

Online-Seminar am 8. März 2023

Die 10 wichtigsten Fakten zu Überstunden

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de



8.3.2023

Die 10 wichtigsten
Fakten zu Überstunden

Referentin: Silke Rohde

Was sind Überstunden?



Überschreitung der vom
einzelnen Arbeitnehmer laut
Arbeits- oder Tarifvertrag
geschuldeten Arbeitszeit

2

Was sind Überstunden?

Überschreitung der vom einzelnen Arbeitnehmer geschuldeten Arbeitszeit (Arbeits- oder Tarifvertrag)

Beispiel: AN arbeitet gem. Arbeitsvertrag 30 Std. / Woche, und zwar 6 Std. pro Tag von Mo – Fr. Ausnahmsweise kommt er auch samstags für 5 Std. Diese 5 Std. überschreiten seine geschuldete Arbeitszeit (30 Std.). Also: 5 Überstunden

Abgrenzung zur Mehrarbeit



Mehrarbeit ist die Überschreitung
der gesetzlichen Obergrenze
für die tägliche Arbeitszeit

3


Abgrenzung zur Mehrarbeit

Mehrarbeit: Überschreitung der gesetzlichen Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit (allgemein, nicht individuell)

Rechtsgrundlage § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG): Grundsätzlich nicht mehr als 8 Std. pro Tag, ausnahmsweise bis zu 10 Std., wenn das innerhalb von 6 Monaten vom AG ausgeglichen wird. Aber: Ausnahmen möglich nach § 7 ArbZG

Beispiel: Ein AN arbeitet an drei Tagen der Woche 9 Stunden. Das ergibt insgesamt 3 Stunden Mehrarbeit.

Wann und wie darf der AG Überstunden anordnen?



Sie müssen
Überstunden
machen!

- ✓ AV, BV oder TV sehen die Anordnung von Überstunden vor
- ✓ Anordnung erfolgt mindestens eine Woche vorher

4

Wann und wie darf der AG Überstunden anordnen?

Ohne ausdrückliche Regelung müssen Beschäftigte grundsätzlich keine Überstunden leisten.

Daher muss der Arbeitsvertrag, eine BV oder ein TV regeln, ob das Ableisten von Überstunden verlangt werden kann.

Überstunden ohne solche Rechtsgrundlagen sind in der Regel unzulässig!

Nur im Ausnahmefall darf der Arbeitgeber Überstunden per Weisungsrecht einfach anordnen, etwa in Not- oder Katastrophenfällen gemäß § 14 ArbZG. Das gilt z. B., wenn es im Betrieb brennt oder eine Überschwemmung droht. Aber nicht bei Großauftrag!

Auf rechtzeitige Anordnung achten (ca. 1 Woche vorher, s. ArbG Frankfurt, Urteil v. 20.6.2001, Az.: 7 Ca 5014/99)!

Wann Arbeitnehmer Überstunden verweigern dürfen

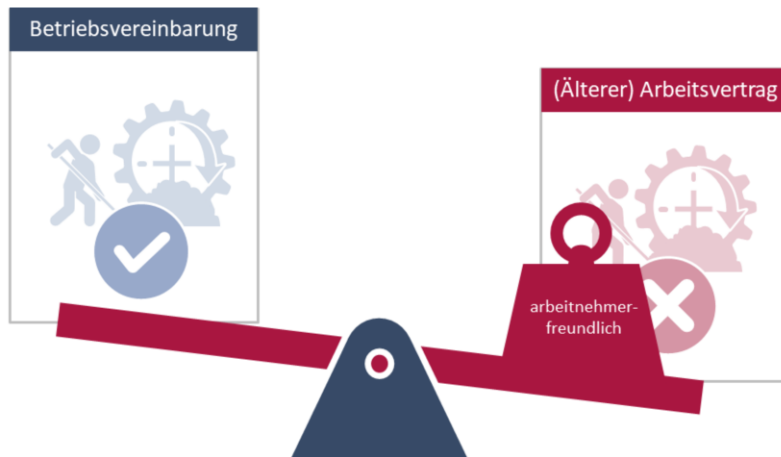


Wann Arbeitnehmer Überstunden verweigern dürfen

- Keine Verpflichtung zur Ableistung von Überstunden bei rechtswidriger Anordnung.
- Der Arbeitgeber ordnet so viele Überstunden an, dass mehr als 60 Arbeitsstunden pro Woche anfallen. Das verstößt gegen das ArbZG und ist daher unzulässig.
- Die Anordnung verstößt gegen Grundsätze billigen Ermessens: Ein Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, Überstunden während seiner Trauung abzuleisten. Wegen seiner Weigerung hat er keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu fürchten (z. B. Abmahnung).

