

# Überstunden nach TVöD

**ARBEITSZEIT** *In der Praxis werden die Regelungen im TVöD selten tarifkonform angewandt. Das liegt häufig daran, dass schon streitig ist, ob Überstunden im Sinne der tariflichen Vorschriften vorliegen.*

VON GUNNAR HERGET

## DARUM GEHT ES

1. Der TVöD hat eine Sonderregelung zu Überstunden.
2. Überstunden setzen danach eine Anordnung voraus, die regelmäßige Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten muss überschritten sein und es fehlt ein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche.
3. Überstunden bei einem Arbeitszeitkorridor oder bei einer täglichen Rahmenzeit sind abweichend geregelt.

**D**er Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) regelt den Begriff Überstunden anders als das Privatrecht. Der Begriff der Überstunden ist in § 7 Abs. 7 und Abs. 8 TVöD definiert; die Zuschlagspflicht für Überstunden ergibt sich aus § 8 Abs. 1 Satz 1 lit. a TVöD.

### Überstunden gem. § 7 Abs. 7 TVöD

Grundsätzlich sind Überstunden die Stunden,

- die auf Anordnung des Arbeitgebers geleistet werden und
- die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und
- die nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.

#### ▷ Anordnung

Es muss zunächst eine »Anordnung« vorliegen. Diese Anordnung kann zum einen ausdrücklich erfolgen. Das ist im Arbeitsalltag jedoch in den wenigsten Situationen der Fall. Viel häufiger liegt der Fall vor, dass Beschäftigte ihre wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, weil ansonsten die ihnen zugewiesene Arbeit nicht zu schaffen ist. Auch in diesen Fällen liegt eine Anordnung vor, die konkludent, d.h. durch schlüssiges Verhalten des Vorgesetzten erfolgt.

Schließlich kann eine Anordnung auch dann gegeben sein, wenn – nicht unbedingt dringende – Arbeiten tatsächlich erbracht werden, der Arbeitgeber hiervon Kenntnis hat und mit der Leistung dieser zusätzlichen Arbeit einverstanden ist oder diese duldet (BAG 25.4.2007 – 6 AZR 799/06).

## DEFINITION

Konkludent 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 (BAG 10.4.2013 – 5 AZR 122/12).

Anders gesagt: Angeordnete oder geduldete Überstunden liegen nur dann nicht vor, wenn die Beschäftigten eigenmächtig ihre wöchentliche Arbeitszeit überschreiten, ohne dass das erforderlich ist, um die zugewiesenen Arbeiten erledigen zu können. Anders als in der Praxis gehandhabt, liegt also regelmäßig eine Anordnung oder Duldung der Überstunden im Sinne der tariflichen Vorschrift vor. Nur in Ausnahmefällen, z. B. bei rechtsmissbräuchlichem Verhalten der Beschäftigten, ist das nicht der Fall (vgl. Bürger, TVöD, 4. Aufl., § 7, Rn. 95).

#### ▷ Überschreiten der wöchentlichen Arbeitszeit

Hinzukommen muss eine Überschreitung der wöchentlichen Arbeitszeit. Ein Überschreiten der jeweiligen Tagesarbeitszeit ist hingegen für das Entstehen von Überstunden irrelevant. Erst wenn die Sollarbeitszeit bis zum Ende der Folgewoche endgültig überschritten wird, können Überstunden vorliegen. Um eine solche Überschreitung feststellen zu können, muss die Arbeitszeit präzise, d.h. tages- und wochen genau erfasst werden.

Nach dem ausdrücklichen Wortlaut der tariflichen Vorschrift ist auf die »Kalender-

woche« abzustellen. Maßgeblich ist das Wochenarbeitszeit-Soll. Dieses beträgt bei Vollzeitbeschäftigten regelmäßig 39 Stunden pro Woche. Überschreiten Teilzeitbeschäftigte ihre individuelle Arbeitszeit, ohne das Wochenarbeitszeit-Soll eines Vollzeitbeschäftigten zu erreichen, sollen keine zuschlagspflichtigen Überstunden anfallen (BAG 15.10.2021–6 AZR 253/19).

