**Betriebsvereinbarung zur Anordnung von Überstunden in Eilfällen**

Betriebsvereinbarung zwischen der Firma …, vertreten durch den Vorsitzenden der Geschäftsleitung …, und dem Betriebsrat der Firma …, vertreten durch den Vorsitzenden …

Thema: Anordnung von Überstunden in Eilfällen

**§ 1 Regelungstatbestand**

Geschäftsleitung und Betriebsrat gehen einvernehmlich davon aus, dass aufgrund von Notsituationen und Eilfällen, z. B. bei kurzfristigen Lieferwünschen und saisonalen Schwankungen, die Notwendigkeit von Überstunden in der Firma kurzfristig bzw. nicht vorhersehbar auftreten kann.

**§ 2 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter in den folgenden Abteilungen: …

Keine Anwendung findet diese Betriebsvereinbarung auf leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG. Es gelten ergänzend die gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Die Befugnisse des Arbeitgebers nach § 14 ArbZG – außergewöhnliche Fälle und Notfälle – bleiben unberührt.

**§ 3 Eilfälle**

Ein Eilfall im Sinne dieser Betriebsvereinbarung ist ein Ereignis, das vor seinem Eintritt nicht plan- und vorhersehbar war. Zur Vermeidung von wirtschaftlichen Nachteilen für die Firma sind deshalb eilige Maßnahmen zur Anordnung von Überstunden erforderlich.

**§ 4 Anordnung von Überstunden**

Beim Vorliegen eines Eilfalls wie in Ziffer 3 dieser Betriebsvereinbarung können vom Arbeitgeber Überstunden angeordnet werden. Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von … Stunden hinausgehen. Die Arbeitstage sind

Montag bis Samstag. Die Zahl der Überstunden pro Mitarbeiter pro Monat ist begrenzt auf 10 Stunden.

**§ 5 Verfahren zur Anordnung von Überstunden**

Die nach § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG erforderliche Zustimmung des Betriebsrats erhält in Eilfällen als die vorweggenommene Zustimmung des Betriebsrats unter folgenden Voraussetzungen:

* Der Betriebsrat wird unverzüglich vom Arbeitgeber über den Eilfall mündlich oder schriftlich informiert. Hierbei muss der Arbeitgeber eine Begründung zu der Notwendigkeit von Überstunden beibringen.
* Der Arbeitgeber muss die von ihm für erforderlich angesehenen Arbeiten im Einzelnen genau beschreiben. Hierzu muss er die Namen der betroffenen Mitarbeiter und die voraussichtliche Dauer der geplanten Arbeiten mitteilen.
* Liegt ein Eilfall vor, der Überstunden in weniger als 6 Stunden erforderlich macht, muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unverzüglich nachträglich informieren. Hierbei sind neben der Begründung für die Überstunden auch die betroffenen Mitarbeiter und Angabe der einzelnen Einsatzzeiten mitzuteilen.
* Der Arbeitgeber hat vor jeder Anordnung von Überstunden zu prüfen, ob nicht durch schonendere Maßnahmen, z. B. durch den Einsatz von Beschäftigten aus anderen Bereichen, die Überstunden vermieden werden können.
* Der Arbeitgeber hat darauf zu achten, dass die Regelungen des ArbZG eingehalten werden.
* Melden sich für die erforderlichen Überstunden nicht ausreichend Freiwillige, so kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts den Einsatz einzelner Mitarbeiter festlegen.
* Die vorweggenommene Zustimmung bedeutet nicht den Verzicht auf das gesetzliche Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG.

**§ 6 Rücksichtnahme auf Belange der Mitarbeiter**

Bei der Anordnung der erforderlichen Überstunden hat der Arbeitgeber die persönlichen Belange der einzelnen Mitarbeiter zu berücksichtigen. Im Streitfall ist unter Hinzuziehung des Betriebsrats eine einvernehmliche Regelung zu treffen. Kann keine Einigung erzielt werden, kann die Einigungsstelle angerufen werden, die die Frage verbindlich klärt.

**§ 7 Inkrafttreten und Kündigung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am … in Kraft und kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahrs gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Ort, Datum … Unterschriften …