Lehnt ein Kollege zulässig angeordnete Überstunden ab, kann eine Abmahnung oder (sehr selten) eine Kündigung folgen. Z. B. Nichterscheinen bei Notfall wegen Einkaufsbummel

Beachten Sie das Günstigkeitsprinzip



6

Beachten Sie das Günstigkeitsprinzip

Bei mehreren anwendbaren Regelungen gilt die für den AN Günstigste.

Beispiel: Eine BV lässt Überstunden zu. Im älteren, niemals geänderten Arbeitsvertrag des AN sind Überstunden ausdrücklich ausgeschlossen. Obwohl die BV ranghöher ist, geht der Arbeitsvertrag vor.

Gesetzliche Überstundenverbote



7

Gesetzliche Überstundenverbote

- Schwerbehinderte Menschen oder ihnen gleichgestellte können sich von Überstunden freistellen lassen (§ 207 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX).
- Überstunden jugendlicher Arbeitnehmer sind nur in Notfällen gestattet (§§ 8, 21 Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG). Ausnahme: In TVs zugelassen.
- Werdende und stillende Mütter dürfen keine Mehrarbeit leisten (§ 4 Mutterschutzgesetz – MuSchG).

Gibt es ein Recht auf Überstunden?



kein Anspruch aus betrieblicher Übung



Grundsatz der Gleichbehandlung

8

Gibt es ein Recht auf Überstunden?

Rechtsanspruch nur, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist (z. B. im Arbeitsvertrag oder in einer BV). Das ist sehr selten.

Kein Anspruch aus betrieblicher Übung: Auch wenn jahrelang regelmäßig Überstunden abgeleistet bzw. fortdauernd angeordnet wurden, erwerben AN keine einklagbaren Rechtsansprüche auf Überstunden in der Zukunft.

s. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 13.7.1995 und LAG Köln, Urteil vom 21.1.1999

Allerdings muss der AG den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten. Wenn er es einem AN erlaubt, Überstunden abzuleisten, darf er es niemanden unter vergleichbaren Umständen verweigern.

Die Vergütung von Überstunden: Beispiel

Vergütung mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil eines Monatsgehalts



40 Stunden pro Woche

Verdienst: 2.800 € brutto

20 Überstunden im Januar

Lohn für eine Überstunde

$2.800 \text{ €} : 4,33 : 40 = 16,17 \text{ €}$

Zusätzliche Vergütung im Jan.

$20 \times 16,17 \text{ €} = 323,40 \text{ €}$

9

Überstundenvergütung

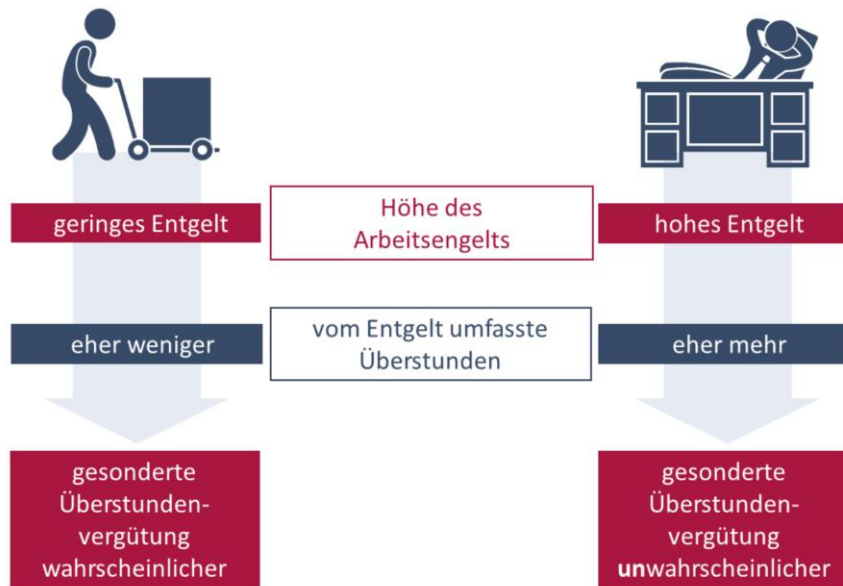
Der Arbeitgeber muss Überstunden bzw. Mehrarbeit in der Regel bezahlen (Rechtsgrundlagen können unterschiedlich sein).

Ist ein fester Monatslohn für eine feste Arbeitszeit geregelt, können Sie verlangen, dass die Überstunden vergütet werden mit dem auf eine Stunde entfallenden Anteil eines Monatsgehalts.

Beispiel: Herr Albert arbeitet als Buchhalter mit einer Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Er verdient 2.800 Euro brutto. Im Januar leistete er 20 Überstunden. Ausgehend von 4,33 Wochen pro Monat wird der Lohn für eine Überstunde so berechnet: $2.800 \text{ €} : 4,33 \text{ €} : 40 \text{ (Stunden)} = 16,17 \text{ €}$. Er kann also 323,40 Euro brutto als Bezahlung der Überstunden für Januar zusätzlich verlangen.

