

Betriebsvereinbarung Schichtsystem und Mehrarbeit

zwischen

der Firma XY, vertreten durch den Geschäftsführer dieser

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

dem Betriebsrat der Firma XY, vertreten durch dessen Vorsitzenden

- nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –

Präambel

Durch die vorliegende Betriebsvereinbarung über die Einführung eines Schichtsystems und Mehrarbeit wollen die Betriebsparteien eine Neugestaltung der betrieblichen Arbeitszeit durchführen, mit dem Ziel

1. den erforderlichen Ausgleich zwischen den betrieblichen Kapazitäts- und Flexibilitätserfordernissen und den Bedürfnissen der Beschäftigten zu gewährleisten
2. eine Verbesserung der Kunden- und Serviceleistung zu ermöglichen und somit die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Um die Lesbarkeit im Nachfolgenden zu vereinfachen, wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Begriff „Mitarbeiter“ verwendet. Diskriminierungen gehen damit nicht einher.

§ 1 Geltungsbereich

1. Die vorliegende Betriebsvereinbarung gilt räumlich für die Firma des Arbeitgebers am Standort Aachen.
2. Die Regelungen, die die vorliegende Betriebsvereinbarung über das Schichtsystem und Mehrarbeit umfasst, erheben einen Geltungsanspruch für sämtliche unter das Betriebsverfassungsgesetz fallende Mitarbeiter mit Ausnahme der leitenden Angestellten iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG.
3. Mitarbeiter, die in Teilzeit beschäftigt sind, nehmen, unter Berücksichtigung des Beginns und des Endes der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit, ebenfalls am Schichtsystem teil. Dabei sind stets sowohl die Interessen des Betriebs, als auch die Interessen der Teilzeitbeschäftigten zu berücksichtigen. So sollen Teilzeitbeschäftigte, wenn soziale Gründe der Teilzeitarbeitnehmer gegen eine solche Beschäftigung sprechen, nicht gegen ihren Willen in der Spät- und/oder Nachtschicht eingesetzt werden. Soziale Gründe umfassen unter anderem die Betreuung von minderjährigen Kindern oder pflegebedürftigen Personen, fehlende Fahrgemeinschaften in Verbindung mit einer mangelnden öffentlichen Verkehrsanbindung zwischen Wohnort und Betriebsstätte und soziales Engagement.

§ 2 Betriebsübliche Arbeitszeit

Die betriebsübliche Arbeitszeit findet grundsätzlich in der Zeit von Montag bis Freitag statt. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt dabei 40 Stunden. Das Ende der am Freitag abzuleistenden Nachricht ist der Samstagmorgen um 6:00 Uhr.

§ 3 Schichtmodell

1. Die beteiligten Parteien beschließen die Einführung eines Schichtmodells in den nachfolgend festgesetzten Varianten. Dabei sind stets die gesetzlich vorgeschriebenen Erholungspausen miteinbegriffen. Hinsichtlich der Ausgestaltung ihrer Pausenzeiten steht den Mitarbeitern ein Wahlrecht zu.
2. In der Betriebsstätte Aachen ist die Arbeit grundsätzlich in vier Wechselschichten möglich. Es ist stets darauf zu achten, dass die Mitarbeiter von Montag bis Freitag in der gleichen Schicht beschäftigt werden.
3. Die beteiligten Parteien haben nachfolgende Schichtmodelle vereinbart:
 - a. Frühschicht: 6:00 bis 14:30 Uhr
 - b. Standardschicht: 8:00 bis 16:30 Uhr
 - c. Spätschicht: 13:30 bis 22:00 Uhr
 - d. Nachtschicht: 22:00 bis 6.30 Uhr
4. Ein Wechsel zwischen den unterschiedlichen Schichtvarianten steht der Arbeitgeberin grundsätzlich zu jederzeit ein Wahlrecht zu. Die Mitarbeiter werden dabei in einem rotierenden System eingesetzt, wobei die Schichten jeweils wöchentlich neu eingeteilt werden.

