

Betriebsvereinbarung Vertrauensarbeitszeit

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 –

wird gemäß §§ 77 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG die nachfolgende Betriebsvereinbarung „Vertrauensarbeitszeit“ geschlossen.

Präambel

Durch die Einführung der Vertrauensarbeitszeit erhalten die Mitarbeiter der Firma XY die Möglichkeit den Beginn und das Ende ihre Arbeitszeit im Rahmen der arbeitsvertraglich festgelegten Regelungen selbst zu gestalten. Die Voraussetzung hierfür ist, dass betriebliche Belange dafür nicht vernachlässigt werden. So wird von den Beschäftigten gegenüber ihren vertraglichen Aufgaben sowie externen und internen Kunden ein hinreichendes Verantwortungsbewusstsein erwartet. Mit der Vertrauensarbeitszeit soll ein einfaches und flexibles Arbeitszeitsystem erschaffen werden. Ausgerichtet sein soll dieses auf einen kunden- und marktgerechten Einsatz der Arbeitszeit.

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

§ 1 Geltungsbereich

Die vorliegende Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG die im Außendienst der Firma XY eingesetzt sind, sowie für die Abteilungen Produktion, Marketing, Kundenservice. Räumlich gilt die Betriebsvereinbarung für den Betrieb Köln.

§ 2 Arbeitszeit

1. Im Rahmen des vereinbarten Arbeitszeitvolumens können die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit selbstständig und in eigener Verantwortung auswählen. Beachtet werden müssen dabei jedoch stets die gesetzlichen Rahmenbedingungen.
2. Nachweis der Arbeitszeit: Die Mitarbeiter sind verpflichtet ihre Arbeitszeiten aufzuzeichnen, die über die arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen. Die hierfür nötige Form erhalten die Mitarbeiter von der Personalabteilung. Die von den Mitarbeitern ausgefüllten Dokumente müssen schließlich an die Personalabteilung übermittelt werden und auf Verlangen auch dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt werden.

§ 3 Betriebs-/Geschäftszeiten

1. Für die Mitarbeiter der Firma XY sind die Betriebszeiten der Zentrale in Köln an die in der Branche üblichen Geschäftszeiten angelehnt.

2. Kommt es zu Konflikten, entscheidet ein Ausschuss der durch ... paritätisch besetzt wird. Dieser fällt Entscheidungen in Form von einstimmigen Beschlüssen. Kann keine Einigung erzielt werden, werden externe Vermittler eingesetzt, durch die eine Entscheidung erzielt werden soll, wobei der Vermittler bei der Abstimmung kein Stimmrecht besitzt. Benannt wird er in einvernehmlicher Abstimmung zwischen dem Ausschuss und einem Mitglied des Betriebsrats. Kann trotz der Bestellung eines externen Vermittlers innerhalb eines Monats keine Einigung erzielt werden, folgt die Anrufung der Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ist letztendlich für beide Seiten bindend.

§ 4 Pausen

Gemäß des § 4 ArbZG ist bei einer Arbeitszeit ab 6 Stunden eine Pause in der Länge von 30 Minuten gesetzlich vorgeschrieben. Ab einer Arbeitszeit von 9 Stunden ist desweiteren eine Pause von 45 Minuten vorgeschrieben. Die vorgeschriebene Pausenzeit kann dabei in Zeitabschnitte von jeweils 15 Minuten aufgeteilt werden.

