

Wenn's mal wieder länger dauert: Was der Betriebsrat wissen muss

Überstunden und Mehrarbeit

Mehrarbeit – Überstunden – ja was denn nun? Manchmal lässt sich Arbeit jenseits der Normalarbeitszeit von acht Stunden nicht vermeiden. Wann Sie als Betriebsrat hier mitreden dürfen, verrät die ifb-Referentin und Juristin Maria Lück.



Frau Maria Lück

Rechtsanwältin und Fachbuchautorin

Stand: 16.9.2016

Lesezeit: 02:30 min



Überstunden und Mehrarbeit: Diese beiden Begriffe werden in Gesetzen, in der Rechtsprechung und in der Literatur uneinheitlich verwendet. Die über die gesetzliche Normalarbeitszeit von acht Stunden werktäglich hinausgehende Arbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes ist laut BAG Mehrarbeit. Überstunden liegen vor, wenn die betriebliche bzw. betriebsübliche Arbeitszeit überschritten wird.

Pflicht zu Mehrarbeit oder Überstunden?

Grundsätzlich besteht keine Pflicht, Mehrarbeit oder Überstunden zu leisten. Ein Anspruch des Arbeitgebers ergibt sich auch nicht aus seinem Weisungsrecht nach § 106 Gewerbeordnung. Nur wenn Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung dies vorsehen, ist eine Verlängerung der Arbeitszeit möglich.

Besondere Personengruppen

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht mit Mehrarbeit beschäftigt werden. Nach dem Mutterschutzgesetz ist Mehrarbeit jede Arbeit, die bei Frauen unter 18 Jahren über 8 Stunden täglich bzw. bei anderen Frauen über 8 1/2 Stunden täglich hinausgeht.

Jugendliche dürfen nur bis zu acht Stunden täglich bzw. 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Ausnahmen können durch Tarifverträge oder Rechtsverordnungen zugelassen werden oder in Notfällen geboten sein.

Schwerbehinderte Menschen und ihnen Gleichgestellte können die Freistellung von der Mehrarbeit –also mehr als acht Stunden täglich- vom Arbeitgeber verlangen.

Durch diese Sonderregelungen wird das besondere Schutzbedürfnis dieser Arbeitnehmergruppen berücksichtigt.

Vergütung von Mehrarbeit und Überstunden?

Grundsätzlich sind die Mehrarbeitsstunden und Überstunden zu vergüten. Dies ergibt sich aus dem Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder weil die Leistung dieser Stunden nur gegen Vergütung erwartet werden kann. Das Gesetz geht dann von einer stillschweigenden Vereinbarung aus (§ 612 BGB).

Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Mehrarbeit angeordnet, gebilligt oder geduldet wurde. Auch wenn sie zur Erledigung der Arbeit notwendig war, muss sie vergütet werden.

Mehrarbeitsvergütung für alle?

Eine pauschale Vergütung der Mehrarbeit und der Überstunden ist zulässig, wenn kein Tarifvertrag dagegen spricht und die Regelung transparent ist, das heißt, der Arbeitnehmer weiß wie viele Stunden er maximal für diesen Vergütungsbestandteil arbeiten muss.

Das BAG geht davon aus, dass aber bei Arbeitnehmern, deren Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze (2016 monatlich 6.200 Euro (West) bzw. 5.400 Euro (Ost)) liegt, keine Vergütungserwartung gegeben ist und daher Mehrarbeit auch nicht vergütet werden muss.

Anspruch auf Zuschläge?

Das ArbZG enthält keine Regelung zu Mehrarbeitsstunden. In Tarifverträgen ist eine solche zusätzliche Vergütung in der Regel vorgesehen. Ist nichts geregelt, kommt es darauf an, ob Zuschläge branchenüblich sind, dann kommt ein Anspruch aufgrund einer stillschweigenden Vereinbarung in Betracht.

Freizeit oder Geld?

Grundsätzlich müssen Überstunden vergütet werden. Ein Freizeitausgleich kommt nur dann in Betracht, wenn dies arbeitsvertraglich vereinbart ist oder der Arbeitnehmer einverstanden ist.

Mehrarbeit und Überstunden: Das Arbeitszeitgesetz

Unabhängig von den zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen müssen die Regeln des ArbZG eingehalten werden. Dies gilt für die Höchstarbeitszeitgrenzen, aber auch die notwendigen Pausen. Verantwortlich hierfür ist der Arbeitgeber.

Mitbestimmung bei Mehrarbeit und Überstunden

Der Betriebsrat ist sowohl über § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, als auch über § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG, Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit, in der erzwingbaren Mitbestimmung und kann diese ggf. über die Einigungsstelle durchsetzen. Die betriebsübliche Arbeitszeit kann für verschiedene Arbeitnehmergruppen unterschiedlich sein. So ist der Betriebsrat auch bei Überstunden für Teilzeitarbeitnehmer im Boot, auch wenn diese die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten nicht erreichen bzw. nicht überschreiten.

Aufgabe des Betriebsrates ist es hier sowohl die Verteilungsgerechtigkeit als auch den Schutz der Arbeitnehmer vor Überlastung zu gewährleisten.

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