

Merkblatt

Vergütung bei Mehrarbeit und Überstunden

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Vergütung von Überstunden und Mehrarbeit einzelvertraglich zu regeln. Da im Gesetz lediglich die Obergrenze für die maximal zulässige Mehrarbeit festgelegt ist, sind einzelvertragliche Vereinbarungen umso wichtiger.

- **Mehrarbeit und Überstunden - was ist der Unterschied?**
- **Mehrarbeitsverbote und -grenzen**
- **Anordnung von Überstunden**
- **Mustertext**
- **Vergütungszuschlag**
- **Geltendmachung**

Mehrarbeit und Überstunden - was ist der Unterschied?

Von Mehrarbeit (im arbeitsrechtlichen Sinn) spricht man, wenn die gesetzliche Höchstarbeitszeit überschritten wird.

Überstunden hingegen sind vom Arbeitgeber angeordnete Überschreitungen der für den Arbeitnehmer (aufgrund von Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag) geltenden regelmäßigen Arbeitszeit.

Mehrarbeitsverbote und -grenzen

- Jugendliche sind vom Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ausgenommen. Für sie gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Eine Leistung von Mehrarbeit ist bei ihnen grundsätzlich unzulässig. Wird ein Jugendlicher ausnahmsweise im Notfall zur Mehrarbeit herangezogen, so ist diese durch entsprechende Verkürzungen der Arbeitszeit innerhalb von drei Wochen auszugleichen (Paragraf 21 Absatz 2 JArbSchG).
- Schwerbehinderte Menschen oder ihnen Gleichgestellte können nach Paragraf 207 Sozialgesetzbuch IX die Freistellung von Mehrarbeit verlangen. Unter Mehrarbeit im sozialrechtlichen Sinn ist jede über acht Stunden werktäglich oder sechs Tage wöchentlich hinausgehende Arbeitszeit zu verstehen.

- Werdende oder stillende Mütter dürfen nach Paragraf 4 Mutterschutzgesetz nicht mit Mehrarbeit belastet werden. Mehrarbeit im Sinne des Mutterschutzgesetzes liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus beschäftigt wird.

Die Anordnung von Überstunden findet ihre Grenze in den zwingenden Bestimmungen des ArbZG. Dieses geht von einer maximalen täglichen Arbeitszeit von acht Stunden aus. Die Arbeitszeit darf auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Da der Samstag nach wie vor normaler Werktag ist, liegt dem Gesetz also eine 48-Stunden-Woche zu Grunde.

Die Einhaltung des Arbeitszeitrechtes durch den Arbeitgeber wird durch Bußgeldandrohung bis zu 30.000 € und die Möglichkeit der Erziehung des wirtschaftlichen Vorteils gesichert.

Anordnung von Überstunden

Überstunden müssen grundsätzlich nur dann geleistet werden, wenn diese zuvor vereinbart worden sind. Allein aus dem Direktionsrecht des Arbeitgebers lässt sich keine Befugnis zur Anordnung von Überstunden ableiten.

Ausnahme: In Notfällen, wenn die Überstunden im Interesse des Betriebes dringend erforderlich sind. Ein Notfall liegt nur dann vor, wenn es sich um ein ungewöhnliches, nicht vorhersehbares Ereignis handelt.

Kapazitätsengpässe oder vermehrter Arbeitsanfall reichen als Begründung nicht aus und gehen als Organisationsverschulden zu Lasten des Arbeitgebers.

Zulässig ist es, eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag einzubauen, wonach sich die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers auch auf die (mündliche) Anordnung von Überstunden erstrecken soll.

Mustertext:

„Der Arbeitgeber behält sich vor, monatlich bis zu... Überstunden anzuordnen. Bei der Anordnung der Überstunden berücksichtigt der Arbeitgeber die betriebliche Notwendigkeit und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers“.

Eine Anordnung kann trotz tariflicher Verpflichtung unzulässig sein, wenn im Einzelvertrag ein Ausschluss vereinbart wurde (Günstigkeitsprinzip).

