



Informationen zur BETRIEBLICHEN FESTLEGUNG 2023 / 2024

Sehr geehrte Mitarbeiter,

in den Anlagen befinden sich die ‚Betrieblichen Festlegungen‘ bzw. ‚Betriebsvereinbarungen‘ der Erdbau Thalheim GmbH, welche ab 01.04.2023 Gültigkeit haben.

Bitte setzen Sie Ihre Mitarbeiter darüber in Kenntnis.
Die Festlegungen wurden nach Absprache mit dem Betriebsrat getroffen.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Stopp
Geschäftsführer

Anlagen:

Betriebliche Festlegung zur Jahresarbeitszeit 2023/2024 (Arbeitszeit-Ausgleichskonto)

Anlage 1 zur Jahresarbeitszeit – Umfang und Erfassung der Arbeitsstunden

Anlage 2 zur Jahresarbeitszeit – Arbeitszeitregelung

Anlage 3 zur Jahresarbeitszeit – Fahrtkosten, Übernachtung, Verpflegung

Anlage 4 zur Zweittätigkeit als Kraftfahrer

Anlage 5 zu Sonstiges

Vereinbarung zur Arbeitsschutzkleidung

Betriebliche Festlegung zum Umgang mit dem Führerschein

Betriebliche Festlegung zum Alkoholverbot im Unternehmen

Verteilerkreis:

Geschäftsleitung:	Michael Stopp
Betriebsratsvorsitzender:	Martin Reinhold
Techn. Leitung:	Axel Berner
Alle Bauleiter:	Denny Thieme Daniel Wetzel Philipp Kunstmann
Alle Poliere:	Martin Groß Thomas Groß Karsten Mehlhorn Martin Reinhold Hans-Uwe Schnowitz Thomas Türke Florian Stellmacher Andreas Hartmann Willy Riedel
Lohnbüro:	Ina Wetzel
Angestellte ETH:	im Hause





Informationen zur BETRIEBLICHEN FESTLEGUNG 2023 / 2024

Sehr geehrte Mitarbeiter,

in den Anlagen befinden sich die ‚Betrieblichen Festlegungen‘ bzw. ‚Betriebsvereinbarungen‘ der Erdbau Thalheim GmbH, welche ab 01.04.2023 Gültigkeit haben.

Bitte setzen Sie Ihre Mitarbeiter darüber in Kenntnis.
Die Festlegungen wurden nach Absprache mit dem Betriebsrat getroffen.

Mit freundlichen Grüßen



Michael Stopp
Geschäftsführer

Anlagen:

Betriebliche Festlegung zur Jahresarbeitszeit 2023/2024 (Arbeitszeit-Ausgleichskonto)
Anlage 1 zur Jahresarbeitszeit – Umfang und Erfassung der Arbeitsstunden
Anlage 2 zur Jahresarbeitszeit – Arbeitszeitregelung
Anlage 3 zur Jahresarbeitszeit – Fahrtkosten, Übernachtung, Verpflegung
Anlage 4 zur Zweittätigkeit als Krafffahrer
Vereinbarung zur Arbeitsschutzkleidung
Vereinbarung über die Verwendung von Arbeitszeitguthaben

Verteilerkreis:

Geschäftsleitung:	• Michael Stopp
Betriebsratsvorsitzender:	Martin Reinhold
Techn. Leitung:	Axel Berner
Alle Bauleiter:	Denny Thieme Daniel Wetzel Philipp Kunstmann
Alle Poliere:	Martin Groß Thomas Groß Karsten Mehlhorn Martin Reinhold Hans-Uwe Schnowitz Thomas Türke Florian Stellmacher Andreas Hartmann Willy Riedel
Lohnbüro:	Ina Wetzel
Angestellte ETH:	im Hause





BETRIEBLICHE FESTLEGUNG

zur Jahresarbeitszeit 2023/2024 (Arbeitszeit-Ausgleichskonto)

1. Präambel

Mit der nachfolgend geregelten flexiblen Jahresarbeitszeit im Rahmen dieses Arbeitszeit-Ausgleichskontos wird die Voraussetzung geschaffen, den Arbeitnehmern ein ganzjähriges kontinuierliches Einkommen zu sichern, Auftragsschwankungen auszugleichen und die absoluten Überstunden zu minimieren.

2. Arbeitszeitumfang

Es gilt grundsätzlich die 40-Stunden-Woche bei einer 5-Tage-Arbeitswoche.

3. Stundenerfassung

Vom 01.04. des laufenden Jahres bis 31.03. des Folgejahres hat jeder Arbeitnehmer ein Leistungsstunden-Soll entsprechend den in Anlage 1 fixierten Stunden zu erbringen.

Jede erbrachte Leistungsstunde vermindert das Gesamtstundenjahressoll um die tatsächliche Leistungszeit. Diese wird in den Lohnstundennachweisen erfasst und an das Lohnbüro gemeldet.

(Gesamtstundenjahressoll = Leistungsstunden, Urlaubsstunden, Krankstunden, Feiertagsstunden, Freistellungsstunden)

4. Leistungsstundenabrechnung

Der Arbeitnehmer hat im laufenden Monat und auf der Basis von Wochenkarten grundsätzlich die tatsächlich geleisteten und bestätigten Stunden als Leistungsstunden abzurechnen, unbeschadet, ob er das monatliche Stundensoll erfüllt, über- oder unterschreitet.

Die Wochenkarten sind dabei wie folgt zu führen.

