

29. März 2019

Überstunden: Wie viele sind erlaubt und wann müssen sie bezahlt werden?

Es ist gesetzlich oder tarifvertraglich genau geregelt, wann der Arbeitgeber Mehrarbeit verlangen darf und wann nicht. Doch in der Praxis kommen zu diesem Thema immer wieder Fragen auf:

Was steht im Arbeitsvertrag? Ist ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung anwendbar? Sind allgemeine gesetzliche Regelungen anzuwenden?

Grundsätzlich ist das Arbeitszeitgesetz anzuwenden. Darin ist beispielsweise geregelt, dass die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten darf. Ausnahmsweise kann die Arbeitszeit auf 10 Stunden erweitert werden. Allerdings ist dann zu berücksichtigen, dass innerhalb der nächsten sechs Monate ein Ausgleich hierfür zu gewähren ist. Im Ergebnis ist Ihnen als Arbeitnehmer eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden zu garantieren und einzuräumen. Sollte ein Arbeitgeber mehr verlangen, verstößt er gegen das Arbeitszeitgesetz. Leitende Angestellte sind vom Arbeitszeitgesetz gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz ausgenommen.

Ein Arbeitgeber kann nur in besonderen, unvorhergesehenen Situationen Überstunden anordnen, beispielsweise in Krisen- oder Notfallsituationen, die für das Unternehmen existenzbedrohend sind. Auch können Überstunden angeordnet werden bei einem besonderen, erhöhten betrieblichen Bedarf. Ausnahmen können im Tarifvertrag sowie in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung festgehalten werden.

Verbotene Klauseln im Arbeitsvertrag

Die Klausel „Mit der Arbeitsvergütung sind etwaige Überstunden abgegolten“ ist rechtlich nicht zulässig. Hintergrund ist, dass bei einer derartigen Klausel für den Arbeitnehmer nicht ersichtlich ist, wie viele Überstunden er in welchem Zeitraum abzuleisten hat. Eine solche Regelung ist daher schlicht pauschal und unklar formuliert. Dementsprechend verstößt eine solche Regelung gegen das Transparenzgebot und benachteiligt den Arbeitnehmer.

Ist eine solche Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag enthalten, haben Sie die Möglichkeit, die Vergütung der geleisteten Überstunden einzuklagen.

Rechtlich erlaubt sind Formulierungen wie: „Bis zu ... Überstunden monatlich sind pauschal mit der Bruttovergütung abgegolten.“ Mit einer solchen Vereinbarung kann der Arbeitnehmer genau abschätzen, wie viele Überstunden er ggf. abzuleisten hat. Es bleibt jedoch dabei, dass das Arbeitszeitgesetz insoweit einzuhalten ist.

Überstunden sind nicht immer zu vergüten

Das gilt bei Beschäftigungen mit einem Gehalt über der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung (6.700,00 € brutto in Westdeutschland und 6.150,00 € brutto in Ostdeutschland).

Wann müssen Überstunden bezahlt werden?

Das hängt vom Arbeitsvertrag ab. Wenn darin eine Überstundenregelung fehlt, können sich Arbeitnehmer auf § 612 Abs. 1 BGB berufen. Dort heißt es:

„Die Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zur erwarten ist.“

In diesen Fällen hat der Arbeitnehmer genau nachzuweisen, wann und wie viele Überstunden er geleistet hat. Eine Überstundenvergütung darf nicht pauschal ausgeschlossen werden.

Wenn Sie häufig unvergütete Überstunden leisten bzw. nicht sicher sind, ob die Regelungen in Ihrem Arbeitsvertrag rechtens sind, sollten Sie den Vertrag von uns prüfen lassen und ggf. die Vergütung der geleisteten Überstunden einfordern. In einem kostenlosen Erstgespräch können wir Ihnen schnell eine Einschätzung Ihres Falls geben und Sie zum weiteren Vorgehen beraten. Vereinbaren Sie einfach einen Termin.



Tülay Koçer

Angestellte Rechtsanwältin aus der Anwaltskanzlei Lenné.
Rechtsanwältin Koçer ist auch Fachanwältin für Familienrecht.

Wir helfen Ihnen gerne! [Kontaktieren](#) Sie uns. Oder vereinbaren Sie [hier online einen Termin](#) für eine telefonische kostenfreie Erstberatung.