Kein automatischer Anspruch auf Überstundenzuschlag (nur bei konkreter Regelung, z. B. im TV, im ArbV oder in einer BV)!

Problem „Vergütungserwartung“



10

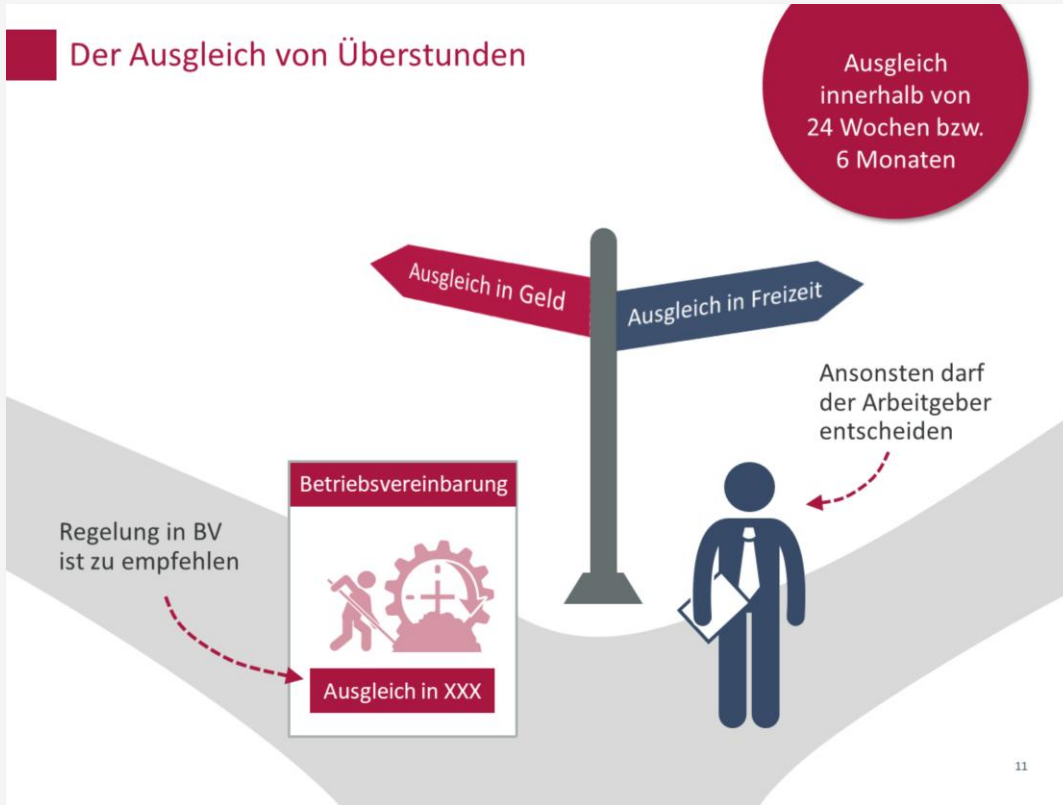
Problem „Vergütungserwartung“

Überstunden sind nicht automatisch zu vergüten, wenn das nicht ausdrücklich bestimmt ist. Nur dann, wenn „eine Vergütung den Umständen nach zu erwarten ist“ (§ 612 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)).

Nicht jeder Fall ist gleich: Beim gutbezahlten Anwalt (Monatseinkommen 38.000,- Euro) können durchaus viel mehr Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sein als bei einem Lagerarbeiter (Monatsgehalt 1.800,- Euro).

Daher nicht immer Vergütungsanspruch bei „Besserverdienern“.

Grenze „Besserverdiener“ zu „Normalverdiener“:
Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung.



Der Ausgleich von Überstunden

Das ArbZG sieht vor, dass Überstunden bzw. Mehrarbeit innerhalb von 24 Wochen bzw. 6 Monaten ausgeglichen werden müssen.

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber ein Wahlrecht, ob der Ausgleich in Geld oder Freizeit erfolgt. Wie der Ausgleich erfolgt, kann (und sollte) in einer Betriebsvereinbarung klar geregelt werden.

Die Ausschluss- bzw. Verjährungsfrist muss beachtet werden.

Pauschale Abgeltung oft unwirksam

The diagram illustrates why a clause is invalid. On the left, a document titled 'Arbeitsvertrag' (Employment Contract) contains a clause: 'Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten.' (Required overtime hours are covered by the monthly salary). A red 'X' is placed over this clause, with a dashed red arrow pointing to a box on the right titled 'Warum die Klausel ungültig ist' (Why the clause is invalid). This box contains two reasons:

- Zeitlicher Umfang nicht ersichtlichermaßen:** An icon of a gear with a question mark and a plus sign indicates that the temporal scope of the overtime is not clearly defined.
- Nicht absehbar:** An icon of binoculars with a red 'X' indicates that the employee cannot foresee what will be required of them at the time of contract signing.

