

Betriebsvereinbarung zum Thema Anordnung von Überstunden in Eilfällen

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird zur Regelung von Arbeitszeitfragen in Eilfällen die folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Regelung von Arbeitszeitfragen in Eilfällen im Sinne des § 2 für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 5 Abs. 1 BetrVG.

§ 2 Begriffsbestimmung des Eilfalles

Ein Eilfall im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist ein Ereignis, dessen Eintritt nicht planbar und nicht mehr als 48 Stunden vor seinem Eintritt vorhersehbar ist und das zur Vermeidung von Nachteilen für den Betrieb kurzfristige Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitszeit der Mitarbeiter erfordert. Hierzu zählen insbesondere:

- Störungen der Betriebsanlagen
- Störungen bei der Versorgung mit Zulieferprodukten
- Störungen bei der Auslieferung von Produkten an Kunden bei termingebundenen Aufträgen
- krankheitsbedingte Ausfälle, die durch die übliche Personalreserve nicht ausgeglichen werden können.

§ 3 Maßnahmen der Arbeitszeitregelungen

Von dieser Betriebsvereinbarung werden alle Arbeitszeitregelungen erfasst, die als Reaktion auf den eingetretenen Eilfall zwingend erforderlich sind.

Dazu zählen insbesondere:

- Anordnung von Überstunden
- Anordnung eines Schichtwechsels von Mitarbeitern
- sonstige Änderungen der zeitlichen Lage der Arbeitszeit einschließlich der Pausen.

§ 4 Verfahren zur Genehmigung der Maßnahmen

Die nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats gilt in Eilfällen zu den erforderlichen Maßnahmen als erteilt, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

- der Betriebsrat (oder ggf. ein Ausschuss der Betriebsrats) unverzüglich über die angeordnete Maßnahme unter Begründung ihrer Notwendigkeit informiert wurde; dabei sind die betroffenen Mitarbeiter und die getroffenen Maßnahmen im einzelnen zu beschreiben.

- der Arbeitgeber zunächst auf geeignete Mitarbeiter zurückgreift, die die notwendigen Maßnahmen auf freiwilliger Grundlage mittragen und nur dann Arbeitszeitregelungen durch sein Weisungsrecht einseitig anordnet, wenn Freiwillige nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung stehen.
- die Maßnahme nicht gegen das Arbeitszeitgesetz verstößt.

§ 5 Rücksichtnahme auf persönliche Belange

Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat bei der Anordnung von Maßnahmen auf persönliche Belange (insbesondere familiäre Pflichten) der betroffenen Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten Rücksicht zu nehmen und ggf. Mitarbeiter heranzuziehen, die die angeordnete Maßnahme weniger belastet. Arbeitsvertragliche Rechte der Mitarbeiter bleiben unberührt.

§ 6 Verfahren bei Meinungsverschiedenheiten

Ist der Betriebsrat der Auffassung, dass die Voraussetzungen für eine Zustimmung nach § 4 dieser Vereinbarung nicht vorgelegen haben, so verhandeln Betriebsrat und Arbeitgeber den Streitfall mit dem Ziel einer Klärung für zukünftige Fälle; gelingt dies nicht, kann die Einigungsstelle angerufen werden, die diese Frage dann verbindlich für die Zukunft klärt.

§ 7 Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Der Arbeitgeber trägt dafür Sorge, dass bei Maßnahmen der Arbeitszeitregelung in Eilfällen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes beachtet werden.

§ 8 Salvatorische Klausel

Sollten sich einzelne Regelungen dieser Betriebsvereinbarung als unwirksam erweisen, wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Regelungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Regelung ist eine neue wirksame Regelung zu setzen, welche dem Sinn und Zweck der ursprünglichen, unwirksamen Regelung möglichst nahe kommt.

§ 9 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Sie ist mit einer Frist von drei / sechs Monaten zum Ende des Kalenderhalbjahres / Kalenderjahres kündbar, erstmals zum [...].