

# Überstunden

Im Regelfall können Sie für alle geleisteten Überstunden eine Vergütung verlangen.

Einer ausdrücklichen Regelung in Ihrem Arbeitsvertrag bedarf es hierzu nicht.

Wann sollte man sich wehren?

Was muss man als Angestellter akzeptieren?

Ausreichend ist, wenn der Arbeitnehmer die Überstunden in Kenntnis und mit Billigung des Arbeitgebers geleistet hat.

Sie erbringen eine quantitative Mehrleistung  
Eine solche Grundvergütung gilt gemäß § 612 Abs. 1 BGB als stillschweigend vereinbart.

Hinsichtlich der Anzahl der geleisteten Überstunden sind Sie jedoch beweispflichtig.

Gibt es in der Betriebsvereinbarung, im Arbeits- oder Tarifvertrag keine Regelung, müssen Arbeitnehmer nur bei dringenden betrieblichen Erfordernissen Überstunden leisten.

Hierfür haben sie allerdings haben einen Anspruch auf Kompensation.

Überstunden müssen – sofern es keine andere Vereinbarung z.B. diese durch Freizeit auszugleichen gibt – mit dem üblichen Stundenlohn vergütet werden

Im Streitfall sollte folgendes beachtet werden:

1. sind im Arbeits- oder Tarifvertrag häufig Ausschlussfristen festgelegt, innerhalb derer Forderungen schriftlich geltend gemacht werden müssen. Im Tarifvertrag können das nur vier Wochen sein.
2. müssen Beschäftigte im Konfliktfall selbst beweisen, dass der Chef die Überstunden angeordnet, gebilligt oder geduldet hat bzw. diese zur Aufgabenerledigung erforderlich waren; zudem muss dargelegt werden, an welchen Tagen und zu welchen Uhrzeiten sie geleistet wurden. Hier sollte im Vorfeld die Beweissicherung erfolgen.

Der Anspruch auf Vergütung verjährt in drei Jahren § 195 BGB