

# Immer wieder Streit um Überstunden!

## Fragen und Antworten zum Thema Überstunden und Mehrarbeit

Viele Arbeitnehmer schieben einen Berg an Überstunden vor sich her, nicht selten kommt es darüber zum Streit. Darf der Arbeitgeber Knall auf Fall Extrastunden anordnen? Und was kann der Betriebsrat tun, damit die Arbeitszeitkonten nicht übertoll werden? Wir beantworten die acht wichtigsten Fragen zum Thema Überstunden und Mehrarbeit.



Redaktion

Stand: 9.5.2023

Lesezeit: 03:15 min



© AdobeStock\_Arsenii

### Überstunden und Mehrarbeit, ist das das Gleiche?

Überstunden und Mehrarbeit – Juristen machen da einen Unterschied. Von Überstunden spricht man, wenn ein Arbeitnehmer seine persönliche, vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit überschreitet. Mehrarbeit meint, dass die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird.

Wie lange Arbeitnehmer maximal arbeiten dürfen, ist im **Arbeitszeitgesetz** festgelegt: 6 x 8 Stunden, also 48 Stunden. Die tägliche Arbeitszeit darf auf 10 Stunden ausgeweitet werden, muss aber im Zeitraum von 24 Wochen auf die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ausgeglichen werden.

---

## *Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten oft Regelungen zu Überstunden.*

---

### **Darf der Arbeitgeber Überstunden anordnen?**

Es kommt darauf an! Häufig steht im Arbeitsvertrag etwas von Überstunden. Üblich sind Formulierungen wie die Folgende: „Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zu Überstunden, soweit dies angeordnet und gesetzlich zulässig ist“. Auch Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen enthalten oft Regelungen zu Überstunden. Wichtig: Gibt es keine Regelung, müssen Überstunden nur in Notfällen geleistet werden. Nach der Rechtsprechung sind Notfälle nur solche Situationen, die nicht vorhersehbar sind, wie z.B. Naturkatastrophen. „So viel zu tun“ oder „Kollege ist krank, das muss fertig werden“ sind grundsätzlich keine ausreichenden Gründe.

### **Gibt es eine Frist zur Ankündigung von Überstunden?**

Auch wenn der Arbeitnehmer zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist, sind trotzdem seine Interessen zu berücksichtigen. Überstunden darf es nur geben, wenn sie betrieblich notwendig und, ganz wichtig, für den Arbeitnehmer zumutbar sind. In der Regel dürfen sie nicht „Knall auf Fall“ angeordnet werden! Angemessen ist eine Ankündigungsfrist von einigen Tagen. Schneller geht es nur, wenn ein überwiegendes betriebliches Interesse vorliegt. Wichtig: Überstunden dürfen nicht zum Normalfall werden.

---

## *Berechtigte Überstunden dürfen nicht ohne Weiteres abgelehnt werden.*

---

### **Darf ich Überstunden ablehnen?**

Berechtigte Überstunden dürfen nicht ohne Weiteres abgelehnt werden. Ein Einzelfall für eine berechtigte Ablehnung kann z.B. die Beerdigung eines nahen Verwandten sein. Gute Gründe für eine Ablehnung sind auch, wenn der Betriebsrat der Anordnung nicht zugestimmt hat oder wenn damit die Höchstgrenzen des Arbeitszeitgesetzes überschritten werden.

### **Darf ich zwischen Freizeit und Bezahlung wählen?**

Hier hilft wieder ein Blick in den Arbeitsvertrag bzw. Tarifvertrag. Auch in Betriebsvereinbarungen finden sich oft Vereinbarungen zum Freizeitausgleich und zur Bezahlung von Überstunden. Findet sich keine Vereinbarung, geht der Arbeitnehmer aber nicht leer aus. Denn unter bestimmten Voraussetzungen kann eine zusätzliche Vergütung verlangt werden (vgl. § 612 BGB). Für Auszubildende gilt § 17 Abs. 3 BBiG. Dort ist geregelt, dass eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Arbeit hinausgehende Beschäftigung von Auszubildenden besonders zu vergüten ist.

## **Gibt es Zuschläge für Überstunden?**

Eine Pflicht zur Zahlung von Zuschlägen gibt es ohne ausdrückliche Regelung nicht. Eine Ausnahme hierzu bilden Überstunden während der Nachtarbeit – hier muss es gemäß § 6 Abs. 5 ArbZG einen angemessenen Zuschlag geben. Zudem enthalten viele Tarifverträge Regelungen über Zuschläge, z.B. in Höhe von 25 % an üblichen Arbeitstagen und für Sonn- und Feiertage in Höhe von 50 %.

## **Ist eine „Pauschalabgeltung“ erlaubt?**

Fast alle kennen die Klauseln in Arbeitsverträgen, nach denen Überstunden mit dem Grundgehalt abgegolten sind. „Mit der vereinbarten Vergütung sind erforderliche Überstunden des Arbeitnehmers mit abgegolten.“ Klingt unfair – und ist auch meistens unzulässig. Denn der Arbeitnehmer muss ja wissen, was ihn erwartet. Aus der Formulierung muss daher klar hervorgehen, wie viele Überstunden mit dem Grundgehalt abgedeckt sein sollen. Tipp: Der Arbeitgeber muss Überstunden auch dann bezahlen, wenn er sie nicht ausdrücklich angeordnet, sondern nur geduldet hat.

---

*Das Thema Arbeitszeit ist ein wichtiges Aufgabengebiet für den Betriebsrat.*

---

## **Welche Aufgaben hat der Betriebsrat?**

Das Thema Arbeitszeit ist ein wichtiges Aufgabengebiet für den Betriebsrat. Auch bei der vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit hat er mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich dabei auf alle im Zusammenhang mit Überstunden anfallenden Fragen: Dürfen Überstunden angeordnet werden? Welche Arbeitnehmer sollen Überstunden machen? Tipp: Wurde der Betriebsrat übergangen oder hat er seine Zustimmung verweigert, darf der Arbeitnehmer grundsätzlich die Überstundenleistung verweigern. Im Zweifel beim Betriebsrat nachfragen! (cbo)

## **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de