

## Thema: Überstunden

Informationen zusammengestellt von Dr. Reinhard Popp,  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

### Dauerbrenner Überstunden: Wenn's mal länger dauert

Nach einer Untersuchung des Instituts für Wirtschaftsforschung Halle leistet jeder Deutsche Arbeitnehmer etwas mehr als 3 Überstunden im Monat. Im Ergebnis bedeutet dies 1,4 Milliarden unbezahlte Überstunden im Jahr (vgl. Frankfurter Allgemeine vom 09.10.2014).

Für viele Arbeitnehmer stellt sich somit die Frage, wann sie, anstatt den wohlverdienten Feierabend zu genießen, Überstunden leisten müssen. Grundsätzlich ist dies dann der Fall, wenn sich eine derartige Verpflichtung aus einem Tarifvertrag, aus einem Betriebsvertrag oder aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung ergibt. Überstunden sind auch dann zu leisten, wenn durch die geforderte Mehrarbeit ein sonst dem Arbeitgeber drohender Schaden vermieden werden kann. Unbegrenzte Überstunden muss ein Arbeitnehmer jedoch nicht erbringen.

Überstunden sind nur im Rahmen diverser Arbeitszeitvorschriften insbesondere dem Arbeitszeitgesetz und der sonstigen Arbeitszeitvorschriften zulässig. Danach dürfen Arbeitnehmer maximal 48 Stunden pro Woche arbeiten. Im Einzelfall kann auch eine 60-Stunden-Woche zulässig sein, wenn sichergestellt ist, dass innerhalb von 6 Monaten im Schnitt eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden nicht überschritten wird. Ausnahmen können für einzelne Berufsgruppen, wie beispielsweise Personal in Krankenhäusern, gelten.

Übersteigt die geforderte Arbeitszeit die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 48 Stunden, handelt es sich um unzulässige Mehrarbeit mit der Folge, dass der Arbeitnehmer dann die Leistung von Überstunden ablehnen kann. Im Umkehrschluss bedeutet dies jedoch auch, dass, soweit geforderte Überstunden erlaubt und für den Arbeitnehmer zumutbar sind, eine Weigerung diese zu leisten ein Grund für eine ordentliche und ggf. sogar außerordentliche Kündigung sein kann. In der Regel wird aber hier eine vorherige Abmahnung durch den Arbeitgeber erforderlich sein.

Ist ein Arbeitnehmer danach verpflichtet, Überstunden zu leisten, stellt sich die Frage einer Kompensation für diese Mehrarbeit. Zunächst ist hier an Freizeitausgleich zu denken. Eine gesetzliche Regelung hierfür gibt es nicht. Eine Abgeltung kann jedoch tarifvertraglich oder einzelvertraglich vereinbart werden.

Eine gesetzliche Vorschrift, wonach geleistete Überstunden vergütet werden müssen, existiert ebenfalls nicht. Auch dies wäre tarif-

**Dr. jur. Reinhard Popp**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Familienrecht



**Tätigkeitsschwerpunkte:**  
Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht,  
Ehe- und Familienrecht, Vertrags-  
und Schadensersatzrecht

### Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0  
Fax: (089) 55 21 44-44  
E-Mail: [kanzlei@hans.de](mailto:kanzlei@hans.de)  
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr

vertraglich oder einzelvertraglich zu regeln. Versäumen die Vertragsparteien dies zu regeln, kommt es in der Praxis, insbesondere nach einer oft streitigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, fast immer zu folgenden Problemen: Der Arbeitnehmer hat in der Vergangenheit, manchmal über Jahre hinweg, Überstunden geleistet und möchte nun, dass diese bezahlt werden. Der Arbeitgeber bestreitet deren Anfall sowie deren Anordnung. In der Regel scheidet eine eventuelle Klage auf Bezahlung der Überstundenvergütung bereits daran, dass deren Anfall nicht nachgewiesen werden kann. Ein Anspruch auf Überstundenvergütung setzt nämlich zunächst voraus, dass diese vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Im Streitfall muss der Arbeitnehmer im Einzelnen darlegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. (vgl. BAG vom 17.04.2002, Az.: 5 AZR 644/00). Ohne entsprechende vom Arbeitgeber gegengezeichnete Aufzeichnungen wird ein derartiger Nachweis in der Praxis kaum gelingen.

## Fazit:

Auch zukünftig werden Überstunden zu leisten sein. Soll hier eine ausreichende Kompensation erfolgen, empfiehlt es sich, dies im Arbeitsvertrag zu regeln. Darüber hinaus sollte man den Anfall der Überstunden genau dokumentieren und sich die Anordnung vom Arbeitgeber bestätigen lassen.

Individuelle Fragen zu diesem und weiteren Themen im Arbeitsrecht beantworten wir Ihnen gerne im Rahmen einer fundierten Beratung – sprechen Sie uns einfach darauf an.

## Hinweis:

Unsere Rechtsinformationen behandeln nur grundlegende Aspekte eines Gebietes. Im Einzelfall ist jedoch eine individuelle Beratung unbedingt erforderlich!

**Dr. jur. Reinhard Popp**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Familienrecht



**Tätigkeitsschwerpunkte:**  
Arbeitsrecht, Kündigungsschutzrecht,  
Ehe- und Familienrecht, Vertrags-  
und Schadensersatzrecht

## Kanzlei-Kontakt

Tel.: (089) 55 21 44-0  
Fax: (089) 55 21 44-44  
E-Mail: [kanzlei@hans.de](mailto:kanzlei@hans.de)  
Bürozeit: Mo-Fr 08-18 Uhr