

12.02.2015

Information für Betriebsräte

## Überstunden gekappt? BAG: Es besteht ein Anspruch auf Vergütung!

Die Kappung von Arbeitszeiten ist für Betriebsräte ein immer wiederkehrendes Thema für Diskussionen mit dem Arbeitgeber – oft auch für einen Rechtsstreit. Nun gibt es ein aktuelles Grundsatzurteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG).



Der Betriebsrat hatte im vorliegenden Fall den Rechtsstreit geführt, weil er Benachteiligungen der Arbeitnehmer bei ihrer Vergütung durch die abgeschlossene Betriebsvereinbarung (BV) befürchtete. Oliver Venzke vom IG BCE-Bezirk Hamburg/Harburg: „Das BAG hat daraufhin zwar festgestellt, dass die BV wirksam ist, hat aber auch deutlich gemacht, dass dies auf die Vergütungsansprüche keinen Einfluss habe.“

Zwar wurden nur ein Teil der Überstunden dem Gleitzeitkonto gutgeschrieben, für die darüber hinausgehenden gekappten Überstunden besteht aber ein Vergütungsanspruch, den die Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber haben. Hierbei handelt es sich um einen individualrechtlichen Anspruch, in den durch die Betriebsparteien nicht eingegriffen werden darf. Auch sah der hier geltende – gegenüber der BV vorrangige – Tarifvertrag eine Vergütungspflicht für diese Überstunden vor.

**Anordnung von Überstunden schriftlich dokumentieren!**

Bei der individualrechtlichen Durchsetzung dieser Ansprüche gegen den Arbeitgeber dürften sich zumindest im vorliegenden Fall auch keine Schwierigkeiten ergeben, da die Arbeitszeit durch ein Zeiterfassungssystem genau erfasst wurde. Damit waren die Überstunden für die Arbeitnehmer gut nachweisbar. Venzke: „In der Praxis sind Überstundenprozesse ansonsten ein mühsames Unterfangen, da der Arbeitnehmer darlegungs- und beweisbelastet ist. Nach Möglichkeit sollte die Anordnung von Überstunden daher schriftlich dokumentiert werden, um diese bei einem späteren Streit auch darlegen zu können.“ (BAG Az.: 1 ABR 40/12)

### **Das sind die Auswirkungen auf den AT-Bereich**

Arbeitsverträge im außertariflichen Bereich enthalten zumeist die Vertrauensarbeitszeit. Zudem wird gerne die Formulierung „Überstunden sind mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten“ verwendet. Diese zeitlich unbefristete Klausel ist jedoch nach der Rechtsprechung nicht zulässig, weil nicht klar ist, wie viele Überstunden damit erfasst sein sollen. Abgeltungsklauseln im Umfang von bis zu 10 Prozent der vertraglichen Arbeitszeit dürften dagegen angemessen sein (LAG Hamm, Az.: 19 Sa 1720/11). Allerdings muss für einen erfolgreichen Rechtsstreit die unstrittige Erfassung der Arbeitszeit gegeben sein.

---

© 2019 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt  
IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
Besenbinderhof 60, Ebene 3 | D-20097 Hamburg

Telefon: &nbsp;040 280096-0 | Telefax: &nbsp;040 280096-20  
E-Mail: [bezirk.hamburg@igbce.de](mailto:bezirk.hamburg@igbce.de)