

Checkliste für eine Betriebsvereinbarung für ein flexibles Arbeitszeitmodell

- **Geltungsbereich**
 - Ausgenommen leitende Angestellte und geringfügig Beschäftigte
 - Wahlfreiheit der Beschäftigten zur Teilnahme am flexiblen Arbeitszeitmodell

- **Präambel: Sinn und Zweck des flexiblen Arbeitszeitmodells**
 - Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeits- und Freizeit von Beschäftigten stärken
 - Vorhersehbare betriebliche Belange abfedern
 - Planungssicherheit der Arbeits- und Freizeit für Beschäftigte sichern
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleisten

- **Tägliche zusammenhängende Mindest- und Höchsteinsatzzeit**

- **Höchstgrenze der Salden für Plus- oder Minusstunden** (als Prozent von der vereinbarten Wochenarbeitszeit)

- **Terminierte Bestandsaufnahmen und Festlegung daraus abzuleitender Maßnahmen zum Saldenabbau**
 - Vereinbarung von Terminen für Bestandsaufnahmen zum Saldenstand (bspw. Bestandsaufnahme nach 6 Monaten bei Jahresarbeitszeitmodellen) und für Kontrollen der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen
 - Vereinbarung der Rechte von Beschäftigten bei der Vereinbarung von Maßnahmen zum Saldenabbau, z. B. die Beachtung der Freizeitwünsche der*des Beschäftigten
 - Dem Betriebsrat ist die Umsetzung der Maßnahmen zum jeweiligen Stichtag unaufgefordert mitzuteilen

- **Fester Abrechnungszeitpunkt zur finalen Abrechnung und zum vollständigen Ausgleich der Salden**

- **Zwingende Maßnahmen, wenn Salden am Abrechnungszeitpunkt nicht ausgeglichen sind**
 - Verfallen von negativen Salden
 - Wahlrecht der Beschäftigten, ob Ausgleich von Plusstunden inkl. Zuschlägen in Entgelt oder in Freizeit
 - Ausgleich in Freizeit gemäß Wünschen der Beschäftigten (Tag und Lage)

- **Aushang/Veröffentlichung der Personaleinsatzpläne**
 - Zeitpunkt der Veröffentlichung der Personaleinsatzpläne
 - Veröffentlichung auf betriebsüblichem Weg (nicht private Kanäle!)

- **Grobplanung**
 - Personaleinsatzplanung für den gesamten Ausgleichszeitraum mit freien Tagen, Arbeitstagen und konkreten Arbeitszeitlagen
 - Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigung und Definition soziale Vorrangigkeit
 - Vereinbarung einer Terminleiste: Einreichen von Wünschen durch Beschäftigte, Entwurf der Grobplanung durch Vorgesetzte, Zeit für Ausübung der Mitbestimmung des Betriebsrats, Zeit für eventuelle Konfliktlösung, Veröffentlichung des Grobplans
 - Nach Veröffentlichung des Grobplans sind freie Tage nur noch auf Wunsch der Beschäftigten veränderbar oder aufgrund unvorhersehbarer Personalengpässe
 - Gründe für unvorhersehbare Personalengpässe abschließend definieren (z.B. für den Betrieb/Arbeitsbereich besteht überdurchschnittlicher, über den Vergleichswert der Vorjahresmonate hinausgehender Krankenstand; genaue Quote festlegen)

- **Feinplanung**
 - Vereinbarung des Zeitraums den der Feinplan umfasst (z.B. 2 oder 4 Wochen)
 - Vereinbarung einer Terminleiste: Einreichen von Wünschen durch Beschäftigte, Entwurf der Feinplanung durch Vorgesetzte, Zeit für Ausübung der Mitbestimmung des Betriebsrats, Zeit für eventuelle Konfliktlösung, Veröffentlichung des Feinplans
 - Wünsche der Beschäftigten bezüglich der Arbeitszeitlagen, sowie Freizeitwünsche sind unter Beachtung von sozialer Vorrangigkeit anderer Beschäftigter zu gestatten, solange nicht dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen
 - Dringende betriebliche Gründe abschließend definieren (Unverhältnismäßigkeit der Kosten oder erhebliche Störung des Betriebsablaufs und der Organisation)
 - Aus dem Feinplan erwachsen für die Beschäftigten Rechtsansprüche für ihre Arbeitseinsätze (d.h. Ableistung von durch kurzfristige Korrekturen entstehende Plusstunden müssen Beschäftigte freiwillig zustimmen; durch kurzfristige Korrekturen können keine Minusstunden entstehen)

- **Kurzfristige Korrekturen**
 - Abweichung von Feinplanung nur in dringenden Fällen, d.h. bei wichtigen persönlichen Freizeitwünschen und unvorhersehbaren Personalengpässen möglich
 - Bei Korrekturwunsch durch Beschäftigte: Verpflichtung für die*den Arbeitszeitplanende*n, eine definierte Zahl an Beschäftigten, deren Höchstgrenze der Salden dadurch nicht überschritten würde, zum Ersatz oder Tausch der Einsätze zu fragen
 - Ablehnung eines wichtigen persönlichen Freizeitwunsches nur zulässig, wenn kein Ersatz gefunden werden konnte und zusätzlich dringende betriebliche Gründe dagegen sprechen
 - Regelungen zur Ausübung der Mitbestimmung des Betriebsrats und zur Konfliktlösung

- **Insolvenzschutz für Plusstundensalden**
- **Saldenabrechnung bei Ausscheiden von Beschäftigten**
- **Nachvollziehbare Dokumentation der geplanten und geleisteten Arbeitszeiten unter Ausweis der Zuschläge in einem Arbeitszeitkonto** (siehe auch: § 6.4 Manteltarifvertrag des Einzelhandels in Berlin, Ergänzungstarifvertrag vom 20. Juli 2011)
- **Information des*r Beschäftigten und des Betriebsrats über den Stand des Arbeitszeitkontos/der Arbeitszeitkonten**
 - Automatische Ausdrucke für Beschäftigte und Betriebsrat über den Verlauf und den Stand des/der Arbeitszeitkontos/-konten zu jedem Monatsschluss
 - Auf Wunsch zusätzlicher Ausdruck zu anderem Zeitpunkt
- **Verfahren und Ablauf der Mitbestimmung bei der Planung und Änderungen** (siehe auch Terminleisten im Planungszyklus)
- **Verfahren zur Beratung über Personalsituation zwischen Personalleitung und Betriebsrat, jederzeit auf Verlangen des Betriebsrates**
- **Konfliktlösungsmechanismus**
 - Bildung einer paritätischen Kommission aus Vertreter*innen der Betriebsparteien zur Klärung von Konflikten, Anhörung von betroffenen Beschäftigten
 - Bei Nichteinigung in der Kommission kann eine Einigungsstelle angerufen werden
- **Schlussvereinbarung**
 - Inkrafttreten
 - Probezeitraum und Kündigungsklausel
 - Nachverhandlungsverpflichtung zur Verringerung der Höchstgrenzen auf Verlangen des Betriebsrates ohne Kündigung der Betriebsvereinbarung
 - Ggf. Vereinbarung des Ausschlusses der Nachwirkung