

# **Der Umgang mit Überstunden – ein arbeitsrechtlicher Dauerbrenner**

Arbeitsrecht-Lunch am 16. Juli 2025

**Frank Lenzen**  
**Rechtsanwalt | Partner**  
**Fachanwalt für Arbeitsrecht**  
**Frankfurt am Main**

Grow | Protect | Operate | Finance

# Begriffe: Überstunden – Mehrarbeit

## Überstunden

Als Überstunden bezeichnet man im allgemeinen Sprachgebrauch eine über die normale Arbeitszeit geleistete Arbeit.

## Mehrarbeit

Unter Mehrarbeit versteht man traditionell die Überschreitung der gesetzlichen Obergrenzen der Arbeitszeit, wie sie z.B. im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) enthalten sind.

In älteren Entscheidungen verwendet das BAG die Begriffe Mehrarbeit und Überstunden sogar als Synonym.

Auch der Gesetzgeber hält sich nicht immer an der starren Abgrenzung dieser Begrifflichkeiten.

In Tarifverträgen ist die Verwendung der Begrifflichkeiten ebenfalls völlig uneinheitlich.

→ Einen einheitlichen Überstundenbegriff gibt es nicht!

# Begriffe: Überstunden – Mehrarbeit

## Anknüpfungspunkt für die Normalarbeitszeit

Was ist Anknüpfungspunkt bei der Leistung von Überstunden?

- Betriebsübliche Arbeitszeit (z.B. § 11 Abs. 1 S. 1 BUrlG, hierzu BAG 24.10.2000 – 9 AZR 634/99)
- Individuelle Arbeitszeit des AN (z.B. § 4 Abs. 1a S. 1 EFZG, hierzu BAG 21.11.2001 – 5 AZR 296/00 (z.B. Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag))
- Vorzugswürdig und im Allgemeinen besser nachvollziehbar erscheint die Anknüpfung an die individuelle Arbeitszeit des ANs. Im Folgenden soll dies Grundlage des weiteren Vortrags sein.

# Erbringung von Überstunden

## Pflicht zur Erbringung von Überstunden

- Geschuldet ist grds. nur die vertraglich geregelte Arbeitszeit
  - AG kann den AN nicht einseitig dazu verpflichten, Überstunden abzuleisten
  - Weisungsrecht nach § 106 GewO erfasst Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung sowie Ordnung und Verhalten im Betrieb; nicht die Dauer der Arbeitsleistung.

Voraussetzung einer wirksamen Anordnung von Überstunden: Vertragliche Grundlage.

Beachte: Grenzen des Weisungsrechts, z.B. § 4 MuschG, § 207 SGB IX

Ausnahme: Rücksichtnahmepflichten des AN, § 241 Abs. 2 BGB

→ Voraussetzung: Notlage des AG, die allein durch Leistung von Überstunden beseitigt werden kann.

# Erbringung von Überstunden

## Klauseln im Vertrag

*„Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen des ANs beträgt derzeit 40 Stunden.“*

→ Hier wird der Rahmen festgelegt: Ob Überstunden vorliegen, richtet sich bei dieser Klausel nach den geschuldeten **Wochenstunden** (individualvertragliche Lösung).

*„Der AN verpflichtet sich zur Leistung von Überstunden sowie von Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben (derzeit geregelt im Arbeitszeitgesetz (ArbZG)), wenn die betrieblichen Belange dies erfordern und keine überwiegenden Interessen des ANs entgegenstehen. Voraussetzung für die Anordnung von Überstunden sind betriebliche Erfordernisse, insbesondere aufgrund eines nicht planbaren Mehrbedarfs an Arbeit. Die Gesellschaft hat bei der Anordnung von Überstunden billiges Ermessen gemäß § 106 GewO zu wahren.“*

→ Anknüpfungspunkt für eine Anordnung durch den AG (Weisungsrecht).

→ Notwendiger Verweis auf das ArbZG

# Erbringung von Überstunden

## Anspruch des AN auf Erbringung von Überstunden

- Grds. kein Anspruch des AN auf Leistung von Überstunden ohne vertragliche Grundlage (Ausnahme im Einzelfall, z.B.: BAG 7.11.2002 – 2 AZR 742/00, wenn der AG nach § 612a BGB dem einzelnen AN gegenüber verpflichtet ist, ihm über die vereinbarte Normalarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit zuzuweisen).
- Auch das regelmäßige Ableisten von Überstunden führt nicht zu einem Anspruch des AN auf künftige Überstunden  
→ keine konkludente Vertragsänderung.

