

Arbeitsrecht

DER FEINE UNTERSCHIED ZWISCHEN **MEHRARBEIT** UND **ÜBERSTUNDEN**

Gibt es einen Unterschied zwischen Überstunde und Mehrarbeit?

Laien kennen den Unterschied zwischen beiden Begriffen häufig nicht: Von Überstunden spricht man, wenn länger gearbeitet werden muss, als es der individuelle Arbeitsvertrag vorsieht. Ist also eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart, dann beginnt ab der 21. Stunde die Ableistung von Überstunden. Von Mehrarbeit spricht man dagegen erst bei der Überschreitung der tarifvertraglich vorgesehenen Arbeitszeit. Sieht der Tarifvertrag eine 35-Stunden-Woche vor, wird Mehrarbeit erst ab Überschreitung dieser 35 Stunden geleistet. Wichtig kann die Unterscheidung bei Zuschlägen werden.

Ist der Arbeitgeber immer berechtigt, Überstunden anzuordnen?

Nein, das Weisungsrecht des Arbeitgebers reicht dafür allein nicht aus. Es muss schon im Arbeitsvertrag eine Klausel enthalten sein, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, Überstunden oder

Mehrarbeit anzuordnen. Fehlt eine solche Anordnungsklausel, kann der Arbeitgeber nur in Ausnahmefällen Überstunden anordnen. Es muss sich allerdings um eine echte Notsituation handeln wie beispielsweise eine Naturkatastrophe. Fehlerhafte Planungen des Arbeitgebers, die Nachlässigkeit von Lieferanten oder die Anforderungen von Kunden allein lösen solche Notsituationen nicht aus.

Ist es zulässig, mit dem Gehalt auch alle Überstunden zu verrechnen?

Nach wie vor finden sich in Arbeitsverträgen Klauseln, nach denen mit dem Entgelt sämtliche Überstunden bzw. die Mehrarbeit abgegolten sein sollen. Eine solche Klausel verstößt gegen das Transparenzgebot. Sie ist somit unwirk-

sam, da der Arbeitnehmer nicht erkennen kann, wie viel Arbeit er für seinen Lohn tatsächlich leisten muss. Da diese Abgeltungsklausel nichtig ist, sind alle Überstunden bzw. die Mehrarbeit zusätzlich zum arbeitsvertraglichen Gehalt zu vergüten. Eine Ausnahme bilden Arbeitnehmer, die eine besonders herausgehobene Position einnehmen und daher eine entsprechend hohe Vergütung erhalten.

Gibt es Höchstgrenzen für die Ableistung von Überstunden?

Wenn der Arbeitgeber vertraglich berechtigt ist, Überstunden anzuordnen, muss er dennoch die Grenzen des Arbeitszeitgesetzes beachten. Dieses schreibt vor, dass Arbeitnehmer an einem Tag nicht mehr als acht Stunden arbeiten dürfen. Die Pausen zählen hierbei nicht mit. Das Gesetz geht zudem von einer 6-Tage-Woche aus. Folglich sind 48 Stunden pro Woche die allgemein geltende Höchstarbeitsgrenze. Nur vorübergehend kann die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zehn Stunden und somit auch die Wochenarbeitszeit auf bis zu 60 Stunden ausgedehnt werden.



Illustration: Borja Bonaque für FOCUS-Spezial Foto: privat

Rechtsanwälte Schindele, Eisele, Gerstner & Kollegen

Fachanwälte für Arbeitsrecht • www.raseg.de

LANDSHUT • DRESDEN • ALTUSRIED

Büro Landshut

Altstadt 369, 84028 Landshut
Telefon 08 71 / 9 23 10-0, Fax 9 23 10-90
info-landshut@raseg.de

Büro Altusried

Diesenbach 1, 87452 Altusried
Telefon 0 83 73 / 93 53 96, Fax 93 54 83
info-altusried@raseg.de

Büro Dresden

Maxstraße 8, 01067 Dresden
Telefon 03 51 / 8 66 25-0, Fax 8 66 25-10
info-dresden@raseg.de

Friedrich Schindele
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hans-Günther Eisele
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jutta Gerstner
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Susanne Paul
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Dr. Mathias Wieland
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Lydia Brodtrück
Fachanwältin
für Arbeitsrecht

Jens Didschun
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Jörg Hermann
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Anna Hartmannsgruber
Fachanwältin
für Arbeitsrecht

