

Betriebsvereinbarung zum Thema Überstunden

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG vereinbart:

1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebes mit Ausnahme der in der Verwaltung Beschäftigten.
2. Überstunden liegen vor, wenn die tatsächliche Arbeitszeit die nach dem Arbeits- oder Tarifvertrag geschuldete Leistung übersteigt.
3. Geschäftsleitung und Betriebsrat wollen durch eine entsprechende Personalplanung erreichen, dass Überstunden weit gehend vermieden werden. Insbesondere sollen die Beschäftigten des Betriebes effektiver eingesetzt werden und – so weit möglich – neue dauerhafte Arbeitsplätze eingerichtet werden.
4. Der Arbeitgeber erläutert dem Betriebsrat einmal pro Monat:
 - den Grad der Auslastung in den einzelnen Produktionsabteilungen,
 - die für den folgenden Monat zu erwartende Auslastung,
 - den sich für den folgenden Monat ergebende Personalbedarf, d. h. insbesondere die erforderlichen Überstunden und
 - die Maßnahmen, die zum Abbau von Überstunden geplant sind, z. B. die Qualifizierung von Mitarbeiter.

Dem Betriebsrat wird außerdem eine Liste der Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt, die Überstunden ableisten wollen. Arbeitgeber und Betriebsrat sind sich darüber im Klaren, dass ein Mitbestimmungsrecht nicht schon deshalb entfällt, weil genügend Arbeitnehmer vorhanden sind, die freiwillig Überstunden verfahren wollen.

5. Auf Grund dieser Angaben vereinbaren Arbeitgeber und Betriebsrat, in welchem Umfang im folgenden Monat Überstunden geleistet werden. Soweit dies möglich ist, wird schon konkret festgelegt, welcher Arbeitnehmer wann Überstunden machen soll.
6. In der ordentlichen Betriebsratssitzung ist dem Betriebsrat jeweils ein Plan für die folgende Woche vorzulegen, aus dem sich im Einzelnen ergibt, welcher Arbeitnehmer an welchem Tag/in welcher Schicht arbeitet und wann er Überstunden leisten soll. Anhand dieses Planes entscheidet der Betriebsrat, ob und in welchem Umfang er den Überstunden zustimmt. Weicht der Wochenplan nicht von der im Monatsgespräch erzielten Einigung ab, wird der Betriebsrat zustimmen. Weicht der Umfang dagegen von der Vereinbarung ab, sind die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen gegeneinander abzuwägen. Dabei wird der Betriebsrat insbesondere auch prüfen, ob die Überstunden vom Arbeitgeber auch gleichmäßig auf die Arbeitnehmer verteilt worden sind, die nicht freiwillig Überstunden machen wollen.
7. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ist auch dann zu beachten, wenn es sich um eilbedürftige Maßnahmen handelt. Handelt es sich um einen Eilfall, muss der Betriebsrat in einer gesondert anzusetzenden Sitzung über die Zustimmung beschließen. Nur in Notfällen kann der Arbeitgeber einseitig für einzelne Arbeitnehmer Überstunden anordnen. Um einen Notfall handelt es sich nur bei unvorhersehbaren Ereignissen wie z. B. [...]. Der Arbeitgeber verpflichtet sich aber, den Betriebsrat umgehend über die angeordneten Überstunden zu informieren, damit der Betriebsrat insbesondere überprüfen

kann, ob die Notfälle nicht regelmäßig auftreten und ein Bedürfnis für eine generelle Regelung besteht.

8. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.