

## Betriebsvereinbarung

### Teilzeit im Außendienst Nr. 3/2011

In der Arbeitsgruppe „Chancen und Risiken: Teilzeit im Außendienst“ die aus HR-, Bereichs- und BR-Vertretern bestand, wurde ein Arbeitszeitmodell für „Teilzeit im Außendienst“ erarbeitet, das im Rahmen eines befristeten Piloten erprobt werden soll.

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 Vollzeit Arbeitsplätzen im Außendienst. Diese unternehmerische Planungsvorgabe bildet die Basis für die Entwicklung eines innovativen Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“. Die Betriebsparteien gehen davon aus, dass in Summe die positiven Effekte der Teilzeittätigkeit für das Unternehmen und die Mitarbeiter überwiegen werden.

Unternehmerische, demografische und personalpolitische Aspekte sowie das Interesse der Betriebsparteien, die Mitarbeiter<sup>1</sup> bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen zu unterstützen, haben zur Entwicklung dieses Arbeitszeitmodells geführt.

Teilzeit im Außendienst soll nun im Rahmen des Jobsharingmodells erprobt werden. Hierbei soll sowohl den unternehmerischen Anforderungen im Außendienst als auch den persönlichen Interessen der Außendienst-Mitarbeiter an Teilzeit Rechnung getragen werden.

Auf Grundlage der gesammelten Erfahrungen werden die Betriebsparteien entscheiden, ob und inwieweit nach Beendigung des Piloten, ggf. auch nach Vornahme von Modifikationen, eine Fortführung möglich ist.

 \_\_\_\_\_  
<sup>1</sup> alle Ausführungen im Text gelten für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in gleicher Weise



Alle an diesem Prozess Beteiligten - auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite - werden aufgefordert, konstruktiv das Jobsharingmodell in der Praxis zu erproben und ihre Erfahrungen einzubringen. Das betrifft insbesondere die Mitarbeiter und die Vorgesetzten, die im Rahmen dieses Piloten Teilzeit im Außendienst erproben.

## § 2 Geltungsbereich

Es besteht Einvernehmen zwischen den Betriebsparteien, dass diese Betriebsvereinbarung für Mitarbeiter im Außendienst ohne Führungsverantwortung (Tarif- und Leitende Mitarbeiter bis Vertragsstufe LM 1.3) gilt.

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

## § 3 Teilzeitarbeitsplätze im Außendienst

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

Es besteht aber die Möglichkeit in Teilzeit im Außendienst zu arbeiten. Dieses ist nur im Rahmen des Jobsharingmodells möglich, d.h. zwei Mitarbeiter teilen sich eine Außendienst-Stelle.

Teilzeit im Rahmen des Jobsharingmodells ist aus betrieblichen Gründen im Rahmen des Piloten nur mit folgenden Beschäftigungsgraden möglich:

50 – 50 Prozent

60 – 40 Prozent

Ein Jobsharingmodell mit anderen Beschäftigungsgraden ist ausgeschlossen. Aufgrund betrieblicher Arbeitsabläufe ist die Umsetzung des Jobsharingmodells nur an ganzen Arbeitstagen möglich.

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.

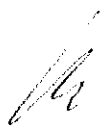
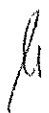
Nachdem der Arbeitgeber Kenntnis von dem Antrag erhalten hat, wird mit dem Mitarbeiter ein Erörterungsgespräch geführt.

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 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 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.

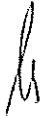
Um u.a. eine kontinuierliche Besuchstätigkeit sicher zu stellen, haben Teilzeit-Mitarbeiter unter Berücksichtigung ihres Beschäftigungsgrades folgende Anzahl an Tagen pro 12 Monate, die sie in Entgelt bezogen auf ihre Einstufung kompensiert bekommen, zu leisten, bevor Freizeit für VA etc genommen/gewährt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



### **§ 7 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 2/2009).

### **§ 8 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.

### **§ 9 Firmenfahrzeug**

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

### **§ 10 Heimbüro- und Lagerraumpauschale**

Die Heimbüro- sowie die Lagerraumpauschale wird für die Dauer der Teilzeittätigkeit nicht reduziert.

### **§ 11 Prämien**

Das Prämienpotenzial entspricht beim Teilzeitmitarbeiter dem jeweiligen individuellen Beschäftigungsgrad.

### **§ 12 Teilzeit während Elternzeit**

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



### § 13 Schlussbestimmungen

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass diese Betriebsvereinbarung zum Zwecke der Erprobung von „Teilzeit im Außendienst“ abgeschlossen wird.

Sollten sich während der Laufzeit Ergebnisse/ Entwicklungen ergeben, die eine der Vertragsparteien nicht gewünscht hat, werden die Vertragspartner umgehend Gespräche zur Lösung der Themen/Punkte aufnehmen.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.05.2011 in Kraft und wird befristet bis zum 31.12.2014 abgeschlossen. Sie endet mit Ablauf des 31.12.2014, ohne Nachwirkung zu entfalten.

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.

Leverkusen, den 16.06.2010

Geschäftstunrung

Leitung Human Resources

Betriebsrat-Vorsitzender

## Protokollnotiz

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).

Die Betriebsparteien sind sich einig, dass im Rahmen der Erprobung des Piloten Teilzeit nur bei Vorliegen des Jobsharingmodells jeweils befristet für 1 Jahr gewährt werden kann. Spätestens 2 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 eine Befristung für ein weiteres Jahr gewährt werden.

Spätestens 2 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 maximal 3 Jahre möglich.

Sollte spätestens 2 Monate vor Ablauf der Befristung 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 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.

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 betriebsüblichen, maschinell hinterlegten Arbeitszeit (07:45 – 16:45) stattfindet. In der Praxis bedeutet das, dass pro Arbeitstag maximal 8 Stunden anerkannt werden, auch wenn Zeiten außerhalb des Zeitrahmens der maschinell erfassten betriebsüblichen Arbeitszeit angegeben werden. 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 die Freizeitansprüche, durch Tätigkeiten an den nicht vereinbarten Arbeitstagen, in der Laufzeit der jeweils vereinbarten Teilzeittätigkeit, in Abstimmung mit den Vorgesetzten, abgebaut werden.

MA in Teilzeit können in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten ihre Arbeitstage ändern. Dieses ist im ESS unter Sonstige Abwesenheitszeiten zu dokumentieren („Schichttausch“).

