Betriebsvereinbarung

Zustimmung zu überraschender Verlängerung der geplanten Arbeitszeit

zwischen der ………. GmbH, vertreten durch den Geschäftsführer, ……………………,

– Arbeitgeberin –

und deren Betriebsrat, vertreten durch dessen Betriebsratsvorsitzende, …………………….,

– Betriebsrat –

Die rechtzeitige Information der Beschäftigten über die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und ihre Lage stellt sicher, dass sie verbindlich ihr Leben planen und sich auf die Arbeitszeiten vorbereiten können.

Arbeitsspitzen und Personalengpässe begründen das Interesse der Arbeitgeberin, im Einzelfall Schichten über das geplante Arbeitsende hinaus zu verlängern.

1. **Geltungsbereich**

Die folgenden Regelungen gelten

persönlich für Arbeitnehmer/innen im Sinne BetrVG § 5 der ……. GmbH (Beschäftigte)

zeitlich ab dem Tag der Unterzeichnung und

inhaltlich für die Einteilung, die Anordnung und das Dulden von Arbeitsstunden im direkten Anschluss an die geplante regelmäßige Arbeitszeit.

1. **Anordnen und Dulden von ungeplanter Arbeitszeit**

Die Arbeitgeber/in darf anordnen oder dulden, dass Beschäftigte im Einzelfall und kurzfristig im rechtswirksam mitbestimmten Schichtplan das angeordnete Schichtende nach hinten verschieben und dadurch die Schichtdauer verlängern.

1. **Dokumentation**

Die angeordneten Überstunden werden so früh wie möglich im Dienstplan vorgesehen. Die Arbeitgeberin dokumentiert die geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden zeitnah (analog § 17 MiLoG). Zusammen mit der übrigen werktäglichen Arbeitszeit überschreiten sie nicht die Höchstgrenze von 10 Stunden; eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden Dauer schließt sich an.

1. **Mitbestimmung**

Die Zustimmung des Betriebsrates gilt unter den vorgenannten Voraussetzungen – mit Ausnahme der Auszubildenden und Beschäftigten mit befristeten Verträgen – als erteilt, falls –

1. das Arbeitsende einvernehmlich mit der/dem Beschäftigten geändert wird,
2. für die zur Überarbeit eingesetzte/n Arbeitnehmer/in für den Ausgleich ihrer Überarbeit ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wurde und dies noch Zeitgutschriften aufnehmen kann,
3. die Personalplanung, insbesondere der erwartete Personalbedarf (§ 92 BetrVG),   
   als schriftlicher Stellenplan für diesen Arbeitsbereich dem Betriebsrat erst mitgeteilt  
   und dann bei der Planung eingehalten wurde,
4. die Mindestbesetzung dieser Schicht in diesem Bereich zwischen den Betriebsparteien vereinbart und dann bei der Planung eingehalten wurde und
5. im vorausgehenden Gespräch gemäß BetrVG § 74 (1) die Entwicklung der Überarbeit in diesem Arbeitsbereich beraten wurde.
6. **Kündigung**

Die Vereinbarung kann ohne Frist und Nachwirkung gekündigt werden.

…………………………., den .......................

Für die Arbeitgeberin Für den Betriebsrat

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Geschäftsführer Vorsitzende des Betriebsrates