**Freiwillige** **Betriebsvereinbarung
für Ausfälle in den angeordneten Dienstplänen**

zwischen der

Betriebsleitung ……………………………., vertreten durch …………………

- Arbeitgeber –

und deren

Betriebsrat, vertreten durch dessen Vorsitzenden, …………………………….

- Betriebsrat –

Die rechtzeitige Information der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage und ihre Lage stellt sicher, dass sie verbindlich ihr Leben planen und sich auf die Arbeitszeiten vorbereiten können.

Arbeitsspitzen und Personalengpässe begründen das Interesse des Arbeitgebers, im Einzelfall Dienste abweichend von dem vom Betriebsrat bereits genehmigten Dienstplan zu verlängern, zu verschieben und einzufügen.

# 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt

1. persönlich für alle Arbeitnehmerinnen[[1]](#footnote-1) i.S.v. BetrVG § 5 des Betriebes,
2. zeitlich ab dem Tag der Unterzeichnung und
3. inhaltlich für ein Dienstausfallkonzept.

# 2 Regelungsgegenstand Dienstausfallkonzept und Mitbestimmungsverfahren

Diese Betriebsvereinbarung regelt die

2.1 Einteilung zu, die Anordnung und das Dulden von Arbeitsstunden in Folge Dienstausfalles zu dessen betrieblichen Ausgleich

2.2 im Zuge der Durchführung rechtswirksam und verbindlich angeordneter Dienstpläne.

# 3 Eskalationsstufen des Ausfallkonzepts

Der Arbeitgeber regelt, wie Vorgesetzte bei unvorhergesehenen Engpässen Unterstützung durch Alternativen bekommen, falls in deren Organisationsbereich die Bereitschaft zum freiwilligen kurzfristigen Dienstwechsel erschöpft ist.

Der Arbeitgeber prüft die Umsetzbarkeit der folgenden Maßnahmen in der hier geregelten Reihenfolge. Er dokumentiert das Ergebnis seiner Prüfung und schickt es dem Betriebsrat unverzüglich per E-Mail. Er setzt – unter Beachtung der Vorgaben in Ziffer 4 und 5 - die Maßnahme der ersten Stufe, die umsetzbar ist, um.

3.1 **Einsatz** aus demselben oder einem anderen Arbeitsbereich (Organisationseinheit) des Betriebes bei **gleicher Arbeitszeitlage und -dauer**

Der Arbeitgeber darf Arbeitnehmerinnen dann aus demselben oder einem anderen Arbeitsbereich einsetzen, wenn die mit dem Betriebsrat für den abgebenden Arbeitsbereich für diese Schicht festgelegte Mindestbesetzung dadurch nicht unterschritten wird und die Arbeitszeitlage und -dauer der Arbeitnehmerin gleich wie im Dienstplan ursprünglich angeordnet bleibt (also z.B. von der Frühschicht im einen Arbeitsbereich zur gleich langen und gleich gelagerten Frühschicht in einem anderen Arbeitsbereich des Betriebes).

Ihnen wird zumindest die Arbeitszeitdauer als geleistet auf ihre Zeitschuld angerechnet, die im Dienstplan ursprünglich für diesen Kalendertag angeordnet war.

3.2 **Verlängerung** eines angeordneten Dienstes (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3) in **demselben Arbeitsbereich (Organisationseinheit)** des Betriebes

Der Arbeitgeber darf mit Arbeitnehmerinnen vereinbaren oder dulden, dass sie im Dienstplan die angeordnete Dauer eines Dienstes in demselben Arbeitsbereich des Betriebes einmalig[[2]](#footnote-2) verlängern und Beginn und/oder Ende verschieben.

Ihnen wird für die zusätzliche Arbeitszeitdauer ein Belastungszuschlag von 50 v.H. auf das Arbeitszeitkonto zugebucht.

Hiervon werden stattdessen für geleistete

Nachtarbeit 20 v.H.,

Sonntagsarbeit 25 v.H.

Vorfesttags- und Feiertagsarbeit die gesamten 50 v.H.,

als Zeitzuschläge (EstG § 3b; Sozialversicherungsverordnung § 1) ausbezahlt.

