

4. Änderung des Ausgleichszeitenkontingents bei Krankheit/Kur

Bei Krankheit/Kur wird unterstellt, dass die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit anteilig geleistet würde. Daher mindert sich das Ausgleichszeitenkontingent entsprechend. Für die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit gilt die kumulierte Jahresstaffel im Anhang, Punkt 3.

Planmäßig festgelegte Ausgleichszeiten, die durch Krankheit/Kur ausfallen, gelten als abgeleistet. Sie werden auf die Jahresstaffel angerechnet. Eine weitere Verringerung der Ausgleichszeiten erfolgt erst bei Überschreitung der Ausfallschichten, die den ausgefallenen Ausgleichszeiten gemäß Jahresstaffel entsprechen.

Sind mehr Ausgleichszeiten geleistet worden, als unter Berücksichtigung von Krankheit/Kur erforderlich gewesen wären, so erfolgt eine entsprechende Kürzung des Ausgleichszeitenkontingents des Folgejahres. Stattdessen können Betrieb und Mitarbeiter vereinbaren, dass die zuviel geleisteten Ausgleichszeiten mit der Grundvergütung bezahlt werden.

Andere Fehlzeiten als Krankheit/Kur bleiben unberücksichtigt. 5.

Einteilung der Ausgleichszeiten

Ausgleichszeiten sind vom Mitarbeiter zu erbringende Arbeitszeit. Sie sollen vom Betrieb langfristig - in der Regel während der Erstellung von Urlaubsplänen o. ä. - eingeplant werden. Bei der Planung sind die betrieblichen Notwendigkeiten und persönlichen Belange der Mitarbeiter zu berücksichtigen.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen können die Ausgleichszeiten auf alle 11. Schichtplan arbeitsfreien Tage auf Früh-, Spät-, Nacht- und Tagschicht verteilt werden (vgl. Anhang, Punkt 4).

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.

6. Urlaubsberechnung

Zur Sicherstellung eines gleichwertigen tariflichen Urlaubsanspruchs (§ 12 Abs. II Ziffer 5 MTV) erhält jeder Mitarbeiter 28 Schichten Urlaub für ein Urlaubsjahr (vgl. Anhang, Punkt 5).

Das zusätzliche tarifliche Urlaubsgeld wird gemäß der tariflichen Regelung bezahlt (§ 12 VI MTV).

7. Mehrarbeit

Es gilt § 3 1 in Verbindung mit § 2 1 Ziffer 2 MTV 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 unverplanten Ausgleichszeiten verrechnet. Darüber hinaus geleistete Stunden werden als zuschlagspflichtige Mehrarbeit vergütet, sofern im Durchschnitt eines Quartals die tarifliche

Gesamtbetriebsvereinbarung „Neues 5-Schichtsystem“

Zur humaneren und attraktiveren Gestaltung der vollkontinuierlichen Arbeitsweise vereinbarten Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat der Bayer AG die Rahmenbedingungen eines neuen 5-Schichtsystems. Dieses soll den gesicherten arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Erkenntnissen sowie den Erfordernissen der Betriebe und den persönlichen Belangen der Mitarbeiter ausgewogen Rechnung tragen. Dabei werden die in den vorangegangenen Probeläufen angewendeten Schichtpläne modellhaft empfohlen.

Die Einführung bzw. die Umstellung der Vollkonti-Betriebe der Bayer AG auf dieses neue 5-Schichtsystem erfolgt schrittweise.

Für die in diesem neuen 5-Schichtsystem befindlichen Betriebe und tätigen Vollkonti-Wechselschichtmitarbeiter gelten folgende Regelungen:

1. Basis-Arbeitszeit

5-Schichtsysteme basieren auf einer durchschnittlichen Basis-Arbeitszeit von 33,6 Wochenstunden (Betriebszeit = 168 Std./Wo. verteilt auf 5 Schichtgruppen) im regelmäßigen Basisschichtplan.

- z. Betrieblich vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit und Übergabezeit Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Vereinbarung wird eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36,5 Stunden zuzüglich 0,5 Stunden Übergabezeit vereinbart. Je nach betriebsindividueller Notwendigkeit kann betrieblich eine längere Übergabezeit für alle oder für bestimmte Mitarbeiter eines Betriebes festgelegt werden (vgl. Anhang, Punkt 1).

