

# Überstundenvergütung

Immer wieder muss sich die Rechtsprechung und insbesondere die höchstrichterliche Rechtsprechung des BAG mit dem Problem der „Überstundenvergütung“ auseinandersetzen. In einer Grundsatzentscheidung vom 4.5.2022 (5 AZR 359/21) hatte das BAG Gelegenheit, die anstehende rechtliche Problematik grundsätzlich aufzuarbeiten, was zu einem nicht nur zutreffenden, sondern auch klärenden Urteilsspruch führte.

## DEFINITION ÜBERSTUNDEN UND MEHRARBEIT

Zunächst geht es um die rechtliche Definition der „Überstunde“ und sodann im zweiten Schritt um deren Vergütung. Die Arbeitsvertragsparteien legen einen bestimmten zeitlichen Umfang der vom Arbeitnehmer zu erbringenden Arbeitsleistung im Arbeitsvertrag fest, der als „Normalarbeitszeit“ bezeichnet wird, mit der Folge, dass sich die vom Arbeitgeber zu erfüllende Entgeltzahlungspflicht nur auf die vereinbarte Normalleistung bezieht.

Erbringt der Arbeitnehmer Arbeit in einem die Normalleistung übersteigenden zeitlichen Umfang, spricht man von Mehrarbeit oder Überstunden, zu deren Vergütung der Arbeitgeber nur verpflichtet ist, wenn er diese Mehrarbeit oder Leistung von Überstunden veranlasst hat oder sie ihm zumindest zuzurechnen ist. Der Arbeitgeber muss sich Leistung und Vergütung von Überstunden nicht aufdrängen lassen und der Arbeitnehmer kann nicht durch überobligatorische Mehrarbeit seinen Vergütungsanspruch selbst bestimmen. Der Arbeitnehmer kann sich nicht über die vertraglichen Vereinbarungen hinaus selbst Arbeit „geben“, weshalb er als „Arbeitnehmer“ und nicht als „Arbeitgeber“ bezeichnet wird.

## VERANLASSUNG UND ZURECHNUNG

Für die arbeitgeberseitige Veranlassung und Zurechnung als weitere Voraussetzung eines Anspruchs auf Überstundenvergütung müssen Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig gewesen sein (vgl. BAG, Urt. v. 4.5.2022 – 5 AZR 359/21, Rz. 18). Das Erfordernis der Zurechnung folgt aus der synallagmatischen Verknüpfung von Arbeitspflicht und Vergütungspflicht, wie sie in § 611a BGB zum Ausdruck kommt.

Der einem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag ist ein Austauschvertrag, dessen Hauptleistungspflichten im Synallagma stehen. Danach ist der Arbeitnehmer nach § 611a Abs. 1 BGB zur Leistung weisungsgebundener Arbeit und der Arbeitgeber nach § 611a Abs. 2 BGB zur Leistung der versprochenen Vergütung verpflichtet. Der Arbeitgeber verspricht die Vergütung aller Dienste, die er dem Arbeitnehmer aufgrund seines arbeitsvertraglich vermittelten Weisungsrechts abverlangt. Die Zurechenbarkeit der erbrachten Arbeitsleistung steht deshalb in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Weisungsrecht des Arbeitgebers (BAG, Urt. v. 4.5.2022 – 5 AZR 359/21, Rz. 20).

## BERECHTIGTE VERGÜTUNGSERWARTUNG

Das Erfordernis der Zurechenbarkeit zeigt sich auch in der Regelung des § 612 Abs. 1 BGB. Danach gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

Ohne dass die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung – wie schon gesagt – vom Arbeitgeber durch Anordnung, Duldung, Billigung oder zugewiesene Arbeitsmenge veranlasst ist und ihm deshalb zugerechnet werden kann, bestehen keine Umstände, die eine berechtigte Vergütungserwartung des Arbeitnehmers begründen, weil sich der Arbeitgeber – ebenfalls, wie schon gesagt – keine zu vergütende Arbeitsleistung aufdrängen lassen muss (BAG, Urt. v. 4.5.2022 – 5 AZR 359/21, Rz. 21).



**Dr. jur. Günter Schmitt-Rolfes**  
Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
München

AuA

PODCAST

Mit AuA Chefredakteur  
**Andreas Krabel** und  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
**Dr. Jan Tibor Lelley**

