

Betriebsvereinbarung zum Thema Konfliktregelung bei Arbeitszeitflexibilisierung

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß §§ 84, 86 BetrVG vereinbart:

1. Geschäftsleitung und Betriebsrat sind sich einig, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Effizienz eines Unternehmens steigert. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen aber Mechanismen zur Konfliktlösung zur Verfügung stehen, die geeignet sind, die Konflikte schnell und wirksam zu lösen.
2. Diese Vereinbarung ist anwendbar auf alle Arbeitnehmer des Unternehmens mit Ausnahme der leitenden Angestellten, Auszubildenden und Praktikanten.
3. Es besteht Einigkeit, dass die Mitarbeiter ihre Tagesarbeitszeit selbstständig und eigenverantwortlich gestalten sollen. Deshalb haben sich die Arbeitnehmer/innen in 1. Linie in den einzelnen Arbeitsgruppen abzustimmen.
4. Kann keine Einigung erzielt werden, entscheidet der Vorgesetzte unter Berücksichtigung der Interessen des Betriebes und der Mitarbeiter. Dabei ist der Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten.
5. Werden Abweichungen von den getroffenen Arbeitszeitregelungen erforderlich, sind diese im Einzelnen mit dem Betriebsrat abzusprechen.
6. Ergeben sich wegen der in den Betriebsvereinbarungen [...] vom [...] geregelten Arbeitszeitflexibilisierungen Meinungsverschiedenheiten zwischen den Betriebspartnern, ist zunächst ein betriebsinternen Einigungsversuch vorzunehmen.
7. Kommt es zu keiner Einigung, kann jede Seite die betriebliche Schiedsstelle anrufen, die aus jeweils [...] Vertretern des Arbeitgebers und des Betriebsrates besteht.
8. Die Schiedsstelle ist zuständig für die Behandlung von Widersprüchen gegen Entscheidungen des Vorgesetzten und von Eingaben z. B. von Arbeitnehmern, deren Arbeitszeitwünsche keine Berücksichtigung gefunden haben.
9. Die Schiedsstelle tritt jeweils bei Bedarf zusammen. Darüber hinaus soll sie mindestens [...] Mal pro Kalenderjahr zusammentreten, um alle Fragen zur Auslegung und Durchführung der Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitflexibilisierung zu klären und über mögliche Verbesserungen zu beraten.
10. Die Schiedsstelle vermittelt und macht den Beteiligten Vorschläge. Verbindlich werden die Vorschläge aber nur, wenn beide Betriebsparteien zustimmen.
11. Wird auch mit Hilfe der Schiedsstelle keine Einigung erreicht, entscheidet die betriebliche Einigungsstelle
12. Die Mitarbeiter können sich über Entscheidungen des Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung die Arbeitszeitflexibilisierung betreffend beim Betriebsrat beschweren. Die Beschäftigten dürfen wegen einer Beschwerde nicht benachteiligt werden.
13. Alle Mitarbeiter, die von der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle betroffen sind, werden rechtzeitig und umfassend beteiligt.
14. Während der Dauer der Einführung dieser Modelle werden die Betroffenen mit speziell auf ihre Zielgruppe ausgerichteten Informationen versorgt. Außerdem besteht die Möglichkeit, an begleitenden Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen.

15. Einmal pro Kalenderjahr werden die Arbeitnehmer nach ihren Arbeitszeit-Wünschen befragt.
16. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.