



Freier Eintritt ohne Karte: In seinem Behandlungsraum hilft Rolf Peter Lindner Menschen ohne Versicherungsschutz. Fotos Tobias Schmitt

MEIN URTEIL



Kann ich verlangen, dass Überstunden extra vergütet werden?

Das Thema Überstunden ist zurzeit ein Dauerbrenner bei den Gerichten. Erst kürzlich hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass das monatliche Gehalt Mehrarbeit nur dann abdeckt, wenn der Umfang der Abgeltung im Arbeitsvertrag eindeutig definiert ist. Das kann etwa durch Überstundenkontingente oder durch einen Hinweis auf die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten geschehen.

In zwei aktuellen Urteilen befasst sich das BAG nun mit der Frage, welche Folgen bei einer unwirksamen Abgeltungsklausel eintreten. Wer als Arbeitnehmer geleistete Überstunden einklagen will, muss demnach einige Hürden überwinden. In der ersten Entscheidung weist das Gericht darauf hin, dass es keinen allgemeinen Grundsatz gibt, wonach jede zusätzlich geleistete Arbeit auch zu vergüten ist (Az.: 5 AZR 765/10). Dies sei nur dann der Fall, wenn eine objektive Vergütungserwartung des Arbeitnehmers bestehe, also Überstunden nach der beruflichen Stellung des Betroffenen sowie Art und Umfang der ausgeübten Tätigkeit üblicherweise gezahlt werden. An dieser Übellichkeit könne es insbesondere fehlen, wenn der Beschäftigte eine „deutlich herausgehobene Vergütung“ bezieht. Ein Bedürfnis für eine zusätzliche Vergütung von Überstunden besteht dann nicht. Das ist nach Auffassung des BAG dann der Fall, wenn der monatliche Verdienst die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung übersteigt (derzeit monatlich brutto 5600 Euro in Westdeutschland und 4800 Euro in Ostdeutschland). Wer zum Kreis dieser Beschäftigten gehört, wird nach Meinung der Richter nicht nach einem bestimmten Stundenkontingent, sondern nach der Erfüllung seiner Aufgaben bezahlt und kann somit keine Mehrarbeitsvergütung verlangen.

Im zweiten Streitfall klagte ein Kraftfahrer auf Überstundenvergütung, der deutlich unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdiente (Az.: 5 AZR 347/11). Diese Beschäftigten müssen vor dem Arbeitsgericht detailliert darlegen, an welchen Tagen sie die normale Arbeitszeit überschritten haben und aus welchen Gründen dies im betrieblichen Interesse notwendig war. Das wird künftig einfacher, wenn dem Mitarbeiter vom Arbeitgeber konkrete Arbeitsvorgaben, wie eine LKW-Tour oder Kundenbesuche im Außendienst, gemacht werden. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer nach neuer Rechtsprechung nur den Beginn und das Ende seiner Tätigkeit angeben und es ist dann Sache des Arbeitgebers zu beweisen, dass der Betroffene gegebenenfalls „gebummelt“ hat.

1630 Überstunden in fünf Jahren

Feuerwehrbeamte, die länger arbeiten mussten als erlaubt, können Freizeitausgleich verlangen. Das hat das Bundesverwaltungsgericht in 23 Verfahren klargestellt. Können der Dienstherr die Ausgleichsansprüche seiner Mitarbeiter nicht innerhalb eines Jahres ohne Gefährdung der Einsatzbereitschaft erfüllen, so besteht ein Anspruch auf angemessene Entschädigung in Geld. Die Leipziger Bundesrichter hatten über Ausgleichsansprüche von Feuerwehrbeamten zu entscheiden, die jahrelang über die zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche hinaus Dienst leisten mussten. In Hamburg ging es jeweils um zwei Stunden in der Woche über mehr als sechs Jahre, in Berlin sogar um sieben Stunden über einen Zeitraum von mehr als fünf Jahren. Dabei hatten die Feuerwehrleute 1630 Überstunden angesammelt. Die Bundesrichter rügten, dass schon seit einem Urteil aus dem Jahr 2000 feststand, dass das Arbeitszeitrecht für die Beamten an die europarechtlichen Vorgaben angepasst werden müsse (Az.: 2 C 70.11). cbu.