Die einseitige Anordnung von Überstunden durch den Arbeitgeber kann auch konkludent erfolgen, indem der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer Arbeit zuweist, die nur unter Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet werden kann und die Erwartung ihrer baldigen Erledigung zum Ausdruck bringt. Hat die Anordnung nach tariflichen Vereinbarungen zu erfolgen, so besteht der Anspruch auch dann, wenn keine arbeitsvertragliche Regelung getroffen wurde.

Wird ein Arbeitnehmer verpflichtet, über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit (mehr als die verlängerte Höchstarbeitszeit von 10 Stunden) hinaus Mehrarbeit zu leisten, so ist insoweit die Verpflichtung unwirksam. Der Arbeitgeber handelt ordnungswidrig.

Vergütung

In gesetzlichen Vorschriften finden sich keine Vergütungsregelungen für geleistete Überstunden. Auch das ArbZG regelt nur die Frage, bis zu welcher Obergrenze Mehrarbeit zulässig ist, nicht jedoch, ob und in welchem Umfang diese zu vergüten ist.

Eine Ausnahme macht das BBiG für zu ihrer Berufsausbildung beschäftigte Personen (Paragraf 17 Abs. 7 BBiG). Darin wird festgelegt, dass eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen ist. Der Auszubildende hat dabei grundsätzlich ein Wahlrecht zwischen Vergütung und Freizeitausgleich. Die Höhe der Mehrarbeitsvergütung muss angemessen sein. Das ist sie aber auch dann, wenn sie nur in Höhe des normalen Stundensatzes, das heißt ohne besonderen Zuschlag, erfolgt.

Beachte: Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland mit dem Mindestlohngesetz der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn pro Stunde eingeführt. Dieser beläuft sich seit dem 1. Januar 2025 auf einen Betrag in Höhe von 12,82 Euro pro geleistete Arbeitsstunde. Abweichungen von diesem gesetzlichen Mindestlohn sind nur zulässig, soweit sie im Gesetz zugelassen sind.

Gezahlte Vergütungszuschläge können dabei als Bestandteil des Mindestlohns angerechnet werden, wenn der Arbeitnehmer sie als vertraglichen Ausgleich für die geleistete Arbeit erhält. Das betrifft Überstundenzuschläge ebenso wie Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit und Schichtarbeit. Nicht anrechenbar sind die gesetzlich vorgeschriebenen Zuschläge für Nachtarbeit.

Grundvergütung

Die Vergütung ist in der Regel Gegenstand freier Vereinbarung im Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Dabei ist zwischen der anfallenden Grundvergütung und eventuellen Vergütungszuschlägen zu unterscheiden.

Vereinbarungen im Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung

Bei tarifgebundenen Arbeitsverhältnissen enthalten die Tarifverträge im Allgemeinen detaillierte Bestimmungen über die Bezahlung von Überstunden beziehungsweise Mehrarbeit. Neben der Grundvergütung wird dabei oft ein besonderer Zuschlag gezahlt, der häufig nach der Zahl der geleisteten Überstunden gestaffelt wird.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung kann zugelassen sein, dass abweichend von Paragraf 3 ArbZG die Höchstarbeitszeit überschritten wird. Sind derartige Arbeitszeiten geregt, so werden sich auch die Vergütungsverpflichtungen aus den kollektivrechtlichen Regelungen ergeben.

Tarifverträge sehen gelegentlich auch vor, dass Überstunden durch Freizeit auszugleichen sind. In diesen Fällen besteht ein Vergütungsanspruch nur in besonderen Fällen. Die Anordnung des Freizeitausgleichs erfolgt nach billigem Ermessen des Arbeitgebers.

Erkrankt der Arbeitnehmer am Tag des Freizeitausgleiches, gilt sein Anspruch auf Freizeitausgleich dennoch als erfüllt, wenn die Freistellung schon vor der Erkrankung bindend festgelegt war. Der Arbeitnehmer hat nur dann Anspruch auf Nachgewährung, wenn ausdrücklich vereinbart wurde, dass der Ausgleich nicht nur „bewilligt, sondern auch gewährt werden muss“.

Vereinbarungen im Einzelvertrag

Fehlt eine kollektivrechtliche Regelung der Vergütung von Mehrarbeit oder Überstunden oder ist diese mangels Tarifbindung nicht anzuwenden, so bedarf es einer einzelvertraglichen Regelung.

