

BV Teilzeit im Außendienst Nr. 04/2014

Unternehmerische, demografische und personalpolitische Aspekte sowie das Interesse der Betriebsparteien, die Mitarbeiter¹ bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen zu unterstützen, hatten zur Entwicklung eines Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“ geführt. „Teilzeit im Außendienst“ wurde als Pilot mit einer Laufzeit von 3,5 Jahren auf Basis der Betriebsvereinbarung 03/2011 im Unternehmen eingeführt.

In der Arbeitsgruppe „Teilzeit im Außendienst“ mit Vertretern aus HR-, Bereichs- und BR-Vertretern wurden die Ergebnisse dieses Piloten „Teilzeit im Außendienst“ ausgewertet und zusammengefasst. Auf Grundlage der gesammelten positiven Erfahrungen haben die Betriebsparteien sich entschieden, dieses Arbeitszeitmodell weiter zu entwickeln und fortzuführen.

Auf Basis der in dieser Arbeitsgruppe erarbeiteten Rahmenbedingungen wird zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat folgende freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

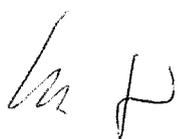
§ 1 Zielsetzung

Aufgrund der Besonderheit der Außendiensttätigkeit, sowie regionaler bzw. BU-spezifischer Unterschiede/Anforderungen, ist eine klassische Umsetzung von Teilzeit, wie man sie beispielsweise in Verwaltungsbereichen kennt, im Außendienst nicht möglich.

Sämtliche unternehmerische Entscheidungen basieren auf Vollzeitarbeitsplätzen im Außendienst. Diese unternehmerische Planungsvorgabe bildet die Basis für die Weiterführung des innovativen Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“. Hierbei soll sowohl den unternehmerischen Anforderungen im Außendienst als auch den persönlichen Interessen der Außendienst-Mitarbeiter an Teilzeit Rechnung getragen werden.

Unternehmerische, demografische und personalpolitische Aspekte sowie das Interesse der Betriebsparteien, die Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen zu unterstützen, sind Gründe für die unbefristete Fortführung des Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“.

¹ alle Ausführungen im Text gelten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in gleicher Weise



§ 2 Geltungsbereich

Es besteht Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien, dass diese Betriebsvereinbarung für Mitarbeiter im Außendienst ohne disziplinarische Führungsverantwortung gilt.

Im Übrigen gelten die Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).

§ 3 Teilzeit im Außendienst

Im Außendienst werden keine alleinigen Teilzeitstellen geschaffen. Das Organisationskonzept basiert auf Vollzeitarbeitsplätzen im Außendienst.

Die Möglichkeit in Teilzeit im Außendienst zu arbeiten ist nur im Rahmen des Jobsharingmodells möglich, d.h. zwei Mitarbeiter teilen sich eine Außendienst-Stelle. Aufgrund betrieblicher Arbeitsabläufe ist die Umsetzung des Jobsharingmodells nur an ganzen Arbeitstagen möglich.

Teilzeit im Rahmen des Jobsharingmodells ist nur mit folgenden Beschäftigungsgraden möglich:

50 – 50 Prozent

60 – 40 Prozent

Ein Jobsharingmodell mit anderen Beschäftigungsgraden ist aus jetziger Sicht aus betrieblichen Gründen ausgeschlossen.

Die Betriebsparteien haben im Rahmen der Verhandlungen zu dieser Betriebsvereinbarung die Möglichkeiten diskutiert, einen Beschäftigungsgrad von 80% zu ermöglichen. Aufgrund der bestehenden betrieblichen Situation konnte kein praktikables Umsetzungsmodell gefunden werden. Bei möglichen neuen Ansatzpunkten werden die Parteien die Gespräche hierzu umgehend wieder aufnehmen.

Bei der Gestaltung der zeitlichen Lage der Teilzeitarbeit ist den betrieblichen Anforderungen und den individuellen Interessen des Mitarbeiters hinreichend Rechnung zu tragen.