Bezüglich der Realisierung der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit gilt § 2 I Ziffer 2 Manteltarifvertrag Chemie (MTV) analog.

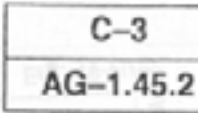
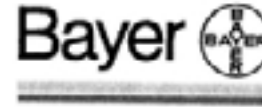
3. Ausgleichszeiten

Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit wird durch die Basis-Arbeitszeit und durch Ausgleichszeiten erreicht, letztere ermitteln sich aus der Differenz zwischen Basis-Arbeitszeit und vereinbarter durchschnittlicher Wochenarbeitszeit (vgl. Anhang, Punkt 2).

Ausgleichszeiten sind Normalarbeitszeiten und vom Mitarbeiter grundsätzlich im Laufe eines Kalenderjahres zu erbringen. Bei Teil-Zeiträumen ist für jeden vollen Beschäftigungsmonat in Vollkonti-Wechselschicht 1/12 des jährlichen Ausgleichszeitenkontingents (vgl. Anhang, Punkt 2) zu leisten.

Werden weniger Ausgleichszeiten geleistet als erforderlich, so erfolgt eine Aufstockung des Ausgleichszeitenkontingents des Folgejahres, sofern sich Mitarbeiter und Betrieb nicht auf die Verrechnung mit Urlaubsansprüchen einigen. Die zu übertragenden Ausgleichszeiten sind bis zum 31.03. des Folgejahres zu leisten

10. Schlussbestimmungen



Diese Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) tritt am 01.01.92 in Kraft und löst insoweit die bisherige GBV "Neues Vollkonti-Arbeitszeitsystem" vom 21.08.89 ab.

Die Regelungen dieser GBV finden nur Anwendung für Betriebe und Mitarbeiter, die ein 5-Schichtsystem anwenden, das den Anforderungen dieser GRV, insbesondere nach Ziffer 9, entspricht

Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich dieser GBV fallen und deren Arbeitszeit der jeweils geltenden durchschnittlichen betrieblichen Wochenarbeitszeit entspricht, sind Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Sinne der tariflichen Bestimmungen. Mitarbeiter, deren Arbeitszeit aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarungen die jeweils geltende durchschnittliche betriebliche Wochenarbeitszeit unterschreitet, sind teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter im Sinne der tariflichen Bestimmungen.

Aus der schrittweisen Anwendung dieser GBV können für die Mitarbeiter in anderen Arbeitszeitsystemen keine Forderungen abgeleitet werden.

Im Falle tariflicher Änderungen, die sich auf die Regelungen dieser GBV auswirken, ist diese GBV interessengerecht im Sinne der Tarifbestimmungen anzupassen. Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat werden unverzüglich hierzu Gespräche aufnehmen.

Ergänzung GBV „Neues 5-Schichtsystem“ vom 09.12.91 8. Nachtarbeitszuschlag
Der Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit (§§ 3 II, 4 II Nr. 2 MTV) beträgt, abweichend von § 4 I Nr. 2 MTV, 20 % (vgl. Anhang, Punkt 6).

9. Schichtplangestaltung

5-Schichtsysteme im Sinne dieser Vereinbarung müssen - ohne Berücksichtigung der Ausgleichszeiten - folgenden arbeitsmedizinischen und -wissenschaftlichen Grundsätzen entsprechen:

1 maximal 4 Nachtschichten in Folge

2. mindestens 2 freie Tage nach jedem Nachtschichtblock
3. maximal 7 Schichten in Folge in 5 Wochen

Modelle, die diesem vorgenannten Standard nicht entsprechen, fallen nicht unter diese Vereinbarung.

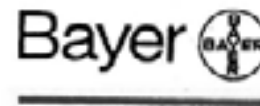
Beispielhafte und geeignete Modelle im Sinne dieser Vereinbarung sind als Anlage 1-6 beigefügt.

