

# Überstunden, Mehrarbeit, Zuschläge und Vergütung

Was darf ein Arbeitgeber anordnen, was muss er bezahlen? Wir haben Rechtsanwalt Daniel Naleppa dazu befragt.

## Was heißt eigentlich Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist die Arbeit, die über die allgemeine nach dem Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeitszeitgrenze (regelmäßig sind dies 8 Stunden werktäglich) hinausgeht. Die maßgebliche Regelarbeitszeit kann sich neben dem Arbeitsvertrag auch aus einem Tarifvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder dem Gesetz ergeben.

## Was ist dann unter Überstunden zu verstehen?

Unter Überstunden wird die Arbeitszeit verstanden, die der Arbeitnehmer über die für sein Beschäftigungsverhältnis je nach Vereinbarung geltende Arbeitszeit hinaus arbeitet. Vergleichsmaßstab ist die regelmäßige Arbeitszeit, wie sie für den Arbeitnehmer beispielsweise aufgrund von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt ist. Die Mehrarbeit unterscheidet sich von den Überstunden durch ein Überschreiten der allgemeinen gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen. So können Teilzeitbeschäftigte zum Beispiel in ganz erheblichem Umfang Überstunden leisten, ohne dass es sich dabei um Mehrarbeit handelt.

## Ist Mehrarbeit zulässig?

Dies ergibt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Arbeitszeitgesetz. Die werktägliche Arbeitszeit beträgt grundsätzlich 8 Stunden. In bestimmten Fällen ist die Überschreitung dieser Grenze zulässig. In der Regel darf jedoch in einem bestimmten Zeitraum eine bestimmte durchschnittliche werktägliche oder wöchentliche Stundenzahl nicht überschritten werden. Die werktägliche Arbeitszeit darf, wie ausgeführt, zunächst 8 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Sie kann bis zu 10 Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Nach § 7 ArbZG kann darüber hinaus in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung abweichend von § 3 ArbZG (tägliche Höchstarbeitszeit) zugelassen werden, dass die Arbeitszeit über 10 Stunden werktäglich verlängert wird, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig oder in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Auch kann gem. Vorstehendem ein anderer Ausgleichszeitraum festgelegt werden. Ferner können Anpassungen im land-

wirtschaftlichen Bereich, in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie im öffentlichen Dienst zugelassen werden.

## Heißt das, dass man danach im Zweifel immer länger arbeiten muss?

Nein. Sowohl im Geltungsbereich eines Tarifvertrages als auch im Rahmen einer Betriebs- oder Individualvereinbarung sind verlängerte Arbeitszeiten nur zulässig, wenn im Durchschnitt von 6 Monaten bei Betriebs- und Individualvereinbarung bzw. 12 Monaten bei Tarifverträgen 48 Wochenstunden nicht überschritten werden. Wichtig ist noch zu wissen, dass unter Arbeitszeit die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne die Ruhepausen gemeint ist.

## Ist ein Arbeitnehmer zur Erbringung von Mehrarbeit verpflichtet?

Eine gesetzliche Verpflichtung gibt es nicht. Häufig finden sich aber Regelungen im Arbeitsvertrag oder in Tarifverträgen. Auch Sondersituationen sind entscheidend, beispielsweise bei hohem Krankenstand.

## Besteht eine Verpflichtung zur Leistung von Überstunden?

Auch dies bedarf einer ausdrücklichen Regelung im Arbeitsvertrag, in einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung. Auch bei Überstunden gilt aber, dass unabhängig von einer vertraglichen Regelung der Arbeitnehmer in Notfällen oder bei sonstigen unvorhergesehenen Ereignissen zum Schutz erheblicher betrieblicher Interessen zur Ableistung von Überstunden verpflichtet sein kann.

## Ist Mehrarbeit zu vergüten?

Gibt es im Arbeitsvertrag keine wirksame Vergütungsregelung, hat ein Arbeitnehmer nach § 612 Abs. 1 BGB Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeit, wenn die Mehrarbeit den Umständen nach nur gegen Vergütung zu erwarten ist. Dies ist beispielsweise bei einer Vereinbarung eines geringen Bruttoarbeitsentgelts in Höhe von 1800 Euro für eine reguläre wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden der Fall. Klauseln, die Überstunden mit dem monatlichen Grundgehalt abgelten, sind regelmäßig nur bei ausreichend hoher Grundvergütung angemessen.

## Verhält es sich mit der Überstundenvergütung genauso?

Ja. Diesbezüglich gibt es keine Differenzierung. Aber auch hier gilt, dass sich in den gesetzlichen Vorschriften zunächst keine Vergütungsregelungen für geleistete Überstunden finden. Eine Ausnahme macht insoweit nur das Berufsbildungsgesetz.

## Gibt es auch einen Zuschlag für geleistete Mehrarbeit oder Überstunden, beispielsweise wenn es wieder einmal etwas später wird?

Soweit die Überstunden zugleich Nachtarbeit sind, besteht gem. § 6 V ArbZG ein Anspruch auf einen angemessenen Nachtarbeitszuschlag. Tarifverträge sehen ebenfalls oftmals eine Vergütungsregelung vor. Einen gesetzlichen Mehrarbeitszuschlag gibt es mit Ausnahme der Regelungen im Berufsbildungsgesetz sowie der Regelung im Arbeitszeitgesetz nicht. Zahlreiche Tarifverträge sehen jedoch auch sogenannte Mehrarbeitszuschläge vor.

## Gilt dies auch bei Teilzeitbeschäftigten?

Auch auf Teilzeitarbeit finden die allgemeinen, für die Vollzeitarbeit geltenden Vorschriften Anwendung. Hinzukommt, dass ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandeln darf, als einen vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer. Auch der Teilzeitbeschäftigte ist zur Leistung von Überstunden verpflichtet, wenn dies im Arbeits- oder einem Tarifvertrag vereinbart ist oder wenn Notfälle vorliegen. Am 19.12.2018 hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts ein bedeutsames Urteil zu den häufig in Tarifverträgen zu findenden Mehrarbeitszuschlägen für Teilzeitbeschäftigte gefällt. Nach Auffassung des Senats verstößt eine tarifvertragliche Bestimmung, nach der ein Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge erst besteht, wenn die für eine Vollzeittätigkeit maßgebliche Stundenzahl überschritten wird, gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Teilzeitbeschäftigten ist danach ab der ersten Stunde von Mehrarbeit über die individuelle vertragliche Arbeitszeit hinaus ein in einem Tarifvertrag etwa zugesagter Zuschlag zu gewähren.

Südfinder  
Arbeitsrecht  
spezial

INTERVIEW



DANIEL  
NALEPPA  
Rechtsanwalt

Kanzlei  
Dreher + Partner  
Parkstraße 40  
88212 Ravensburg  
Tel 0751 7687 9140  
dreher-partner.de