**Überstunden: Was Sie wissen müssen**

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

**Fast jede/r zweite Beschäftigte in Deutschland macht Überstunden. Das zeigt eine aktuelle Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).**

* 44 % der Beschäftigten machen regelmäßig Überstunden.
* 20 % arbeiten pro Woche 1 bis 5 Stunden länger, als im Arbeitsvertrag steht.
* 24 % sogar noch mehr – über 5 Stunden zusätzlich!

Die Ergebnisse zeigen: Überstunden sind kein Einzelfall, sondern für viele Alltag. Doch was heißt das rechtlich? Wann darf der Arbeitgeber Überstunden überhaupt verlangen? Und müssen diese bezahlt werden?

Die Rechtslage erklärt der Kölner Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Leiter des Fachausschusses „Betriebsverfassungsrecht und Mitbestimmung“ des VDAA - Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart.

* **Überstunden oder Mehrarbeit – wo liegt der Unterschied?**

Klingt ähnlich, ist aber nicht dasselbe: Überstunden und Mehrarbeit werden oft verwechselt – doch arbeitsrechtlich gibt es klare Unterschiede.

* Überstunden liegen vor, wenn Beschäftigte mehr arbeiten, als in ihrem Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung steht. Also: Wer länger bleibt, als individuell vereinbart, macht Überstunden.
* Mehrarbeit heißt dagegen: Die gesetzliche Höchstarbeitszeit wird überschritten. Laut Arbeitszeitgesetz gilt: Maximal acht Stunden pro Werktag – mehr ist nur in Ausnahmefällen erlaubt. Etwa durch spezielle Tarifverträge.
* **Darf der Chef einfach Überstunden anordnen? Die klare Antwort: Nein**

Viele glauben, der Arbeitgeber könne Überstunden einfach anordnen – doch das stimmt nicht.
Das sogenannte Weisungsrecht erlaubt dem Arbeitgeber zwar, die Arbeit im Detail zu organisieren. Aber es reicht nicht aus, um Beschäftigte zu zusätzlicher Arbeit zu verpflichten.

Ohne klare Regelung im Vertrag müssen Arbeitnehmer also keine Überstunden leisten.
Das Weisungsrecht darf nicht dazu benutzt werden, um einfach mehr Arbeit zu verlangen, als ursprünglich vereinbart wurde.

* **Was bedeutet das konkret?**
* Es braucht eine gemeinsame Vereinbarung – mündlich oder schriftlich.
* Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen sich einig sein, dass Überstunden geleistet werden.

Ohne Zustimmung? Keine Pflicht zu bleiben!

* **Überstunden vereinbaren: So geht’s richtig**

Manchmal muss es schnell gehen. In solchen Fällen kann sich der Arbeitgeber direkt mit dem Mitarbeitenden abstimmen – und dieser erklärt sich bereit, länger zu arbeiten.
Dafür reicht schon eine mündliche Absprache. Auch eine stillschweigende Übereinkunft kann genügen.

Transparenter und sicherer ist es, wenn Überstunden im Arbeitsvertrag geregelt sind!

Dort kann zum Beispiel stehen, dass der Arbeitgeber Überstunden anordnen darf.
Aber Achtung: Damit so eine Klausel wirksam ist, muss sie angeben, wie viele Überstunden maximal verlangt werden dürfen. Nur so weiß der oder die Beschäftigte genau, was auf ihn oder sie zukommen kann – und kann sich entsprechend darauf einstellen.

* **Tarifvertrag, Betriebsrat, Notfall: Wann Überstunden doch erlaubt sind**

Gibt es eine Betriebsvereinbarung zu Überstunden, dann bestimmt diese, wann der Arbeitgeber Überstunden verlangen darf – und wann nicht.

Wichtig dabei: Der Betriebsrat hat beim Thema Überstunden ein Wörtchen mitzureden. Laut § 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt ein Mitbestimmungsrecht.

Gleiches gilt für Tarifverträge. Auch sie enthalten oft klare Regeln, wie viele Überstunden erlaubt sind und in welchen Fällen sie angeordnet werden dürfen.

Es gibt ganz seltene Ausnahmefälle, in denen der Arbeitgeber zu Überstunden einseitig verpflichten darf.

Das gilt bei echten Not- oder Katastrophenfällen – zum Beispiel bei einer Naturkatastrophe.

In solchen Fällen kann sich aus der Treuepflicht der Mitarbeitenden ergeben, dass sie verpflichtet sind, auch ohne vorherige Absprache länger zu arbeiten.
Aber: Solche Fälle sind die absolute Ausnahme – und müssen wirklich schwerwiegend und nicht vorhersehbar sein.

* **Überstunden auszahlen**

Grundsätzlich gilt: Überstunden müssen bezahlt werden – es sei denn, etwas anderes wurde klar und wirksam vereinbart.

Das heißt: In vielen Fällen bekommen Beschäftigte für ihre Mehrarbeit das reguläre Gehalt plus Überstundenvergütung. Alternativ kann auch Freizeitausgleich vereinbart werden.

Doch Vorsicht:

Pauschale Klauseln im Arbeitsvertrag, die sagen, dass alle Überstunden mit dem Gehalt abgegolten sind, können ungültig sein. Nur in Ausnahmefällen – zum Beispiel bei leitenden Angestellten mit hohem Gehalt – ist das zulässig.

Wichtig ist außerdem: Eine solche Klausel muss ganz genau angeben

* wie viele Überstunden davon betroffen sind
* und in welcher Höhe sie abgegolten sein sollen.

Fehlt diese Klarheit? Dann ist die Klausel unwirksam – und der Arbeitgeber muss zahlen.

* **Überstunden abbauen**

Was passiert mit den angesammelten Überstunden? Und wer bestimmt, wann sie abgebaut werden?

Gibt es keine Regelung im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, darf der Arbeitgeber selbst entscheiden, wann Überstunden abgebaut werden.

Er darf dabei sein Weisungsrecht nutzen – zum Beispiel, um in auftragsarmen Zeiten den Abbau von Plusstunden anzuordnen.

Görzel empfahl, dies zu beachten und in Zweifelsfällen rechtlichen Rat einzuholen, wobei er u. a. dazu auch auf den VDAA-Verband deutscher ArbeitsrechtsAnwälte e. V. – www.vdaa.de – verwies**.**

**Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:**

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstaufenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0 Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de [www.hms-bg.de](http://www.hms-bg.de)