

# Arbeitsrecht Webinar

„Überstunden clever  
managen“



**Livia Merla**

Partnerin  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)  
WirtschaftsMediator (DAA)

# Inhalt

- 1** Ausgangslage

---
- 2** 4 Wichtige Überlegungen bei Überstunden

---
- 3** Beweislast

---

# Überstunden- Management



# Ausgangssituation

Wo liegt das Konfliktpotential bei Überstunden ?

Bei Beendigung des  
Arbeitsverhältnisses

Bei der Vergütung von  
Überstunden

Wenn Überstunden  
ungewollt außer  
Kontrolle geraten

Nach einem  
anderweitigem  
Konflikt

Im Falle unwirksamer  
Abgeltungsklauseln im  
Arbeitsvertrag



# Schaffen Sie eine Firmenkultur

## Motivation



**VS.**

## Kostenfalle durch unnötige Überstunden



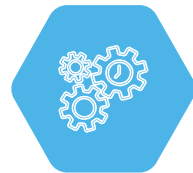
# Arbeitszeiterfassung



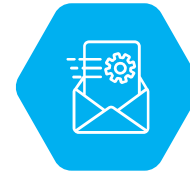
Pflicht zur Zeiterfassung besteht bereits.



Einführung eines Systems, das Beginn, Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit erfasst.



Nicht ausreichend ist die bloße Bereitstellung zur freigestellten Nutzung des Systems.



Delegation der Zeiterfassung auf Mitarbeitende möglich.



Arbeitgeber\*in trägt Letztverantwortlichkeit bei der Überprüfung.



Art und Weise der Zeiterfassung bleibt dem Arbeitgeber selbst überlassen (Gesetzesentwurf ausstehend).

# Pflicht zur Zeiterfassung

„Neu“ Pflicht für Arbeitgeber

## Zeiterfassung als Hindernis

- Hoher Verwaltungsaufwand
- Neue Prozesse im Unternehmen
- Vertrauensarbeitszeit wird erschwert



## Zeiterfassung als Chance

- Arbeitszeiten werden erstmals sichtbar
- Keine Überraschungen mehr bei Überstunden
- Arbeitgeber können schneller bei ungewollten Überstunden gegensteuern

# 4 Säulen beim Überstunden-Management

Workshop :  
Arbeitszeit 360°  
am 18.06.2024

## Länge der Arbeitszeit

- Beachten Sie tägliche Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten zwischen den Arbeitstagen
- Sonntag ist grundsätzlich kein zulässiger Arbeitstag

## Anordnung von Überstunden

- Der Arbeitgeber darf Überstunden nur einseitig anordnen, wenn dies im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist
- Ausnahme: betrieblicher Notfall

## Dokumentation

- Pflicht zur Zeiterfassung
- diese bestand im Übrigen schon immer bei der Mehrarbeit gemäß § 16 ArbzG (alles was über die werktägliche Zeit von 8 Stunden hinausgeht)

## Vergütung

- Sollen Überstunden mit dem jeweiligen Stundensatz vergütet oder in Freizeit ausgeglichen werden
- Arbeiten Sie mit einem Arbeitszeitkonto?



# Grundsatz: 3 Stufen Beweislast bei Überstunden



## 1. Stufe

### Arbeitnehmer Vortrag:

- zu welchen Zeiten und an welchen Tagen sind Überstunden erfolgt?
- Eine Zeiterfassung macht es leichter

## 2. Stufe

### Arbeitgeber Vortrag:

- substantiiert erwidern bei abweichender Zeit
- wann hat der AN tatsächlich gearbeitet?