12

Pauschale Abgeltung oft unwirksam

„Erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten.“

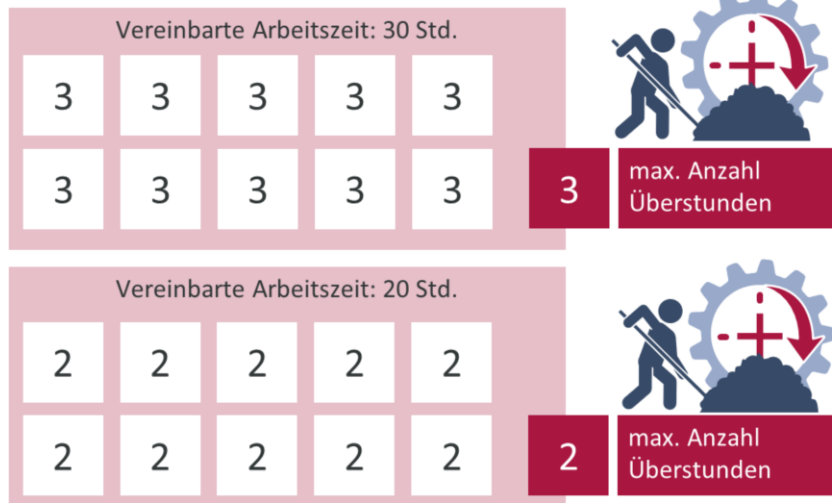
Solche Klauseln verstoßen oft gegen die §§ 305 ff. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB); AGB-Recht.

Klausel ungültig, wenn

- sich aus der Formulierung nicht der zeitliche Umfang der abgegoltenen Überstunden ergibt und
- der AN deshalb bei Vertragsabschluss nicht absehen kann, was auf ihn zukommt.

Dies ist nur der Fall, wenn in der entsprechenden Klausel präzise festgelegt wird, wann der Arbeitgeber zur Anordnung von Überstunden befugt sein soll. Demnach ist z. B. eine Formulklausel zu unbestimmt und damit intransparent, wonach der Arbeitgeber, ohne diese näher zu konkretisieren, „bei betrieblicher Erfordernis“ Überstunden anordnen darf (BAG, Urteil vom 22.02.2012, Az.: 5 AZR 765/10 & BAG, Urteil vom 17.8.2011, Az.: 5 AZR 406/10)

Pauschale Abgeltung von Überstunden: 10 %-Grenze



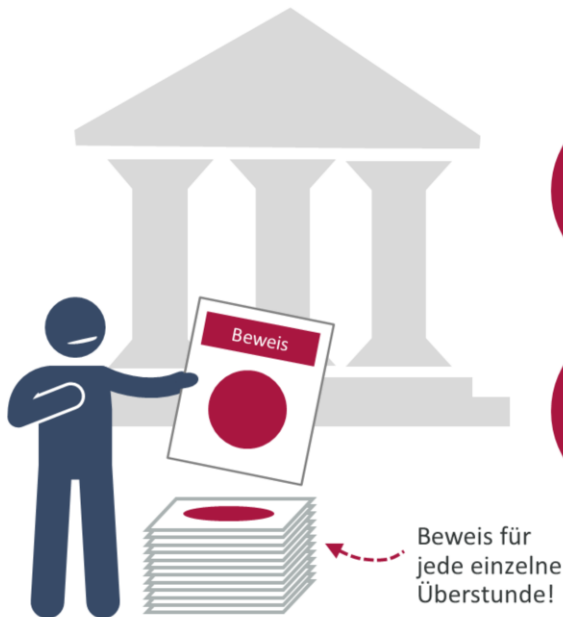
13

Pauschale Abgeltung von Überstunden: 10 %-Grenze

Eine zulässige Formulierung wäre: „Mit dem Gehalt sind 10 Überstunden pro Monat abgegolten“.

Kein Missverhältnis zwischen vereinbarter Vergütung und geleisteten Überstunden: max. 10 % Überstunden im Verhältnis zur Arbeitszeit zulässig.