9a). Gemäß GBV „Standortsicherung“ vom 20.06.97 gilt abweichend von den in der GBV „Neues 5-Schichtsystem“ getroffenen Regelungen für übernommene Ausgebildete der Sommerprüfung 1997 sowie für alle übrigen Arbeitnehmer, die nach dem 01.07.97 in das neue 5-Schichtsystem eintreten:

- Diese Arbeitnehmer sind Teilzeitbeschäftigte im Sinne der tariflichen Bestimmungen und erhalten ein der vereinbarten durchschnittlichen betrieblichen Wochenarbeitszeit entsprechendes Entgelt: bezüglich Mehrarbeit gelten die tariflichen Bestimmungen
- Es gilt für diese Arbeitnehmer der tarifvertragliche Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit.
- Eine Übergabezeit wird bei betrieblicher Notwendigkeit für alle oder für bestimmte Mitarbeiter festgelegt und entsprechend vergütet.

Die obigen Regelungen gelten nicht für nach dem 01.07.97 in das neue 5-Schichtsystem eintretende Mitarbeiter der Bayer AG, die bereits vor diesem Stichtag einmal oder mehrfach nicht nur kurzzeitig in einem vollkontinuierlichen Schichtsystem in der Bayer AG beschäftigt waren (Beispiele: nach ruhendem Arbeitsverhältnis wegen Wehrdienst; befristeter Tagschichteinsatz aufgrund einer Fortbildung).

Berechnung der Erschwerniszulage: Tarifentgelt
 Tarifliche Mittel E 1 bis E 8) x geleistete Std. x Prozentsatz) = Erschwerniszulage/Monat 156,17 x 6



2. Zu Ziffer 3 GBV:

Die vereinbarte durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35,90 Std. wird durch die Basis-Arbeitszeit, durch zusätzliche Ausgleichszeiten (-schichten) und eine 8stündige betriebliche Schulungszeit erreicht.

2.1 Ermittlung der jährlich abzuleistenden Ausgleichszeiten (AusgleichszeitenKontingent) bei 35,75 Std. betrieblicher Wochenarbeitszeit

52,18 Wochen p. a.

- 6,60 Wochen Tarifurlaub p. a.)

45,58 Wochen x 33,60 Std./Wo = 1 531,5 Std. 45,58 Wochen x 35,75 Std. .04.93
 /Wo = 1.629,5 Std. Differenz für Ausgleichszeiten = 98 0 td 98,0
 Std. p. a.: 8 Std./Schicht = 12,25 Schichten/Jahr = gerundet 12
 Ausgleichszeiten/Jahr

) 33 Tarifurlaubstage lt. MTV: 5 Tage/Wo. = 6,6 Urlaubswochen

2.2 Ermittlung der Ausgleichszeiten für Mitarbeiter mit Anspruch auf Altersfreizeit nach § 2a Ziff. 3 Abs. 1 MTV:

45,58 Wochen x 33,6 Std./Wo. = 1.531,5 Std.

- 45,58 Wochen x 35,0 Std./Wo. = 1.595,3 Std.

Differenz für Ausgleichszeiten = 63,8 td.

2.3 Ermittlung der Ausgleichszeiten für Mitarbeiter mit Anspruch auf Altersfreizeit nach § 2a Ziff. 3 Abs. 2 MTV:

45,58 Wochen x 33,6 Std./Wo. = 1.531,5 Std.

45,58 Std./Wo. = 1.549,7 Std.

Differenz für Ausgleichszeiten = 18,2 Std. 18,2 Std. p. a.: 8
 Std./Schicht = 2,28 Schichten/Jahr = gerundet 2 Ausgleichszeiten/Jahr
 Bei Zeitschulden wegen Beendigung des aktiven Beschäftigungsverhältnisses erfolgt ein entsprechender Entgeltabzug: bei Zeitguthaben gilt Ziffer 4 Abs. 3 Satz 2 GBV analog.
 Sollte eine tarifliche Arbeitszeitverkürzung die betriebliche Arbeitszeit von z. Z. 35,90 Std./Wo. berühren, wird jeweils ein dann gültiges AusgleichszeitenKontingent ermittelt.
 Übertragung von Rest-Ausgleichszeiten

Werden die übertragenen Rest-Ausgleichszeiten bis zum 31.03. des Folgejahres vom Betrieb nicht abgefordert, verfallen diese ersatzlos.

