

Betriebsvereinbarung zum Thema Konfliktregelung – Arbeitszeitflexibilisierung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

(1) Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung sind Konfliktregelungs- und Beteiligungsverfahren bei der Anwendung von Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit, Mehrarbeitskonto, Zeiterfassung).

(2) Diese Vereinbarung gilt für alle Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter des Unternehmens, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, der Auszubildenden und der Praktikanten.

§ 2 Verantwortlichkeit

(1) Das Unternehmen und der Betriebsrat bekennen sich zum Grundsatz der Arbeitszeitsouveränität der Mitarbeiter. Wegen der selbständigen und eigenverantwortlichen Gestaltung der Tagesarbeitszeit haben sich in erster Linie die Mitarbeiter in den zeitautonomen Arbeitsgruppen selbst abzustimmen.

(2) Können sich die zeitautonomen Arbeitsgruppen nicht darüber verständigen, wie sie den ordnungsgemäßen Betriebsablauf sichern wollen, entscheidet der Vorgesetzte unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiter. Es ist Aufgabe der Führungskräfte darauf zu achten, dass einzelne Mitarbeiter nicht benachteiligt werden.

(3) Die gesetzlichen Rechte der betrieblichen Interessenvertreter bleiben unberührt.

§ 3 Konfliktmechanismus / Paritätische Kommission "Arbeitszeitflexibilisierung"

(1) Abweichungen von den getroffenen Regelungen sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

(2) Ergeben sich aus den Regelungen der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung Meinungsverschiedenheiten zwischen den örtlichen Betriebsparteien, so ist zunächst ein betriebsinterner Einigungsversuch auf Betriebsebene vorzunehmen.

(3) Führt dieser Einigungsversuch nicht zu einem einvernehmlichen Ergebnis, kann jede Betriebspartei eine Schiedsstelle anrufen, die aus drei Mitgliedern des zuständigen Betriebsrates sowie drei Vertretern der Unternehmensseite besteht.

(4) Die Schiedsstelle als "Arbeitszeitflexibilisierungskommission" klärt u. a.

- Fälle, in denen Widersprüche gegen Entscheidungen der Vorgesetzten geltend gemacht werden und

- Eingaben von Beschäftigten aufgrund nicht berücksichtigter Arbeitszeitwünsche

(5) Unabhängig von der Funktion als Schiedsstelle soll die Kommission mindestens zweimal im Kalenderjahr zusammentreten, mit dem Ziel, alle Fragen der Auslegung und Durchführung der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung sowie über mögliche Verbesserungen zu beraten.

(6) Kommt eine Einigung auch in der Schiedsstelle nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle.

§ 4 Rechte und Beteiligung der Beschäftigten

(1) Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich über arbeitszeitbezogene Entscheidungen des unmittelbaren Vorgesetzten bzw. der Personalfunktion bei dem Betriebsrat oder der Arbeitszeitflexibilisierungs-kommission zu beschweren. Hieraus dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

(2) Die von der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle betroffenen Arbeitnehmer werden umfassend und rechtzeitig beteiligt.

(3) Mitarbeiter werden jährlich nach ihren Arbeitszeitwünschen befragt.

(4) Der Einführungsprozeß flexibler Arbeitszeitmodelle wird durch begleitende Qualifizierungsmaßnahmen und zielgruppenspezifische Informationsmaterialien unterstützt.

§ 5 Inkrafttreten/Beendigung

(1) Diese Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Diese Vereinbarung kann mit einer beiderseitigen Frist von 6 Monaten zum Jahresende ganz oder teilweise gekündigt werden. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen. In diesem Fall bleibt diese Vereinbarung bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung bestehen.

(2) Sollte eine Vorschrift dieser Vereinbarung nicht mit dem geltenden Recht in Übereinstimmung stehen und deshalb unwirksam sein, behalten die anderen Regelungen dieser Vereinbarung ihre Gültigkeit. Die unwirksame Regelung ist rechtskonform so auszulegen, dass sie dem beiderseitigen Willen der Parteien entspricht.