

Wenn mehr gearbeitet wird: das gilt für Beschäftigte



Für viele Beschäftigte gehören Überstunden bzw. Mehrarbeit zum Arbeitsalltag. Doch wann müssen sie tatsächlich vergütet oder ausgeglichen werden? In welchen Fällen können Pauschalvereinbarungen unwirksam sein?

ÜBERSTUNDENZUSCHLÄGE FÜR TEILZEIT: GLEICHES RECHT WIE FÜR VOLLZEIT

Wenn Beschäftigte in Teilzeit arbeiten, stehen ihnen Überstundenzuschläge bereits ab den ersten Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu. Es ist nicht mehr erforderlich, auf das Erreichen der Vollzeitstunden zu warten. Danach sind Tarifiklauseln, die Zuschläge erst ab 40/41 Stunden vorsehen, teilzeitdiskriminierend. Teilzeitbeschäftigte haben anteilig früher Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge.

Rechtsgrundlage: § 612 BGB – Vergütung nach Leistung und Vereinbarung;
BAG, Urteil vom **26. November 2025** – 5 AZR 118/23.

DOKUMENTATION SCHÜTZT

Arbeitgeber sind verpflichtet, die Arbeitszeit genau zu erfassen (§ 16 ArbZG, § 611a BGB). Sollten hierbei Lücken bestehen, sind eigene Notizen (Datum, Dauer, Grund der Überstunden) wertvoll. Es empfiehlt sich, auch festzuhalten, wer die Überstunden/Mehrarbeit angeordnet hat.

KEINE GRATIS-STUNDEN: PAUSCHALABGELTUNGEN OFT UNWIRKSAM

Klauseln wie „mit dem Gehalt sind alle Überstunden abgegolten“ sind in vielen Fällen unwirksam. Jede Stunde Arbeit muss fair vergütet oder durch Freizeit ausgeglichen werden.

DER BETRIEBSRAT BESTIMMT MIT

Mehrarbeit/Überstunden sind keine einseitige Entscheidung des Arbeitgebers. Der Betriebsrat achtet darauf, dass:

- die gesetzlichen Ruhezeiten eingehalten werden (§ 3 ArbZG),
- die Arbeitsbelastung fair verteilt ist,
- Pausen- und Ausgleichsregelungen korrekt umgesetzt werden.

Wenn ihr den Eindruck habt, dass Mehrarbeit/Überstunden nicht korrekt berechnet oder ausgeglichen werden, wendet euch vertrauensvoll an uns. Wir prüfen dann gemeinsam, ob die Abrechnung der aktuellen Rechtslage entspricht.

Der Betriebsrat