Margarita Bogdan war im siebten Monat schwanger, als sie mit vorzeitigen Wehen ins Krankenhaus kam. „Von da an sollte ich den ganzen Tag still auf dem Rücken liegen“, berichtet sie. Aber das war nicht das Schlimmste. „Zwei Wochen sollte ich im Krankenhaus bleiben. Vier Tage habe ich ausgehalten. Dann bin ich abgehauen.“ Nicht aus Unvernunft, nicht aus Langeweile, sondern aus Angst vor der Rechnung. Denn Margarita Bogdan, die ihren wirklichen Namen nicht in der Zeitung lesen will, hat keine Krankenversicherung. Die Rumänin, die ohne Papiere über die deutsche Grenze gekommen ist, hangelt sich von befristetem Visum zu befristetem Visum. Ein Platz in der Gesetzlichen Krankenversicherung steht ihr deshalb nicht zu.

An diesem Vormittag steht die 23 Jahre alte Frau an der Anmeldung der Praxis von Rolf Peter Lindner in Augsburg und wiegt ihren drei Wochen alten Sohn Nathan in den Armen. Im angrenzenden Wartezimmer, das mit exotischen Bambusmöbeln eingerichtet ist, spielt ein etwa drei Jahre altes Mädchen mit Legosteinen. Auf den Ledersesseln daneben haben zwei Frauen in bunten, afrikanischen Gewändern Platz genommen und unterhalten sich mit gedämpfter Stimme auf Somali. Es ist 11 Uhr, und wie jeden Mittwoch beginnt Rolf Peter Lindner seine „Migrantenprechstunde“, wie er sie nennt.

Im normalen Berufsleben ist Lindner Psychotherapeut und Psychoanalytiker. Ursprünglich hat er einmal als Allgemeinmediziner angefangen. Nach mehreren Fortbildungen wandte er sich aber immer stärker ab von den körperlichen und hin zu den seelischen Leiden seiner Patienten, bis er schließlich sein Hausarzttdasein komplett aufgab. Nur einmal die Woche schlüpfte Lindner nun noch in sein weißes T-Shirt, die weißen Plastikschlappen und die alte Rolle als Arzt für alles. Dann behandelt er unentgeltlich Patienten ohne Krankenversicherung, die sich einen herkömmlichen Hausarzt nicht leisten können. Die meisten sind Menschen ohne Aufenthaltserlaubnis in Deutschland. Es gibt aber auch Deutsche unter seinen Patienten, meist Selbständige, die in geschäftlichen Krisen aufgehört haben, in die Krankenversicherung einzuzahlen. Hin und wieder behandelt Lindner auch ehemalige Häftlinge.

Zu seinem Ehrenamt gekommen ist der Arzt, nachdem er sich 2004 bei den

Mit Händen und Füßen



Immer mittwochs um 11 Uhr behandelt der Augsburger Arzt Rolf Peter Lindner ehrenamtlich Patienten ohne Krankenversicherung. Teil 5 der Sommerserie „Arbeiten ohne Geld“.

Von Nadine Bös



Maltesern als freiwilliger Helfer zur Betreuung asiatischer Tsunami-Opfer zur Verfügung gestellt hatte. „Der Kontakt zu den Maltesern ist danach nie abgebrochen“, berichtet Lindner. „Als sie vor zwei Jahren einen Ehrenamtler für die Migrantenmedizin suchten, sind sie gezielt auf mich zugekommen. Ich war sofort begeistert.“ Nicht aus Altruismus, auch nicht aus Religiosität mache er diesen Job, sagt Lindner, sondern „weil ich es so spannend finde“. Der 63 Jahre alte Mediziner ist viel gereist, hat eine besondere Affinität zu Afrika und Asien. „In meiner Migrantenprechstunde begegnen mir so viele Menschen aus fremden Kulturen, mit so vielen unterschiedlichen Geschichten“, sagt er. Auch Reibereien mit der Ausländerbehörde, wenn er sich mit medizinischen Gutachten für ein Bleiberecht seiner Schützlinge einsetzt, gehören für ihn dazu.

