



Aktenzeichen: Pet 4-19-11-8000-020080

Der Deutsche Bundestag hat die Petition am 18.01.2024 abschließend beraten und beschlossen:

1. Die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – als Material zu überweisen, soweit es um einen besseren Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Abgeltung von Überstunden geht,
2. das Petitionsverfahren im Übrigen abzuschließen.

Begründung

Mit der Petition wird gefordert, dass in Arbeitsverträgen verpflichtend aufgenommen werden muss, wie mit Überstunden zu verfahren ist (Zeitausgleich oder Vergütung). Zudem wird das explizite Verbot von pauschalen Abgeltungsklauseln gefordert sowie eine Meldemöglichkeit und eine Sanktionierung von Arbeitgebern, die dagegen verstoßen.

Zur Begründung der Petition wird im Wesentlichen ausgeführt, dass viele Arbeitsverträge keine Regelungen zu Überstunden enthielten. Arbeitgeber sollten deshalb dazu verpflichtet werden, in Arbeitsverträgen eine Regelung zum Zeitausgleich oder zur Vergütung von Überstunden aufzunehmen. Für größere Betriebe solle ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl auch eine Zeiterfassung vorgeschrieben werden. Der Freizeitausgleich solle so geregelt werden, dass Überstunden gesammelt werden könnten und Freizeitausgleich auch tageweise möglich sei. Darüber hinaus solle der Passus „Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“ explizit verboten werden, da dieser Passus in der Regel unwirksam sei, aber dennoch von vielen Arbeitgebern genutzt werde. Arbeitgeber, die diese Regelungen nicht einhalten, sollten (nach Meldung) durch die zuständigen Arbeitsagenturen sanktioniert werden. Die Arbeitsagenturen sollten zur Geheimhaltung der Daten des Melders verpflichtet werden.



Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten zu dem Vorbringen wird auf die Eingabe verwiesen.

Die Eingabe wurde als öffentliche Petition auf der Internetseite des Petitionsausschusses eingestellt. Sie wurde durch 191 Mitzeichnungen unterstützt. Außerdem gingen 9 Diskussionsbeiträge 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. Der Petitionsausschuss hat der Bundesregierung Gelegenheit gegeben, ihre Haltung zu der Thematik darzulegen. Das Ergebnis der parlamentarischen Prüfung lässt sich unter anderem unter Einbeziehung der seitens der Bundesregierung angeführten Aspekte wie folgt zusammenfassen:

Von Überstunden spricht man, wenn die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit überschritten wird. Ein Arbeitnehmer muss Überstunden nur dann leisten, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung, aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder aus einer Nebenpflicht des Arbeitnehmers ergibt. Eine Nebenpflicht zur Leistung zusätzlicher Arbeit kann zum Beispiel bestehen, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender ernsthafter Schaden, der auf andere Weise nicht abgewendet werden kann, vermieden wird.

Der Petitionsausschuss merkt an, dass Überstunden nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) und der sonstigen Arbeitszeit-Schutzvorschriften zulässig sind.

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.



Besteht weder ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung noch eine einzelvertragliche Regelung für die Vergütung von Überstunden, kann der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin regelmäßig die Grundvergütung für die Überstunden verlangen. Das ergibt sich aus den allgemeinen Vergütungsvorschriften der §§ 611a, 612 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Voraussetzung ist, dass geleistete Überstunden entweder angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit erforderlich waren. Sofern kein Arbeitszeitkonto besteht, sind alle im maßgeblichen Abrechnungszeitraum geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden im Durchschnitt mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Auch kann die Abgeltung von Überstunden durch Freizeitausgleich tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbart werden. Besteht eine solche Vereinbarung nicht, kann der Arbeitgeber einen bereits entstandenen Anspruch auf Bezahlung der geleisteten Überstunden nicht einseitig durch Anordnung der Freistellung von der Arbeit erfüllen. Das Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz – NachwG) legt jedem Arbeitgeber die Verpflichtung auf, die wesentlichen Vertragsbedingungen eines Arbeitsverhältnisses aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin auszuhändigen, soweit sie sich nicht bereits aus einem schriftlich abgeschlossenen Arbeitsvertrag ergeben.

