



### Überstunden – ohne Lohn

**M**anche Arbeitnehmer machen gern Überstunden. Nicht nur, um ihrem Chef zu gefallen. Denn die Mehrarbeit wird regelmäßig mit einem hübschen Zuschlag von 25 Prozent bezahlt – wenn sie denn bezahlt wird. Das ist beileibe nicht immer der Fall. Mitunter findet sich im Arbeitsvertrag eine Klausel, nach der Überstunden mit der monatlichen Bruttovergütung abgegolten sind. Und selbst wenn eine solche Regelung fehlt, führt nicht jede Mehrarbeit zu mehr Verdienst.

Ein Beispiel: Ein Elektrotechniker arbeitete im Wesentlichen ohne unmittelbare Aufsicht durch seinen Vorgesetzten. Im Vertrag waren wöchentlich 40 Stunden bei gleitender Arbeitszeit ausgemacht. Eine elektronische Zeiterfassung gab es nicht, stattdessen notierte er Beginn und Ende der Arbeitszeit auf Stundenzetteln. Von Mehrarbeit oder deren Bezahlung war während des Arbeitsverhältnisses nie die Rede. Erst nach Vertragsende wachte der ausgeschiedene Mitarbeiter auf und verlangte fast 16 000 Euro für knapp 700 Überstunden – minutiös für jeden Arbeitstag in Excel-Listen aufgeführt.

Kein ungewöhnliches, aber meist ein aussichtsloses Anliegen. Denn die Latte für eine Überstundenvergütung liegt hoch. Das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein wies die Klage des Elektrotechnikers zu Recht ab (Az.: 6 Sa 492/06) und arbeitete die für Arbeitnehmer knifflige Darlegungs- und Beweislast deutlich heraus: Der Arbeitnehmer muss nicht nur vortragen, an welchen Tagen und zu welchen Zeiten er zusätzliche gearbeitet haben will. Überstunden sind vielmehr nur dann zu bezahlen, wenn der Arbeitgeber sie angeordnet, gebilligt oder geduldet hat oder wenn sie zur Erledigung der geschuldeten Arbeit notwendig waren. Auch dafür trifft den Mitarbeiter die volle Darlegungs- und Beweislast. Eine ausdrückliche Anordnung oder Billigung durch den Arbeitgeber fehlte – wie üblich. Eine Duldung oder eine Erforderlichkeit jeder einzelnen Überstunde konnte der Kläger nicht (mehr) konkret schildern. Zu pauschal waren seine Ausführungen, seine Begründungen wie Termindruck, Baubegehung, Aufmaßprüfung ließen sich nicht konkreten Stunden zu rechnen. Aber selbst wenn ihm das gelungen wäre, hätte die Klage vermutlich kaum Aussicht auf Erfolg gehabt. Wie soll der Arbeitnehmer die vom Chef bestrittene Duldung oder Notwendigkeit jeder Überstunde beweisen? Wer war schon dabei und kann dies Monate später bezeugen? Unterm Strich bleibt Arbeitnehmern nur die zeitnahe Klärung mit ihrem Chef oder ein riskanter Rechtsweg.

**Roland Lukas**, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.