Bernhard Söhl
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Mitglied im Anwaltsnetzwerk Arbeitsrecht mit Kanzleien in München, Stuttgart, Würzburg, Offenbach am Main, Köln, Bochum, Detmold, Bielefeld, Berlin, Hamburg, Lübeck, Kiel. www.anwaltsnetzwerk-arbeitsrecht.de



Der Arbeitgeber kann Überstunden nur in echten Notsituationen – wie Naturkatastrophen – anordnen“



FOCUS SPEZIAL
EXPERTE

Rechtsanwalt **Jürgen Markowski** aus Nürnberg hat für dieses Heft wertvolle Tipps zum Thema Überstunden zusammengestellt

Innerhalb der folgenden sechs Kalendermonate oder innerhalb von 24 Monaten muss aber wieder die durchschnittliche achtstündige Arbeitszeit erreicht werden.

Welche Rolle spielt der Betriebsrat?

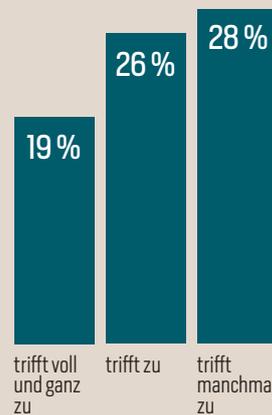
Existiert im Unternehmen ein Betriebsrat, ist die Anordnung jeder einzelnen Überstunde nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Betriebsrats möglich. Das gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer mit Überstunden einverstanden ist. Diese Regelung gilt nur dann nicht, wenn die Ableistung von Überstunden und das Genehmigungsverfahren in einer Betriebsvereinbarung durch den Betriebsrat gewissermaßen vorab schon genehmigt worden sind.

Wer ist von Überstunden ausgenommen?

Es gibt Beschäftigtengruppen, für die spezielle Regelungen zur Mehrarbeit bzw. Überstunden bestehen. Auszubildende etwa dürfen zwar über ihre regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus beschäftigt wer-

Umfrage zum Thema Überstunden:

„Mein Arbeitgeber erwartet, dass ich auch über meine vertraglich geregelten Arbeitszeiten hinaus flexibel einsetzbar bin“



Quelle: Statista

den, gemäß Berufsbildungsgesetz steht ihnen jedoch eine besondere Vergütung oder ein entsprechender Freizeitausgleich zu. Die Mehrarbeit von Auszubildenden ist nur dann zulässig, wenn auch der Ausbilder oder eine andere Aufsichtsperson zur gleichen Zeit tätig ist. Auch schwerbehinderte Menschen können Mehrarbeit, die über acht Stunden pro Arbeitstag hinausgeht, verweigern. Auch für werdende und stillende Mütter gelten Sonderregeln.

Müssen Arbeitgeber Überstundenzuschläge bezahlen?

In der Regel werden Überstunden mit dem normalen Stundenentgelt bezahlt. Überstundenzuschläge sind gesetzlich nicht vorgesehen. Sie sind nur zu bezahlen, wenn sich im Arbeitsvertrag eine Regelung dazu findet oder ein Tarifvertrag mit detaillierten Bestimmungen zu diesem Thema besteht. Meist werden in Tarifverträgen Zuschläge aber nur für Mehrarbeit zugesagt, also wenn die wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird oder an Wochenenden oder Feiertagen gearbeitet werden muss.



ABEL UND KOLLEGEN RECHTSANWÄLTE PARTGMBB



ANZEIGE

Wirtschaftsrecht

Wir sind eine überregional tätige Kanzlei mit Standorten in St. Ingbert und Koblenz.

Wir betreuen mittelständische Unternehmen in allen wirtschaftsrechtlichen Themen, insbesondere im **InsolvenzR**, zunehmend im Rahmen sogenannter **Schutzschirmverfahren**, **M&A-Mandate**, **Arbeits- und GesellschaftsR** sowie im Bereich

Unternehmens- und WirtschaftsstrafR. Weitere Schwerpunkte bestehen in den Rechtsgebieten **VerkehrsR**, **Bau- und ArchitektenR**, **SteuerR**, **MedizinR** sowie im **Erb- und FamilienR**.

Erfahrene, abgestimmte Teams von Fachanwälten gewährleisten Professionalität in der Mandantenbetreuung.