§ 4 Schichtzulage

Für ihren Einsatz im Mehrschichtbetrieb erhalten die Mitarbeiter eine Zulage in Höhe von 300 EUR brutto. Die Zulage entfällt jedoch, wenn Mitarbeiter nur in der Früh- und Standardschicht, nicht jedoch in der Spät- und Nachtschicht eingesetzt werden.

§ 5 Erstellung der Schichtpläne

1. Die wöchentlichen Schichtpläne sind vom Abteilungsleiter mit der Vorlaufzeit von einer Woche zu erstellen.
2. Sie treten mit dem ersten Tag des Monats in Kraft und enden mit dem letzten Tag des Dienstplanmonats.
3. Die Schichtpläne des nächsten Monats müssen dem Betriebsrat mindestens 7 Tage vor Monatsanfang übergeben werden. Widerspricht der Betriebsrat diesen nicht innerhalb der Frist von 3 Tagen, gilt seine Zustimmung als erteilt.
4. Die Schichtpläne sind unter Einhaltung der gesetzlichen Ruhezeit nach § 5 Abs. 1 ArbZG auf Wochenbasis zu erstellen.
5. Hat der Betriebsrat den Schichtplänen zugestimmt, sind die Schichtpläne an die jeweiligen Mitarbeiter weiterzuleiten.
6. Mitarbeiter, die nicht im Betrieb anwesend sind, müssen ebenfalls zeitnah über die Schichteinteilung für den kommenden Dienstplanmonat informiert werden.

§ 6 Lage der Pausen

1. Bei der Einteilung ihrer Pausen steht den Mitarbeitern ein Wahlrecht zu. Sie können dabei zwischen folgenden Varianten wählen:
 - a. Frühstückspause 10 Minuten, Mittagspause 10 Minuten, 10 Minuten Pause zur freien Verfügung (Bspw. Kaffeepause, Raucherpause)
 - b. Frühstückspause 15 Minuten, Mittagspause 15 Minuten
 - c. Mittagspause 20 Minuten, 10 Minuten Pause zur freien Verfügung
 - d. Mittagspause 30 Minuten
2. Das gewählte individuelle Pausenmodell ist der Geschäftsleitung von jedem Mitarbeiter mitzuteilen.
3. Das von dem jeweiligen Mitarbeiter gewählte Pausenmodell kann jederzeit durch eine Mitteilung an die Geschäftsleitung gewechselt werden.

§ 7 Mehrarbeit

1. Wird die tägliche Schichtzeit überschritten oder wird arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeiten nachgegangen, wird diese Zeit als Mehrarbeit

- verbucht.
2. Ist eine betriebsbedingte Erforderlichkeit vorhanden, kann durch den jeweiligen Abteilungsleiter Mehrarbeit angeordnet werden. In diesem Fall kann die Arbeitszeit am jeweiligen Tag auf höchstens 10 Stunden erhöht werden. Für die Anordnung von Mehrarbeit ist jedoch auch die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich.
 3. Erfasst wird die geleistete Mehrarbeit auf einem für jeden Mitarbeiter anzulegenden Arbeitszeitkonto.
 4. Der Abrechnungszeitraum des Arbeitszeitkontos des jeweiligen Mitarbeiters umfasst 12 Monate, nämlich von ... bis ... des Folgejahres. Die Sollarbeitszeit darf am Ende des Abrechnungszeitraums um nicht mehr als 20 Stunden überschritten werden. Ebenfalls unzulässig ist eine Unterschreitung von mehr als 10 Stunden. Übersteigt am Ende des Abrechnungszeitraums die Stundenzahl auf dem Arbeitszeitkonto die festgesetzten Höchstgrenzen, wird der Stundenüberschuss mit 30% Zuschlägen dem Mitarbeiter mit der auf den Abrechnungszeitraum folgenden Gehaltsabrechnung vergütet.