Anhang zur Gesamtbetriebsvereinbarung Neues 5-Schichtsystem vom 09.12. 91 in der ab

01. 04.93 gültigen Fassung 1. Zu Ziffer 2 GBV:

Berechnung des Stundenentgeltes: Basis für Zulagen und Zuschläge

Die Betriebsparteien vereinbaren eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35.90 Std. Diese Wochenarbeitszeit ergibt sich wie folgt:

wöchentliche Arbeitszeit lt. GBV v..09.12.91 36.50 Std.

0,75 Std. 35,75 td. zuzügl. durchschnittl. Schulungszeit/Woche') 0,15 Std.

vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit ab 01.04.93 5,90 Std.

) 8 Std. Schulungszeit p. a.: 45,58 Wo. a. = gerundet 0,15 Std./Wo.

Die Ermittlung des jeweiligen Stundenentgeltes, basierend auf der betrieblich vereinbarten Wochenarbeitszeit von z. Z. 35,90 Stunden, erfolgt, indem das jeweilige Monatsentgelt durch einen Faktor geteilt wird. Für die 35,90 Std./Wo. gilt der Faktor 156,17.

Berechnungsweg:

35,90 Std./Wo. x 4,35 Wochen/Mon. (vgl. § 4 II, 1 MTV) = 156,17 Übergabezeit

Die Übergabezeit von 0,5 Std./Wo. entspricht gerundet 7 Minuten pro Schicht. Sie gilt für alle Vollkonti-Mitarbeiter, auf die diese GBV Anwendung findet. Berechnungsweg:

10,44 Schicht-Zyklen x 20 Schichten + 12 Ausgleichszeiten = 220,8

Schichten/Jahr : 52,18

= 4,23 Schichten/Woche

30 Minuten/Woche Übergabezeit: 4,23 = 7,09

gerundet 7 Minuten/Schicht

Aus Sicherheits- oder Produktqualitätsgründen kann betrieblich eine längere Übergabezeit festgelegt werden. Übergabezeit ist keine Arbeitszeit und führt somit nicht zur Mehrarbeit.

Berechnung der Übergabezulage: 60 Minuten : 7 Minuten = Faktor 8,6 Tarifentgelt x geleistete Schichten/Monat = Übergabezulage/Monat bei

156,17 x Faktor 8.6 7 Min Übergabezeit

Bei längeren Übergabezeiten gelten die Berechnungswege analog. Berechnung der Badezulage:

Tarifentgelt x geleistete Schichten/Monat =

156,17 x 6 Badezulage/Monat bei 10 Min Badezeit Erg. 24-

Kumulierte Jahresstaffeln:

durch Fehlzeit

Reduzierung des Ausgleichs

ausfallende Schichten

Zeiten-Kontingents um
..Ausgleichsschichten

Staffel (1)	Staffel 2)	Staffel (3)	
0- 14	0-- 20	0-61	0
15- 28	21- 40	62-122	1
29- 42	41- 60	123-	2
43- 56	61- 80		3
57- 70	81-100		4
71- 84	101-120		5
85- 98	121-140		6
99-112	141-160		7
113-126	161-		8
140			127-
141-154			10
155-168			11

169- 12 4, Zu Ziffer 5 GBV:
Verteilung der Ausgleichszeiten (-schichten)

Die Verteilung der Ausgleichszeiten soll grundsätzlich auf nicht mehr als insgesamt 3 Nachtschichten und 1 Sonntag erfolgen. Ein darüber hinausgehender Einsatz in Nacht- und Sonntagsschichten kann nur aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgen.
Für 12-Std.-Schichten werden 1,5 Ausgleichszeiten angerechnet.

Fällt eine geplante Ausgleichszeit in die Zeit einer Wehrübung, so gilt diese als abgeleistet. In Ausnahmefällen können Mitarbeiter vergleichbarer Qualifikation mit Zustimmung des Betriebes Ausgleichszeiten tauschen.