Nach § 2 Absatz 1 Satz 2 Nr. 7 NachwG sind die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden in dem Nachweis mitzuteilen. Zudem ist über den Zeitpunkt und die Art der Auszahlung der Vergütung zu informieren. Wer einen Praktikanten oder eine Praktikantin einstellt, hat nach § 2 Absatz 1a Satz 2 Nr. 5 NachwG Zahlung und Höhe der Vergütung in dem Nachweis mitzuteilen. Dies meint einerseits den Zeitpunkt und die Art der Auszahlung der Vergütung und andererseits die Höhe der Vergütung.

Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) ist eine Vertragsklausel, die eine Pauschalabgeltung von Mehrarbeit regelt, nur dann klar und verständlich, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag selbst ergibt, welche Leistungen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin von der Überstundenabgeltung erfasst werden sollen. Anderenfalls wäre es nicht erkennbar, ab wann ein Anspruch auf zusätzliche Vergütung besteht. Es



muss für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin seine Leistungspflicht so bestimmt – oder wenigstens durch eine konkrete Begrenzung „nach oben“ hinsichtlich des Umfangs der zu leistenden Überstunden so bestimmbar – sein, dass der Arbeitnehmer schon bei Vertragsschluss erkennen kann, was ggf. „auf ihn zukommt“, und welche Leistung er für die vertragliche Vergütung maximal erbringen muss. Eine Überstunden-Abgeltungsklausel im Arbeitsvertrag muss somit die Voraussetzungen und Rechtsfolgen so genau beschreiben, dass für den Arbeitgeber keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen. Bei einer unklaren Pauschalierungsklausel bestünde ansonsten die Gefahr, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Glauben, er oder sie habe keinen Rechtsanspruch auf eine gesonderte Überstundenvergütung, den Anspruch nicht geltend macht. Derartige Abgeltungsklauseln können zudem nach § 3 Absatz 1 Mindestlohngesetz (MiLoG) in Bezug auf den gesetzlichen Mindestlohnanspruch unwirksam sein. Es ist somit sichergestellt, dass selbst bei Vorliegen einer Abgeltungsabrede jede im maßgeblichen Abrechnungszeitraum tatsächlich geleistete Arbeitsstunde im Durchschnitt mindestens mit dem Mindestlohn vergütet wird.

Soweit mit der Petition eine verbindliche Zeiterfassung ab einer bestimmten Mindestgröße von Unternehmen gefordert wird, weist der Ausschuss darüber hinaus auf ein Urteil des BAG vom 13. September 2022 hin. Demnach ist die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist. Der Arbeitgeber ist nach der Auslegung des § 3 Absatz 2 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) durch das BAG bereits jetzt verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit erfasst werden kann. Um die Einhaltung der Höchstarbeitszeit sowie der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten wirksam gewährleisten zu können, muss der Arbeitgeber Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeder Arbeitnehmerin bzw. jedes Arbeitnehmers aufzeichnen. Derzeit wird ein Vorschlag zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung im Arbeitszeitgesetz und im Jugendarbeitsschutzgesetz in der Regierungskoalition abgestimmt.

Zusammenfassend ist dem Petitionsausschuss bewusst, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einigen Bereichen ihre gesetzlich zustehenden Rechte gerichtlich



durchsetzen müssen. Auch die Feststellung, ob ein auffälliges Missverhältnis zwischen arbeitsvertraglicher Leistung und Vergütung besteht, insbesondere, ob diesbezüglich rechtswidrige Klauseln vorliegen, bedarf in der Regel eines Klageverfahrens.

Hinzukommt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Ausgleich von Überstunden haben, sofern das Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung liegt. Dies sind einige Punkte, in denen nach Ansicht des Petitionsausschusses ein besserer Arbeitnehmerschutz bei der Frage der Überstundenabgeltung angezeigt ist.

Vor diesem Hintergrund hält der Ausschuss die Petition für geeignet, in die politischen Diskussionen und Entscheidungsprozesse einbezogen zu werden, soweit es um einen besseren Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Abgeltung von Überstunden geht. Im Übrigen vermag er sich nicht für ein Tätigwerden im Sinne der Eingabe auszusprechen.

Der Petitionsausschuss empfiehlt daher, die Petition der Bundesregierung – dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales – als Material zu überweisen, soweit es um einen besseren Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Abgeltung von Überstunden geht, und das Petitionsverfahren im Übrigen abzuschließen.