

## **Mehr Lohn für mehr Arbeit – Überstundenvergütung**

In Zeiten einer sich belebenden Konjunktur bleibt es nicht aus, dass sich in einzelnen Betrieben der Arbeitsanfall erhöht. Bevor jedoch von Seiten der Arbeitgeber neue Arbeitskräfte eingestellt werden und damit langfristige Verbindungen eingegangen werden, verteilen in der Regel die Arbeitgeber die anfallende Mehrarbeit auf die bereits vorhandenen Arbeitnehmer. In den meisten Fällen sind in den Arbeitsverträgen und einschlägigen Tarifverträgen Regelungen enthalten, nach denen unter bestimmten Voraussetzungen Überstunden angeordnet werden können und wie diese Überstunden zu vergüten sind.

Problematisch sind jedoch die Fälle, in denen die Verträge überhaupt keine Regelungen vorsehen oder unklar ist, wie viele Überstunden wann und aus welchem Grunde angefallen sind. Oft berufen sich Arbeitgeber im Falle einer streitigen Auseinandersetzung darauf, dass die Überstunden nicht geschuldet oder jedenfalls nicht notwendig gewesen sind. Kommt es wegen der Vergütung für die Überstunden zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, hat der Arbeitnehmer zunächst im Einzelnen darzulegen, an welchen Tagen und zu welchen Tageszeiten er über die übliche Arbeitszeit hinaus gearbeitet hat. In diesem Zusammenhang muss er auch darlegen, von welcher Normalarbeitszeit er ausgeht und dass er tatsächlich gearbeitet hat. Ergänzend muss der Arbeitnehmer auch beschreiben, welche Tätigkeit er ausgeführt hat. Da von Seiten des Arbeitnehmers die Überstunden in der Regel nicht aus eigenem Antrieb geleistet werden dürfen, entsteht eine Pflicht zur Vergütung durch den Arbeitgeber nur, wenn die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet wurden oder jedenfalls zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Da es im Falle einer gerichtlichen Auseinandersetzung in vielen Fällen schwierig ist, die konkrete Anzahl und Notwendigkeit der Überstunden zu beweisen, empfiehlt es sich auf Seiten des Arbeitnehmers genaue Aufzeichnungen im Hinblick auf die geleisteten Überstunden anzufertigen. Im übrigen kann es hilfreich sein, sich die eigenen Aufzeichnungen durch den Arbeitgeber abzeichnen zu lassen, um bereits im Vorfeld zukünftige Streitigkeiten zu vermeiden. Darüber hinaus ist es sinnvoll, entsprechende Überstundenklauseln zum Inhalt des Arbeitsvertrages zu machen. Dabei hat es sich bewährt, den Anspruch von Überstundenvergütung ausschließlich von einer ausdrücklichen Anordnung des Arbeitgebers abhängig zu machen und sich dabei den Beginn und das Ende der angeordneten Arbeitszeit vom Vorgesetzten bestätigen zu lassen.

Die Überstunden müssen übrigens nicht in jedem Fall durch einen Gehaltszuschlag abgegolten werden. Es ist auch möglich, dass die Abgeltung durch einen entsprechenden Freizeitausgleich erfolgt.

Eine Verpflichtung zur Vergütung für geleistete Überstunden besteht jedoch nur dann, wenn es keine andere Regelung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt. So kann selbstverständlich auch vereinbart werden, dass angefallene Überstunden bereits durch eine höheres Gehalt pauschal abgegolten werden, wobei solche Klauseln den Arbeitnehmer nicht unangemessen benachteiligen dürfen.