5. Zu Ziffer 6 GBV:

Gleichwertigkeit des Urlaubsanspruchs

Zur Sicherstellung eines gleichwertigen tariflichen Urlaubsanspruchs (§12 Abs. 11 Ziffer 5 MTV) für ein Urlaubsjahr gilt folgende Berechnungsweise:

6.6 Wochen x 33.6 Std./Wo. = 27,72 gerundet 28 Schichten Urlaub 8

Anhang zur Gesamtbetriebsvereinbarung Neues 5-Schichtsystem vom 09.12.91 in der ab 01.04.93 gültigen Fassung (Fortsetzung)

2.4 Betriebliche Schulungszeiten

Ab 01.04.93 werden über die o. g. Ausgleichszeiten hinaus kalenderjährlich 8 Stunden betriebliche Schulungszeit von den Mitarbeitern erbracht. Diese sind mit dem Monatsentgelt abgegolten.

Die verantwortliche Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Schulungszeiten obliegt der Betriebsleitung. Betriebliche Schulungen können auch stundenweise (ggf. auch nach Schichtende) durchgeführt werden. Betriebliche Schulungen sind vom Betrieb zu dokumentieren (Inhalt, Dauer, Teilnahme). Eine Umwandlung der vom Betrieb nicht beanspruchten betrieblichen Schulungszeit in Ausgleichszeit (d. h. zusätzlich zu erbringende Arbeitszeit) ist ausgeschlossen. Bei Mitarbeitern, die nach § 2a Ziff. 3, Abs. 1 und 2 MTV einen tariflichen Anspruch auf Altersfreizeit haben, wird die Teilnahme an betrieblichen Schulungszeiten mit Grundvergütung vergütet, sofern sie nicht auf Ausgleichsschichten angerechnet werden kann.

3. Zu Ziffer 4 GBV:

Die in der GBV in Pkt. 4 genannten Fehlzeiten Krankheit/Kur werden erweitert um: unbezahlter Urlaub, Mutterschutz, Erziehungsurlaub, Bildungsurlaub, Jubiläumsurlaub, Schwerbehinderten-Zusatzurlaub, Sporturlaub.

Berechnung der Jahresstaffel:

9,12 Schicht-Zyklen/Jahr x 20 Schichten = 182,40 Schichten/Jahr (1)
182,40 : 13 Staffeklassen (12 Klasse "0") = 14,03 abgerundet 14
Ausfallschichten je anzurechnender Ausgleichszeit.

(2) 182,40: 9 Staffeklassen (8 + Klasse "0") = 20,27 abgerundet 20
Ausfallschichten je anzurechnender Ausgleichszeit.

(3) 182,40: 3 Staffeklassen (2 + Klasse "0") = 60,80 aufgerundet 61
Ausfallschichten je anzurechnender Ausgleichszeit.

Fallbeispiel zur Staffel (1) zur Behandlung von ausgefallenen geplanten Ausgleichszeiten:

Ein Mitarbeiter ist im Februar an 15 aufeinander folgenden Planschichten arbeitsunfähig. In diesem Zeitraum war er jedoch zu 4 Ausgleichszeiten eingeteilt, die der Mitarbeiter aufgrund der Arbeitsunfähigkeit nicht nachleisten muss. Erst wenn der Mitarbeiter im Jahresverlauf an insgesamt mehr als 70 Planschichten arbeitsunfähig ist (die krankheitsbedingt ausgefallenen 4 Ausgleichszeiten entsprechen laut Jahresstaffel 70 Ausfallschichten), wird das Ausgleichszeiten-Kontingent weitergekürzt.

