

Betriebsvereinbarung zum Thema Gruppenarbeit

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle gewerblichen Arbeitnehmer der Produktionsbereiche [...] sowie die Tag- und Abendschicht der Techniker, soweit sie sich an der Testphase beteiligen wollen. Während der Testphase wird zunächst die Gruppenarbeit an den [...] -maschinen eingeführt. Soweit die Testphase auf andere Produktionsbereiche erstreckt werden soll, ist eine neue Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat notwendig. Entgeltregelungen werden in einer "Entgeltbetriebsvereinbarung über Gruppenarbeit" getroffen.

§ 2 Zielsetzung und Definition

1. Gruppenarbeit verfolgt unternehmensbezogene und mitarbeiterbezogene Ziele. Aus betriebswirtschaftlicher Sicht dient die Gruppenarbeit der Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes, der Qualitätsverbesserung, der Optimierung von Organisationsabläufen sowie höhere Flexibilität beim Personaleinsatz. Aus der Sicht der Mitarbeiter soll die Gruppenarbeit zu höherer Arbeitszufriedenheit führen und eine stärkere Identifikation mit dem Betrieb ermöglichen. Ziel der Gruppenarbeit ist es, den Mitarbeitern in stärkerem Maße Gelegenheit zu geben, Fach- und Sozialkompetenz umzusetzen.
2. Gruppenarbeit im Sinne dieser Vereinbarung wird definiert als Zusammenarbeit einer bestimmten Zahl von Mitarbeitern in ganzheitlichen Arbeitsaufgaben, Übertragen sinnvoll abgegrenzter Tätigkeiten auf eine Gruppe, Lösen gemeinsamer Aufgaben durch Kooperation und Einräumung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen für die Gruppe.

§ 3 Kompetenzen der Gruppe

1. Die Gruppe setzt ihre Ziele innerhalb eines definierten Aufgabenbereichs gemeinsam um. Direkte Produktionsaufgaben werden mit indirekten Tätigkeiten wie Instandhaltung, Logistik, Qualitätssicherung zusammengefasst.
2. Die Gruppenmitglieder tragen im Rahmen erweiterter Kompetenzen gemeinsame Verantwortung für die jeweiligen Arbeitsergebnisse, insbesondere im Rahmen der Parameter Qualität, Produktivität, Kosten, Termine, Quantität und Kapazitätsnutzung, soweit für die Gruppe eine eigene Einflussmöglichkeit besteht.
3. Jede Gruppe nimmt selbständig folgende Aufgaben wahr: Arbeitseinteilung, Urlaubs- und Schichtplanung, Teamgespräche, Maßnahmen der Förderung der Zusammenarbeit (einschl. social-events), Entscheidungen über Maßnahmen der beruflichen Fortbildung im Rahmen vorgegebener Budgets.
4. An die zuständigen Zentralabteilungen berichtet die Gruppe über Verbesserungsmaßnahmen zur Optimierung des Arbeitssystems, der Arbeitsabläufe, der Arbeitsgestaltung und der Arbeitssicherheit.

§ 4 Gruppensprecher

1. Die Gruppe wählt einen Gruppensprecher, der die Gruppe nach innen und außen vertritt. Der Gruppensprecher handelt im Auftrag der Gruppe, verfügt über keine Weisungs- und Disziplinarbefugnisse, sondern moderiert die Arbeit der Gruppe.
2. Der Gruppensprecher wird in freier geheimer Wahl mit einfacher Mehrheit für die Dauer eines Jahres aus der Mitte der Gruppe gewählt.
3. Eine Abwahl des Gruppensprechers durch die Gruppe ist jederzeit in geheimer Wahl mit 2/3 der Stimmen der Gruppenmitglieder möglich.
4. Neben dem Gruppensprecher wird ein Stellvertreter oder eine Stellvertreterin gewählt. Der Stellvertreter vertritt den Gruppensprecher im Falle seiner Abwesenheit, bei Krankheit, Urlaub etc.
5. Der Gruppensprecher übernimmt neben der Moderation der Gruppe die Aufgabe, zwischen Meinungsverschiedenheiten der Beteiligten auszugleichen, den Informationsaustausch sicherzustellen, die Meister zu unterstützen, die Teamgespräche zu leiten und zur Motivation der Gruppe beizutragen.

§ 5 Gruppenstärke

1. Größe und Zusammensetzung einer Gruppe werden durch technische, arbeitsorganisatorische und räumliche Faktoren bestimmt. Die Zusammensetzung der Gruppe erfolgt mit Zustimmung des Betriebsrats. Die Zustimmung hat die Wirkung einer Erklärung des Betriebsrats gemäß § 99 BetrVG.
2. Bei der Zusammensetzung einer Gruppe ist darauf zu achten, dass eine ausgewogene, fachliche und soziologische Struktur entsteht. Mitarbeiter, die sich in mehrjähriger Zusammenarbeit bewährt haben, sollen bei der Gruppenbildung nicht auseinander gerissen werden.

§ 6 Teamgespräche

Teamgespräche sind zweckgerichtet und dienen der Lösung fachlicher, organisatorischer oder sozialer Fragen. Sie finden einmal im Monat außerhalb der Arbeitszeit statt.

Die Teams entscheiden selbst, über welche Themen diskutiert wird. Sie sind auch befugt, andere Personen zum Teamgespräch einzuladen. Vorgesetzte, Mitglieder des Betriebsrats oder einzelner Fachabteilungen sind verpflichtet, wenn die Gruppe dies wünscht, Rede und Antwort zu stehen.

