



## Überstundenausgleich immer samstags?

Grundsätzlich sind Arbeitgeber aufgrund des ihnen zustehenden Weisungsrechts berechtigt, bei einem entsprechenden betrieblichen Bedarf Überstunden anzuordnen. Diese Überstunden sind als Mehrarbeit anzusehen, die der Arbeitnehmer zusätzlich zur regulären Arbeitszeit ableistet. Solange der Arbeitsvertrag keine pauschale Abgeltung mit dem Gehalt anordnet, sind die Überstunden entweder zu vergüten oder durch einen Freizeitausgleich zu entschädigen.

Wie Überstunden zu kompensieren sind, richtet sich vorrangig nach dem Arbeitsvertrag. Sollte dieser keine Regelung enthalten, kann sich auch in der Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag eine Regelung finden.

Dort kann geregelt sein, geleistete Mehrarbeit entsprechend dem Gehalt des Arbeitnehmers zu vergüten. Möglich ist aber auch eine Regelung, nach der der Arbeitnehmer in der Folgezeit einen Freizeitausgleich nehmen kann.

Enthält der Arbeitsvertrag die ausdrückliche Regelung, dass alle geleisteten Überstunden vergütet werden, so kann der Arbeitgeber den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nicht durch einseitig erklärte Freistellung von der Arbeitspflicht ersetzen.

Enthält sowohl der Arbeits- als auch der Tarifvertrag keine Regelung zur Entschädigung der Über-

stunden, ist eine Bezahlung der Überstunden der Regelfall. Sofern der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall einverstanden ist, können die Überstunden aber auch durch einen Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, seine Überstunden zu einem bestimmten Zeitpunkt abzufeiern. Im Gegenteil kann der Chef den Abbau von Überstunden jederzeit anordnen, insbesondere wenn die betriebliche Situation dies erfordert. Der Arbeitgeber muss dabei jedoch auch die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen. Heranzuziehen ist hierbei auch die bisherige Handhabung. Wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit bereits öfter an den von ihm gewünschten Tagen, z. B. einem Samstag, seine Überstunden abfeiern durfte, so darf durchaus von ihm verlangt werden, in Zukunft auch an einem anderen als dem gewünschten Tag freizunehmen. Die Abwägung kann hier zugunsten eines Arbeitnehmers ausfallen, welcher in der Vergangenheit noch nicht an den von ihm gewünschten Tagen freibekommen hat. Auch wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann dem Arbeitnehmer der Abbau von Überstunden an den gewünschten Tagen durchaus verweigert werden.

Christine P. in W.



Wenn am Wochenende die Besucher auf den Hof kommen, wird im Hofladen jede Hilfe gebraucht.

Foto: P. Dammann

stunden, ist eine Bezahlung der Überstunden der Regelfall. Sofern der Arbeitnehmer im konkreten Einzelfall einverstanden ist, können die Überstunden aber auch durch einen Freizeitausgleich ausgeglichen werden.

Grundsätzlich hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf, seine Überstunden zu einem bestimmten Zeitpunkt abzufeiern. Im Gegenteil kann der Chef den Abbau von Überstunden jederzeit anordnen,

insbesondere wenn die betriebliche Situation dies erfordert. Der Arbeitgeber muss dabei jedoch auch die Belange des Arbeitnehmers berücksichtigen.

Heranzuziehen ist hierbei auch die bisherige Handhabung. Wenn der Arbeitnehmer in der Vergangenheit bereits öfter an den von ihm gewünschten Tagen, z. B. einem Samstag, seine Überstunden abfeiern durfte, so darf durchaus von ihm verlangt werden, in Zukunft

auch an einem anderen als dem gewünschten Tag freizunehmen. Die Abwägung kann hier zugunsten eines Arbeitnehmers ausfallen, welcher in der Vergangenheit noch nicht an den von ihm gewünschten Tagen freibekommen hat. Auch wenn die betriebliche Situation es erfordert, kann dem Arbeitnehmer der Abbau von Überstunden an den gewünschten Tagen durchaus verweigert werden.

Dierk Straeter