Erg. 24-1/94

- 7.1 Bei tariflichen Arbeitszeitverkürzungen, die nicht zu einer unmittelbaren Verkürzung der Wochenarbeitszeit führen, oder bei einer tariflichen Vereinbarung, die eine betriebliche Wahlmöglichkeit zwischen Wochenarbeitszeitverkürzung und sonstigen Arbeitszeitverkürzungsformen vorsieht, kann Bayer eine entsprechende Anpassung verlangen.
- 7.2 Die Anpassung erfolgt zeitgleich mit Wirksamwerden etwaiger tariflicher Arbeitszeitverkürzungen.
- 7.3 Bei dem Umfang der Anpassung gehen die Vertragspartner davon aus, dass jeweils eine Gesamtbetrachtung der Arbeitszeiten zu erfolgen hat. Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen, die nicht in Arbeitsstunden definiert werden, sind für die Gesamtbetrachtung in Arbeitszeitverkürzungen pro Woche und Stunde umzurechnen. Die Anpassung erfolgt mit der Maßgabe, dass bei der Gesamtbetrachtung der Arbeitszeiten kein größerer betrieblicher Arbeitszeitvorteil entsteht, als er bei einer tariflichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit im Verhältnis zur jeweils gültigen betrieblichen Wochenarbeitszeit entstehen würde.
- 7.4 Eine etwaige Anpassung soll über eine Veränderung der Ausgleichszeiten erfolgen, ohne das 5-Schichtsystem im Übrigen zu berühren.
- B. Absichtserklärung zum Vorgehen bei weiteren tariflichen Arbeitszeitverkürzungen
Ein betrieblicher Arbeitszeitvorteil soll gemäß nachfolgender Formel solange bestehen bleiben, bis eine durchschnittliche betriebliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden erreicht ist (Die wöchentliche Übergabezeit von wenigstens 0,5 Stunden bleibt unberücksichtigt.):
Bei weiteren allgemeinen tariflichen Wochenarbeitszeitverkürzungen (für Tag und Wechselschichtler) wird die Hälfte der Differenz zwischen der alten tariflichen und der neuen tariflichen Wochenarbeitszeit an die Vollkonti-Wechselschichtmitarbeiter im neuen 5-Schichtsystem weitergegeben, bis eine durchschnittliche betriebliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden erreicht ist.
Ein Teil des freiwillig gewährten betrieblichen Arbeitszeitvorteils soll in eine weitere Bstündige betriebliche Schulungszeit umgewandelt werden. Hierüber werden Unternehmensleitung und GBR zu gegebener Zeit verhandeln. Darüber hinausgehend werden keine weiteren betrieblichen Schulungszeiten nach Ziffer 2.4 auf den Arbeitszeitvorteil angerechnet.
Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen ausschließlich für Vollkonti-Wechselschichtmitarbeiter werden in vollem Umfang mit dem betrieblich vereinbarten Arbeitszeitvorteil verrechnet.

Anhang zur Gesamtbetriebsvereinbarung Neues 5-Schichtsystem vom 09.12.91 in der ab 01.04.93 gültigen Fassung (Fortsetzung)

Bei System- bzw. Arbeitszeitwechsel im Laufe des Urlaubsjahres ist der Urlaubsanspruch aufgrund des Gleichwertigkeitsgebotes umzurechnen. In die Umrechnung werden der tarifliche Grund- und Zusatzurlaub unter Berücksichtigung der bereits genommenen Urlaubstage einbezogen.

Das zusätzliche Urlaubsgeld wird entsprechend § 12 V MTV gezahlt, für

1993: 33 tarifliche Urlaubstage x 36,- DM = 1.188,- DM

ab 1994: 33 tarifliche Urlaubstage x 38,- DM = 1.254,- DM ab

1996: 33 tarifliche Urlaubstage x 40,- DM = 1.320,- DM 6. Zu

Ziffer B GBV:

Nachtarbeitszuschlag

Eine evtl. tarifliche Anhebung des Zuschlags für regelmäßige Nachtarbeit führt zu einer entsprechenden Erhöhung des vereinbarten Nachtarbeitszuschlages, maximal aber bis zur jeweils gültigen Steuerfreigrenze.

Der Nachtarbeitszuschlag von 20% ist vereinbart worden, um evtl. finanzielle Einbußen der Mitarbeiter durch den Übergang vom aktuellen 4-Schichtsystem auf das neue 5-Schichtsystem auszugleichen. Der Ausgleich umfasst insbesondere

Die Einbußen bei Nacht- und Sonntagsarbeitszuschlägen, die aufgrund der bisherigen Praxis in dem alten 4-Schichtsystem, AZV-Tage an nicht zuschlagspflichtigen Arbeitstagen zu nehmen, entstehen,

Die Einbußen durch eine Verkürzung der Übergabezeit von 10 Minuten auf 7 Minuten/Schicht.

