

Gesamtbetriebsvereinbarung

Rahmenvereinbarung Schichtarbeit

Zur humaneren und attraktiveren Gestaltung der vollkontinuierlichen Arbeitsweise vereinbaren Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Currenta GmbH & Co OHG (im Folgenden: CURRENTA) und Tectrion GmbH (im Folgenden: TECTRION) die Rahmenbedingungen für Schichtsysteme. Dieses soll den gesicherten arbeitsmedizinischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie den Erfordernissen der Betriebe und den persönlichen Belangen der Mitarbeiter ausgewogen Rechnung tragen.

1. Basisarbeitszeit des Schichtplans

Die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehenden 5- und 7-Schichtsysteme basieren auf einer durchschnittlichen Basis-Arbeitszeit von 33,6 Wochenstunden (Betriebszeit = 168 Std/Wo. verteilt auf 5 Schichtgruppen) im regelmäßigen Basisschichtplan.

Die vorstehende Basis-Arbeitszeit gilt ausschließlich für 5-Schicht- und 7-Schicht-Systeme bei CURRENTA.

2. Betrieblich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit entspricht der tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit des MTV Chemie bzw. der abweichend geregelten Wochenarbeitszeit nach den jeweiligen Regelungen in den unternehmensbezogenen Tarifverträgen der CURRENTA und TECTRION (UTV Currenta sowie UTV Tectrion).

Der sich aus der Standortsicherungsvereinbarung vom 20. Juni 1997 ergebende Arbeitszeitvorteil von 1,6 Stunden / Woche für die Mitarbeitenden, die bereits vor dem 20. Juni 1997 im Schichtsystem gearbeitet haben, bleibt davon unberührt.

3. Ausgleichszeiten

Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit gem. Ziff. 2 wird durch die Basis-Arbeitszeit und durch Ausgleichszeiten erreicht. Letztere ermitteln sich aus der Differenz zwischen Basis-Arbeitszeit und vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit.

Die vereinbarte individuelle Arbeitszeit wird durch die Basis-Arbeitszeit und durch zusätzliche Ausgleichszeiten (-schichten) erreicht.

Werden im laufenden Kalenderjahr weniger Ausgleichszeiten geleistet als erforderlich, so erfolgt eine Aufstockung des Ausgleichszeitenkontingents des Folgejahres. Die zu übertragenden Ausgleichszeiten sind bis zum 31.03. des Folgejahres zu leisten.

4. Änderung des Ausgleichszeitenkontingents bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Rehabilitationsmaßnahmen

Bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit und Rehabilitationsmaßnahmen wird unterstellt, dass die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit anteilig geleistet wurde. Die entsprechenden Abwesenheiten wirken saldoneutral, sobald der Mitarbeitende sich außerhalb der Lohnfortzahlung gemäß Entgeltfortzahlungsgesetz befindet.

5. Einteilung der Ausgleichszeiten

Ausgleichszeiten sind von den Mitarbeitenden zu erbringende Arbeitszeit. Sie sollen vom Betrieb möglichst langfristig – in der Regel während der Erstellung von Urlaubsplänen o. ä. – eingeplant werden. Die Planung erfolgt aufgrund betrieblicher Notwendigkeiten, dabei werden persönliche Belange der Mitarbeitenden berücksichtigt.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen und tariflichen Arbeitszeitbestimmungen können die Ausgleichszeiten auf alle lt. Schichtplan arbeitsfreien Tage auf Früh-, Spät-, Nacht- und Tagsschicht verteilt werden.

Dringende betriebliche oder persönliche Gründe können zur Änderung bereits eingeteilter Ausgleichszeiten führen. Hierbei ist von beiden Seiten eine angemessene Ankündigungsfrist, die in der Regel eine Woche betragen soll, einzuhalten.

Kommt es zu Meinungsverschiedenheiten bei der Festlegung der Ausgleichszeiten, werden Personalabteilung und Betriebsrat vermittelnd einwirken.