Nach § 8 Abs. 5 TzBfG kann der Arbeitgeber die mit dem Arbeitnehmer festgelegte Arbeitszeit wieder ändern, wenn das betriebliche Interesse daran dem Interesse des Arbeitnehmers an der Beibehaltung erheblich überwiegt und der Arbeitgeber die Änderung spätestens 1 Monat vorher angekündigt hat.

Bezogen auf den jeweiligen Beschäftigungsgrad teilt sich die Lage der Arbeitszeit wie folgt auf:

Beschäftigungsgrad von 40%:

Für den Mitarbeiter wird jeweils die Lage der Arbeitszeit pro Woche festgelegt, so dass er in einer Woche an 2 Tagen arbeitet.

Beschäftigungsgrad von 50 %:

Für den Mitarbeiter wird jeweils die Lage der Arbeitszeit pro Woche festgelegt, so dass er in einer Woche an 2 Tagen und in der darauffolgenden Woche an 3 Tagen arbeitet.

Beschäftigungsgrad von 60 %:

Für den Mitarbeiter wird jeweils die Lage der Arbeitszeit pro Woche festgelegt, so dass er in einer Woche an 3 Tagen arbeitet.

Die konkrete Festlegung der Arbeitstage erfolgt im Rahmen der Genehmigung der Teilzeit und nach vorheriger Erörterung.

§ 4 Antragsverfahren

Gemäß § 8 TzBfG stellt der Mitarbeiter den Antrag auf Reduzierung der Arbeitszeit.

Folgende Möglichkeiten bestehen:

1. Zwei Mitarbeiter haben sich geeinigt, in Teilzeit im Jobsharingmodell auf einer Stelle zu arbeiten. Entweder zusammen oder getrennt stellen sie ihren Antrag gemäß TzBfG.
2. Ein Mitarbeiter möchte in Teilzeit arbeiten, hat aber keinen anderen Mitarbeiter im Außendienst hierfür gewinnen können.

Mitarbeiter stellt seinen Antrag gemäß TzBfG.

Nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Antrag erhalten hat, wird mit dem Mitarbeiter ein Erörterungsgespräch geführt.

Teilnehmer an diesem Gespräch sind in der Regel:

- der Mitarbeiter
- der/die direkte Vorgesetzte
- Human Resources
- Betriebsrat

Im Rahmen des Gespräches werden der Teilzeitantrag und die Möglichkeiten der Umsetzung erörtert.

Bei Mitarbeitern, die keinen Jobsharing-Partner aus dem Unternehmen für die Teilzeit gewinnen konnten, wird Bayer Vital umgehend versuchen, für die freiwerdende Arbeitszeitkapazität einen entsprechend qualifizierten Leiharbeitnehmer zu gewinnen.



§ 5 Beginn der Teilzeittätigkeit

Gemäß § 8 TzBfG kann die Teilzeittätigkeit 3 Monate nach der Antragstellung aufgenommen werden. Bayer Vital ist bestrebt - sofern von dem Mitarbeiter gewünscht, und die Voraussetzungen für das Jobsharingmodell erfüllt sind - möglichst spätestens 3 Monate nach der Antragstellung die Teilzeittätigkeit zu ermöglichen. Der zeitliche Beginn und die Teilzeittätigkeit werden mit dem Mitarbeiter erörtert und individualvertraglich vereinbart.

§ 6 Dauer der Teilzeittätigkeit

(1) Grundlaufzeit von drei Jahren

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass Teilzeit nur bei Vorliegen eines Jobsharingpartners und jeweils immer nur befristet für 1 Jahr gewährt werden kann. Spätestens 3 Monate vor Ablauf der Befristung wird mit dem Mitarbeiter erörtert, ob eine Fortsetzung erfolgen kann.

Sofern dieses von dem Mitarbeiter gewünscht ist und die Voraussetzungen für das Jobsharingmodell erfüllt sind, kann dies für ein weiteres Jahr gewährt werden.