Vorformulierte Vertragsgestaltungen, die den Anspruch auf Mehrarbeits- oder Überstundenvergütung einseitig beschneiden, können zu einer unangemessenen und sachlich nicht gerechtfertigten Benachteiligung des Arbeitnehmers führen. Deshalb ist eine Inhaltsprüfung immer erforderlich.

Einzelvertragliche Klauseln, wonach Überstunden mit dem Grundgehalt als abgegolten gelten, sind nur wirksam, wenn sie transparent und verständlich formuliert sind. Aus der Formulierung muss insbesondere klar hervorgehen, wie viele Überstunden mit dem Grundgehalt abgedeckt sein sollen.

Zulässig ist eine solche Klausel, soweit eine zumindest durchschnittlich nur geringfügige - unter der gesetzlichen Höchstarbeitszeit liegende - Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit mit dem vereinbarten Gehalt abgegolten ist. Mit einer Überstundenabgeltung von 10 % der Arbeitszeit dürfte eine angemessene Regelung vorliegen (Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm vom 16.11.2004, Aktenzeichen: 19 Sa 1424/05; bestätigt durch Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 16.05.2012, Aktenzeichen: 5 AZR 331/11).

Mustertext:

"Mit dem vereinbarten Gehalt sind bis zu vier Überstunden pro Woche abgegolten. Darüber hinaus gehende Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder bezahlt".

Bei leitenden Angestellten wird im Hinblick auf die gestiegerte Interessenwahrungspflicht und das regelmäßig hohe Gehalt allgemein eine Verpflichtung zur Ableistung betriebsnotwendiger Überstunden ohne zusätzlichen Arbeitsentgeltanspruch angenommen.

Ist im Einzelarbeitsvertrag keine Regelung vorgesehen, ist unter Berücksichtigung betrieblicher Handhabung und Branchenüblichkeit im Wege der Auslegung zu ermitteln, ob für Überstunden der Grundlohn zuzüglich eines Zuschlags zu zahlen ist.

Überstunden unter Überschreitung der Höchstarbeitszeitgrenzen des ArbZG sind auch bei entgegenstehender Vertragsgestaltung nach Paragraf 612 BGB zu vergüten.

Bei Arbeiten im Stundenlohn erfolgt die Vergütung der Überstunde mit dem Grundlohn.

Bei Vereinbarung eines Monatslohns bei gleichzeitiger Festlegung der Höhe der Arbeitszeit sind

Überstunden mit dem auf eine Arbeitsstunde entfallenden Anteil des Monatsentgelts zu vergüten.

Zu vergüten sind Überstunden allerdings nur, wenn sie entweder angeordnet, gebilligt, geduldet oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit objektiv erforderlich waren.

Vergütungszuschlag

In gesetzlichen Vorschriften finden sich keine Regelungen bezüglich der Zuschläge für geleistete Überstunden. Eine Ausnahme macht das ArbZG für Nacharbeit.

Ein besonderer Zuschlag ist grundsätzlich nur dann zu zahlen, wenn dieser nach Grund und Höhe vertraglich (insbesondere durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag) vereinbart, oder wenn es betriebs- bzw. branchenüblich ist.

Tarifverträge enthalten zumeist Regelungen zur Berechnung von Überstundenvergütungen einschließlich der Zuschläge. Oft finden sich Vereinbarungen, welche an üblichen Arbeitstagen einen Zuschlag von 25 Prozent und an Sonn- und Feiertagen von 50 Prozent oder eine entsprechende Staffelung vorsehen.

Auch im Einzelvertrag können Zuschläge zur Grundvergütung für geleistete Überstunden vereinbart werden.

Fehlt es allerdings an einer solchen Regelung, sind zusätzliche Zuschläge nur dann zu bezahlen, wenn sie betriebs- oder branchenüblich sind (Paragraf 612 BGB).