Beweislast beim Einklagen der Vergütung von Überstunden



Überstunde
wurde
angeordnet

Überstunde
wurde gebilligt

Überstunde
wurde
geduldet

Überstunde
war notwendig

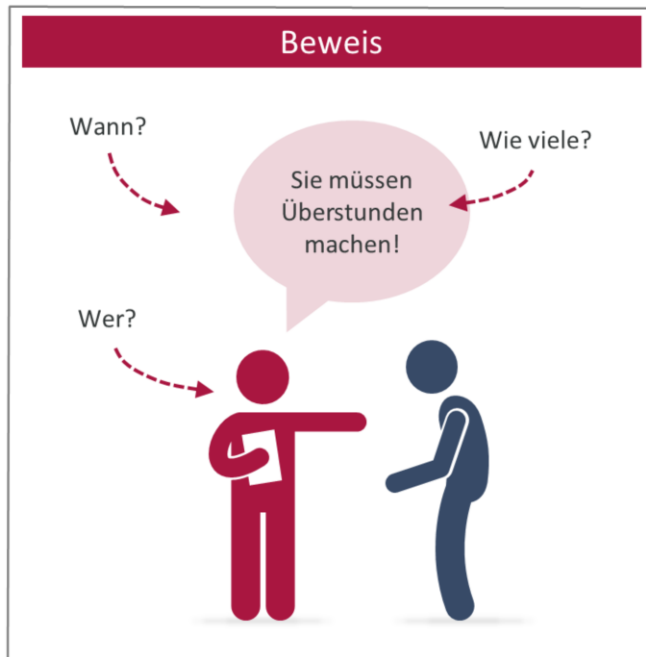
Beweis für
jede einzelne
Überstunde!

14

Beweislast beim Einklagen der Vergütung von Überstunden

Neben der Überstundenleistung setzt der Anspruch auf Überstundenvergütung voraus, dass die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sind. Das hat der Arbeitnehmer darzulegen und zu beweisen – für jede einzelne geltend gemachte Überstunde.

Beweislast: Ausdrückliche Anordnung von Überstunden



15

Beweislast: Ausdrückliche Anordnung von Überstunden

Für eine ausdrückliche Anordnung von Überstunden muss der Arbeitnehmer vortragen, wer wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet hat.

Beweislast: Konkludente Anordnung von Überstunden



Beweislast: Konkludente Anordnung von Überstunden

Konkludent (also durch schlüssiges Handeln) ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, wenn er dem Arbeitnehmer Arbeit in einem Umfang zuweist, der unter Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers nur durch die Leistung von Überstunden zu bewältigen ist.

Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, dass eine bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu leisten oder ihm zur Erledigung der aufgetragenen Arbeiten ein bestimmter Zeitrahmen vorgegeben war, der nur durch die Leistung von Überstunden eingehalten werden konnte.

Beweislast: Billigung von Überstunden durch den Arbeitgeber



17

Beweislast: Billigung von Überstunden durch den Arbeitgeber

Mit der Billigung von Überstunden ersetzt der Arbeitgeber gleichsam durch eine nachträgliche Genehmigung die fehlende vorherige Anordnung schon geleisteter Überstunden.

Der Arbeitnehmer muss darlegen, wer wann auf welche Weise zu erkennen gegeben hat, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden zu sein.

Beweislast: Duldung von Überstunden durch den Arbeitgeber



18

Beweislast: Duldung von Überstunden durch den AG

Die Duldung von Überstunden bedeutet, dass der Arbeitgeber in Kenntnis einer Überstundenleistung diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden in Zukunft zu unterbinden, er also nicht gegen die Leistung von Überstunden einschreitet, sie vielmehr weiterhin entgegennimmt.

Dazu muss der Arbeitnehmer darlegen, von welchen wann geleisteten Überstunden der Arbeitgeber auf welche Weise wann Kenntnis erlangt haben soll und dass es im Anschluss daran zu einer weiteren Überstundenleistung gekommen ist. Erst wenn dies feststeht, ist es Sache des Arbeitgebers, darzulegen, welche Maßnahmen er zur Unterbindung der von ihm nicht gewollten Überstundenleistung ergriffen hat.

(BAG, Urteil vom 10.04.2013, Az: 5 AZR 122/12)

Beweislast - Dokumentationsanfordernis



19

Beweislast - Dokumentationsanfordernis

Problem: Dieser erheblichen Darlegungs- und Beweislast können die meisten Arbeitnehmer nicht mal im Ansatz gerecht werden, weshalb diese Streitigkeiten in den meisten Fällen nicht zu ihren Gunsten ausgehen.

Tipp: Dokumentation der Überstunden erforderlich

Voraussetzung für Klageerfolg daher: abgezeichnete Stundenzettel oder Ähnliches.

Manchmal kann Gericht die Überstunden auch schätzen (wenn AG Überstunden prinzipiell nicht bestreitet, BAG, Urteil vom 28.9.2015, Az.: 5 AZR 52/05).

Eventuell künftig Besserung durch neue BAG-Vorgaben zur Arbeitszeiterfassung

Keine Überstunde ohne Betriebsrat



Ohne vorherige
Zustimmung des BR
darf der AG weder
Überstunden
anordnen noch
dulden!