Lindners Sprechstunde ist eine erste Anlaufstelle. Von Zahnersatz bis Knochenbruch reichen die Fälle; oft stellt er nur eine erste Diagnose. Für diejenigen Patienten, die letztlich einen Facharzt brauchen, spannt Lindner Kollegen ein. „Mittlerweile verfüge ich über ein ziemlich großes Netzwerk von Leuten, die ich ansprechen kann“, sagt er. Für schwere Fälle kümmert sich Lindner darum, einen Krankenhausaufenthalt zu organisieren; dafür hat er Kooperationen mit einigen Kliniken.

Margarita Bogdan war so ein Fall. An diesem Mittwoch ist sie in der Praxis erschienen, weil sie eine Nachsorgehebamme sucht. Außerdem hat sie die Krankenhausrechnung für ihre Entbindung mitgebracht. Bogdans Schwangerschaft endete mit einer komplizierten Geburt; Nathan hatte sich völlig in seine Nabelschnur eingewickelt und musste letztlich per Kaiserschnitt geholt werden. „Doktor Lindner hat mir schon beim letzten Mal so toll geholfen. Für den Krankenhausaufenthalt in der Schwangerschaft musste ich keinen Cent bezahlen.“

„Wir tun, was wir können“, sagt Lindner und klickt unter dem Behandlungstisch die Schlappen von den Füßen.

„Wir“ – das sind Lindner und die Malteser, die ihn finanziell unterstützen. „Die Malteser kommen zum Beispiel für die Kosten von Medikamenten für die Nichtversicherten auf“, erklärt Lindner. Außerdem zahlen sie ein Drittel der Rechnungen für Patienten wie Margarita Bogdan, die Lindner in ein Krankenhaus überweisen muss. Ein weiteres Drittel übernehmen die Kliniken, die mit dem Arzt kooperieren. „Das letzte Drittel muss ich mir zusammenbetiteln“, so formuliert es der Arzt. Er hat sich damit abgefunden, dass sein Ehrenamt auch zu einem guten Teil aus Organisieren und Spendeneinwerben besteht. „Damit mir das nicht über den Kopf wächst und noch genug Zeit für die Patienten bleibt, habe ich mir Hilfe für die administrativen Sa-



„Es begegnen mir so viele Menschen aus fremden Kulturen.“ Rolf Peter Lindner

chen geholt.“ So unterstützt die ehemalige Apothekerin und heutige Rentnerin Anne Lemke den Arzt regelmäßig in seiner Migrantenprechstunde, führt Patientenakten, sammelt Rechnungen, telefoniert mit Geldgebern. Auch sie arbeitet ehrenamtlich. Der praktische Nebeneffekt: Lemke hat selbst einen Migrationshintergrund, floh mit 20 Jahren aus Indonesien nach Deutschland und kann sich aufgrund ihrer eigenen Geschichte gut in viele Patienten hineinversetzen. „Außerdem reden manche Frauen ganz anders mit einer Frau als mit mir“, sagt Lindner.

Bei den somalischen Frauen in seinem Wartezimmer war das der Fall. Die Patientin Mariam Omar erschien zum ersten Mal gemeinsam mit einem männlichen Dolmetscher in Lindners Praxis. „Da war kaum ein Wort aus ihr herauszukriegen“, erinnert sich der Arzt. „Sie pflegt keinen direkten Kontakt zu Männern. Auch mir gibt sie bis heute nicht die Hand. Anne dagegen hat einen guten Zugang zu ihr.“ Omar, die ebenfalls ihren wirklichen Namen nicht verrät, kam ursprünglich wegen einer Bronchitis in Lindners Praxis, klagte aber wiederholt über Kopf- und Bauchschmerzen. Weil der Arzt keine organischen Ursachen feststellen konnte, griff er auf sein Wissen als Psychotherapeut zurück. Heute behandelt Lindner die Flüchtlingsfrau wegen ei-

Harte Arbeit auf der Parkbank

Die Arbeitnehmergeneration unter 35 fordert von ihren Chefs viele Freiheiten – und will Betreuung wie bei Müttern

Sie sind behütet aufgewachsen, selbstbewusst und anspruchsvoll. Sie distanzieren sich von „Workaholics“ und mögen keine Hierarchien. Sie wissen, dass junge Fachkräfte weniger werden und somit mehr Auswahl haben, wo und wie sie arbeiten wollen. So lesen sich die gängigen Klischees, die Personalexperten über die sogenannte „Generation Y“ verbreiten. Damit meinen sie die Arbeitnehmergeneration der nach 1980 Geborenen. Wie Führungskräfte ihnen gerecht werden können – diese Frage rückt immer stärker in den Fokus von Personalern.