3.3 **Verlängerung** eines angeordneten Dienstes (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3) mit **Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes

Der Arbeitgeber darf mit Arbeitnehmerinnen vereinbaren oder dulden, dass sie im Dienstplan die angeordnete Dauer eines Dienstes einmalig verlängern und Beginn und/oder Ende verschieben bei gleichzeitigem Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich des Betriebes, wenn die mit dem Betriebsrat für den abgebenden Arbeitsbereich für diese Schicht festgelegte Mindestbesetzung dadurch nicht unterschritten wird.

Ihnen wird zumindest die Arbeitszeitdauer als geleistet auf ihre Zeitschuld angerechnet, die im Dienstplan ursprünglich für diese Kalendertage angeordnet war. Es gelten im Übrigen die Rechtsfolgen aus 3.2. Satz 2 und 3.

3.4 **Verschiebungen** im Dienstplan der Arbeitnehmerin (Schichtwechsel) in **demselben Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes

Der Arbeitgeber darf mit Arbeitnehmerinnen vereinbaren oder dulden, dass sie kurzfristig den im Dienstplan angeordneten Dienst an diesem oder einem anderen Tag gegen einen anderen Dienst am selben Tag (hiervon sind auch Nachtschichten umfasst, die am selben Tag beginnen) tauschen.

Ihnen wird zumindest die Arbeitszeitdauer als geleistet auf ihre Zeitschuld angerechnet, die im Dienstplan ursprünglich für diese Kalendertage angeordnet war. Soweit die Arbeitnehmerin aufgrund dieses Schichtwechsels (z.B. wegen einzuhaltender Ruhezeiten) einen darauffolgenden im Dienstplan ursprünglich vorgesehenen Dienst nicht oder nicht vollständig ausüben kann, werden auch diese Zeiten auf ihre Zeitschuld angerechnet. Es gelten im Übrigen die Rechtsfolgen aus 3.2. Satz 2 und 3.

3.5 **Verschiebungen** im Dienstplan der Arbeitnehmerin (Schichtwechsel) mit **Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes

Der Arbeitgeber darf mit Arbeitnehmerinnen vereinbaren oder dulden, dass sie kurzfristig den im Dienstplan angeordneten Dienst an diesem oder einem anderen Tag gegen einen anderen Dienst am selben Tag (hiervon sind auch Nachtschichten umfasst, die am selben Tag beginnen) tauschen bei gleichzeitigem Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich des Betriebes, wenn die mit dem Betriebsrat für den abgebenden Arbeitsbereich für diese Schicht festgelegte Mindestbesetzung dadurch nicht unterschritten wird

Ihnen wird zumindest die Arbeitszeitdauer als geleistet auf ihre Zeitschuld angerechnet, die im Dienstplan ursprünglich für diese Kalendertage angeordnet war. Soweit die Arbeitnehmerin aufgrund dieses Schichtwechsels (z.B. wegen einzuhaltender Ruhezeiten) einen darauffolgenden im Dienstplan ursprünglich vorgesehenen Dienst nicht oder nicht vollständig ausüben kann, werden auch diese Zeiten auf ihre Zeitschuld angerechnet. Es gelten im Übrigen die Rechtsfolgen aus 3.2. Satz 2 und 3.

3.6 **Arbeitsleistung** von **an diesem Tag nicht geplanten** Arbeitnehmerinnen des Betriebes

Der Arbeitgeber darf mit Arbeitnehmerinnen über deren geschuldete Vertragspflicht hinaus an deren planmäßig freien Arbeitstagen kurzfristig jeweils eine Inanspruchnahme vereinbaren. Diese überschreitet nicht die Höchstgrenze von 10 Stunden; eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden Dauer schließt sich an. Sie wird vergütungsrechtlich mindestens wie Inanspruchnahmen im Rahmen von Rufbereitschaften gewertet.

Ihnen wird für die zusätzliche Arbeitszeitdauer ein Belastungszuschlag von 100 v.H. auf das Arbeitszeitkonto zugebucht.

Hiervon werden stattdessen für geleistete

Nachtarbeit 20 v.H.,

Sonntagsarbeit 25 v.H.

Vorfesttags- und Feiertagsarbeit 90 v.H.,

als Zeitzuschläge (EstG § 3b; Sozialversicherungsverordnung § 1) ausbezahlt.

Soweit die Arbeitnehmerin aufgrund dieser Arbeitsleistung (z.B. wegen einzuhaltender Ruhezeiten) einen darauffolgenden im Dienstplan ursprünglich vorgesehenen Dienst nicht oder nicht vollständig ausüben kann, werden auch diese Zeiten auf ihre Zeitschuld angerechnet.

