

# **Betriebsvereinbarung zum Thema Beschäftigungssicherung**

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird zur Regelung der Arbeitszeit und zur Sicherung der Beschäftigung folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

## **§ 1 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt:

1.1 räumlich für das [...]

1.2 fachlich für alle Betriebe [...]

1.3 persönlich für alle Arbeitnehmer

## **§ 2 Arbeitszeit**

2.1 Die wöchentliche Arbeitszeit ohne Pausen beträgt [...] Stunden (abhängig vom jeweils gültigen Tarifvertrag) und kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die fünf Werktage Montag bis Freitag durch Betriebsvereinbarung verteilt werden. Dabei darf die individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. Bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit beträgt sie mindestens [...] Stunden pro Woche und maximal [...] Stunden pro Woche.

2.2 Die individuelle wöchentliche Arbeitszeit muss im Durchschnitt von höchstens [...] Monaten erreicht werden (abhängig vom jeweils geltenden Tarifvertrag). Die Verteilung der Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der Ausgleichszeiträume sind durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren zunächst Beginn und Ende des Ausgleichszeitraums. Auf der Basis dieser Regelung wird ein Arbeitszeitraster für zunächst [...] Monate für die angestrebte Verteilung auf die jeweiligen Kalenderwochen einvernehmlich festgelegt. Mit einer Ankündigungsfrist von vier Wochen können die Betriebsparteien eine davon abweichende Verteilung dieser Arbeitszeit für die nächsten [...] Monate vereinbaren. Innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums kann in begründeten Ausnahmefällen eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit für einen Zeitraum von maximal [...] Monaten vereinbart werden. Für diese mit dem Betriebsrat zu vereinbarende abweichende Verteilung gilt eine Ankündigungsfrist von vier Wochen. Spätestens vier Wochen vor Ablauf des ersten Ausgleichszeitraums wird ein Arbeitszeitraster für die letzten Monate des folgenden Ausgleichszeitraums für die angestrebte Verteilung auf die jeweiligen Kalenderwochen vereinbart.

2.3 Spätestens ein Vierteljahr vor Auslauf des Ausgleichszeitraums beraten Arbeitgeber und Betriebsrat darüber, wie der Zeitausgleich der Arbeitszeitkonten noch erfolgen kann, oder ob zusätzlich personelle Maßnahmen erforderlich werden.

2.4 Unabhängig von einer Vereinbarung über die ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten bleibt der tarifliche Urlaubsanspruch von [...] Tagen bestehen.

2.5 In der Betriebsvereinbarung ist ebenfalls die regelmäßige tägliche Arbeitszeit für die Kalenderwochen festzulegen.

### **§ 3 Mehrarbeit (zuschlagpflichtig)**

3.1 Mehrarbeit ist die Zeit, die über die vereinbarte individuelle Arbeitszeit pro Tag hinausgeht. Die tägliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Im Übrigen gelten die tariflichen/gesetzlichen Bestimmungen.

3.2 Arbeit an Samstagen, an Sonn- und Feiertagen ist grundsätzlich Mehrarbeit, unbeschadet der Tatsache, ob die vereinbarte individuelle Arbeitszeit in der Woche erreicht ist.

3.3 Bei Gleitzeit ist auch die Arbeitszeit Mehrarbeit, die vor/nach dem vereinbarten täglichen Gleitzeitbeginn (frühestmöglicher Arbeitsbeginn)/Gleitzeitende (spätestmögliches Arbeitsende) geleistet wird.

3.4 Mehrarbeit ist die über die für das Arbeitszeitkonto vereinbarte Obergrenze des Arbeitszeitguthabens gemäß § 4.3 hinausgehende Arbeitszeit.

3.5 Mehrarbeit darf [...] Stunden pro Woche und [...] Stunden im Monat nicht überschreiten.

3.6 Mehrarbeit ist grundsätzlich nach vorheriger Genehmigung durch den Betriebsrat anzuordnen.

3.7 Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeit auszugleichen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers können auch die Zuschläge für Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit durch Freizeit abgegolten werden.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des § 5.3 dieser Betriebsvereinbarung entsprechend.

