

---

## MEHRARBEIT

---

### **Bedeutung der Mehrarbeit**

Mehrarbeit ist Arbeit, die von Beschäftigten zusätzlich zur individuell, betrieblich oder tariflich vereinbarten Arbeitszeit geleistet wird. Diese Zusatzzeiten müssen entsprechend durch Freizeit oder Lohnzuschläge ausgeglichen werden. Mehrarbeit setzt zudem die Einführung von Arbeitszeitkonten voraus.

### **Vor- und Nachteile für Beschäftigte und Arbeitgeber**

Die Einführung von Mehrarbeit geht zumeist auf das betriebliche Interesse zurück, zusätzlich anfallende Arbeit ohne Personalaufstockungen zu bearbeiten. Auf diese Weise können Kosten gespart werden, ohne die flexible Bearbeitung von Aufträgen zu beeinträchtigen. Wird Mehrarbeit allerdings gehäuft angeordnet, zeigt sie Nachteile für das Unternehmen und die Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss vergleichsweise viele Arbeitsstunden mit Zuschlägen vergüten; Beschäftigte haben dagegen Schwierigkeiten, sich ausreichend von der Arbeit zu erholen. Zusätzlich sind sie tendenziell weniger motiviert und arbeiten ineffizienter, sodass Betriebe in der Mehrarbeit mit Produktivitätsrückgängen rechnen müssen.

Sofern Mehrarbeit in einem Unternehmen bereits gehäuft Anwendung findet, ist die Bereitschaft zur Einführung alternativer Arbeitszeitmodelle mitunter nur gering ausgeprägt. Oftmals ist hierfür mangelndes Wissen über Alternativen verantwortlich. Langfristig stellen Arbeitszeitmodelle wie die Jahresarbeitszeit oder Wahlarbeitszeit die sowohl sozial und gesundheitlich verträglichere, als auch betrieblich günstigere Variante zur Mehrarbeit dar (für weitere Informationen: siehe die jeweiligen Steckbriefe). Soll das bestehende Arbeitszeitmodell fortgeführt werden, gilt es die Personaldeckung zu überprüfen und ggfs. zusätzliche Stellen zu schaffen.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt nach § 87 Abs. 1-3 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) der Zustimmung des Betriebsrates. Eine individuelle Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit besteht darüber hinaus nur, sofern der Arbeitsvertrag eine entsprechende Vereinbarung enthält. Bestimmte Personengruppen wie Schwerbehinderte haben hierbei grundsätzlich ein Verweigerungsrecht. Die Mehrarbeit darf zudem die im Arbeitszeitgesetz

(ArbZG) festgelegte Grenze von maximal zehn Arbeitsstunden am Tag nicht überschreiten. Zusätzlich geleistete Arbeit ist auszugleichen, wobei der Ausgleich innerhalb der gesetzlichen Fristen durchgeführt werden muss.

### **Hinweise zur Ausgestaltung**

Mehrarbeit eignet sich nicht zur langfristigen Organisation von zusätzlichem Arbeitsbedarf und sollte daher nur in Ausnahmesituationen angeordnet werden. Findet sie statt, ist darauf zu achten, den nötigen Freizeitausgleich ohne größeren zeitlichen Abstand nachzuschalten. Aus gesundheitlichen Gründen ist ebenso von der Kombination von Mehrarbeit mit einem Lebensarbeitskonto abzuraten. Generell gilt es, die Bedürfnisse der Beschäftigten miteinzubeziehen und bei der Ausgestaltung der Mehrarbeit zu berücksichtigen.

### **Quelle:**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.) (2017): Flexible Arbeitszeitmodelle. Überblick und Umsetzung. Dortmund.

Weitere Informationen zu Alternativen zur Mehrarbeit:

- Steckbrief zu ‚Jahresarbeitszeit‘.
- Steckbrief zu ‚Wahlarbeitszeit‘.