§ 5 Dauer der Arbeitszeit; Vertrauensarbeitszeit

1. Die Arbeitszeit darf an Werktagen die Dauer von 8 Stunden gemäß § 4 ArbZG nicht überschreiten. Wurde innerhalb der vorhergehenden 6 Kalendermonate oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt an Werktagen nicht länger als 8 Stunden gearbeitet, ist eine Verlängerung der Arbeitszeit auf 10 Stunden zulässig. Ferner werden die vom Gesetzgeber festgelegten gesetzlichen Regelungen der ArbZG, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz und SGB IX angewendet.
2. Die Beachtung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen liegt in der Verantwortung der Mitarbeiter und Vorgesetzten. Ein grundsätzliches Arbeitsverbot besteht an Samstagen und Sonntagen sowie gesetzlichen Feiertagen. Ab dem 01.04.2018 ist darüber hinaus der Zutritt zum Betriebsgebäude vor 5:30 Uhr morgens und nach 22:00 Uhr abends nicht erlaubt.
3. Eine Ausnahme von dieser Regelung ist die Teilnahme an Messen. Mit vorheriger Zustimmung des Betriebsrats ist außerdem die Anordnung und/oder Erbringung der Arbeitsleistung an Samstagen, Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen zulässig. Die Mitarbeiter nehmen an der Feiertagsregelung der Bundesländer an ihrem individuellen Arbeitsort teil.
4. Voraussetzung für die Vertrauensarbeitszeitregelung, ist die eigenverantwortliche Einhaltung der in der Betriebsvereinbarung festgesetzten Regelungen zur Arbeitszeit. Mehrarbeit bzw. Überstunden werden nicht vergütet.
5. Die sogenannte „Messeregelung“ kommt bei der Teilnahme an Messen zur Geltung. Mitarbeiter, die mindestens 4 volle Tage auf einer Messe beschäftigt sind, erhalten einen zusätzlichen Sonderurlaubstag. Auch für die Arbeit an einem vollen Samstag oder Sonntag wird ein zusätzlicher Sonderurlaubstag gewährt. Leisten die jeweiligen Mitarbeiter an diesen Tagen Mehrarbeit bzw. Überstunden werden die jedoch weiterhin nicht vergütet oder mit Freizeitausgleich kompensiert.

§ 6 Weitere Maßnahmen

Die Umsetzung von folgenden Maßnahmen der Arbeitsdisziplin soll im Kalenderjahr 2018 stattfinden:

1. Das Betriebsgebäude darf grundsätzlich vor 5:30 Uhr und nach 22:00 Uhr nicht betreten werden. Mitarbeiter, die sich trotz dieser Regelung zu dieser Uhrzeit in dem Betriebsgebäude befinden, müssen ihren Aufenthalt auf einer

- Liste dokumentieren. Einmal im Monat finden zwischen dem Management und dem Betriebsrat Beratungen über diese Liste statt und es werden Konsequenzen bzw. Maßnahmen diskutiert.
2. Die Geschäftsleitung und alle Mitarbeiter nehmen zeitnah an einer verpflichtenden Schulung zum Thema Arbeitszeit und Zeitmanagement teil. Nachdem die Schulung absolviert wurde, gilt für alle neueingestellten und neuentsandten Mitarbeiter eine entsprechende zeitnahe Einweisungspflicht.
 3. Die Schulungen zu den vorhandenen Betriebsvereinbarungen sind im Kalenderjahr 2018 für alle Mitarbeiter verpflichtend.

§ 7 Meinungsverschiedenheiten

Treten bezüglich der Auslegung, Anwendung oder Durchführung der vorliegenden Betriebsvereinbarung Meinungsverschiedenheiten auf, wird über diese von der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat beraten und es wird versucht eine Lösung bzw. eine Einigung zu erzielen. Ist dies innerhalb von 30 Tagen, auch mit dem Einsatz eines externen Experten, nicht möglich, wird die Einigungsstelle angerufen.

Die beteiligten Parteien verständigen sich darüber, dass die Einigungsstelle auf jeder Seite aus drei Beisitzern besteht. Können Betriebsrat und Arbeitgeber sich im Hinblick auf den Vorsitzenden der Einigungsstelle nicht einigen, wird über dessen Besetzung via Losverfahren entschieden. Hierbei dürfen beide Betriebsparteien jeweils zwei Vorschläge abgeben.

§ 8 Inkrafttreten, Laufzeit

1. Die vorliegende Betriebsvereinbarung tritt zum ... in Kraft.
2. Die an der Vertrauensarbeitszeit teilnehmenden Mitarbeiter nehmen nach Ablauf der Betriebsvereinbarung wieder an der Zeiterfassung teil, soweit die Betriebsparteien keine einvernehmliche Lösung erzielen können.
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.

Düsseldorf, der 01.04.2018

.....

Geschäftsführung/Betriebsrat