Die Verteilung der Ausgleichszeiten soll grundsätzlich auf nicht mehr als insgesamt 4 Nachtschichten und 1 Sonntag pro Jahr erfolgen. Ein darüberhinausgehender Einsatz in Nacht- und Sonntagsschichten kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgen.

6. Urlaubsberechnung

Zur Sicherstellung eines gleichwertigen tariflichen Urlaubsanspruchs (vgl. §12 Abs. II Ziffer 5 MTV Chemie), exklusive des tariflichen Schichtzusatzurlaubs für ein Urlaubsjahr gilt folgende Berechnungsweise:

$$\frac{\text{zu erbringende Schichten pro Urlaubsjahr} * 33 \text{ Urlaubstage}}{261 \text{ mögliche Arbeitstage}}$$

Geplante Ausgleichszeiten sollen nicht in den Urlaubszeitraum fallen, da die abzuleistende Ausgleichszeiten nach Vorwegabzug der tariflichen Urlaubswochen errechnet wurde.

Der gesetzliche Schwerbehindertenurlaub wird nicht in die Gleichwertigkeitsbetrachtung einbezogen bzw. bleibt unberührt gemäß den gesetzlichen Regelungen.

7. Mehrarbeit

Es gilt § 3 I MTV Chemie in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Ziffer 2 MTV Chemie analog. Ausgleichszeiten begründen keinen Anspruch auf Mehrarbeitszuschläge. Zuschlagspflichtige Mehrarbeit liegt vor, wenn die tägliche betriebsübliche regelmäßige Arbeitszeit überschritten wird.

Wird der Mitarbeiter an arbeitsfreien Tagen zur Arbeitsleistung herangezogen, werden die geleisteten Arbeitsstunden zunächst mit ggf. vorhandenen ungeplanten Ausgleichszeiten verrechnet.

8. Nachtarbeitszuschlag

Der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit richtet sich nach den Bestimmungen des § 4 I.-II. MTV Chemie.

Für Mitarbeitende, die gemäß der Standortsicherungsvereinbarung vom 20. Juni 1997 einen Anspruch auf einen höheren Nachtschichtzuschlag haben, beträgt dieser zum Zeitpunkt des Abschlusses dieser Vereinbarung 25% für regelmäßige Nachtarbeit. Eine evtl. tarifliche Anhebung des Zuschlags für regelmäßige Nachtarbeit führt zu einer entsprechenden Erhöhung des vereinbarten Nachtarbeitszuschlages, maximal aber bis zur jeweils gültigen Steuerfreigrenze.

9. Schichtplangestaltung

Schichtsysteme im Sinne dieser Vereinbarung müssen – ohne Berücksichtigung der Ausgleichszeiten – den jeweils aktuellen arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Grundsätzen entsprechen, die in der entsprechenden Gefährdungsbeurteilung dargelegt und begründet werden.

Die maximale Anzahl an aufeinanderfolgenden Schichten und auch Nachtschichten richten sich nach den aktuellen arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie nach der entsprechenden Gefährdungsbeurteilung durch die jeweils zuständige betriebliche Stelle (zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung: HSEQ). Zusätzlich sind die gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten und bei der Gestaltung des Schichtplans sowie bei Planung von Ausgleichsschichten (AGS), Vertretung und Rufbereitschaften zu berücksichtigen.

10. Planung von Ausgleichsschichten und Urlaub

Die Planung von Ausgleichsschichten und Urlaub soll grundsätzlich zum Ende November des Kalenderjahres für das jeweilige Folgejahr unter Einbeziehung aller betroffenen Mitarbeitenden erfolgen.

AGS sind Bestandteil der von den Mitarbeitenden jährlich zu erbringenden Sollarbeitszeit. Die Planung von AGS soll grundsätzlich unter Berücksichtigung des jeweiligen Schichtsystems so geregelt werden, dass ca. ½ der AGS zusammen mit der langfristigen Urlaubsplanung verplant und ca. ½ für kurzfristige Einsätze im Laufe des Jahres durch die Bereiche abgerufen werden.

