

### Information

Wird im allgemeinen Sprachgebrauch zwischen Überstunden und Mehrarbeit meist nicht unterschieden, so gibt es doch bedeutsame Unterschiede:

**Überstunden** bzw. Überarbeit ist die im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeit vom Arbeitgeber angeordnete oder geduldete Arbeitszeit **über die betriebsübliche Arbeitszeit hinaus**. Überstunden können im Rahmen des Direktionsrechts vom Arbeitgeber verlangt werden; dies muss nicht ausdrücklich geschehen, sondern auch die Zuweisung eines Arbeitspensums, das nur durch Überstunden abzuleisten ist, gilt im Zweifelsfall als Verlangen von Überstunden.

Es gelten jedoch folgende **Einschränkungen**:

- Die Überarbeit darf nicht regelmäßig in erheblichem Ausmaß über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus zugewiesen werden. Der Arbeitnehmer kann in einem solchen Fall eventuell außerordentlich kündigen und Schadensersatz für den Verlust des Arbeitsplatzes geltend machen ( § 628 Abs. 2 BGB );
- Die Arbeitszeitbeschränkungen für besondere Personengruppen sind zu beachten, so für Jugendliche ( Jugendarbeitsschutz ), Frauen ( Mutterschutz - Allgemeines );
- Jegliche Anordnung von Überarbeit unterliegt der Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats ( § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG ). Dies gilt auch in Eilfällen oder wenn der Arbeitnehmer der Überarbeit zustimmt.

Überarbeit ist entweder zu vergüten oder durch Freizeit auszugleichen. Grundsätzlich ist für Überstunden mindestens das gleiche Entgelt wie für die übliche Arbeitszeit zu zahlen. **Überstundenzuschläge** können arbeitsvertraglich oder tarifvertraglich vereinbart sein; ein Anspruch kann sich auch daraus ergeben, dass solche Zuschläge betriebs- oder branchenüblich sind (Normalfall). Möglich ist auch die arbeitsvertragliche pauschale Abgeltung von zu leistender Überarbeit; umgekehrt ist durch überdurchschnittliche Bezahlung nicht von vornherein der Anspruch auf Überstundenvergütung abgegolten.

Bei **Freizeitausgleich** muss die Ausgleichszeit in angemessenem Umfang länger sein als die Überarbeit; ein Anhaltspunkt kann die Höhe des Überstundenzuschlags - z.B. 25 % sein.

**Mehrarbeit** ist die Überarbeit **über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus**. Maßgebend sind die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ( Arbeitszeit ). Im Einzelnen heißt das - ohne die Berücksichtigung der Sonderbestimmungen für Frauen, Jugendliche u.a. -, dass Mehrarbeit vorliegt, wenn die Arbeitszeit acht Stunden werktätlich übersteigt. Allerdings sieht das Arbeitszeitgesetz eine Ausgleichsregelung vor: Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden, wenn die durchschnittliche werktägliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten oder 24 Wochen acht Stunden nicht übersteigt. Eine **Verpflichtung zur Mehrarbeit** besteht grundsätzlich nicht. Der Arbeitnehmer kann sich nach Erfüllung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeit (acht Stunden werktätlich, d.h. 6 x 8 Stunden = 48 Stunden wöchentlich) gegenüber seinem Arbeitgeber darauf berufen, nicht weiter zur Arbeitsleistung verpflichtet zu sein. Zu beachten sind jedoch zulässig abweichende Regelungen im Betrieb, z.B. die Ausdehnung auf zehn Stunden werktätlich mit entsprechendem Ausgleich innerhalb von sechs Monaten oder Regelungen in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen.

Die Berechnung der Mehrarbeitszeit kann zu Schwierigkeiten führen, weil das Arbeitszeitgesetz keine Regelungen über die zulässige Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeit enthält. Die Beurteilung, ob Mehrarbeit vorliegt, muss sich so an der werktäglichen Arbeitszeit orientieren.

Mehrarbeit ist besonders zu vergüten, auch wenn sie unzulässigerweise angeordnet oder geleistet worden ist. Der Zuschlag für Mehrarbeitsstunden beträgt üblicherweise mindestens 25 %. Möglich ist jedoch auch ein Freizeitausgleich entsprechend dem bei Überstunden. Ein gesetzlicher Anspruch auf Zusatzvergütung bei Mehrarbeit - wie in der bis zum 30.06.1994 gültigen Arbeitszeitordnung (AZO) - besteht mit dem Arbeitszeitgesetz nicht mehr (Ausnahme: Sonn- und Feiertagsarbeit, Nacht- und Schichtarbeit). Zumeist gelten jedoch noch tarifliche Regelungen, oder Mehrarbeit ist aufgrund des Arbeitsvertrags oder betrieblicher

## Übung - Allgemeines gesondert zu vergüten.

Zur Bezahlung zuschlagspflichtiger Mehrarbeit bei Auszahlung eines Zeitkontos hat das BAG eine viel beachtete Entscheidung getroffen. Der klagende Arbeitnehmer und der beklagte Arbeitgeber waren beide tarifgebunden. Nach Tarifvertrag betrug die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit 35 Stunden. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung konnte die wöchentliche Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden und musste im Ausgleichszeitraum erreicht sein. Im Tarifvertrag wurde Mehrarbeit als die angeordnete Überschreitung der individuellen regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, die bis zum Arbeitsbeginn des darauf folgenden Tages abgefordert wird, definiert und war mit einem Zuschlag von 20% zu vergüten. Aufgrund einer Betriebsvereinbarung wurden bei der Beklagten Zeitkonten geführt. Am Ende des Kalenderjahres wurde dem Kläger das auf seinem Zeitkonto befindliche Zeitguthaben ohne Zuschläge ausbezahlt. Der Kläger begehrte die Mehrarbeitszuschläge für genau diese Stunden. Das BAG hat dies mit der Begründung abgelehnt, dass der Kläger nicht dargelegt habe, dass das vor Ablauf des Ausgleichszeitraums saldierte Zeitguthaben Mehrarbeit im tarifvertraglichen Sinne darstellt habe, da der Saldo im Dezember 1997 nur ein Zwischensaldo gewesen sei. Der Ausgleichszeitraum habe zwölf Monate betragen, die Betriebsvereinbarung sei am 29.04.1997 abgeschlossen worden und habe keine Bestimmung enthalten, dass diese rückwirkend wirke ( BAG, 25.10.2000 - 4 AZR 596/99 ).

Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung liegt auch dann nicht vor, wenn aufgrund eines **Schichtplanes** an einem Feiertag gearbeitet wird. Das Gesetz sieht die Feiertagsarbeit nicht als wertvoller an ( BAG, 12.12.2001 - 5 AZR 294/00 ). Eine Vergütung erfolgt nur für ausgefallene Arbeitsstunden. Der Kläger hatte in dem entschiedenen Fall die Vergütung von Mehrarbeit mit dem Argument verlangt, dass er an gesetzlichen Feiertagen gearbeitet hat. Durch die Wochenfeiertage vermindere sich seine regelmäßige Arbeitszeit für diese Woche. Leiste er in einer solchen Woche gleichwohl 40 Stunden, sei hierin Mehrarbeit zu sehen.