# Erbringung von Überstunden

## Mitbestimmungsrecht, § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG

- Anordnung von Überstunden unterliegt grds. dem Mitbestimmungsrecht des BR
  - Vorübergehende Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit
  - Gemeint ist der vertraglich geschuldete regelmäßige zeitliche Umfang der Arbeitsleistung (BAG 24.4.2007 – 1 ABR 47/06)
  - Bei Teilzeitbeschäftigten: die regelmäßig verkürzte Arbeitszeit
- Verlangt einen kollektiven Tatbestand (oft der Fall)
  - (+), wenn sich eine Regelungsfrage stellt, die kollektive Interessen der AN des Betriebes berührt. Auf die Zahl der AN, für die Überstunden angeordnet werden, kommt es nicht an.
- Bei Verletzung des Mitbestimmungsrechts: Keine Pflicht des AN Überstunden zu leisten
- Kein Mitbestimmungsrecht bei Notfällen

# Vergütung bei Leistung von Überstunden

## Vergütungserwartung, § 612 Abs. 1 BGB

- Die Vergütungspflicht für Überstunden folgt aus § 612 Abs. 1 BGB.
- Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.
- Grds. keine Vergütungserwartung, wenn AN Dienste höherer Art schuldet oder eine deutliche herausgehobene, über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegende Vergütung erhält.
  - Keine gesonderte Klausel im Arbeitsvertrag notwendig, aber empfehlenswert.
  - Hierzu: BAG 4.5.2022 – 5 AZR 474/21

### Möglichkeiten:

- Regelung im Arbeitsvertrag, dass statt einer Überstundenvergütung ein Freizeitausgleich vereinbart wird.
- Abgeltung von Überstunden.

# Vergütung bei Leistung von Überstunden

## Klauseln zu Freizeitausgleich + Abgeltung

### 1. Alternative:

„Mit dem Gehalt sind bis zu 10 Überstunden pro Monat abgegolten. Darüberhinausgehende Überstunden werden nach Abstimmung zwischen den Parteien durch Freizeit abgegolten. Die Gesellschaft ist berechtigt, die Freizeitnahme anzuordnen. Ein Anspruch auf Freizeitausgleich besteht nur, wenn die Überstunden von der Gesellschaft angeordnet oder genehmigt worden sind.“

### 2. Alternative:

„Mit dem Gehalt sind sämtliche Überstunden des ANs abgegolten.“

- **1. Alternative:** Stundenlohn darf nicht unter den Mindestlohn (§ 1 Abs. 2 MiLoG) fallen. Da der Mindestlohn nicht starr festgelegt ist, besteht die Gefahr einer nachträglichen Unwirksamkeit der Klausel.
- **2. Alternative:** Vollständige Überstundenabgeltung nur wirksam, wenn Gehalt des AN über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt (aktuell EUR 96.600/Jahr (erstmalig einheitlich für West und Ost)).
- **Beachte:** Kontinuierliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze.

# Der Überstundenprozess

- AN muss substantiiert darlegen (hohe Hürde) an welchen Tagen, er von wann bis wann, was gearbeitet hat.
  - BAG 12.2.2025 – 5 AZR 51/24 (1. Orientierungssatz)
  - Zu den geleisteten Überstunden muss der AN schriftsätzlich vortragen, § 130 Nr. 3 ZPO
  - Oft mit Schwierigkeiten behaftet: Mühsame Kleinstarbeit
- Sofern AG substantiiert bestreitet:
  - Beweislast liegt beim AN
    - Beachte: Dem AG obliegt Pflicht zur objektiven Arbeitszeiterfassung (EuGH 14.05.2019 - Rs. C-55/18)
    - Führt aber nicht zu einer Beweislastumkehr (a.A. ArbG Emden 24.09.2020 - 2 Ca 144/20)

Die unionsrechtlich begründete Pflicht zur Messung der täglichen Arbeitszeit hat keine Auswirkung auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast im Überstundenprozess (BAG 4.5.2022– 5 AZR 359/21, nochmals bestätigt durch BAG 12.2.2025 – 5 AZR 51/24)

# Der Überstundenprozess



```
graph LR; A[AN muss substantiiert darlegen] --> B[AG muss substantiiert bestreiten]; B --> C[AN muss beweisen];
```