## 3. Stufe

### Arbeitnehmer Vortrag:

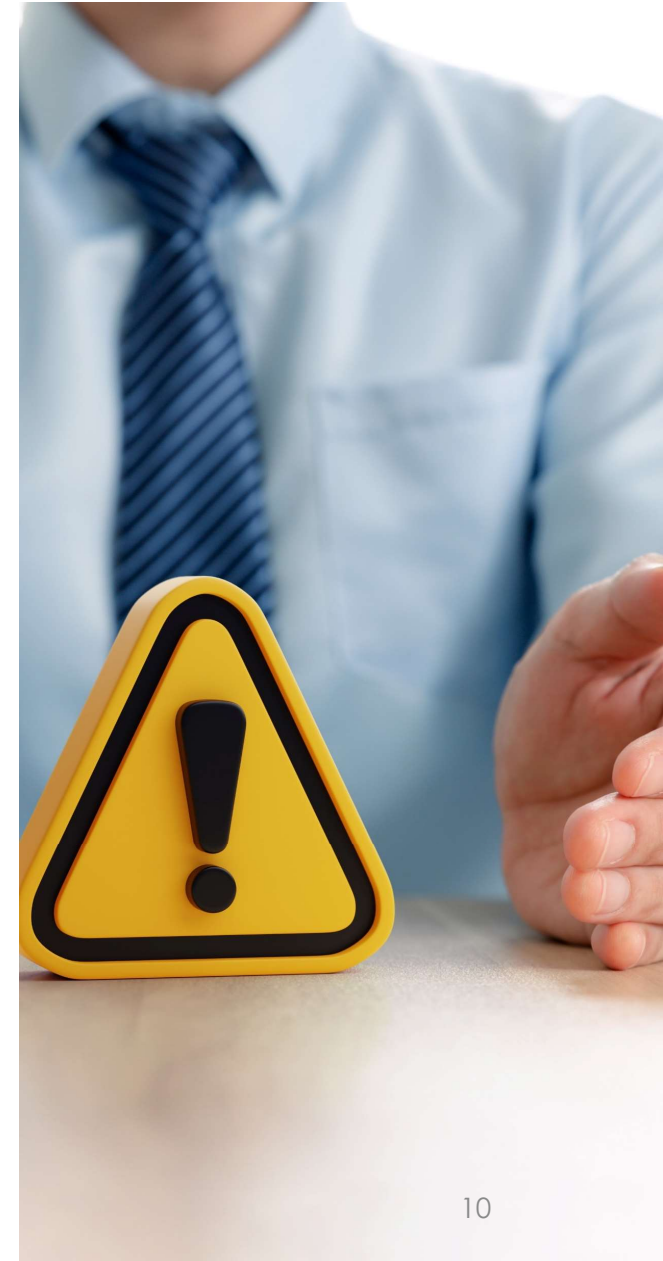
- arbeitgeberseitige Veranlassung:
  - angeordnet
  - geduldet / gebilligt
  - zur Erledigung der Arbeit notwendig
- konkrete Tätigkeiten benennen
- **Vorsicht** : ggf. Duldung d. Arbeitszeitkonto?



# „Schutz vor ungewollten Überstunden“



1. Behalten Sie das Arbeitszeitkonto / die Zeiterfassung im Blick
  - ➔ Vorsicht : ggf. Anscheinsbeweis, wenn Zeiten dort erfasst und auf Dauer geduldet werden
2. Kappung von Arbeitszeitkonten ?
3. Kommunikation: „Erziehungsmaßnahme“: „es gibt keine Überstunden und keine Überstundenvergütung“
4. Personalgespräch
5. Schriftliche Dienstanweisung zur Einhaltung der Arbeitszeiten



# Arbeitszeitkonto

## Prinzip des Arbeitszeitkontos:

- Variierende Arbeitszeiten bei gleichbleibendem Gehalt
- Ansammlung von Zeitguthaben /Überstunden  
➔ „Arbeitnehmer geht in Vorleistung“
- Ansammlung von Minusstunden  
➔ „Arbeitgeber geht in Vorleistung“

Ein Arbeitszeitkonto setzt eine vertragliche Regelung voraus inklusive Ausgleichszeitraum. Überstunden sammeln sich dort erst einmal an.



# Vergütung von Überstunden

## Auszahlung v. Überstunden

- Überstunden werden anhand des üblichen Stundenlohnes je nach getroffener Vereinbarung ausgezahlt

## Freizeitausgleich

- Vereinbaren Sie in den Arbeitsverträgen die Möglichkeit zur Vergütung oder dem Freizeitausgleich

## Arbeitszeitkonto

- Gerade bei Gleitzeit oder flexiblen Arbeitszeiten bietet sich ein Arbeitszeitkonto an.
- Plus- und Minusstunden werden automatisch miteinander verrechnet. Legen Sie Ausgleichszeiträume für das Arbeitszeitkonto fest

## Pauschale Abgeltung v. Überstunden

*„Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten“*

**Problem:**  
pauschale Abgeltungsklauseln sind unwirksam, da der Mitarbeiter nicht im Vorfeld weiß wieviel er für sein Geld arbeiten muss