Spätestens 3 Monate vor Ablauf dieser Befristung erfolgt die Prüfung und Abstimmung für die Gewährung eines weiteren Jahres wie zuvor beschrieben.

Insgesamt ist damit Teilzeit für bis zu 3 Jahre möglich.

(2) Verlängerungsmöglichkeit mit Sachgrund

Grundsätzlich geht das Unternehmen davon aus, dass innerhalb der 3 Jahre eine Lösung für den persönlichen Teilzeitgrund gefunden wurde. Der Mitarbeiter kann die Verlängerung über die dreijährige Grundlaufzeit hinaus zunächst für ein weiteres Jahr beantragen, hierfür hat er einen Sachgrund vorzutragen/anzubringen.

Als mögliche Sachgründe können z.B. angenommen werden: Kinderbetreuung, sonstige Betreuungssituationen (Pflege o.ä.), gesundheitliche Einschränkungen etc.

Spätestens 3 Monate vor Ablauf dieser Befristung erfolgt die Prüfung und Abstimmung für die Gewährung eines weiteren Jahres wie in § 6 Abschnitt (1) beschrieben.

Sofern vom Mitarbeiter gewünscht und bei Vorlage der Voraussetzungen für das Jobsharingmodell und des bekannten Sachgrundes, wird eine Befristung abschließend für ein weiteres Jahr gewährt werden.

Insgesamt ist somit eine Verlängerung der Grundlaufzeit (3 Jahre) bei Vorlage eines Sachgrundes um zwei weitere Jahre möglich.

(3) Erneute Beanspruchung von Teilzeit (nur mit Sachgrund)

Ein Mitarbeiter, dem bereits Teilzeit nach den vorstehenden Abschnitten § 6 (1) bis (3) gewährt wurde, kann unter den nachfolgenden Bedingungen erneut Antrag auf Teilzeit stellen:

- Vorliegen eines Sachgrundes;
Hierbei kann vom antragstellenden Mitarbeiter nur ein von der Verlängerung der Grundlaufzeit in § 6 Abschnitt (3) abweichender Sachgrund angeführt werden.
- Voraussetzungen für das Jobsharingmodell
Die Voraussetzungen für das Jobsharingmodell gemäß dieser Vereinbarung liegen vor. Für das Bewilligungsverfahren gelten insbesondere die Regelungen gem. § 6 Abschnitte (1) bis (3).
- Wurde während der Erstlaufzeit ein externer Mitarbeiter (Leiharbeitnehmer bzw. befristete Einstellung) als Jobsharing Partner gewonnen, endet die Tätigkeit dieses Mitarbeiters in Teilzeit spätestens mit Ablauf der längstmöglichen Erstlaufzeit (Grundlaufzeit plus Verlängerung um maximal zwei Jahre).

Insgesamt ist diese erneute Beanspruchung des Teilzeitmodells für maximal drei Jahre (in 1-Jahres-Abschnitten zu den vorbeschriebenen Bedingungen) möglich. Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass innerhalb dieser 3 Jahre eine Lösung für den Teilzeitgrund gefunden wurde. Die Möglichkeit der Verlängerung oder die Beantragung einer darüber hinausgehenden erneuten Laufzeit ist ausgeschlossen, sofern es sich nicht um eine Beantragung mit dem Sachgrund Pflege von nahen Angehörigen oder im Rahmen eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand handelt. Falls es im Laufe der Zeit weiteren Bedarf an Ausnahmeregelungen gibt, werden sich die Betriebsparteien hierzu abstimmen.

(4) Sollte spätestens 3 Monate vor Ablauf der jeweiligen Jahresbefristung gem. (1) – (3) der Mitarbeiter die Fortsetzung der Teilzeit wünschen, aber die Voraussetzungen für Jobsharing mit Beginn der Verlängerung nicht mehr vorliegen oder deren Nichtvorliegen absehbar sein, wird arbeitgeberseitig schnellstmöglich versucht, die freie Arbeitszeitkapazität mit einem entsprechend qualifizierten Leiharbeitnehmer/befristeten Arbeitnehmer zu besetzen.