§ 7 Aufgaben der Meister

Schwerpunkte in der Führungsaufgabe der Meister bilden bei der Gruppenarbeit die Betreuung der Fertigungsgruppen, die Vorgabe und Vereinbarung von Zielen, Unterstützung der Gruppe, wenn sich abzeichnet, dass die Ziele eventuell nicht erreicht werden, Informationsaustausch über die Gruppe hinaus, Unterstützung im Qualifizierungsprozeß, Mitarbeiterbeurteilung und Personaleinsatz. Die Besetzung der einzelnen Arbeitsplätze innerhalb der Gruppe wird von der Gruppe geregelt und bestimmt.

§ 8 Arbeitspensen, Qualifizierung und Personalbemessung

1. Arbeitspensen werden nicht einseitig von den Vorgesetzten festgelegt, sondern müssen in der Gruppe gemeinsam verabschiedet werden. Sind die betroffenen Mitarbeiter mit dem festgesetzten Pensum nicht einverstanden, können sie sich im Verfahren der §§ 84, 85 BetrVG an den Betriebsrat und dieser ggf. an die Einigungsstelle wenden. Das Soll-Arbeitspensum und die betrieblich notwendigen Schwankungen werden zwischen Vorgesetzten und

- Mitarbeitern unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Schichtzeiten besprochen und vereinbart. Bei der Durchsprache des Soll-Arbeitspensums werden Fragen, Einwände und Vorschläge der Mitarbeiter erörtert und eventuell zusätzliche Untersuchungen zur Klärung von Zweifelsfragen durchgeführt.
2. Die Soll-Personalbesetzung wird zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern besprochen und vereinbart. Grundlage bilden die Auswertung des PPS und die fachlich bekannten Daten. Die Soll-Personalbesetzung wird jeweils in zweijährigem Rhythmus auf ihre Aktualität und Stimmigkeit überprüft.
 3. Die betrieblichen Vorgesetzten machen Vorschläge, Mitarbeiter auf höheren Arbeitsebenen arbeiten zu lassen. Die Entscheidung über die Tätigkeit auf einer höheren Arbeitsebene fällt die Gruppe.

§ 9 Entlohnungsgrundsätze

1. Während der Testphase erhalten alle Mitarbeiter ihr bisheriges Einkommen. Die in den Fertigungsinseln tätigen Beschäftigten werden bis zur Einführung eines "flexiblen Prämienlohns" mit ihrem bisherigen Durchschnittsverdienst übernommen. Bisher erarbeitete Zuschläge aus Spät-, Nachtarbeit (ggf. Sonn- und Feiertagsarbeit), jedoch ohne Mehrarbeits- und sonstige Zulagen, werden bis zum Zeitpunkt der Einführung des "flexiblen Prämienlohns" weiterhin geleistet. Nach Ablauf von sechs Monaten soll ein flexibler Prämienlohn gezahlt werden.
2. Während der Testphase wird parallel zu den Gehaltsabrechnungen eine monatliche Berechnung durchgeführt, aus der der Mitarbeiter ersehen kann, welches Gehalt er auf Basis des "flexiblen Prämienlohnes" erzielt haben würde.
3. Das Modell "flexibler Prämienlohn" wird erst wirksam, wenn es in einer gesonderten Betriebsvereinbarung zur Entlohnung bei Gruppenarbeit mit dem Betriebsrat verabschiedet wurde.

§ 10 Arbeitszeit

1. Die Arbeitszeit wird für jede Fertigungsinsel gesondert festgelegt. Die Nutzungszeit soll 100 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Einzelheiten regelt eine Betriebsvereinbarung.
2. Als Rahmenvereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat steht fest, dass das Arbeitsmodell keine Samstagarbeit als Regelarbeitszeit, keine persönliche Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden pro Tag und möglichst kurze Nachtschichten vorsieht.

§ 11 Rechte des Betriebsrats

1. Der Betriebsrat ist Mitglied des Projektteams zur Einführung von Gruppenarbeit. Er benennt zwei Mitglieder für das Team.
2. Der Betriebsrat hat außerdem die Möglichkeit, ständige Mitglieder für die Kernteams und die Arbeitsgruppen zu benennen, die die Arbeit bei der Entwicklung bei der Gruppenarbeit beobachten und begleiten.
3. Der Betriebsrat erhält außerdem sämtliche Erfahrungsberichte, die im Projektteam erstellt werden.

§ 12 Konfliktlösung

Wird bei Festlegung oder Änderung der Soll-Personalbesetzung oder des Soll-Arbeitspensums keine Einigung erzielt, entscheidet hierüber innerhalb von zehn Tagen die betriebliche Einigungsstelle. Den Mitgliedern der Einigungsstelle sind sämtliche zur Beurteilung der Angelegenheit notwendigen Unterlagen zur Verfügung

zu stellen. Im Einigungsstellenverfahren sind betroffene Mitarbeiter, der Gruppensprecher und Mitarbeiter des Projektteams anzuhören.

§ 13 Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft. Sie gilt zunächst befristet bis zum [...]. Alle Regelungen dieser Vereinbarung entfallen, wenn das Projekt "Gruppenarbeit" eingestellt wird. Die Betriebsvereinbarung kann, ohne dass sie nachwirkt, mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.