Dabei ist der ½ des Jahresurlaubes einzuplanen und eine Abdeckung der dadurch entstehenden Fehlzeiten mit der Planung von AGS sicherzustellen. Die langfristige Urlaubsplanung hat Vorrang vor kurzfristig geplanten Urlaubstagen.

Die betrieblich personalverantwortliche Führungskraft ist verantwortlich für eine gleichmäßige Verteilung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und Auslastung der AGS und Schichten.

Von der langfristigen Planung der AGS-Schichten sollen Mitarbeitende ausgenommen werden, die aufgrund von Altersfreizeit oder Teilzeit (< 35,9 Std.) weniger AGS erbringen müssen, sowie Mitarbeitende, bei denen aufgrund besonderer persönlicher Belange (z. B. Elternzeit, Pflegefall in der Familie, Qualifizierung) eine langfristige Jahresplanung nicht möglich ist.

Können sich die Mitarbeitenden nicht untereinander einigen und / oder entsprechen die abgestimmten AGS- und Urlaubsplanungen nicht den betrieblichen Rahmenbedingungen, legen die betrieblichen Führungskräfte diese unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates fest.

11. Nacht- und Wochenendarbeiten

Die Schichtstärken an Nachtschichten und an Wochenenden können durch die Führungskräfte entsprechend dem betrieblichen Bedarf angepasst werden. Der betriebliche Bedarf orientiert sich an bereichsinternen Regelungen (Betriebsanweisungen o.ä.), die dem Betriebsrat auf Anforderung vorzulegen sind.

Dabei sind die persönlichen Belange der Mitarbeitenden sowie arbeitsmedizinische Grundsätze nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Anpassungen können insbesondere erfolgen durch:

- a) Verlegung der Nachtschicht in die Früh- bzw. Spätschicht
- b) Planung zusätzlicher Wochenendfreizeiten (zusammenhängend Samstage und Sonntage).

12. Zeitgutschriften und Zuschläge

Bei betrieblich veranlassten Abweichungen vom Schichtplan innerhalb festgelegter Ankündigungsfristen gelten die in **Anlage 1** dieser Vereinbarung aufgeführten Zeit- bzw. Entgeltgutschriften.

13. Stand-by-Einsätze

Bei knappen Personalbesetzungen - insbesondere in Urlaubszeiten und bei sonstigen Fehlzeiten - können Stand-by-Einsätze unter **Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes** eingeplant werden.

Über die Einrichtung von Stand-by-Einsätzen wird in den jeweiligen Betrieben entschieden.

Die Mitarbeitenden müssen sich für Vertretungsfälle bereithalten und werden bei Bedarf angefordert. Die Einsatz-Anforderungen erfolgen unverzüglich nach Bekanntwerden der Notwendigkeit, bei Anforderungen am selben Tag jeweils zwischen einer Stunde vor und einer Stunde nach Schichtbeginn. Für einen Stand-by-Einsatz werden für die Bereithaltung je Schicht werktags 35,00 € brutto, an Sonntagen je Schicht 50,00 € brutto gezahlt.

Stand-by-Einsätze sind (unter Angabe von Zeitpunkt, betroffener Mitarbeitende, Grund) dem zuständigen Betriebsrat anzuzeigen.

Jeweils nach 2 Jahren - erstmals im Oktober 2027 - wird gemeinsam eine Anpassung der Stand-by Pauschalen geprüft. Voraussetzung für eine Anpassung ist, dass die dem "Bonus"

zugrunde liegenden wirtschaftlichen Zielerreichungsgrade der Currenta GmbH & Co. OHG der letzten beiden Jahre im Durchschnitt beider Jahre mindestens 100 % betragen. Eine Anpassung erfolgt dann in Höhe der durchschnittlichen Tarifierhöhungssätze der beiden vorangegangenen Jahre, mit denen die monatlichen Tarifentgelte dynamisiert wurden. Das Ergebnis der Erhöhung wird jeweils auf 0,50 € kaufmännisch gerundet. Sollten zum Zeitpunkt einer vorzunehmenden Anpassung keine oder von den derzeit gültigen Bestimmungen wesentlich abweichende betriebliche Regelungen zum "Bonus" bestehen, werden Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat unverzüglich Gespräche aufnehmen und über eine mögliche Anpassung beraten.