3.7 kurzfristige Eingliederung von externen Arbeitnehmerinnen

Der Arbeitgeber darf aus anderen tarifgebundenen Unternehmen außerhalb des Werkes, denen die Verleihung behördlich gestattet ist, Arbeitnehmerinnen auf Zeit heranziehen.

# 4 Einschränkungen für diese Anordnung

4.1 Anordnungen aller Eskalationsstufen halten sich zusammen mit der übrigen werktäglichen Arbeitszeit in der Höchstgrenze von 10 Stunden werktäglich; eine Ruhezeit von mindestens 10 Stunden Dauer schließt sich an.

4.2 Die Anordnung aller Eskalationsstufen ist ausgeschlossen für Auszubildende und werdende Mütter. Sie setzen bei Müttern und Vätern mit Kindern unter 12 Jahren die Betreuung deren Kinder voraus.

4.3 Anordnungen aller Eskalationsstufen zur Verlängerung, Veränderung und Einteilung der Arbeitszeit erfolgen während der Arbeitszeit. Arbeitnehmerinnen können sich ausdrücklich schriftlich bereit erklären, auch außerhalb ihrer Arbeitszeit Vorschläge für Arbeitszeitänderungen entgegenzunehmen; das Einverständnis ist jederzeit widerruflich. Der Betriebsrat erhält unverzüglich eine Kopie einer solchen Einverständniserklärung.

4.3 Anordnungen aller Eskalationsstufen bis auf Nummer 3.1 stehen unter dem Vorbehalt, dass die in diesem Arbeitsbereich eingerichteten Arbeitszeitkonten der betroffenen dauerhaft eingesetzten Arbeitnehmerinnen noch Zubuchungen u.a. für Mehrarbeit oder Überstunden aufnehmen können.

4.3 Anordnungen aller Eskalationsstufen sind bei dauerhaft eingesetzten schwerbehinderten oder gleichgestellten Arbeitnehmerinnen ausgeschlossen.

# 5 Dokumentation

5.1 Der Arbeitgeber dokumentiert die Lage der Dienste, der geleisteten zusätzlichen Arbeitsstunden binnen sieben Kalendertagen in der elektronisch gestützten Arbeitszeitdokumentation und den geänderten Einsatzort.

5.2 In den Fällen, in denen zwischen Änderung und Leistung des geänderten Dienstes eine kürzere Ankündigungsfrist als ein Kalendertag liegt, dokumentiert der Arbeitgeber zeitnah dem Betriebsrat Folgendes: Die geplante und tatsächliche Besetzung, die Gründe des Ausfalls, die Ausfallquote (Anzahl der aufgrund Ausfall nachbesetzten Dienste zur Gesamtzahl am Ende des abgeschlossenen Planturnus), Ablauf und Chronologie der Maßnahmenprüfungen sowie das Ergebnis der Anfragen bei den Arbeitnehmerinnen, die erreichte Eskalationsstufe und deren Begründung, angewandte Managementzeit sowie zusätzliche Personalkosten.

5.3 Der Betriebsrat hat ungehinderte Leserechte in diese Dokumentation, hilfsweise überlässt die Betriebsleitung ihm die Ausdrucke aller betreffenden Erfassungen.

# 6 Mitbestimmung

Die Zustimmung des Betriebsrates gilt unter den unter Ziffer 3 bis 5 vorgenannten Voraussetzungen – mit Ausnahme der Arbeitnehmer/innen mit befristeten Verträgen – als erteilt, falls (kumulativ)

6.1 in den Eskalationsstufen 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 und 3.6 die schriftliche Zustimmung der Arbeitnehmerin zur Verlängerung- und Veränderung der Arbeitszeit sowie der Einteilung zur Überarbeit spätestens zu Beginn der Inanspruchnahme dem Betriebsrat auf Verlangen vorgelegt werden kann,

6.2. die Personalplanung, insbesondere der gegenwärtige und künftige Personalbedarf (BetrVG § 92), als schriftlicher Stellenplan für diesen Arbeitsbereich dem Betriebsrat erst mitgeteilt und dann bei der Planung eingehalten wurde,

6.3 die Mindestbesetzung dieser Schicht in diesem Bereich zwischen den Betriebsparteien vereinbart und dann bei der Planung eingehalten wurde,

6.4 im vorausgehenden Gespräch gemäß BetrVG § 74 (1) die Entwicklung der Überarbeit und der Dienstplanänderungen auf Betreiben des Arbeitgebers in diesem Arbeitsbereich beraten wurde und

6.5 im mitbestimmt angeordneten Dienstplan die Ersatzruhetage bezeichnet sind und die Inanspruchnahme weder diese noch die vorgeschriebene angrenzende Ruhezeit verletzt.

