



Landeskirchenamt ■ Postfach 37 26 ■ 30037 Hannover

Mitteilung K 2/2012

(lt. Verteiler)

Dienstgebäude Rote Reihe 6
30169 Hannover
Telefon 0511 1241-0
Telefax 0511 1241-86 215
www. landeskirche-hannover.de
E-Mail landeskirchenamt@evlka.de

Auskunft Herr Dr. Lehmann
Durchwahl 0511 1241-289
E-Mail Jens.Lehmann@evlka.de

Datum 19. Januar 2012
Aktenzeichen GenA 3020 / 72

Überstunden und Mehrarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund vermehrter Nachfragen möchten wir Ihnen nachfolgend einige Hinweise zum Ausgleich von Überstunden und Mehrarbeit sowie zur entsprechenden Anordnungsbefugnis geben:

1. Überstunden

Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von Vollbeschäftigten hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden. Überstunden können daher grundsätzlich erst bei einer Überschreitung von 38,5 Stunden/Woche entstehen.

a) Ausgleich von Überstunden durch Arbeitsbefreiung

Überstunden sind regelmäßig durch Arbeitsbefreiung auszugleichen. Dabei beträgt die Arbeitsbefreiung für jede geleistete Überstunde 1 ¼ Stunden. Die Arbeitsbefreiung ist spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Ist es nicht möglich, die Arbeitsbefreiung bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen, hat grundsätzlich eine finanzielle Abgeltung zu erfolgen. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts zu § 17 BAT (BAG Urteil vom 07.12.1982 - 3 AZR 1218/79), war es im BAT-Bereich aber auch nach Ablauf des Ausgleichszeitraums ausnahmsweise möglich, Angestellten mit befreiender Wirkung bezahlte Freizeit zu gewähren, wenn sie damit einverstanden waren. Diese Ausnahme wird auch im Anwendungsbereich des TV-L als rechtmäßig angesehen. Dennoch sollte darauf geachtet werden, dass nicht in hohem Maße Stundenguthaben anwachsen, sondern ein zeitnaher Ausgleich erfolgt.

.../2

b) Finanzielle Abgeltung von Überstunden

Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin, dessen/deren Überstunden finanziell abgegolten werden, erhält je Stunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe, jedoch höchstens nach der Stufe 4, zuzüglich eines Zeitzuschlages, der sich nach § 8 Abs. 1 Satz 2 a TV-L bemisst. Demnach beträgt der Zeitzuschlag für Überstunden in den Entgeltgruppen 1-9 30% und in den Entgeltgruppen 10-15 15%.

2. Mehrarbeit

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten (38,5 Stunden) leisten. Mehrarbeitsstunden sind innerhalb eines Jahres durch Freizeit auszugleichen, und zwar ohne Zeitzuschläge. Können Mehrarbeitsstunden nicht innerhalb dieses Zeitraumes mit Freizeit ausgeglichen werden, erhält der bzw. die Beschäftigte je Stunde 100% des auf eine Stunde entfallenden Anteils des Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.

3) Verpflichtung zur Leistung von Überstunden/Mehrarbeit

Nach § 6 Abs. 5 TV-L sind Beschäftigte im Rahmen "begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten" zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Eine Einschränkung besteht bei Teilzeitbeschäftigten. Hier entsteht eine Leistungsverpflichtung nur, wenn entweder von vornherein eine entsprechende arbeitsvertragliche Regelung aufgenommen wurde oder der/die Teilzeitbeschäftigte der Anordnung des Arbeitgebers im Einzelfall zustimmt.

Die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit durch den Arbeitgeber hat stets billigem Ermessen zu entsprechen. Bitte beachten Sie, dass auch die persönliche (z.B. familiäre) Situation in die Abwägung bei der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit einzubeziehen ist. Ansonsten könnte eine Anordnung trotz arbeitsvertraglicher Regelung gegen billiges Ermessen verstoßen.

Mit freundlichen Grüßen



((Guntau))

Verteiler:

Superintendenturen

Landessuperintendenturen

Gesamtausschuss der Mitarbeitervertretungen