14. Komplementärschicht

Eine Komplementärschicht, beschreibt eine Schichtgruppe (kann auch nur aus einem Mitarbeitenden bestehen), die komplementär, also ergänzend zu den übrigen Schichtgruppen arbeitet.

Komplementärschichten sind Bestandteil einer alters- und altersgerechten Arbeitsorganisation in Schichtbetrieben. Bei ihrer Einführung sollen insbesondere die individuellen Belange der Mitarbeitenden im Rahmen des erforderlichen Betriebsablaufs berücksichtigt werden.

Für Komplementärschichten gelten die folgenden Rahmenbedingungen:

- a) Bei Komplementärschichten erfolgt die variable Besetzung vorrangig mit Mitarbeitenden, die nicht mehr (voll) schichttauglich sind sowie mit älteren Mitarbeitenden, die aus der Wechselschicht in die Tagschicht wechseln möchten. Darüber hinaus können im Einzelfall auch andere Mitarbeitende vorübergehend oder dauerhaft der Komplementärschicht zugeordnet werden.
- b) In der Regel arbeiten die Mitarbeitenden von montags bis freitags in Tagschicht oder im Rhythmus früh/spät.
- c) Je nach Bedarf sowie nach individuellen Einsatzmöglichkeiten während der Urlaubszeiten und bei kurzfristigem Personalbedarf erfolgt die Planung temporärer Einsätze in Nacht- und Wochenendschichten.

Auf Initiative der Betriebsparteien und/oder der Mitarbeitenden ist die Möglichkeit der Einführung einer Komplementärschicht unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der Auswirkungen für die Mitarbeitenden gemeinsam zu prüfen. Sofern betriebliche Belange eine Einführung erlauben, müssen angemessene Aufgabengebiete und arbeitsorganisatorische Maßnahmen für die betroffenen Mitarbeitenden definiert werden.

15. Arbeitszeitkonto

Der Abrechnungszeitraum für Arbeitszeitkonten beträgt 12 Kalendermonate und beginnt jährlich am 1. Januar.

- a) Soweit die im Laufe des Kalenderjahres zur Erzielung der jährlichen Sollarbeitszeit erforderlichen AGS nicht abgeleistet wurden, führt dies zu einem entsprechend negativen Zeitsaldo. Mitarbeitende und betriebliche Führungskräfte vereinbaren in diesem Fall, dass nicht abgeleistete AGS zur Erbringung ins 1. Quartal des Folgejahres übertragen werden.

Sind die erforderlichen AGS bis zum 31.3. des Folgejahres nicht geleistet worden, erfolgt eine Verrechnung mit dem Entgelt.

- b) Positive Zeitsalden sollen unter Berücksichtigung betrieblicher Belange grundsätzlich in Freizeit ausgeglichen werden. Wenn ein Zeitausgleich aus dringenden betrieblichen Gründen oder krankheitsbedingt nicht möglich ist, tritt folgende Regelung in Kraft:

- aa) Für das Jahr 2025 gilt folgende Regelung:

Zum 31.12.2025 erfolgt eine Kappung der Arbeitszeitkonten auf 100 Stunden. Darüberhinausgehende Salden verfallen ersatzlos. Gleichzeitig wird ein verbindlicher Abbauplan vereinbart für eine Reduzierung der Salden auf max. +80 Stunden bis zum 31.03.2026. Über 80 Stunden hinausgehende Salden verfallen zum 31.03.2026 ersatzlos.

- bb) Mit der Abrechnung April 2026 erfolgt eine einmalige Auszahlung der bestehenden Salden zwischen +40 und max. +80 Stunden zum Stichtag 31.12.2025. Diese Auszahlung erfolgt auf Basis des individuellen tariflichen Stundenentgeltes (UTV in seiner jeweils gültigen Fassung) ohne etwaige Zuschläge.