20

Keine Überstunde ohne Betriebsrat

Bei Überstunden und Mehrarbeit haben Sie ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

Alle Überstunden bedürfen der Zustimmung des Betriebsrats.

Das betrifft Überstunden,

- die vom Arbeitgeber angeordnet werden und auch solche,
- die vom Arbeitgeber nicht direkt angeordnet, aber geduldet werden (sog. freiwillige Überstunden, s. dazu LAG Hamm, Beschluss vom 9.1.2009, Az.: 10 TaBV 99/08).

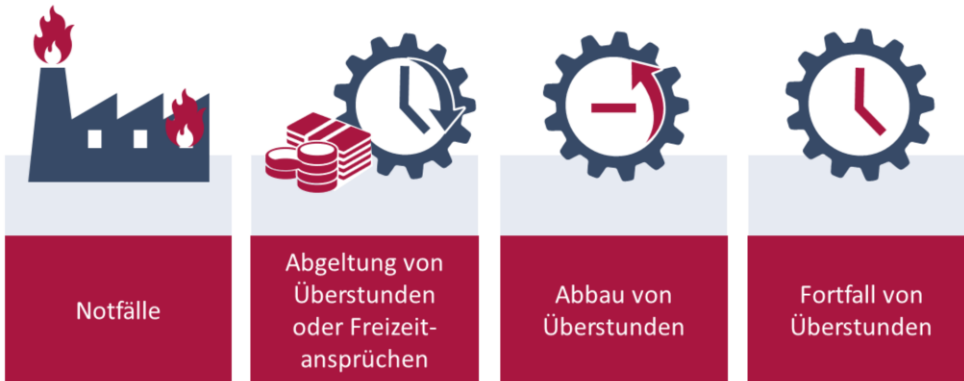
Ohne Ihre vorherige Zustimmung darf der Arbeitgeber weder Überstunden anordnen noch dulden! Ihm bleibt im Fall Ihrer Weigerung oder Nichtäußerung nur der Gang vor die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht.



Umfang des Mitbestimmungsrechts

- Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich auf alle Fragen: Ob, wann, wie viel und vom wem Überstunden geleistet werden.
- Mitbestimmung nur bei kollektivem Tatbestand.
- Mitbestimmung in Eilfällen ja, in Notfällen (z. B. verderbende Ware, Brand etc.) nein.
- Aber auch im Notfall muss der Betriebsrat unverzüglich unterrichtet werden.

Was nicht vom Mitbestimmungsrecht erfasst ist



22

Was nicht vom Mitbestimmungsrecht erfasst ist

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erfasst nicht

- eine vom Arbeitgeber durchgeführte Abgeltung geleisteter Überstunden oder bestehender Freizeitansprüche gegenüber den Arbeitnehmern; dadurch werden weder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit noch die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochenarbeitsstage verändert (BAG, Beschluss vom 22.08.2017, Az: 1 ABR 24/16),
- den Abbau von Überstunden,
- den Fortfall von Überstunden, da darin keine Verkürzung, sondern ein Zurückgehen auf die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit liegt (BAG, Urteil vom 25.10.1977, Az: 1 AZR 452/74)

Die Ausübung Ihres Mitbestimmungsrechts



Die Ausübung des Mitbestimmungsrechts

- Das Mitbestimmungsrecht kann ausgeübt werden in jedem Einzelfall, in dem die Arbeitszeit vorübergehend verlängert werden soll, oder in Form allgemeiner Vereinbarungen (Rahmenvereinbarungen) zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über die voraussehbaren Tatbestände, die dann im jeweiligen Einzelfall umgesetzt werden müssen.
- In der Regel ist es nicht praktikabel, dass der Arbeitgeber den BR vor jeder einzelnen Überstunde um Zustimmung bittet.
- Deshalb ratsam: Betriebsvereinbarung, die alle Details regelt.
- Insbesondere müssen hier der zeitliche und organisatorische Ablauf des Zustimmungsverfahrens, die Kommunikations- und Entscheidungswege und ein Procedere für Eil- und Notfallsituationen verbindlich beschrieben sein.
- Der Betriebsrat kann in einer BV nicht auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten und die Entscheidungsgewalt auf den Arbeitgeber übertragen.

Betriebsvereinbarung: „Notfallklausel“ für Arbeitgeber



24

Betriebsvereinbarung: „Notfallklausel“ für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf verlangen, dass in der BV vorsorgliche Regelungen etwa darüber getroffen werden, wie zu verfahren ist, wenn der Betriebsrat nicht erreichbar oder sonst zur rechtzeitigen Beschlussfassung nicht in der Lage ist, die Anordnung von Überstunden aber dringend erforderlich. Der BR darf eine solche Vereinbarung nicht verweigern (BAG, Beschluss vom 17.11.1998, Az: 1 ABR 12/98).