### **§ 4 Arbeitszeitkonto**

4.1 Für jeden Arbeitnehmer wird ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, in das einfließen:

- die von der vereinbarten individuellen Arbeitszeit abweichende geleistete Arbeitszeit und Zeitgutschriften gemäß § 5.3 dieser Betriebsvereinbarung. Der Ausgleichszeitraum hierfür beträgt [...] Monate.
- Mehrarbeitszeiten inkl. der in Zeit umgerechneten Zuschläge. Der Ausgleichszeitraum hierfür beträgt [...] Monate.

4.2 Die Zeitkonten gemäß § 4.1 werden getrennt geführt.

4.3 Die Obergrenze des Arbeitszeitkontos gemäß 4.1 soll insgesamt ± [...] Stunden nicht überschreiten. Bei Teilzeitbeschäftigten bemessen sich diese Grenzen nach dem Verhältnis ihrer einzelvertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit entsprechend.

4.4 Die Arbeitszeitkonten werden vom Arbeitgeber geführt. Einmal im Monat erhalten die Arbeitnehmer mit der Entgeltabrechnung einen Ausdruck über den aktuellen Stand ihres Kontos.

4.5 Aus der Dokumentation der Zeiten muss hervorgehen, wann die jeweiligen Zeiten entstanden sind und wann der entsprechende Zeitausgleich dazu erfolgt ist (Zeiten mit Datum).

4.6 Darüber hinaus haben die Arbeitnehmer die Möglichkeit, an einem noch einzurichtenden/vorhandenen Terminal ihren jeweiligen individuellen Kontostand abzufragen.

4.7 Beanstandungen der Betroffenen sind dem Arbeitgeber mitzuteilen. Der Beanstandung ist stattzugeben, wenn nicht nachzuweisen ist, dass die Beanstandung zu Unrecht besteht.

4.8 Auf Verlangen ist dem Betriebsrat eine Auflistung aller Kontostände zur Verfügung zu stellen.

4.9 Die tarifvertraglichen Ausschlussfristen finden keine Anwendung auf die Arbeitszeitkonten.

## **§ 5 Zeitausgleich**

5.1 Eine „Entnahme“ aus dem Arbeitszeitkonto kann in Stunden, Tagen oder auch Wochen individuell nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten oder kollektiv durch Betriebsvereinbarung vorgenommen werden. Grundsätzlich erfolgt der Ausgleich des Arbeitszeitkontos über Zeit.

5.2 Kann der Zeitausgleich im vereinbarten Zeitraum wegen Krankheit oder Kur des Arbeitnehmers nicht erfolgen, so ist unmittelbar nach Wiederaufnahme der Arbeit eine Regelung über den Zeitausgleich zu vereinbaren.

5.3 Kann der Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Gründen seinen individuell geplanten/geregelten Zeitausgleich nicht nehmen, so ist ihm dafür innerhalb von zwei Monaten ein zusammenhängender Zeitraum als Ausgleich zu gewähren. Erfolgt die Absage einer Freischicht mit den nachfolgend aufgeführten Ankündigungsfristen, so erhält der Arbeitnehmer dafür einen Freizeitausgleich, bei einer Ankündigungsfrist von:

- einer Woche: 100 %
- drei Arbeitstagen: 125 %
- einem Arbeitstag: 150 %.

5.4 Bei Gleitzeit erfolgt u. a. ein individueller Zeitausgleich durch Verkürzung/Verlängerung der regelmäßigen täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit.

## **§ 6 Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche aus angesammelter Arbeitszeit, so sind sie zu vergüten.

Nur bei fristloser Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber sind Zeitschulden mit Entgeltansprüchen zu verrechnen.

## **§ 7 Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Notdienst**

7.1 Mit Zustimmung der Betroffenen und nach Vereinbarung mit dem Betriebsrat können Arbeitnehmer zusätzlich zur vereinbarten regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit zur/zum Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst/Notdienst verpflichtet werden. In dieser Vereinbarung sind die Personen und die Dauer/Zeiträume abschließend zu regeln (Einsatzplan).

