

6 Überstunden

Minou Hansen

Für viele Mitarbeiter in der öffentlichen Apotheke ist etwas Alltag, das eigentlich die Ausnahme sein sollte: Überstunden und Mehrarbeit. Hier geht es darum, wie Sie dabei Ihre tariflichen Ansprüche und persönlichen Interessen wahren.

Die Grundidee des Arbeitsverhältnisses sollte sein, dass eine Apothekenleitung sich genau überlegt, wie viele Mitarbeiter mit wie vielen Stunden benötigt werden und diese auch entsprechend einstellt. Dabei muss man als vorausschauender Arbeitgeber natürlich einkalkulieren, dass Mitarbeiter auch ihren Urlaub in Anspruch nehmen werden. Pro Mitarbeiter muss also zum Beispiel der tarifliche Urlaubsanspruch von 5,5 Wochen durch eine Vertretung abgedeckt werden. Bei zehn Mitarbeitern in einer Apotheke muss also rechnerisch praktisch noch eine zusätzliche Kraft eingestellt werden, die die Urlaubszeiten abdeckt.

Nur wenn trotz dieser guten Planung dann eine Unterdeckung eintritt, weil etwa in der Urlaubszeit jemand erkrankt oder eine schwangere Mitarbeiterin von heute auf morgen ein Beschäftigungsverbot erhält und es kurzfristig nicht möglich ist, eine Ersatzkraft einzustellen, darf von den restlichen in Frage kommenden Mitarbeitern Mehrarbeit verlangt werden.



● Abb. 6.1 Für Überstunden muss nach Tarifvertrag ein Zuschlag gewährt werden.

6.1 Zulässigkeit

In vielen Apotheken ist eine Unterbesetzung aber ein Dauerzustand. Und es wird von allen Mitarbeitern verlangt, dass sie Überstunden machen – dies entspricht weder der gesetzlichen noch der tariflichen Regelung. Nach § 7 BRTV/RTV kann der Apothekeninhaber in begründeten Einzelfällen über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus vom Mitarbeiter Mehrarbeit im gesetzlichen Rahmen verlangen. Wichtig ist dabei schon die Formulierung „Einzelfall“ und „begründet“. Das bedeutet eben nicht, dass Mehrarbeit ein Dauerzustand ist, sondern dass die Mitarbeiter im Regelfall ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ableisten und nur ausnahmsweise darüber hinaus arbeiten müssen. Ebenso müsste theoretisch die Anforderung der Mehrarbeit auch begründet werden.

6.2 Wann werden Zuschläge fällig?

Schließlich – und auch das wird gerade im Apothekenbereich selten beachtet – muss Mehrarbeit unter bestimmten Umständen mit Zuschlägen versehen werden. So muss für Mehrarbeit ab der 41. Stunde in der Woche ein Zuschlag von 25 Prozent gezahlt werden, ab der 51. Stunde pro Woche sogar ein Zuschlag von 50 Prozent. Nach der tariflichen Regelung liegt es dabei in der Wahl des Apothekeninhabers, ob die Vergütung in Geld oder in Freizeit gezahlt wird.

Was ist jetzt also zu tun, wenn Sie in Ihrer Apotheke damit konfrontiert werden? Wenn die Anfrage Ihres Arbeitgebers überraschend kommt, kann man sich am besten erstmal etwas Zeit verschaffen (und auch darauf hinweisen, dass das Organisieren komplizierter ist), indem man um Bedenkzeit bittet:

„Frau Jansen, in der nächsten Woche fehlt uns eine PTA, weil Frau Müller im Urlaub ist. Sind Sie so nett und kommen dann nachmittags auch?“ Hier könnte man antworten: *„Oh, da muss ich erst einmal schauen. Ich arbeite ja nur vormittags, weil ich am Nachmittag keine Betreuung für meine Kinder habe. Ich werde Ihnen dann morgen Bescheid geben, ob und an welchen Tagen ich das einrichten kann.“*

Hierauf wird Ihre Apothekenleitung – je nachdem, wie willig die anderen Mitarbeiter bislang waren, mehr oder weniger begeistert reagieren. Gerade wenn Sie grundsätzlich keine Überstunden leisten möchten, sollten Sie sich hier aber nicht erweichen lassen: Wer immer bereitwillig einspringt, riskiert, jeweils als erstes angesprochen zu werden und kann leider wenig Wertschätzung für seinen Einsatz erwarten.

6.3 Vorabklärung des eigenen Spielraums

Jetzt ist es an Ihnen, sich zu überlegen, ob und wieviel Sie Mehrarbeit leisten können. Wer nicht mehr arbeiten kann oder will, sollte dies auch deutlich kommunizieren: *„Für mich ist es leider nicht möglich, mehr als XX Stunden zu arbeiten. Ich habe mich bewusst für eine Teilzeittätigkeit entschieden und möchte Sie bitten, das auch so zu respektieren.“*

Wer entgegenkommen möchte, sollte auch auf seine Rechte achten: *„Ich kann mir ausnahmsweise zwei Nachmittage freihalten und zusätzlich arbeiten. Dann sind es bei mir diese Woche aber 45 Stunden, da fallen dann ja Zuschläge an.“*

Oder: *„Diese Woche kann ich es einrichten, allerdings muss ich dafür einiges verschieben. Deshalb ist es mir wichtig, dass Sie die Überstunden dieses Mal nicht auszahlen, sondern dass ich in der Woche xy dafür Überstunden abbummeln kann.“*

Wenn die Antwort der Apothekenleitung dann lautet: *„Das habe ich ja noch nie gehört, wo gibt's denn so was? Wir sind knapp und da muss jeder mal mehr arbeiten!“*, sollte man bei seiner Aussage bleiben: *„Ich springe im Notfall gerne ein – aber das ist für mich ein Dauerzustand und kein Notfall mehr. Sie wollten ausdrücklich nur eine 25-Stunden-Kraft einstellen. Darauf haben wir uns geeinigt und ich bitte Sie, das zu respektieren. Gerne können wir darüber sprechen, meine Stundenzahl dauerhaft zu erhöhen. Vielleicht ist das der bessere Weg, damit wir uns beide darauf einstellen können. Was meinen Sie?“*

6.4 Grundsätzliche Klärung bei Häufung

Manchmal ist es auch Zeit für ein Grundsatzgespräch, das man idealerweise als Team führen sollte: *„Jeder von uns hier ist gerne bereit, in Notsituationen für die Apotheke einzuspringen. Das haben Sie sicher in der Vergangenheit auch schon gemerkt. Allerdings haben wir uns fast alle bewusst für eine bestimmte Stundenzahl entschieden und zu der möchten wir auch wieder zurückkommen. Es zeigt sich doch, dass wir einfach unterbesetzt sind. Deshalb stellen wir uns vor, dass Sie entweder noch eine PTA einstellen oder unsere Wochenstunden dauerhaft erhöhen. Was ist für Sie der passendere Weg?“*

Noch ein Hinweis: Wenn Sie in Ihrem Arbeitsvertrag ein Jahresarbeitszeitkonto vereinbart haben, kann die wöchentliche Arbeitszeit natürlich schwanken. Was es zu diesem Thema zu beachten gilt, klären wir in ►Kap. 5.16 und ►Kap. 15.