

Überstunden - Begriff

Begriff - Leistungsverpflichtung

Hinweis: Diese Seite beschreibt die Regelungen bis 31.8.2018. Alle Infos zu den Bestimmungen ab 1.9.2018 finden Sie auf unserer Infoseite [Überstunden ab 1.9.2018](#).

Begriff

Überstundenarbeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes liegt vor, wenn das gesetzlich festgelegte Ausmaß

- der täglichen Normalarbeitszeit,
- der wöchentlichen Normalarbeitszeit

überschritten wird.

In der täglichen Normalarbeitszeit von 8 Stunden und der wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Stunden leistet der Arbeitnehmer somit keine Überstunden. Wird die tägliche oder die wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten, fallen Überstunden an.

Vorsicht!

Kollektivverträge können den Begriff der Überstunde abweichend vom Arbeitszeitgesetz für die Arbeitnehmer günstiger definieren. Es ist daher unbedingt notwendig, neben dem Arbeitszeitgesetz auch den jeweils anzuwendenden Kollektivvertrag für die Überstundenverrechnung heranzuziehen.

Tipp!

Bei der Anwendung verschiedener Modelle flexibler Arbeitszeit ist eine Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit über acht Stunden und der wöchentlichen Normalarbeitszeit über 40 Stunden hinaus möglich (z.B. Viertagewoche, Gleitzeit, Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen, durchrechenbare Arbeitszeit).

Für diese Ausdehnung der Normalarbeitszeit wird regelmäßig vorausgesetzt, dass die durch die Ausdehnung der Normalarbeitszeit anfallenden Gutstunden innerhalb bestimmter Fristen wieder ausgeglichen werden. Auf diese Weise reduziert sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Abgeltung von Überstunden.

Verpflichtung zur Überstundenleistung

Als Rechtsgrundlage für die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenleistung kommt neben seiner Treuepflicht in Notfällen

- der Arbeitsvertrag,
- die Betriebsvereinbarung sowie
- der Kollektivvertrag

in Frage.

Betrieblicher Notstand

Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenarbeit besteht nach der Rechtsprechung nur im Falle eines betrieblichen Notstandes, nicht aber bei Vorliegen verschiedener betrieblicher Notwendigkeiten.

Beispiele:

Ein Teil des Betriebes wird durch ein Feuer zerstört. Der Arbeitnehmer wird zu unaufschiebbaren Sicherungsarbeiten benötigt. Der Arbeitnehmer ist über Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Für einen neuen Auftrag, wird ein höherer Personaleinsatz benötigt. Der Arbeitnehmer ist über Anordnung des Arbeitgebers nicht zur Leistung von Überstunden verpflichtet.

Vertragliche Verpflichtung zur Leistung von Überstunden

Nach Lehre und Rechtsprechung ist aus den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, mit Ausnahme der Fälle des betrieblichen Notstandes, keine Pflicht des Arbeitnehmers zur Leistung von Überstunden abzuleiten.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zum Leisten von Überstunden kann sich somit in der Regel nur aus vertraglichen Pflichten ergeben, die entweder im Dienstvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Kollektivvertrag selbst enthalten sind.

Vorsicht!

Die ordnungsgemäße Anordnung einer konkreten Überstunde ist nicht nur von einer vertraglichen Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Überstundenleistung abhängig, damit diese rechtens ist.

Es ist außerdem darauf zu achten, dass die Überstundenleistung

- rechtzeitig angeordnet ist,
- gesetzlich zulässig ist, und damit nicht gegen bestimmte Höchstgrenzen der Arbeitszeit oder gegen Beschäftigungsverbote, wie sie bei Schwangeren bestehen, verstößt,
- die konkrete Leistung der Überstunde dem Arbeitnehmer zumutbar ist und vom Arbeitnehmer nicht, etwa wegen familiärer Betreuungspflichten, abgelehnt werden können.

Tipp!

Für den Arbeitgeber empfiehlt sich daher, den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag zur Leistung von Überstunden zu verpflichten. Bei Bedarf kann er damit – unter Beachtung der obigen Rahmenbedingungen – Überstunden unter Hinweis auf die vertragliche Vereinbarung anordnen.

Stand: 01.01.2018