„Zunächst einmal sind die jungen Leute dieser Generation Individuen und mit pauschalen Klischees gar nicht ausreichend beschreibbar“, sagt die Betriebswirtschaftsprofessorin Jutta

Rump von der Fachhochschule Ludwigshafen. Gleichwohl gebe es eine Art „roten Faden“, einige Merkmale die vielen Individuen dieser Generation gemeinsam seien. Rump hat diese Merkmale mit Befragungen und Literaturrecherchen untersucht und unter dem Titel „Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt“ ein Buch geschrieben, das im Spätsommer erscheint. „Der Führungsstil spielt eine entscheidende Rolle ebenso bei der Arbeitsplatzwahl als auch in Bezug auf Motivation und Bindung“, heißt es darin. „Chefs müssen einen Spagat meistern“, sagt Rump. „Sie müssen einerseits delegativ führen, also Verantwortung an die Untergebenen abgeben. Andererseits sollten sie sich geradezu mütter- oder väterlich um ihre jungen Mit-

arbeiter kümmern.“ Es gehe dabei vor allem um häufiges Feedback. Zudem solle der moderne Chef die jungen Menschen an seinen Erfahrungen teilhaben lassen, Tipps geben und Perspektiven aufzeigen. „Die Faustregel: Doppelt so viele Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche führen wie früher“, sagt Rump. Aber passiert das auch? „Vielleicht in den Branchen, in denen Fachkräfte tatsächlich knapp sind“, glaubt die Professorin. „Anderswo fehlt der Druck, und die Chefs machen weiter wie bisher.“ Dies könne zu hoher Frustration junger Mitarbeiter führen, denen in den Medien suggeriert werde, zu einem „ach so gefragten Personenkreis“ zu zählen.

Den einen perfekten Führungsstil, um der „Generation Y“ zu begegnen,

gibt es sowieso nicht“, glaubt Christian Ums, Direktor des Personalvermittlers Robert Half Technology. Dafür sei die Generation zu vielschichtig und widersprüchlich. „Die Jungen wollen mehr Feedback, können aber gleichzeitig schlecht mit Kritik umgehen. Oft fordern sie schnelle Beförderungen, ohne messbare Erfolge vorweisen zu können.“ Die Bereitschaft zu harter Arbeit sei durchaus vorhanden, aber „bitte schön auch mal von der Parkbank aus“.

Chefs sollten als Reaktion darauf weniger als Führungskraft und eher als eine Art persönlicher Trainer auftreten, glaubt Ums. In einer Umfrage unter 6000 Büroangestellten hat Robert Half jedoch herausgefunden, dass dies oft nicht passiert: 42 Prozent gaben an, dass ihr Chef keinerlei Anstalten ma-

che, den Karriere-Mentor zu spielen. Handlungsbedarf auf den Chefetagen, um sich auf die „Generation Y“ einzustellen, sieht auch Uwe Döring-Katerkamp vom Institut für angewandtes Wissen in Köln. In einer Befragung unter 216 Absolventen der Fachhochschule Köln hat sein Institut herausgefunden: „Echte Partizipation ist jungen Menschen am Arbeitsplatz wichtig.“ Es reiche nicht, „den schönen Schein“ wahren zu wollen. „Absolventen betreiben einen enormen Aufwand, um zu recherchieren, wie es wirklich in den Unternehmen aussieht.“ Dafür nutzten sie neue Medien. Mehr als 45 Prozent der Absolventen gaben an, mit Hilfe der Netzwerke Facebook oder Xing Informationen über den künftigen Arbeitgeber suchen zu wollen. NADINE BÖS