



**Pet 4-19-11-8033-007119**

18546 Sassnitz

Arbeitszeit

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 28.11.2019 abschließend beraten und beschlossen:

Das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen entsprochen worden ist.

### **Begründung**

Mit der Petition wird gefordert, dass Arbeitnehmer selbst bestimmen können, wann geleistete Überstunden abzufeiern seien.

Bei Überstunden von mehr als acht Stunden solle jeder Arbeitnehmer das Recht haben, einen Werktag frei zu nehmen. Es solle dem Arbeitgeber nicht möglich sein, Arbeitnehmer einfach nach Hause zu schicken, wenn keine oder wenig Arbeit vorhanden ist.

Zu den Einzelheiten des Vorbringens wird auf die Eingabe Bezug genommen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde von 111 Mitzeichnern unterstützt und es gingen 7 Diskussionsbeiträge hierzu ein.

Dem Petitionsausschuss liegen zu diesem Thema mehrere Eingaben mit verwandter Zielsetzung vor, die wegen des Sachzusammenhangs einer gemeinsamen parlamentarischen Prüfung unterzogen werden. Es wird um Verständnis gebeten, dass nicht auf alle der vorgetragenen Aspekte im Einzelnen eingegangen werden kann.

Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter Einbeziehung einer Stellungnahme der Bundesregierung wie folgt zusammenfassen:

Überstunden werden geleistet, wenn die kalendertäglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Ein Arbeitnehmer muss Überstunden leisten, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder aus einer Nebenpflicht des Arbeitnehmers ergibt.



Die Nebenpflicht zur Leistung zusätzlicher Arbeit kann schon immer dann gelten, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender ernsthafter Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird. Überstunden sind nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes und der sonstigen Arbeitszeit-Schutzvorschriften zulässig. Wenn die dort festgesetzten Grenzen für die zulässige Höchstarbeitszeit erreicht sind, kann der Arbeitnehmer jede - wie auch immer begründete - Leistung von Überstunden ablehnen. Das Arbeitszeitgesetz geht im Grundsatz vom 8-Stunden-Tag und einer 6-Tage-Woche aus. Daraus ergibt sich mittelbar eine durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu 10 Stunden (max. 60 Stunden pro Woche) verlängert werden. Diese Verlängerung muss innerhalb eines Zeitraums von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen auf durchschnittlich 8 Stunden ausgeglichen werden. In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden.

In Bezug auf geleistete Überstunden ist festzuhalten, dass es nach den gesetzlichen Regelungen bereits jetzt unzulässig ist, über die höchstzulässige Arbeitszeit hinaus Überstunden zu leisten. Die in dem zulässigen Rahmen geleisteten Überstunden sind in der Regel zu vergüten. Ob diese Vergütung durch Arbeitsentgelt oder durch Arbeitsbefreiung erfolgt, hängt von der Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien bzw. den einschlägigen betrieblichen oder tariflichen Vorschriften ab. Danach besteht also schon heute die Möglichkeit, geleistete Überstunden für einen freien Werktag einzusetzen.

Zur weiteren Forderung der Petition, dass es Arbeitgebern künftig nicht mehr möglich sein soll, Arbeitnehmer wegen eines geringen Arbeitsaufkommens einfach nach Hause zu schicken, ist abschließend Folgendes anzumerken:

Entstehen einem Arbeitgeber wirtschaftlich negative Folgen z. B. durch geringe Arbeitsaufträge oder fehlende Kunden, kann nach den allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätzen das unternehmerische Risiko (sog. Betriebsrisiko) des Arbeitgebers nicht den Arbeitnehmern zugerechnet werden. So kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer z. B. wegen fehlender Kunden nicht einseitig darauf verweisen, Überstunden „abzubbummeln“ oder unbezahlten Urlaub zu nehmen. Dabei ist es unerheblich, ob den Arbeitgeber ein



Verschulden trifft. Der Arbeitnehmer kann nach § 615 BGB die vereinbarte Vergütung also auch dann verlangen, wenn die Arbeit ausfällt und der Arbeitgeber das Risiko des Arbeitsausfalls trägt. Zur Nachleistung der Arbeit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet. Voraussetzung des Anspruchs ist, dass eine Pflicht zur Arbeitsleistung besteht und die Arbeit infolge von Umständen ausfällt, für die der Arbeitgeber das Risiko trägt (vgl. BAG, Urteil vom 9. Juli 2008, Az. 5 AZR 810/07).

Der Petitionsausschuss hält die geltende Rechtslage für sachgerecht und vermag sich daher nicht für eine weitergehende Gesetzesänderung im Sinne des vorgetragenen Anliegens einzusetzen. Er empfiehlt deshalb, das Petitionsverfahren abzuschließen, weil dem Anliegen bereits entsprochen worden ist.