

Arbeitsanweisung zur Regelung der Arbeitszeit der Beschäftigten
der Sörensen Hydraulik GmbH, Osterrade 3, 21031 Hamburg
(nachfolgend „Sörensen“ oder „Arbeitgeber“ genannt)

1. Grundlagen und Geltungsbereich

- (1) Diese Regelung gilt für alle Gehaltsempfänger bei Sörensen.
- (2) Eine abweichende Regelung gibt es zudem für Lohnempfänger, der Arbeitgeber wird bzw. hat hier jeweils einzelvertragliche Regelungen geschlossen.
- (3) Die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung sind einzuhalten. Diese Pflicht trifft alle Arbeitnehmer/innen und den Arbeitgeber gleichermaßen.

2. Arbeitszeit

- (1) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach den Vorgaben des jeweiligen Arbeitsvertrages. Die Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt werden. Die sich hieraus ergebende tägliche Arbeitszeit definiert die Solarbeitszeit eines Arbeitnehmers.
- (2) Diese tägliche (Soll-)Arbeitszeit eines Arbeitnehmers liegt innerhalb der Geschäftszeiten von Montag bis Freitag von 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie deren Einteilung werden – vorbehaltlich anderslautender individualvertraglich vereinbarter Arbeitszeiten - nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorschriften festgesetzt.

3. Arbeitszeitnachweis

Der/die Arbeitnehmer/in ist verpflichtet, die über seine/ihre arbeitsvertraglich vereinbarte (Soll-)Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit aufzuzeichnen und am Monatsende an den Arbeitgeber zu übergeben.

4. Überstunden

- (1) Der/die Arbeitnehmer/in ist im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen zur Ableistung von Überstunden, d.h. Arbeitszeit, die über die tägliche Solarbeitszeit hinausgeht, verpflichtet, sofern keine dringenden persönlichen Gründe des/der Arbeitnehmers/in entgegenstehen.
- (2) Die in diesen Fällen tatsächlich geleisteten Überstunden werden in der Regel durch entsprechende Freizeit ausgeglichen.
- (3) Einen Anspruch auf Freizeitausgleich wegen Überstunden entsteht nur dann, wenn die Überstunden durch den Arbeitgeber ausdrücklich angeordnet oder durch den Arbeitgeber nachträglich genehmigt worden sind.
- (4) Arbeitszeit, die ohne das Wissen des Arbeitgebers hierüber über die tägliche Solarbeitszeit hinaus erbracht wird, begründet keinen Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß Abs. 3 und auch keinen Vergütungsanspruch für erbrachte Überstunden.

Ordnet der Arbeitgeber im Einzelfall die Erledigung von Arbeit in einem Umfang an, die trotz Ausschöpfung der persönlichen Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Solarbeitszeit nicht zu bewältigen ist oder gibt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Erledigung angewiesener Arbeit einen Zeitrahmen vor, der nur unter Leistung von Überstunden eingehalten werden kann, hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber dies nachweislich anzuzeigen. Der Arbeitgeber entscheidet dann, ob diese Arbeit im Wege von Überstunden zu erbringen ist oder im Rahmen der Solarbeitszeit des Arbeitnehmers erledigt wird.

	Datum	Name	Freigabe durch	Revision
Erstellt:	26.02.2014	Detlef Brünger	Detlef Brünger	0
Letzte Änderung:				