Grundsätzlich nichts anderes gilt auch dann, wenn Gleitzeit vereinbart wurde. Überschreiten Beschäftigte in Gleitzeit das Wochenarbeitszeit-Soll und liegen die Voraussetzungen der Anordnung vor (s.o.), entstehen ebenfalls zuschlagspflichtige Überstunden (Rinck/Böhle/Pieper/Geyer, TVöD Kommentar, § 7 Rn. 94).

#### BEISPIEL

Leistet ein Vollzeitbeschäftigter mit einem Wochenarbeitszeit-Soll von 39 Stunden in einer Kalenderwoche 44 Stunden und hält er in der nächsten Kalenderwoche das Wochenarbeitszeit-Soll von 39 Stunden ein, sind 5 zuschlagspflichtige Überstunden entstanden. Deren Entstehen ließe sich nur dann vermeiden, wenn der Beschäftigte in der Woche, die auf die Kalenderwoche mit den Überstunden folgt, nur 34 Stunden arbeitet.

#### ▷ Kein Ausgleich

Schließlich darf kein Ausgleich bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche erfolgen. Obwohl diese Regelung die Flexibilität zugunsten des Arbeitgebers im Vergleich zur Vorgängerregelung des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT) erheblich erhöht, werden in der Praxis selbst in den Fällen, in denen ein Ausgleich bis zum Ende der Folgewoche nicht erfolgt, in den seltensten Fällen Zuschläge für Überstunden gezahlt.

#### Sonderfälle gem. § 7 Abs. 8 TVöD

§ 7 Abs. 8 TVöD regelt Fälle, in denen Überstunden nur unter den dort geregelten Voraussetzungen anfallen. Auf die Grunddefinition des § 7 Abs. 7 TVöD kann in diesen Fällen

nicht zurückgegriffen werden. Geregelt sind folgende Fälle:

#### ▷ Arbeitszeitkorridor

Ist ein Arbeitszeitkorridor im Sinne von § 6 Abs. 6 TVöD durch Dienstvereinbarung eingerichtet, fallen Überstunden nur an, wenn die dort geregelte Obergrenze (maximal 45 Stunden) überschritten wird (§ 7 Abs. 8 lit. a TVöD). Ein Arbeitszeitkorridor flexibilisiert die Arbeitszeit weiter zugunsten des Arbeitgebers, in dem er es ihm ermöglicht, innerhalb dieses Korridors Arbeitszeit anzuordnen, die die regelmäßige Arbeitszeit von 39 Wochenstunden überschreitet, ohne dass es hierdurch zum Anfall von Überstunden kommt. Mit der Errichtung eines solchen Arbeitszeitkorridors sollten sich Personalräte daher nur in Ausnahmefällen einverstanden erklären.

#### ▷ Rahmenzeit

Ist durch Dienstvereinbarung eine tägliche Rahmenzeit im Sinne von § 6 Abs. 7 TVöD eingerichtet, können Überstunden nur außerhalb dieser Rahmenzeit anfallen (§ 7 Abs. 8 lit. b TVöD). Die Rahmenzeit ist nicht zu verwechseln mit der Gleitzeit. Innerhalb der Rahmenzeit kann der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit und deren Umfang anordnen, ohne dass zuschlagspflichtige Überstunden entstehen. Auch das Mittel der Rahmenzeit sollte daher äußerst sparsam eingesetzt werden.

#### ▷ Wechselschicht / Schichtarbeit

Zu guter Letzt findet sich in § 7 Abs. 8 lit. c TVöD eine Regelung zu der Frage, wann bei Wechselschicht oder Schichtarbeit Überstunden anfallen. Diese Regelung ist allerdings derart unverständlich, dass das Bundesarbeitsgericht sie wegen Verstoßes gegen das Gebot der Normenklarheit als unwirksam angesehen hat (BAG 15.10.2021 – 6 AZR 253/19). Die Regelung darf daher nicht mehr angewandt werden. ◀



**Gunnar Herget,**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
cjh Anwälte, Essen.

# EXKLUSIV FÜR ABONNENTEN



## NEU E-LEARNING

»Die Personalratsitzung«

Das smarte Lernprogramm  
als ideale Ergänzung zur Ausgabe  
08/2022

**JETZT  
BESTELLEN**

39 € inkl. MwSt.



abodienste@bund-verlag.de  
Bestellhotline 069 / 7950 10 96

www.bund-verlag.de/  
pr-sitzung