§ 8 Freizeitausgleich

1. Werden auf dem Arbeitszeitkonto Plusstunden angesammelt, können diese in Form von Freizeit ausgeglichen werden. Voraussetzung hierfür ist die Zustimmung des Vorgesetzten und die Gewährleistung einer Vertretung. Der Freizeitausgleich kann dabei wie folgt aussehen:
 - a. der Mitarbeiter nimmt ganze Freizeittage in Anspruch
 - b. der Mitarbeiter ab- oder unterbricht seine Arbeit während der arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeit.
2. Nimmt der Mitarbeiter im Zuge des Freizeitausgleichs ganze Freizeittage in Anspruch, sind diese auf 4 Tage pro Quartal begrenzt. Freizeittage, die in einem Quartal nicht beansprucht wurden, können ins nächste Quartal übertragen werden. Insgesamt sind dabei höchstens 12 Freizeittage pro Kalender zulässig. Die Kontrolle der Einhaltung dieser Regelung erfolgt stichprobenartig durch den Betriebsrat nach Vorlage der entsprechenden Arbeitszeitkonten.
3. Wird das Arbeitsverhältnis beendet und besteht auf dem Arbeitsverhältnis ein offenes Zeitguthaben, wird der Mitarbeiter zum Abbau dieses Guthabens freigestellt oder das Zeitguthaben wird mit Vertragsende mit der folgenden Gehaltsabrechnung ausgeglichen.

§ 9 Abwesenheitszeiten

Besteht für Abwesenheitszeiten ein Anspruch auf Vergütung, wird dieser höchstens mit der arbeitsvertraglich festgesetzten Sollarbeitszeit gewährt. Der Anspruch auf Vergütung besteht in folgenden Fällen:

- Besondere familiäre Anlässe
- Besuch von Veranstaltungen nach §§ 36, 37 BetrVG für Mitglieder des Betriebsrats
- Erfüllung von Pflichten auf öffentlichen Ehrenämtern
- Zwingende Abwesenheit im Sinne von § 616 BGB
- Heiliger Abend (1/2 Tag der werktäglichen Arbeitszeit)
- Silvester (1/2 Tag der werktäglichen Arbeitszeit)

§ 10 Gesetzliche Regelungen

Im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeit sind sämtliche gesetzliche Bestimmungen, wie die des ArbZG des Jugendarbeitsschutzgesetzes und des Mutterschutzgesetzes zu berücksichtigen.

§ 13 Schlussbestimmungen

1. Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft. Etwaige bislang im Betrieb geltende Arbeitszeitverordnungen werden durch diese Vereinbarung außer Kraft gesetzt.
2. Arbeitszeitguthaben aus den bisher bestehenden Arbeitszeitkonten werden auf das Mehrarbeitskonto der jeweiligen Mitarbeiter ohne Zuschläge gebucht.
3. Besteht in einzelnen Bestimmungen ein Widerspruch zu den vom Gesetzgeber festgelegten Regelungen oder sollte die Unwirksamkeit dieser festgestellt werden, wirkt sich dies nicht auf die Wirksamkeit der übrigen Vereinbarung aus. Die unwirksame oder im Widerspruch zur gesetzlichen Regelung stehende Bestimmung wird daraufhin durch eine neue Bestimmung ersetzt. Diese soll weiterhin dem Gewollten der Parteien entsprechen bzw. dem möglichst nahe kommen.
4. Gekündigt werden kann die Betriebsvereinbarung mit einer Frist von 4 Monaten zum Ende des laufenden Kalenderjahres. Der früheste Zeitpunkt der Kündigung ist der 31.12.2018. Sie bleibt jedoch bestehen, bis sich die Parteien auf eine neue Betriebsvereinbarung geeinigt haben.
5. Änderungen und Ergänzungen der vorliegenden Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Aachen, der 01.04.2018

.....

Geschäftsführung/Betriebsrat