Ist dieses zum Beginn des Verlängerungszeitpunktes nicht möglich, lebt das Vollzeitverhältnis wieder auf. Die weitere Gewährung von Teilzeit, und zwar befristet, erfolgt erst ab dem Zeitpunkt wieder, wenn die Voraussetzungen für Jobsharing wieder erfüllt sind.

Die konkrete Arbeitszeitreduzierung und Dauer wird mit dem Mitarbeiter erörtert und vereinbart.



§ 7 Teilnahme an Veranstaltungen etc. (an betriebsüblichen Arbeitstagen Mo – Fr)

Aus betrieblichen Gründen ist es erforderlich, dass Mitarbeiter, die in Teilzeit arbeiten, außerhalb ihrer festgelegten Arbeitstage an Konferenzen, Zyklusbriefings, Messen, Kundenveranstaltungen etc. teilnehmen.

Um u.a. eine kontinuierliche Besuchstätigkeit sicher zu stellen, haben Teilzeit-Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihres Beschäftigungsgrades folgende Anzahl an Tagen pro 12 Monate, die sie in Entgelt bezogen auf ihre Einstufung kompensiert bekommen, zu leisten, bevor Freizeit für VA etc genommen/gewährt werden kann:

Beschäftigungsgrad 40% -> 6 Tage

Beschäftigungsgrad 50% -> 5 Tage

Beschäftigungsgrad 60% -> 4 Tage

Die Mitarbeiter haben im Employee Self Service (ESS) auf der HR//direct-Plattform unter „Sonstige Abwesenheiten“ den Grund der VA etc. und die Dauer anzugeben.

Monatlich erfolgt eine Abgeltung der erbrachten und außerhalb der festgelegten Arbeitstage ermittelten Arbeitsstunden. Erst bei Überschreitung der festgelegten Anzahl von Tagen entsteht ein Freizeitanspruch. Über HR-RAE erfolgt die Abgeltung der Stunden und ein ggf. erworbener Freizeitanspruch wird ermittelt.

Freizeitnahmen erfolgen in der Regel ganztägig und sind umgehend, in der Regel innerhalb 1 Monats, in Anspruch zu nehmen. Die Mitarbeiter haben Freizeitnahmen im Employee Self Service (ESS) auf der HR//direct-Plattform unter „Sonstige Abwesenheiten“ zu dokumentieren.

§ 8 Wochenend-Veranstaltungen (WE-VA)

Bei WE-VA finden die einschlägigen betrieblichen Regelungen, in der jeweils geltenden Fassung entsprechende Anwendung; derzeit ist dies die BV „Zeitausgleich für dienstliche Tätigkeiten an arbeitsfreien Tagen“ (BV 2/2012).

§ 9 Arbeitszeitverkürzung (AZV)

Die vertragliche Arbeitszeit der Teilzeit-Mitarbeiter liegt unterhalb der betrieblichen Wochenarbeitszeit. Aus diesem Grund entstehen für Tarifmitarbeiter in Teilzeit keine AZV-Guthaben.

Vor Beginn der Teilzeit haben Tarifmitarbeiter daher ihre AZV-Stunden abzubauen.

§ 10 Firmenfahrzeug

Das Firmenfahrzeug kann von Teilzeitmitarbeitern im Außendienst weiterhin nach der jeweils geltenden PKW-Überlassungsvereinbarung und gültigen PKW-Richtlinie genutzt werden.

§ 11 Kostenpauschalen

Kostenpauschalen (beispielsweise Heimbüro-, Lagerraum-, Telekommunikations-, Parkpauschale) werden für die Dauer der Teilzeittätigkeit nicht reduziert.

§ 12 Prämien

Das Prämienpotenzial entspricht beim Teilzeitmitarbeiter dem jeweiligen individuellen Beschäftigungsgrad.