Zulässig: Eine BV sieht für bestimmte Fälle ein Alleinentscheidungsrecht des Arbeitgebers vor, sofern dadurch das Mitbestimmungsrecht nicht in seiner Substanz beeinträchtigt wird. Beispiel: BV, in der der Betriebsrat seine Zustimmung zur Anordnung von Mehrarbeit für bestimmte, eng umgrenzte Fallkategorien, etwa für nicht vorhersehbare und planbare Verkaufsvorbereitungs- und Abschlussarbeiten vor oder nach Ladenschluss, im Voraus erteilt (BAG, Beschluss vom 12.01.1988, Az: 1 ABR 54/86).

Was tun bei Rechtsverstößen?



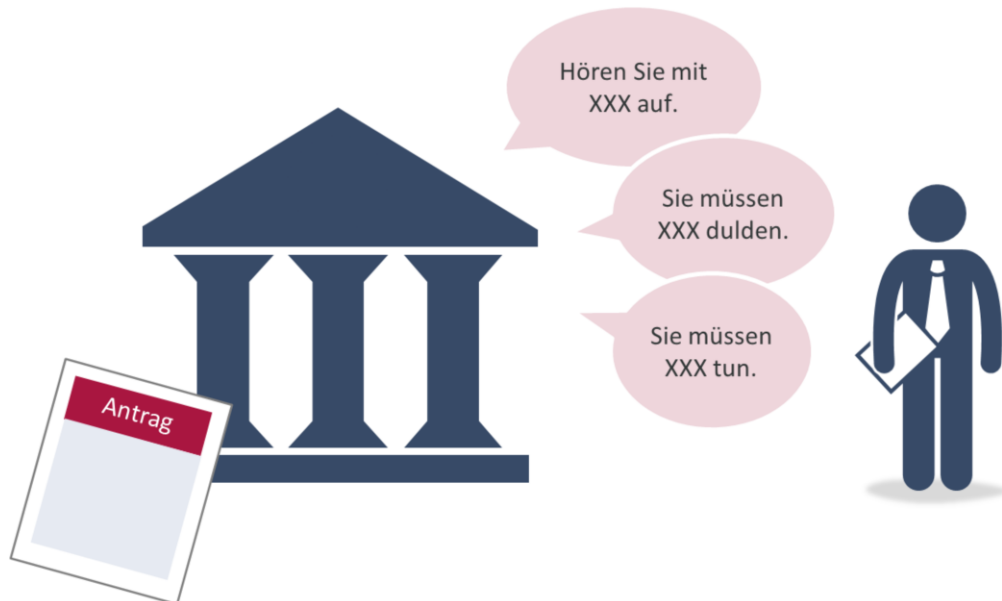
25

Was tun bei Rechtsverstößen?

Verstößt der Arbeitgeber gegen seine gesetzlichen Pflichten (also keine Einholung der Zustimmung durch Betriebsrat etc.), kommen in Betracht:

- Einleitung eines Verfahrens nach § 23 Abs. 3 BetrVG
- Geltendmachung eines allgemeinen Unterlassungsanspruchs

Worauf das Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG zielt



26

Verfahren nach § 23 Abs. 3 BetrVG

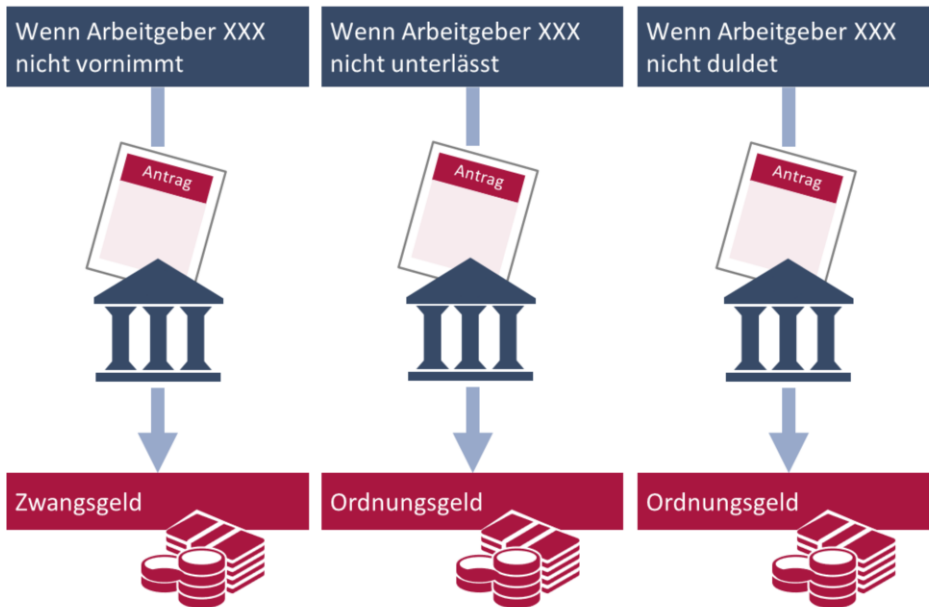
Der Betriebsrat kann gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 BetrVG bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Verpflichtungen aus dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), wozu demgemäß auch § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG gehört, beim Arbeitsgericht beantragen, dem Arbeitgeber aufzugeben,

- eine Handlung zu unterlassen,
- die Vornahme einer Handlung zu dulden oder
- eine Handlung vorzunehmen.