- cc) Ab dem Jahr 2026 gilt folgende Regelung:

Zum 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres erfolgt eine Kappung der Arbeitszeitkonten auf 80 Stunden. Darüberhinausgehende Salden verfallen ersatzlos. Gleichzeitig wird ein verbindlicher Abbauplan vereinbart für eine Reduzierung der Salden auf max. +60 Stunden bis zum 31.03. des Folgejahres. Über 60 Stunden hinausgehende Salden verfallen ersatzlos. Jeweils mit der Abrechnung für April erfolgt eine vollständige Auszahlung der Salden ≤ 60 Stunden zum Stichtag 31.12 des vorangegangenen Kalenderjahres.

Um der demographischen Entwicklung und den besonderen Belastungen der Schichtarbeit Rechnung zu tragen, werden bei einem Zeitsaldo von +80/-60 Stunden innerhalb des Abrechnungszeitraumes zwischen Mitarbeitenden und betrieblichen Führungskräften verbindlichen Abbauplan /Aufbauplan über die Korrektur der Salden bzw. das Arbeitsverhalten getroffen. Diese schriftliche Absprache erhält der Bereichsbetriebsrat zur Kenntnis.

Human Resources stellt den Bereichsbetriebsräten eine monatliche Übersicht der Arbeitszeitsalden zur Verfügung.

16. Zeitguthaben /-schulden bei Austritt

Sofern bis zum Ausscheiden von 5-Schicht-Mitarbeitenden aus dem Beschäftigungsverhältnis ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos nicht mehr möglich war, werden Zeitguthaben ohne Zuschläge vergütet, Zeitschulden über 6 Stunden hinaus mit dem Entgelt verrechnet.

Sofern bis zu einem dauerhaft vorgesehenen Wechsel von Schicht-Mitarbeitenden in Tagsschicht oder Teilkonti-Schicht ein Ausgleich des Arbeitszeitkontos nicht mehr möglich war, werden Zeitschulden über 6 Stunden hinaus sowie Zeitguthaben in das neue Arbeitszeitsystem übertragen; Zeitschulden bis zu 6 Stunden werden gestrichen.

17. Schichtübergabepauschale:

Übergabezeit

Die Übergabezeit wird grundsätzlich auf 7 Minuten pro Schicht festgelegt. Je nach betriebsindividueller Notwendigkeit kann betrieblich eine längere Übergabezeit für alle oder für bestimmte Mitarbeitende eines Betriebes festgelegt werden. In diesen Fällen erfolgt eine Faktorisierung der Basiszeit.

Der Wert von 7 Minuten ist ein Erfahrungswert und beruht nicht auf einer rechnerischen Herleitung. Sie gilt für alle Vollkonti-Mitarbeitenden, auf die diese GBV Anwendung findet.

Berechnung der Schichtübergabepauschale:

$$\frac{\text{mtl. Tarifentgelt}}{\text{mtl. Stunden}} * \frac{\text{festgelegte Übergabezeit (Min.)}}{60 \text{ Minuten}} * \text{geleistete Schichten}$$

18. Berechnungsgrundlagen der Zulagen:

Berechnung der **Badezulage (10 Minuten gemäß GBV Badezulage)** :

$$\left(\frac{\text{ind. montl. Tarifentgelt}}{\text{mtl. Stunden}} * \text{geleistete Schichten} \right) * \frac{1}{6}$$

Berechnung der **Erschwerniszulage**:

$$\frac{\text{arith. Mittel Bandmittelwerte X1 und X2} * \text{geleistete Std.}}{\text{monatl. Std} * 6}$$

Trifft in durchlaufenden Betrieben bei Schichtwechsel die Ablösung nicht rechtzeitig ein, so haben die abzulösenden Mitarbeitenden an den Arbeitsplätzen, an denen die Arbeit aus betriebstechnischen oder Sicherheitsgründen nicht unterbrochen werden darf, in der Regel die Arbeit bis um höchstens 2 Stunden fortzusetzen; die Regelungen des Arbeitszeitgesetz sind zu beachten.