Gesetzliche Regelungen für Nacharbeit

Der Arbeitgeber hat dem Nacharbeitnehmer für die während der Nachtzeit geleisteten Arbeitsstunden eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das ihm hierfür zustehende Bruttoarbeitsentgelt zu gewähren (Paragraf 6 Abs. 5 ArbZG), soweit keine tarifvertraglichen Ausgleichsregelungen bestehen. Das Gesetz macht außer den Worten "Ausgleichsregelung" und "angemessen" keine weiteren Vorgaben zum Umfang des Ausgleichs. Die Höhe des Nachtzuschlags wird als angemessen erachtet, wenn sie der besonderen Belastung durch die ungünstige Arbeitszeit Rechnung trägt. Dabei wird unter anderem berücksichtigt, ob in der Nacharbeit Arbeitsbereitschaft, also Zeiten der Entspannung, anfällt oder die Arbeit aufgrund der jeweiligen Umstände erschwert ist. Regelmäßig wird sowohl für den Nachtzuschlag als auch für den Freizeitausgleich ein Zuschlag von 25 % als angemessen angesehen (BAG vom 01.02.2006, AZ: 5 AZR 422/04).

Sonn- und Feiertagsarbeit

Grundsätzlich dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr nicht beschäftigt werden. Die Grenzen und Ausnahmen vom diesem Beschäftigungsverbot sind in Paragrafen 9, 10 Arbeitszeitgesetz geregelt.

Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen haben Arbeitnehmer prinzipiell keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Lohnzuschlag. Etwas anderes gilt nur, wenn an Sonn- und Feiertagen Nacharbeit geleistet wird (vergleiche oben). Zuschläge werden nur bei entsprechender Vereinbarung gewährt.

Teilzeitbeschäftigte

Ohne eine besondere Vereinbarung haben auch Teilzeitbeschäftigte keinen Anspruch auf Überstundenzuschlag, wenn sie über die für ihn geltende Teilzeit hinaus Überstunden leisten. Gibt es für den Betrieb eine Regelung, wonach ein Anspruch auf Zuschläge für Mehrarbeit bei Vollzeitbeschäftigten besteht, muss für die Teilzeitbeschäftigte eine proportional verminderte geschuldete Arbeitszeit gelten, nach deren Überschreitung der jeweils geltende Zuschlag zu zahlen ist.

Geltendmachung

Für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gilt die dreijährige Verjährungsfrist. Diese Frist beginnt mit dem Ende des Jahres zu laufen, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Tarifverträge sehen oftmals kürzere Fristen vor. Wesentlich hilfreicher sind arbeitsvertraglich vereinbarte Verfall-/Ausschlusfristen, die schneller für Rechtssicherheit sorgen.

Mustertext für Verfall-/Ausschlusfristen:

"Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlusfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit gegenüber dem Vertragspartner in Textform geltend gemacht werden. Falls der Vertragspartner innerhalb von eines Monats nach Geltendmachung erklärt, verfallen diese nicht innerhalb von weiteren drei Monaten nach der Ablehnung bzw. Ablauf der Monatsfrist eingeklagt werden. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen wie bei einer Haftung für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Ebenfalls nicht erfasst werden unverzichtbare Ansprüche des Arbeitnehmers, wie den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn und gesetzliche Urlaubsansprüche."

Im Streitfall muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen, dass er

1. über vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat und
2. die Überstunden vom Arbeitgeber angeordnet, geduldet, nachträglich gebilligt worden sind oder jedenfalls zur Erleichterung der geschuldeten Arbeit objektiv erforderlich waren.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass ein Arbeitgeber, der widerrechtlich den Anspruch auf Abrechnung und Auszahlung einer dem Arbeitnehmer zustehenden Vergütung unterlässt, nicht nur seine Leistungspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer (Nachzahlungsanspruch!) verletzt, sondern auch seinen Abgabepflichten gegenüber dem Sozialversicherungsträger nicht in voller Höhe nachkommt und macht sich nach Paragraf 266 a Strafgesetzbuch strafbar machen kann. Unterlässt der Arbeitgeber zudem vorsätzlich die Einbehaltung und Abführung von entsprechenden Lohnsteuern, so macht er sich auch wegen Steuerhinterziehung strafbar.

Hinweis:

Diese Veröffentlichung enthält keine abschließende Darstellung, sondern dient Ihrer Information. Die hierin enthaltenen Angaben sind mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt worden. Dennoch kann für Vollständigkeit und Richtigkeit keine Gewähr übernommen werden