Zu den groben Pflichtverletzungen gehören nach der Rechtsprechung die wiederholte Nichtbeachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats etwa bei der Anordnung oder Duldung von Überstunden (BAG, Beschluss vom 18.04.1985, Az: 6 ABR 19/84).

Achtung: Kein grober Verstoß, wenn der Arbeitgeber in einer schwierigen und ungeklärten Rechtsfrage eine Rechtsansicht vertritt, die sich später als unzutreffend herausstellt.

Notfalls Ordnungs- oder Zwangsgeld gegen Arbeitgeber



27

Notfalls Ordnungs- oder Zwangsgeld gegen Arbeitgeber

Handelt der Arbeitgeber der ihm durch rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegten Verpflichtung zuwider, eine Handlung zu unterlassen oder die Vornahme einer Handlung zu dulden, ist er gemäß § 23 Abs. 3 Satz 2 BetrVG auf Antrag vom Arbeitsgericht wegen einer jeden Zuwiderhandlung nach vorheriger Androhung zu einem Ordnungsgeld zu verurteilen.

Führt der Arbeitgeber die ihm durch eine rechtskräftige gerichtliche Entscheidung auferlegte Handlung nicht durch, ist auf Antrag vom Arbeitsgericht zu erkennen, dass er zur Vornahme der Handlung durch Zwangsgeld anzuhalten ist (§ 23 Abs. 3 Satz 3 BetrVG).

Wählen Sie die richtige Taktik



Wählen Sie die richtige Taktik

- Das Dilemma: Viele Kollegen wollen Überstunden machen wegen des Geldes – der BR muss die Kollegen schützen und ausufernde Mehrarbeit verhindern.
- Im Zweifel auch mal unbequeme Entscheidungen treffen und Überstunden verweigern. Vielleicht werden dann auch neue Leute eingestellt?
- Jeder BR muss selbst seinen Weg wählen.
- Die Weigerung, Überstunden zuzustimmen, können BRs gezielt als Druckmittel einsetzen: In Deals lässt sich so viel für die Belegschaft erreichen.

Online-Seminar am 8. März 2023

Die 10 wichtigsten Fakten zu Überstunden

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

Das nächste Online-Seminar

So verhandeln Sie erfolgreicher



19. April 2023



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Online-Seminar am 8. März 2023

Die 10 wichtigsten Fakten zu Überstunden

www.betriebsrat-kompakt.de
www.urteilsticker-betriebsrat.de

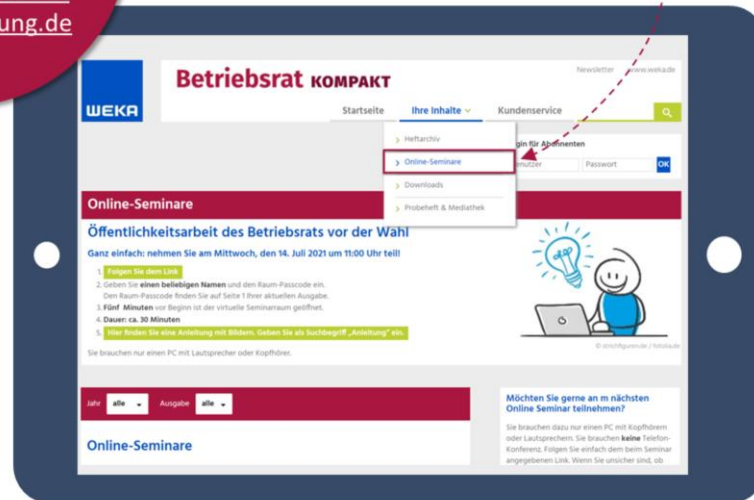
Haben Sie noch
Fragen? Dann
schreiben Sie uns:

[fragen@betriebsrat-
mitbestimmung.de](mailto:fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de)

Alle Unterlagen und die Aufzeichnung des
Online-Seminars finden Sie in Kürze unter:

www.betriebsrat-kompakt.de und

www.urteilsticker-betriebsrat.de



Die 10 wichtigsten Fakten zu Überstunden

Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin
Petra Rubner
Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Rechtsanwältin
Silke Rohde

Visualisierung

Nicola Pridik
www.npridik.de