AN muss substantiiert darlegen

AG muss substantiiert bestreiten

AN muss beweisen

# Der Überstundenprozess

Weitere Hürde für AN: Vom AG veranlasst? 4 Fallgruppen (BAG 10.4.2013 – 5 AZR 122/12; BAG 19.9.2012 – 5 AZR 678/11; BAG 4.5.2022 – 5 AZR 359/21):

1. Ausdrückliche Anordnung durch AG:
  - Wer hat wann auf welche Weise wie viele Überstunden angeordnet?
2. Konkludente Anordnung:
  - AN muss substantiiert vortragen, dass bestimmte angewiesene Arbeit innerhalb der Normalarbeitszeit nicht zu bewältigen oder dass die angewiesene Arbeit innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens und daher nur durch Überstunden möglich war
3. Billigung von Überstunden durch den AG:
  - Setzt voraus, dass AN darlegt, wann auf welche Weise zu erkennen gegeben hat, mit der Leistung welcher Überstunden einverstanden gewesen zu sein.
  - Bsp.: Überstunden des AN zeichnen sich ab und AG gibt sich damit zufrieden gibt.
4. Duldung von Überstunden: Wenn AG in Kenntnis einer Überstundenleistung, diese hinnimmt und keine Vorkehrungen trifft, die Leistung von Überstunden künftig zu unterbinden.

# Aktuelle Rechtsprechung

## BAG 5.12.2024 – 8 AZR 372/20

*„Ein schuldhafter Verstoß gegen das in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelte Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten kann zu einem Schadensersatzanspruch nach § 823 Abs. 2 BGB führen.“*

### Sachverhalt:

- AN begehrt vom AG Zeitgutschrift für Überstundenzuschläge auf Arbeitszeitkonto (und Entschädigung nach AGG)
- Auf das Arbeitsverhältnis findet ein Manteltarifvertrag (MTV) Anwendung.  
→ Hiernach: Überstunden, die über die kalendermonatliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft hinaus geleistet werden, sind mit 30 % zuschlagspflichtig
- AN erhielt weder Überstundenzuschläge noch verbuchte AG eine den Zuschlägen entsprechende Zeitgutschrift

### Entscheidung des BAG:

- AG wird antragsgemäß verurteilt, dem Arbeitszeitkonto der AN 8 Stunden und 42 Minuten gutzuschreiben.
- Klausel im MTV teilnichtig. Verstoß gegen das Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, § 4 Abs. 1 TzBfG.
- Kein Anspruch aus MTV, kein Anspruch aus § 612 BGB → Ausschlussfrist versäumt!

*Anspruch aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 4 Abs. 1 TzBfG als Schutzgesetz (Ausschlussfrist bezog sich nur auf Ansprüche aus Tarifvertrag)*

# Aktuelle Rechtsprechung

## BAG 5.12.2024 – 8 AZR 372/20 – Strategische Möglichkeiten für AG

1. Vermeidung der Einstellung von Teilzeitbeschäftigten
  - § 7 Abs. 1 TzBfG steht dem nicht entgegen.
  - Ob Arbeitsplatz für ein Teilzeitarbeitsverhältnis geeignet ist liegt im Ermessen des AG.
  - Kein Mitbestimmungsrecht des BR nach § 87 BetrVG; kein Zustimmungsverweigerungsrecht des BR nach § 99 BetrVG
2. Vereinbarung einer Mindestarbeitszeit mit zusätzlicher Möglichkeit einer Arbeit auf Abruf
  - AG hat mit AN nach § 12 Abs. 1 S. 2 TzBfG eine Mindestarbeitszeit zu vereinbaren
  - AG muss festen zeitlichen Rahmen vereinbaren.
3. Flexibilisierung der Arbeitszeit
  - Abkoppelung des monatlichen Entgelts von der geleisteten Arbeitszeit.
  - Arbeitsvertragliche Vereinbarung notwendig.
4. Einvernehmliche dauerhafte Erhöhung des Arbeitszeitvolumens.
  - Einvernehmliche Vertragsänderung notwendig.