**Ausnahme:** Folie Nr. 13

# Pauschale Abgeltungsklausel

## Rechtsfolge solcher Klauseln

**Grundsatz:** Pauschale Abgeltungsklauseln sind unwirksam. Folge: § 612 BGB (Vergütungsanspruch) findet Anwendung, sofern der Arbeitnehmer eine Vergütungserwartung haben darf

**Ausnahme:** Bei Gehältern, die über der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung liegen (ca. 87.600,00 € im Westen und ca. 85.200,00 € im Osten) oder bei Diensten höherer Art (Ärzte, Lehrer, leitende Angestellte, Rechtsanwälte etc). In solchen Fällen kann eine pauschale Abgeltung möglich sein

### Wirksame Regelungsmöglichkeiten:

- Möglich ist es, die Anzahl der inkludierten Überstunden im Vorfeld auf ein zulässiges Maß zu beschränken.
- zulässig nach BAG: **10 % der wöchentlichen Arbeitszeit** sind mit dem Gehalt abgegolten



## Fazit

- Überstunden von Mitarbeitern können im Ernstfall hilfreich sein
- Honorieren Sie Überstunden (pauschale Abgeltungsklauseln sind von wenigen Ausnahmen abgesehen, unwirksam)
- Haben Sie die erfassten Zeiten der Mitarbeiter im Blick und greifen Sie ein, wenn die Stunden nicht stimmen oder unnötige Überstunden entstehen



# Kennen Sie schon unsere mgp Arbeitsrechts Akademie?

Das machen wir für Sie:

Kostenfreie  
Webinare

Intensiv-  
Workshops

Individuelle  
Schulungen

Webinar

### 3 typische Stolpersteine im Arbeitsvertrag

Worauf sollten Arbeitgeber  
achten!

mit RAin Livia Merla und RAin Kristina Fink



mgp

Online-Seminar

### Überstunden

Wie kann ich mich als  
Arbeitgeber vor  
ungewollten Überstunden  
schützen?

mit RAin Livia Merla und RA Christian Meeser



mgp

Online-Seminar

### Kündigungsgespräche richtig vorbereiten und führen

Worauf sollen Arbeitgeber  
achten?

mit RAin Livia Merla und RAin Kristina Fink



mgp

Jetzt anmelden unter: [www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/](http://www.mgp-rechtsanwalt.de/akademie/)



## Wir haben für Sie aufgestockt

Ab dem Monat Mai erhalten Sie bei unseren kostenfreien und kostenpflichtigen Workshops :

- ✓ Aufzeichnung für 4 Wochen
- ✓ Bis zu drei Stunden volle Arbeitsrecht-Power
- ✓ Präsentationsfolien (wie gewohnt)

Bis Ende April gilt noch unsere Rabattaktion (10 % Rabatt auf ihren Wunsch-Workshop)

„Treue10“





# Unsere nächsten Schulungen

## Kostenfreies Webinar

**14.05.2024** „Das 1x1 der Kündigung“

## Intensiv-Workshop

**29.05.2024** „Der richtige Umgang mit Low Performern“

**04.06.2024** „Krankheitsmanagement bei Mitarbeitern souverän meistern“

**Neu ! 12.06.2024** „Flexible Vergütungsmodelle, Bonus und Mitarbeitermotivation“

**18.06.2024** „Arbeitszeit 360 °- der Schlüssel zu effektiver und fehlerfreier Arbeitszeitgestaltung“



treue10



# Wir unterstützen Sie bei sämtlichen arbeitsrechtlichen Problemen!

## Ihre Ansprechpartner

Livia Merla

Partnerin  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Tel. 030/609 892 48 0  
info@mgp-rechtsanwalt.de  
www.mgp-rechtsanwalt.de



**Livia Merla**

Geschäftsführende Partnerin,  
Rechtsanwältin und  
Fachanwältin für Arbeitsrecht



**Christian Meeser**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht  
zertifizierter Mediator (Univ.)



**Kristina Fink**

Rechtsanwältin für Arbeitsrecht



**Levon Theisen**

Rechtsanwalt für Arbeitsrecht

Vereinbaren Sie gerne ein  
kostenloses Kennenlerngespräch