19. Qualifizierung

Um dem demografischen Wandel und der Qualifizierung der Mitarbeitenden Rechnung zu tragen, werden je Kalenderjahr bedarfsorientiert Qualifizierungsmaßnahmen mit einem durchschnittlichen Zeitvolumen von 16 Stunden angeboten. Betriebliche Schulungen können auch stundenweise (ggf. auch nach Schichtende) durchgeführt werden.

Als Qualifizierung sind alle Maßnahmen zum Erhalt und zur Erweiterung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz anzusehen.

Die getroffenen Maßnahmen sind in der Qualifizierungsmatrix von den betrieblichen Führungskräften zu dokumentieren.

Findet eine Qualifizierung in einer Freischicht statt und umfasst diese weniger als 8 Stunden, so können die Mitarbeitenden – neben der Zeitgutschrift für die geleistete Arbeitszeit – Reisekosten gemäß der jeweils geltenden Reisekosten-Richtlinie geltend machen.

20. Einsätze an anderen Standorten

Einsätze an anderen Standorten können aufgrund von Personalentwicklungsmaßnahmen sowie zur Abdeckung von Personalengpässen notwendig sein und sind dem abgebenden Betriebsrat zu melden. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates bei Versetzungen bleiben hiervon unberührt.

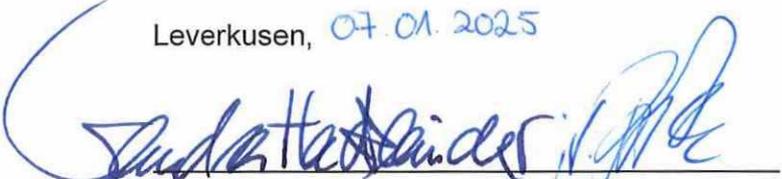
Mitarbeitende sind frühzeitig, sofern betrieblich möglich mindestens drei Tage im Voraus, über den Einsatz an einem anderen Standort zu informieren. Zusätzliche Fahrtkosten bei Fahrten an andere Standorte werden gemäß der Reisekostenrichtlinie in ihrer jeweils gültigen Fassung ersetzt.

21. Schlussbestimmung

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung tritt zum 1. Januar 2025 in Kraft. Sie ersetzt die Gesamtbetriebsvereinbarung „Neues 5-Schicht-System vom 01.01.1992 sowie deren Anhänge und den Ergänzungsvereinbarungen vom 12.12.2013 und 3.11.2018, die danach keine Wirkung mehr entfalten. Sie ersetzt zudem Ziffer 5 der GBV Zeitwirtschaft vom 01.01.2022.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monate zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2026, gekündigt werden.

Leverkusen, 07.01.2025



ppa. Sandra Hackländer

HR

i.V. Lena-Marie Pütz

HR-CC



Detlef Rennings

Gesamtbetriebsrat

Anlage 1: Zeitgutschrift gemäß Ziffer 12:

Gewährung Zeitgutschriften bei Abweichungen vom		
	5-Schicht	Komplementär-Schicht
geplante Abweichungen		
Wegfall der laut Schichtplan zu leistenden Wochenendarbeit	6 h *)	0
nicht geplante Abweichungen (Ankündigung < 72 Stunden)		
Arbeiten an Tagen, die lt. Schichtplan arbeitsfrei waren	1 h	0
nicht geplante Abweichungen (Ankündigung < 24 Stunden)		
Verlegung einer Ausgleichsschicht (mind. 3 Monate geplant)	1 h	0
Schichttausch aus <u>betrieblichen</u> Gründen	1 h	1 h
Arbeiten an Tagen, die lt. Schichtplan arbeitsfrei waren	2 h	2 h
ganztägiger Stand-by-Einsatz (je Schicht werktags 35 €, sonntags 50 €)		