

Betriebsvereinbarung zum Thema Lebensarbeitszeitkonto

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

1. Diese Betriebsvereinbarung wird abgeschlossen, um trotz der Einführung der [...] -Stunden-Woche die Betriebszeit beibehalten zu können. Auf diese Weise kann den betrieblichen Erfordernissen Rechnung getragen werden, aber auch den Mitarbeitern ein vorzeitiger Ruhestand oder ein Gleiten in den Ruhestand ermöglicht werden.
2. In den Genuss des Lebensarbeitszeitkontos kommen alle im Schichtbetrieb tätigen Arbeitnehmer, die vollzeitbeschäftigt sind und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Geschäftsleitung und Betriebsrat prüfen nach [...] Monaten die Ausweitung des Modells auf weitere Mitarbeiter.
3. Auch nach Einführung der [...] -Woche wird das bisherige [...] -Schicht-System und die Arbeitszeit von [...] Stunden beibehalten. Dadurch erzielt jeder Beschäftigte im Schichtbetrieb pro Jahr ein Arbeitszeitguthaben von insgesamt [...] Stunden, d.h. [...] Stunden pro Woche.
4. Dieses Guthaben wird bis zur Höchstgrenze von [...] Stunden, d.h. [...] Tagen pro Kalenderjahr in Verfügungstage umgewandelt und im Laufe des Jahres in Freizeit abgegolten. Die verbleibenden Guthaben-Stunden werden dem persönlichen Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben.
5. Für die zeitliche Festlegung der Verfügungstage geltende folgende Grundsätze:
 - Über [...] Verfügungstage muss der Vorgesetzte kurzfristig verfügen dürfen.
 - [...] Verfügungstage werden bereits vor Beginn des Kalenderjahres von den Mitarbeitern in Absprache mit den Vorgesetzten festgesetzt.
 - Bereits zu diesem Zeitpunkt können die Mitarbeiter auch einen Teil der Stunden auf das persönliche Lebensarbeitszeitkonto übertragen lassen.
 - Die eingeplanten Verfügungstage müssen auch tatsächlich genommen werden können. Ausnahmen können nur aus dringenden betrieblichen Gründen und nach Rücksprache mit dem Betriebsrat gemacht werden.
 - Über [...] Verfügungstage kann der Mitarbeiter kurzfristig verfügen.

Für jeden Arbeitnehmer ist ein persönliches Lebensarbeitszeitkonto auf Stundenbasis zu errichten. Auf dieses Konto ist das gesamte, im jeweiligen Kalenderjahr angesammelte Zeitguthaben zu übertragen, soweit es nicht abgegolten worden ist. Dies gilt auch für die Verfügungstage, über die die Mitarbeiter bzw. Vorgesetzten bis zum Ablauf des Kalenderjahres nicht verfügt haben. Fehlzeiten wie z. B. Urlaubs- oder Krankheitstage können keine Zeitgutschrift begründen. Der Anspruch auf das Zeitguthaben kann nicht verfallen. Jeder Arbeitnehmer erhält zum Ende des Kalenderjahres eine Information über den Stand seines Kontos. Der Arbeitgeber wird die ihm aus dem Lebensarbeitszeitkonto entstehenden Verpflichtungen in der Bilanz gesondert ausweisen und durch entsprechende Rückstellung für die Sicherung der Ansprüche der Mitarbeiter sorgen. Die Verfügungstage bedeuten für den Mitarbeiter eine bezahlte Freistellung von der Arbeit. Es wird das zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme erzielte durchschnittliche monatliche Brutto-Arbeitsentgelt weiter gezahlt. Die Berechnung erfolgt nach den Vorschriften des Tarifvertrages [...]. Der Durchschnitt ist anhand der letzten 12 Monate zu berechnen, die vor der

Inanspruchnahme des Zeitguthabens liegen. Alle anderen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis wie z. B. auf Sonderzahlungen oder vermögenswirksame Leistungen bleiben erhalten. Das Zeitguthaben soll für einen vorzeitigen Ruhestand verwendet werden. Wenn es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen, soll Teilzeit und damit ein Gleiten in den Ruhestand ermöglicht werden. Auf die Wünsche der Mitarbeiter ist soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen. Das Zeitguthaben ist von den Beschäftigten rechtzeitig vor dem Eintritt in den Ruhestand zu nehmen. Soweit ein Gleiten in den Ruhestand gewünscht wird, muss dies mindestens [...] Monate vor Beginn schriftlich beantragt werden. Aus dem Lebensarbeitszeitkonto können keine einzelnen Tage entnommen werden. Im Übrigen ist eine vorzeitige Zeitentnahme nicht vor [...] Jahren und nur unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Die Zeitentnahme muss möglichst in einem zusammenhängenden Block von [...] Monaten genommen werden. Um diese Mindestzeit zu erreichen, können auch Urlaubsansprüche verwendet werden.
- Der Geschäftsleitung muss die vorzeitige Freizeitnahme rechtzeitig mitgeteilt werden. Sie kann nur dann aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden, wenn der Mitarbeiter nicht mindestens [...] Monate vorher beantragt hat.

Scheidet der Arbeitnehmer vor [...] aus dem Unternehmen aus, ist das Lebensarbeitszeitkonto abzugelten. Ist dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich, wird das Konto entsprechend den Grundsätzen der Zif. 8 ausgezahlt. Stirbt der Beschäftigte, wird die Abgeltung an die bezugsberechtigten Hinterbliebenen ausgezahlt. Die finanziellen Abgeltungen sind in jedem Fall lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig. Wird ein Arbeitnehmer an einem der Verfügungstage krank, werden die Fehltage nicht auf die Freizeitentnahme angerechnet. Für die Dauer der Erkrankung besteht Anspruch auf Lohnfortzahlung bzw. Krankengeld. Es gelten die Anzeige- und Nachweispflichten des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Alle Streitigkeiten, die sich aus dieser Betriebsvereinbarung ergeben, sind einvernehmlich zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat zu beseitigen. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit dem Tage der Unterzeichnung in Kraft und kann von beiden Seiten mit einer Frist von [...] Monaten gekündigt werden.