§ 13 Teilzeit während Elternzeit

Für Mitarbeiter, die Teilzeit im Rahmen der Elternzeit beantragen, gelten die Regelungen des BEEG.

§ 14 Inkrafttreten, Überleitungsvorschriften und Kündigung

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Mit Unterzeichnung dieser Vereinbarung wird die Betriebsvereinbarung Nr. 03/2011 „Teilzeit im Außendienst – Pilot“ außer Kraft gesetzt.

Für Mitarbeiter, die derzeit auf Basis der Betriebsvereinbarung Nr. 03/2011 in Teilzeit arbeiten, gilt dann inhaltlich ab Inkrafttreten diese Betriebsvereinbarung. Die zu diesem Zeitpunkt bereits in Anspruch genommenen Teilzeit-Zeiträume werden auf die nach dieser Vereinbarung mögliche Anspruchsdauer (§ 6) angerechnet.

Übergangsfälle und Fragen dazu klären die Betriebsparteien gemeinsam.

Die Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende gekündigt werden und endet, mit Ablauf der Kündigungsfrist, ohne Nachwirkung zu entfalten.



§ 15 Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser in Interessenlage und Bedeutung möglichst nahe kommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

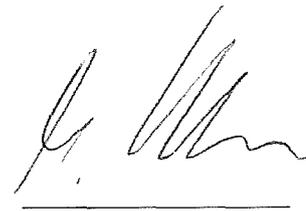
Sollten sich im Nachgang zu dieser Vereinbarung Konstellationen ergeben, die nicht über die salvatorische Klausel zu lösen sind, so steht jedem Betriebspartner ein Sonderkündigungsrecht dieser Vereinbarung mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende zu. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.



Geschäftsleitung
Frank Schöning



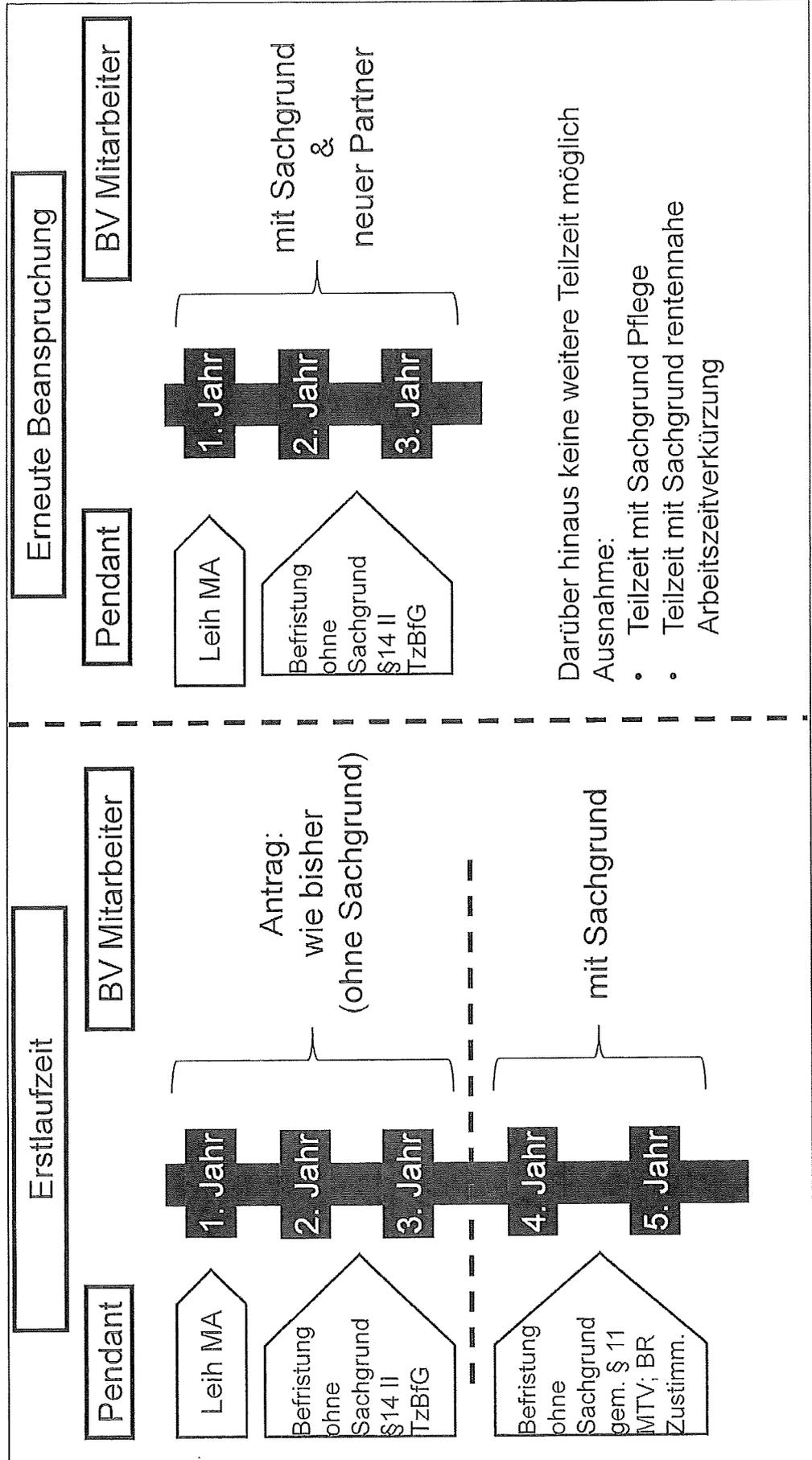
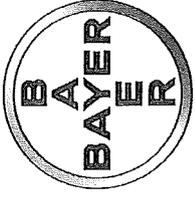
HR
Angelika Schellenberg