Sollten die Tarifvertragsparteien eine Anhebung des Nachtarbeitszuschlages vereinbaren, die in Verbindung mit der betrieblichen Anhebung zur Überschreitung der Steuerfreigrenze führt, verhandeln Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat erneut mit dem Ziel eines Bruttoausgleichs

7. Anpassungsklausel bei etwaigen weiteren tariflichen Arbeitszeitverkürzungen Aufgrund der vereinbarten durchschnittlichen betrieblichen Wochenarbeitszeit von z. Z. 35,9 Wochenstunden - zzgl. jeweils 0,5 Stunden Übergabezeit - wird sich für die in diesem 5-Schichtsystem tätigen Mitarbeiter im Vergleich zur tariflichen Wochenarbeitszeit nach § 2 1 MTV ein zeitweiliger betrieblicher Arbeitszeitvorteil ergeben. Dieser kann nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen angepasst werden:

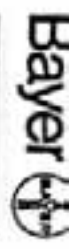
Neues 5-Schichtsystem

Anlage 2

Anzahl Schichtgruppen		Neues 5-Schichtsystem																														
		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S			
Anzahl Schichtgruppen	1	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	
	2	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	
	3	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	
	4	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S
	5	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	

Modell Werk...

Anlage 1



C-3
AG-1.45.6

Anzahl Schichtgruppen		Neues 5-Schichtsystem																														
		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S			
Anzahl Schichtgruppen	1	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	
	2	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	
	3	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	
	4	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S
	5	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	-	S	S	S	-	-	N	N	N	-	-	F	F	F	

Erj. 19.VI.92

Modell Werk...

Neues 5-Schichtsystem

Anlage 4

		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S				
							12						12																12				
Anzahl Schichtgruppen	1	S	S	S	-	N	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	M	N	N	N	-	-	
	2	-	-	-	S	S	S	-	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	-	S	S	S	-	M	N	N	
	3	F	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	-	S	S	S	-	M	N	N	-	-	S	S	S	-	
	4	-	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	-	S	S	S	-	M	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F	F	F	F
	5	N	N	N	N	-	-	-	S	S	S	-	N	N	N	-	-	-	S	S	S	-	F	F	F	F	F	-	-	-	-	-	-

Modell Werke Leverkusen und Uerdingen

Neues 5-Schichtsystem

Anlage 3



		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S			
							8							8															8			
Anzahl Schichtgruppen	1	F	F	F	-	S	S	S	N	N	N	-	-	-	S	S	S	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	F	F	F		
	2	N	N	N	-	-	-	-	S	S	S	S	-	-	-	-	-	-	M	N	N	N	-	-	-	-	-	F	F	F	F	F
	3	S	S	S	S	-	-	-	-	-	-	-	-	M	N	N	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	S	S	S	-	
	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ErG 19-VI/92

Modell Werk Eberfeld

C-3
AG-1.45.7

Neues 5-Schichtsystem

Anlage 6

		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S					
							12							12																12				
Anzahl Schichtgruppen	1	F	F	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F	N	N	-	-	-	-	-	-	-	F	F	N	N	N	-	-	S	S	S	-
	2	S	S	S	-	F	F	F	N	N	-	-	-	-	-	F	F	N	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	N	N	-	-		
	3	N	N	-	-	-	-	-	-	-	F	F	N	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F
	4	-	-	F	F	N	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F	N	N	-	-	-	-	
	5	-	-	-	S	S	S	-	F	F	N	N	-	-	S	S	S	-	F	F	F	N	N	-	-	-	-	-	-	F	F	N	N	

Modell Werk Brunsbüttel

Neues 5-Schichtsystem

Anlage 5



		M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S	M	D	M	D	F	S	S				
							12																							12			
Anzahl Schichtgruppen	1	F	F	F	-	N	N	N	-	-	F	F	F	-	S	S	S	S	S	S	-	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	F
	2	-	-	-	F	F	F	-	S	S	S	S	S	S	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	F	F	F	-	N	N	N	
	3	S	S	S	S	S	S	-	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	F	F	F	F	-	N	N	N	-	F	F	F	-	
	4	-	-	-	-	-	-	-	N	N	N	N	-	-	-	-	-	-	-	-	F	F	F	F	-	S	S	S	S	S	-	-	
	5	N	N	N	N	-	-	-	F	F	F	F	-	N	N	N	N	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Erg. 18-VI/92

Modell Werk Dremmen

C-3
AG-1.45.8