7.2 Werden Arbeitnehmer während ihres Bereitschaftsdienstes zur Arbeit herangezogen, so gelten die Wegezeiten von und zur Arbeitsstätte als Arbeitszeit.

7.3 Werden die Arbeitnehmer verpflichtet, ein Telefon bereitzustellen, so trägt der Arbeitgeber die Kosten der Einrichtung des Anschlusses und die Kosten der monatlichen Grundgebühr. Davon kann abgewichen werden, wenn der Arbeitgeber

den Arbeitnehmern während ihrer Rufbereitschaft ein Funktelefon kostenlos zur Verfügung stellt.

7.4 Für die Dauer der Arbeitszeit gelten die gesetzlichen/tariflichen Bestimmungen bzw. die Bestimmungen der §§ 2 und 3 dieser Betriebsvereinbarung entsprechend.

## **§ 8 Monatsentgelt**

8.1 Bei ungleichmäßiger Verteilung der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne des § 2 über einen Abrechnungszeitraum hinaus, ist auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats eine Monatsentgeltregelung für die Betroffenen zu vereinbaren.

8.2. Das monatliche Arbeitsentgelt setzt sich zusammen aus

- dem gleichmäßigen Monatsentgelt
- den variablen Entgeltbestandteilen.

8.2.1 Das gleichmäßige Monatsentgelt wird berechnet durch Multiplikation des tariflichen Stundenlohns oder des Akkordrichtsatzes zuzüglich der in dem Monat wiederkehrenden Lohnbestandteile, z.B. ständig wiederkehrende Zuschläge und Zulagen, mit der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und dem Monatsentgeltfaktor 4,35. Zum gleichmäßigen Monatsentgelt gehören auch die monatlich in gleicher Höhe wiederkehrenden Bestandteile des Arbeitsentgelts, die nicht auf einzelne Stunden bezogen sind (Pauschalen).

8.2.2 Zu den variablen Entgeltbestandteilen gehören alle diejenigen, die nicht Bestandteil des gleichmäßigen Monatsentgelts sind, z.B. unmittelbar leistungsabhängige Entgeltbestandteile (individuell oder gruppenbezogen), Vergütungen für Mehrarbeit, Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Erschwerniszulagen und -zuschläge. Die variablen Entgeltbestandteile werden entsprechend der Anzahl der geleisteten Stunden und der zu bezahlenden Stunden gezahlt.

8.2.3 Die variablen Entgeltbestandteile werden spätestens zusammen mit dem gleichmäßigen Monatsentgelt des Folgemonats ausgezahlt.

8.2.4 Bezahlte Ausfallzeiten führen nicht zu einer Kürzung des gleichmäßigen Monatsentgelts.

8.2.5 Bei unbezahlten Ausfallzeiten einschließlich Kurzarbeit ist das gleichmäßige Monatsentgelt um einen Betrag zu kürzen, der nach folgender Formel zu errechnen ist:

Zeiten des Freizeitausgleichs nach § 2 Ziffer 3 und 4, § 5 Ziffer 2 Absatz 4 gelten nicht als unbezahlte Ausfallzeiten im Sinne des Absatzes 1.

Bei Ein- und/oder Austritt während des abzurechnenden Monats gelten die vorstehenden Berechnungsverfahren entsprechend.

## **§ 9 Regelung bei Streitigkeiten**

Kommt eine Einigung über Regelungen aus dieser Betriebsvereinbarung nicht zustande, so entscheidet eine paritätische Kommission. Sie besteht aus sechs Personen, die je zur Hälfte vom Arbeitgeber und Betriebsrat benannt werden.

Erfolgt auch hier keine Einigung, so entscheidet die Einigungsstelle gemäß § 76 Absatz 5 BetrVG verbindlich.

## **§ 10 Inkrafttreten/Kündigung**

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann schriftlich mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende, erstmals zum [...] gekündigt werden.

Sie wirkt nach bis sie durch eine neue Betriebsvereinbarung ersetzt wird.

Während der Laufzeit dieser Betriebsvereinbarung werden keine betriebsbedingten Kündigungen ausgesprochen.