Betriebsrat
Michael Westmeier



BV Teilzeit im Außendienst



[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

Protokollnotiz

Erläuterungen zum Antragsverfahren

Das Antragsverfahren ist in § 4 der Betriebsvereinbarung geregelt. Demnach wird mit dem Mitarbeiter mit Teilzeitwunsch ein Erörterungsgespräch (Teilnahme: HR, BR, Vorgesetzter) geführt. Soweit für die Verlängerung der Teilzeittätigkeit oder für die Beantragung einer erneuten Teilzeittätigkeit ein Sachgrund anzubringen ist, ist dieser Sachgrund in diesem Gespräch glaubhaft zu machen.

Zur Glaubhaftmachung des Sachgrundes halten die Betriebsparteien folgendes gemeinsames Verständnis fest:

Die Parteien haben sich im Rahmen der Verhandlungen zur Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung intensiv darüber ausgetauscht, was „Glaubhaftmachung“ bedeuten soll. Es wurde festgestellt, dass eine Definition von „Glaubhaftmachung“ den Einzelfällen und Umständen nicht gerecht werden kann.

Die Betriebsparteien haben gemeinsam festgestellt, dass die Erörterungsgespräche zwischen Mitarbeiter, Vorgesetztem, BR, HR in der Vergangenheit offen, vertrauensvoll und konstruktiv geführt wurden. Die Parteien gehen daher davon aus, dass dies auch zukünftig der Fall sein wird. Daher soll der Begriff bewusst offen formuliert bleiben.

Sollte eine der Betriebsparteien Grund zu der Annahme haben, dass Anhaltspunkte vorliegen, die diesem Gedanken widersprechen, ist dies durch Einberufung der Erörterungskommission ernsthaft zur Aufklärung und zur Entscheidung zu bringen.

