

p.l.i. solutions

Erfolg ist planbar. Workforce Management Lösungen.



**MACH
MEHR**
aus deiner Zeit!

Überstunden

Definition, Anordnung und
Vergütung von Überstunden

Was sind Überstunden?

Der Begriff „Überstunden“ beschreibt die Überschreitung der vom einzelnen Arbeitnehmenden geschuldeten Arbeitszeit, die arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgelegt wurde.

Überstunden sind nicht mit dem Begriff „Mehrarbeit“ zu verwechseln. Mehrarbeit beschreibt die Arbeitszeit, die über die tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden hinausgeht und innerhalb von 24 Wochen ausgeglichen werden muss ([§ 3, ArbZG](#)). Das bedeutet, dass diese sich auf das Arbeitszeitrecht bezieht und nicht auf die Vergütung.

Überstunden werden entweder von dem Arbeitgebenden angeordnet oder geduldet. Dennoch müssen auch bei Überstunden die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes bzgl. der Höchstarbeitszeit und der Ruhezeiten zwischen zwei Arbeitstagen eingehalten werden.



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 2021

Dürfen Überstunden angeordnet werden?

Das Weisungsrecht des Arbeitgebenden reicht nicht aus, um einfach so Überstunden anzuordnen. Das sogenannte Weisungsrecht erlaubt demnach keine vertrags-erweiternden Rechte, sondern beschränkt sich nur darauf, die im Arbeitsvertrag rahmenmäßig umschriebenen Pflichten des Arbeitnehmenden im Einzelnen zu beschließen. Das heißt, dass eine gemeinsame Vereinbarung zwischen Arbeitnehmenden und -gebenden getroffen werden muss, indem sie sich über die Leistung von Überstunden einigen. Es reicht eine mündliche oder auch stillschweigende Übereinkunft zwischen den beiden Parteien, dass der Arbeitnehmende länger arbeitet. Nichtsdestotrotz ist es besser, im Arbeitsvertrag eine Regelung zu Überstunden zu treffen. Gleichzeitig sollte hier geregelt sein, wie viel die im Höchstfall zu leistenden Überstunden betragen. Damit weiß der Arbeitnehmende, was auf ihn zukommen kann.



Überstundenregelung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

In der Regel sind in Tarifverträgen Regelungen darüber getroffen, unter welchen Umständen Arbeitgebende Überstunden anordnen dürfen und wie viele geleistet werden dürfen. Demnach ergibt sich die Zulässigkeit von Überstunden direkt aus dem Tarifvertrag.

Der Betriebsrat hat ein Mitspracherecht bei dem Thema Überstunden ([§ 87 Abs. 1 Nr.3, BetrVG](#)). Heißt: Besteht eine Betriebsvereinbarung zur Regelung unter welchen Umständen Arbeitgebende Überstunden anordnen dürfen, sind die Überstunden zulässig sind.



Einseitiges Anordnen von Überstunden durch den Arbeitgebenden ist bei Not- und Katastrophenfällen erlaubt!

2020 waren...



... 19 Überstunden
pro Kopf bezahlt.



... 21,9 Überstunden
pro Kopf unbezahlt.

Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), 2021

Vergütung der Überstunden ein Muss?

Um diese Frage beantworten zu können, kann auf keinen Rechtsgrundsatz zur Überstundenvergütung verwiesen werden, da es schlichtweg keinen gibt. Wie die Abbildung oben zeigt, ist es nicht selbstverständlich, Überstunden zu bezahlen. Eher im Gegenteil – Überschreitungen der vom einzelnen Arbeitnehmenden geschuldeten arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich festgelegten Arbeitszeit werden in vielen Fällen nicht bezahlt. Normalerweise regeln Arbeits- oder Tarifverträge die Entlohnung von Überstunden. Wenn jedoch nichts verschriftlicht wurde, muss der Arbeitgebende laut [§ 612 BGB](#) für einen Überstundenausgleich sorgen.

„Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.“
(§ 612, Abs.1, BGB)

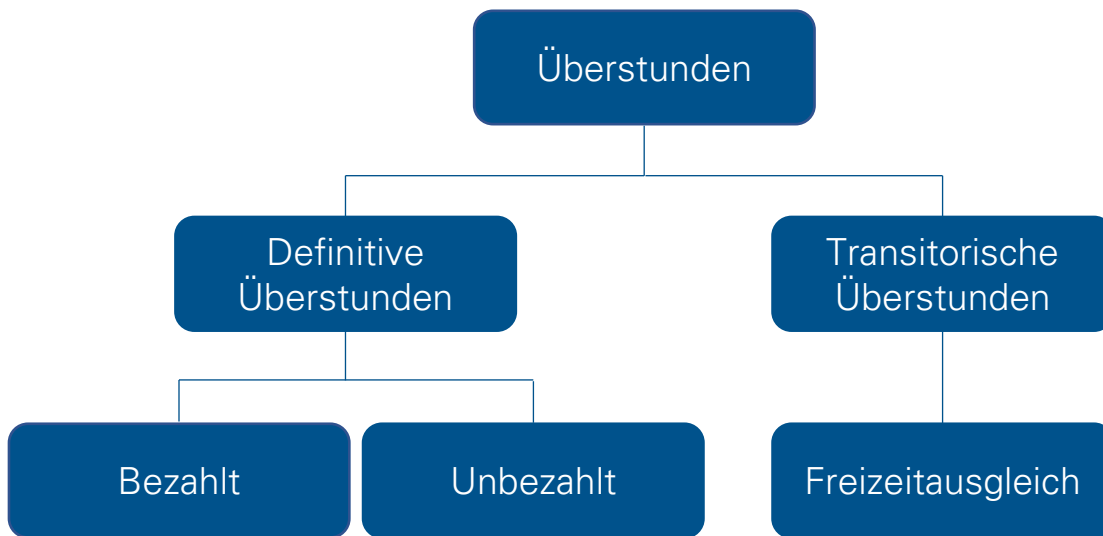
Dem Arbeitsrecht zufolge können sich Arbeitnehmende Überstunden nur auszahlen lassen, wenn der Arbeitgebende diese angeordnet hat oder zumindest davon weiß. Wenn Arbeitnehmende absichtlich aufgrund der erhofften Vergütung oder aufgrund von langsamen Arbeitens Überstunden tätigen, sieht es mit der Vergütung eher schlecht aus.



Arbeitgeber sollten mit Klauseln vorsichtig sein, die vorsehen, dass Überstunden mit dem üblichen Monatsgehalt vergütet werden. Nur in besonderen Fällen, beispielsweise bei höheren Gehältern von leitenden Angestellten, können Überstunden im üblichen Umfang ihrer Aufgaben entsprechend der vereinbarten Vergütung ausgeglichen sein.

Eine wirksame Klausel muss auch klar angeben, wie viele Überstunden mit welchem Betrag bezahlt werden.

Abgeltung der Überstunden muss nicht die Überstundenvergütung sein



Quelle: In Anlehnung an Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000; Gottschalck 2008

Die vorherigen Seiten haben sich auf die definitiven Überstunden bezogen. Diese Überstunden können entweder bezahlt oder unbezahlt sein. Dennoch kann die Abgeltung der Überstunden auch durch Freizeitausgleich geschehen. Hierbei spricht man von „transitorischen Überstunden“. Diese verändern im Gegensatz zu den definitiven Überstunden nur die Verteilung der Arbeitszeit, die Dauer wird nicht beeinflusst. Diese Art von Überstunden gewinnen immer mehr an Bedeutung. Mit geeigneten Arbeitszeitkonten kann der Freizeitausgleich optimal verwaltet werden.

Fazit

In der Regel werden Überstunden im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder der Betriebsvereinbarung geregelt, damit diese nicht zur [Gesundheitsgefahr](#) werden. Bei zulässiger Anordnung von Überstunden sind Arbeitnehmende zur Ableistung verpflichtet. Angeordnete oder geduldete Überstunden müssen ausbezahlt oder mit Freizeit ausgeglichen werden.

Behalten Sie die Überstunden im Blick. Eine professionelle Zeiterfassungssoftware kann Ihnen bei der Zeitübersicht eine wertvolle Hilfe sein.