# Aktuelle Rechtsprechung

## Exkurs - Arbeitszeitkonten

- Arbeitszeitkonten können einvernehmlich vereinbart werden.
- Arbeitszeitkonten unterliegen dem Mitbestimmungsrecht des BR, § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 BetrVG.
- Auch hier gelten die vertraglich geregelten Ausschlussfristen.
  - Aber: Ausschlussfristen greifen nicht, wenn der AG Guthabenstunden vorbehaltlos ausweist.
  - Dies gilt auch, wenn sich das Guthaben danach in einen Zahlungsanspruch wandelt
  - Hierzu: BAG 23.9.2015 – 5 AZR 767/13
- Wichtig im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten: Kappungsgrenzen.
  - Kappungsgrenzen sind wirksam bei einvernehmlicher Regelung.
  - Dabei wird die über zehn Stunden hinaus geleistete werktägliche Arbeitszeit gekappt.
  - Dadurch entfällt die Möglichkeit des Freizeitausgleichs, nicht der Vergütungsanspruch.
  - Hierzu: BAG 10.12.2013 - 1 ABR 40/12

# Überstunden

## Fazit

### Überstundenbegriff

- Begriff der Überstunde wird uneinheitlich definiert
- Ob Überstunden geleistet wurden, bestimmt sich grds. nach der Normalarbeitszeit des AN
- BR hat grds. ein Mitbestimmungsrecht. Bei Verletzung, muss AN keine Überstunden leisten, hat aber bei Erbringung ein Recht auf Vergütung, wenn eine solche zu erwarten ist.

### Vergütung von Überstunden

- Die Vergütung von Überstunden richtet sich nach der Vergütungserwartung (§ 612 BGB)
- Arbeitsvertrag kann grds. einen Freizeitausgleich oder die Abgeltung von Überstunden vorsehen (Beitragsbemessungsgrenze)

### Überstundenprozess

- Im Überstundenprozess ist vor allem der AN darlegungs- und beweisbelastet.
- Es gelten Ausschlussfristen.
- AG hat Pflicht Arbeitszeit aufzuzeichnen. Verletzung dieser Pflicht führt nicht zur Umkehr der Darlegungs- und Beweislast.

# Ihr Ansprechpartner



**Frank Lenzen**  
Rechtsanwalt | Partner  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
+49 69 45 00 12 280  
[frank.lenzen@dentons.com](mailto:frank.lenzen@dentons.com)

Frank Lenzen ist Partner im Frankfurter Büro von Dentons und berät Mandanten in allen Fragen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und im Sozialversicherungsrecht.

Er wird für seine pragmatische und lösungsorientierte Beratung und seine schnellen Reaktionszeiten geschätzt; einer der Schwerpunkte seiner Tätigkeit ist die arbeitsrechtliche Beratung an der Schnittstelle zum Gesellschaftsrecht, insbesondere bei M&A Transaktionen, gesellschaftsrechtlichen Umstrukturierungen und zu mitbestimmungsrechtlichen Themen. Frank Lenzen verfügt über umfassende Erfahrung bei der Betreuung komplexer arbeitsrechtlicher Restrukturierungen. Darüber hinaus unterstützt er Unternehmen bei allen obligatorischen Aufgaben in ihrer Rolle als AG und berät Mandanten zur Konzeption und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen.

Frank Lenzen berät Unternehmen unterschiedlichster Branchen bei allen Fragen des Arbeitsrechts, einschließlich Kündigungs- und Datenschutzrecht, der Arbeitsvertragsgestaltung, zu Vergütungsmodellen sowie Stock Options. Daneben vertritt er Unternehmen, deren Organe und Führungskräfte prozessual in allen Instanzen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

© 2025 Dentons

Dentons ist eine globale Wirtschaftskanzlei, die durch ihre Mitglieder und Partnerfirmen weltweit Beratungsleistungen für Mandanten erbringt. Dieses Dokument stellt weder rechtliche noch anderweitige Beratung dar und sollte nicht als solche verstanden werden. Auf Grundlage seines Inhaltes sollten daher weder Maßnahmen oder Handlungen ergriffen noch unterlassen werden. Wir stellen die Informationen in diesem Dokument ausschließlich auf der Grundlage zur Verfügung, dass Sie zustimmen, diese Informationen vertraulich zu behandeln. Sofern Sie uns vertrauliche Informationen überlassen, ohne uns zugleich zu mandatieren oder anderweitig zu vergüten, dürfen wir für andere Mandanten auch in Mandaten tätig werden, in denen diese Informationen relevant sein könnten. Ergänzend verweisen wir auf die rechtlichen Hinweise (Legal Notices) auf [www.dentons.com](http://www.dentons.com)