

Frust-Thema Überstunden

So finden Sie als Betriebsrat zu einer Regelung

Die Beschäftigten in Deutschland haben laut dem Statistischen Bundesamt im Jahr 2023 rund 1,3 Milliarden Überstunden geleistet. Die Zahl der bezahlten Überstunden war dabei sogar so gering wie seit 2016 nicht mehr. Kein Wunder also, dass das Thema Überstunden bei den Kollegen regelmäßig für Frust sorgt. Was gilt es zum Thema Überstunden zu wissen und wie können Sie als Betriebsrat Überstunden im Betrieb regeln?



Sonja Saffer | ifb

ifb-Bildungsreferentin & Juristin

Stand: 15.7.2024

Lesezeit: 02:15 min



© AdobeStock | Andrey Popov

Überstunden – kurz erklärt

Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehen. Bei der Bewertung, ob Überstunden abgeleistet wurden, kommt es auch darauf an, wie die regelmäßige Arbeitszeit für den Arbeitnehmer aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder des Arbeitsvertrags auf Tag, Woche, Monat oder Jahr verteilt ist. Zum Teil wird in Gesetzen (z.B.: § 4 Abs. 1 MuSchG) und Tarifverträgen anstelle des Begriffs „Überstunden“ der Begriff „Mehrarbeit“ verwendet.

Überstunden im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes entstehen bei einer „vorübergehenden Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit“ (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Anordnung von Überstunden

Bestimmt der Arbeitgeber, dass die Arbeit im unmittelbaren Anschluss an die Beendigung der regelmäßigen Arbeitszeit fortzusetzen ist, so liegt darin die Anordnung von Überstunden. Der Arbeitgeber ist in den Grenzen des Direktionsrechts zur einseitigen Anordnung von Überstunden berechtigt, wenn es dafür eine ausdrückliche Regelung im Arbeitsvertrag, einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung gibt. Bei der Anordnung von Überstunden muss der Arbeitgeber gesetzliche Regelungen beachten. So darf die Grenze der täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden nicht überschritten werden, denn dies wäre ein Verstoß gegen § 3 Arbeitszeitgesetz und damit unzulässig. Gibt es keine Vereinbarung, die den Arbeitnehmer, zur Ableistung von Überstunden verpflichtet, gebietet die Treuepflicht die Erbringung von Überstunden nur dann, wenn sich der Arbeitgeber in einer Notlage befindet, der anders nicht begegnet werden kann (LAG MeVo 18.12.14 – 5 TaBV7/14; § 14 Abs. 1 ArbZG).

Bei der Anordnung von Überstunden muss der Arbeitgeber gesetzliche Regelungen beachten.

Vergütung von Überstunden

Überstunden müssen gesondert vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden, sofern dies im Arbeitsvertrag oder durch Tarifvertrag festgelegt ist. Ausdrückliche gesetzliche Regelungen zur Vergütung von Überstunden bestehen nicht. Allerdings ergibt sich auch ohne ausdrückliche vertragliche Regelung aus § 612 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) eine Vergütungspflicht.

Eine Vergütung ist danach dann zu gewähren, wenn die zusätzliche Arbeitsleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Ob neben der „Grundvergütung“ auch Überstundenzuschläge geschuldet werden, richtet sich nach den tariflichen oder vertraglichen Vorgaben.

Ihre Mitbestimmung als Betriebsrat

Die Mitbestimmung des Betriebsrats dient dazu, die Interessen der Arbeitnehmer an einer sinnvollen Arbeitszeit- und Freizeiteinteilung und -gestaltung besser zu schützen (BAG v. 21.12.1982 - 1 ABR 14/8). Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf alle im Zusammenhang mit Überstunden anfallenden Fragen, das heißt, ob, in welchem Umfang und wann welcher Arbeitnehmer länger arbeiten soll. Soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, hat der Betriebsrat daher bei der vorübergehenden Verlängerung (Überstunden) der betriebsüblichen Arbeitszeit mitzubestimmen (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).

Ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, ohne vorher die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt zu haben, so sind seine Anordnungen rechtsunwirksam.

Die Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit ist dann vorübergehend, wenn sie lediglich einen überschaubaren Zeitraum betrifft, um anschließend zur betriebsüblichen Dauer der Arbeitszeit zurückzukehren. Verweigert der Betriebsrat die Zustimmung zur Durchführung von Überstunden, kann der Arbeitgeber die Einigungsstelle anrufen (§ 87 Abs. 2 BetrVG). Ordnet der Arbeitgeber Überstunden an, ohne vorher die Zustimmung des Betriebsrats eingeholt zu haben, so sind seine Anordnungen rechtsunwirksam. Die davon betroffenen Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, diesen Anordnungen nachzukommen (BAG v. 3.12.1991 - GS2/90).

Dem Betriebsrat steht bei Verletzung seiner Mitbestimmungsrechte ein Anspruch auf Unterlassung der mitbestimmungswidrigen Maßnahme zu. (sf)

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

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025