# 7 Kündigung

Arbeitgeber oder Betriebsrat können diese Betriebsvereinbarung ohne Frist kündigen. Diese Betriebsvereinbarung entfaltet keine Nachwirkung.

…………………………………, den .......................

Für den Arbeitgeber Für den Betriebsrat

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Betriebsleiterin Vorsitzender des Betriebsrates

Anlage **Eskalationsstufen**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Eingriff in die Planung | Ausgleich |
| 1 | **Einsatz** aus demselben oder einem anderen Arbeitsbereich (Organisationseinheit) des Betriebes bei **gleicher Arbeitszeitlage und -dauer** | gearbeitet wie geplant |
| 2 | **Verlängerung** eines angeordneten Dienstes (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3) in **demselben Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes | Belastungszuschlag von 50 v.H. auf das AZ-Konto.Davon jedochNachtarbeit 20 v.H., Sonntagsarbeit 25 v.H.Vorfesttags- und Feiertagsarbeit die gesamten 50 v.H.,steuer und sozialabgabenfrei |
| 3 | **Verlängerung** eines angeordneten Dienstes (BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 3) mit **Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes | gewertet wie gearbeitet, mindestens wie geplant.Belastungszuschlag von 50 v.H. auf das AZ-KontoDavon jedochNachtarbeit 20 v.H., Sonntagsarbeit 25 v.H.Vorfesttags- und Feiertagsarbeit die gesamten 50 v.H.,steuer und sozialabgabenfrei |
| 4 | **Verschiebungen** im Dienstplan der Arbeitnehmerin (Schichtwechsel) in **demselben Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes | gewertet wie gearbeitet, mindestens wie geplant.Belastungszuschlag von 50 v.H. auf das AZ-KontoDavon jedochNachtarbeit 20 v.H., Sonntagsarbeit 25 v.H.Vorfesttags- und Feiertagsarbeit die gesamten 50 v.H.,steuer und sozialabgabenfrei |
| 5 | **Verschiebungen** im Dienstplan der Arbeitnehmerin (Schichtwechsel) mit **Wechsel aus einem anderen Arbeitsbereich** (Organisationseinheit) des Betriebes  | gewertet wie gearbeitet, mindestens wie geplant.Belastungszuschlag von 50 v.H. auf das AZ-KontoDavon jedochNachtarbeit 20 v.H., Sonntagsarbeit 25 v.H.Vorfesttags- und Feiertagsarbeit die gesamten 50 v.H.,steuer und sozialabgabenfrei |
| 6 | **Arbeitsleistung** von **an diesem Tag nicht geplanten** Arbeitnehmerinnen des Betriebes | gewertet wie gearbeitet, mindestens wie geplantBelastungszuschlag von 100 v.H. auf das AZ-KontoNachtarbeit 20 v.H.,Sonntagsarbeit 25 v.H.Vorfesttags- und Feiertagsarbeit 90 v.H.,steuer und sozialabgabenfrei |
| 7 | kurzfristige Eingliederung von **externen** Arbeitnehmerinnen |  |

Die Belastungszuschläge beziehen sich auf die während im mitbestimmt angeordneten Plan als Frei festgelegten Zeiten geleisteten Zeitanteile.

1. „Arbeitnehmerinnen“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung sind Arbeitnehmerinnen wie Arbeitnehmer. [↑](#footnote-ref-1)
2. „Einmalig“ im Sinne dieser Betriebsvereinbarung bedeutet, dass sich die Vereinbarung oder Duldung der Dienstverlängerung bzw. -änderung auf jeweils nur 1 konkreten Dienst bezieht, also dadurch kein Einverständnis zu einer Verlängerung bzw. Änderung von mehreren Diensten erteilt wird. [↑](#footnote-ref-2)