Zu § 3:

Die Betriebsparteien haben im Rahmen der Verhandlungen zu dieser Betriebsvereinbarung die Möglichkeiten diskutiert, einen Beschäftigungsgrad von 80% (4 Tage/Woche) zu ermöglichen. Aufgrund der bestehenden betrieblichen Situation konnte kein praktikables Umsetzungsmodell gefunden werden. Bei möglichen neuen Ansatzpunkten werden die Betriebsparteien praktikable Lösungsansätze ergebnisoffen mit der Absicht der Einigung diskutieren.

Zu § 6:

Das Jobsharingmodell sieht folgendes Beschäftigungsmodell für den externen Jobsharing Partner vor:

Erstlaufzeit, § 6 (1): externer neuer Mitarbeiter

- 1. Jahr: Einstellung eines Leiharbeitnehmers
- 2.-3. Jahr: Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 2 TzBfG
- 4.-5. Jahr: Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 2 TzBfG in Verbindung mit § 11 II Nr. 3 MTV Chemie

Der Betriebsrat erklärt im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung in jedem vorliegenden Fall für das 4. – 5. Jahr seine Zustimmung zur Ausdehnung der zulässigen Dauer von



Der Betriebsrat erklärt im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung in jedem vorliegenden Fall für das 4. – 5. Jahr seine Zustimmung zur Ausdehnung der zulässigen Dauer von ohne Sachgrund befristeten Arbeitsverhältnissen auf bis zu 48 Monaten als „Zustimmung im Einzelfall“ gem. § 11 II Nr. 3 Absatz 2 Satz 2 Alt. 2. Die personelle Einzelmaßnahme gem. § 99 BetrVG bleibt hiervon unberührt.

Zweitlaufzeit, § 6 (3): externer neuer Mitarbeiter und anderer als in der Erstlaufzeit

- 1. Jahr: Einstellung eines Leiharbeitnehmers
- 2.-3. Jahr: Befristung des Arbeitsverhältnisses gem. § 14 Abs. 2 TzBfG

Weitere Regelungen:

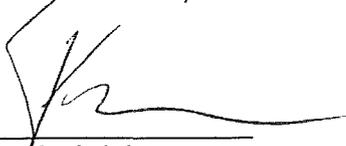
Die Betriebsparteien sind sich einig, dass sie, sofern sich in Regionen, in einer Division bzw. Business Unit Überlastungen ergeben oder unvorhergesehene Umstände gegen Teilzeit im Jobsharingmodell sprechen, umgehend Gespräche zur Lösung der Situation aufnehmen werden (Überforderungsschutz).

Es besteht Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien, dass unter Beachtung der Vertrauensarbeitszeit eine Berücksichtigung der Zeiten z.Bsp. bei Teilnahme an Veranstaltungen nur im Rahmen der maschinell hinterlegten Arbeitszeit (07:45 – 16.45 Uhr) stattfindet. In der Praxis bedeutet das, dass ein Arbeitstag mit maximal 8 Arbeitsstunden bewertet wird.

Für die Pausenberücksichtigung finden die Regelungen der jeweils geltenden betrieblichen Regelungen entsprechende Anwendung; derzeit ist dies die BV Gleitende Arbeitszeit (BV 3/1997).

Es besteht zwischen den Betriebsparteien Einvernehmen, dass Freizeitausgleichsansprüche in der Laufzeit der jeweils vereinbarten Teilzeittätigkeit und in Abstimmung mit den Vorgesetzten abgebaut werden.

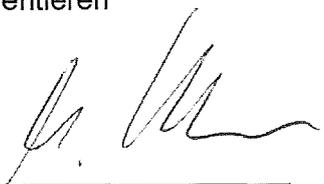
Der Mitarbeiter in Teilzeit kann in Abstimmung mit seinem Vorgesetzten seine vorher festgelegten Arbeitstage ändern, wenn dies erforderlich und notwendig ist. Dieses ist im Vorhinein im ESS unter ->Sonstige Abwesenheitszeiten zu dokumentieren („Schichttausch“)



Geschäftsleitung
Frank Schöning



HR
Angelika Schellenberg



Betriebsrat
Michael Westmeier