- a) Es sind die arbeitstäglich geleisteten Stunden nach Anlage 1 Ziffer 1 anzugeben, d. h.,
 - während der Sommerarbeitszeit (41 Stunden-Woche)
 - von Montag bis Donnerstag, täglich max. 8,5 Stunden,
 - am Freitag, max. 7,0 Stunden
 - während der Winterarbeitszeit (38 Stunden-Woche)
 - von Montag bis Donnerstag, täglich max. 8,0 Stunden,
 - am Freitag, max. 6,0 Stunden

- b) Werden Mehrstunden angeordnet, die über der regelmäßigen Arbeitszeit gem. Pkt. a) liegen, sind diese stets gesondert anzugeben und vom anweisenden Leiter zu begründen und zu bestätigen.





5. Urlaub/Krankheit/Freistellung

Sofern der Arbeitnehmer im monatlichen Abrechnungszeitraum Urlaub gewährt bekommt, mit oder ohne Lohnfortzahlungsanspruch erkrankt oder von der Arbeit bezahlt oder unbezahlt freigestellt wird, sind diese Stunden in den Wochenkarten zu vermerken und reduzieren somit die vorgegebenen Sollstunden.

Sind nach betrieblicher Entscheidung keine Leistungsstunden zu erbringen (z. B. Arbeitsausfall infolge Auftragsschwankungen, Wetterbedingungen o. ä.), d. h., der Beschäftigte ist von der Arbeit freigestellt, gilt grundsätzlich Ziff. 9 Buchstabe a), wonach auf dem Arbeitszeitkonto vorhandene Mehrstunden in Anspruch zu nehmen sind.

Tritt während dieser Freistellung eine Erkrankung mit Lohnfortzahlungsanspruch ein, entsteht ein Lohnfortzahlungsanspruch erst dann, wenn auf dem Arbeitszeitkonto kein Guthaben von Leistungsstunden vorhanden ist.

Der Planer für Geräte- und Personaleinsatz hat die betriebliche Festlegung zur Freistellung tageskonkret auf jeder einzelnen Wochenkarte mit dem entsprechenden Symbol zu kennzeichnen.

6. Sonn- und Feiertagsregelung

Jeder gesetzliche Feiertag mit Anspruch auf Lohnfortzahlung ohne Arbeitsleistung vermindert das Gesamtleistungsstundensoll entsprechend den unter Anlage 1 zu erbringenden Arbeitsstunden.

Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bedürfen stets der vorherigen Genehmigung durch das zuständige Gewerbeaufsichtsamt.

7. Vergütungsanspruch

Der monatliche Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers multipliziert sich aus der vereinbarten Entlohnung pro Stunde mit den gemäß Anlage 1 für den jeweiligen Monat erforderlichen Sollstunden.

Bei Urlaubsgewährung wird nur der von der ULAK Wiesbaden für den Zeitraum der Urlaubsinanspruchnahme zustehende Geldbetrag als Vergütung zugrunde gelegt. Er gelangt zur Auszahlung, sofern der Arbeitnehmer Ansprüche aus der ULAK Wiesbaden geltend machen kann.

8. Mehrleistungsstunden

Erbringt der Arbeitnehmer im laufenden Monat Leistungsstunden über die jeweilige monatliche Gesamtstundenzahl nach Anlage 1, so gelangen diese vorerst nicht zur Auszahlung. Diese Mehrstunden werden mit Belastung der jeweiligen Kostenstelle abgerechnet und dem Arbeitnehmer auf seinem Arbeitszeitdepot, das vom Lohnbüro eingerichtet und geführt wird, gutgeschrieben.





9. Minderleistungen

Erbringt der Arbeitnehmer in einem Monat weniger Leistungsstunden als die monatlichen Gesamtstunden entsprechend Pkt. 2, sind folgende Entlohnungsvarianten anwendbar; über die jeweils anzuwendende Variante entscheidet der Geschäftsführer nach Prüfung des Einzelfalls:

- a) bei einem Guthaben von Mehrstunden wird dieses in Höhe der Differenz zu den monatlichen Leistungsstunden in Anspruch genommen und reduziert sich gleichzeitig um die in Anspruch genommenen Mehrstunden,
- b) ist kein Guthaben von Mehrstunden vorhanden, werden die Differenzstunden erfasst, vergütet und mit künftigen Mehrstunden verrechnet, diese Verfahrensweise gilt jedoch nur bis zum 30.11. des laufenden Jahres,
- c) ist per 30.11. des ersten Jahres kein Guthaben von Mehrstunden vorhanden, sind Urlaubstage zu verwerten und zwar in der Reihenfolge: Alturlaub, dann angedienter Urlaub aus dem laufenden Jahr nach Rücksprache mit dem jeweiligen Arbeitnehmer.

Unentschuldigte Fehlzeiten werden nicht vergütet und mindern auch nicht die Sollstunden nach Anlage 1.

10. Begründung von Arbeitsverhältnissen

Werden Arbeitsverhältnisse nach dem 01.04. des laufenden und vor dem 31.03. des Folgejahres mit der Firma gegründet, vermindert sich für den betreffenden Arbeitnehmer der Arbeitszeitumfang nach Anlage 1 entsprechend dem Abschlusstermin des Arbeitsvertrages.

11. Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Werden Arbeitsverhältnisse nach dem 01.04. des laufenden und vor dem 31.03. des Folgejahres beendet, so werden die tatsächlichen Leistungsstunden mit der Endabrechnung vergütet. Die über dem Soll am Tag des Ausscheidens liegenden Leistungsstunden werden zuschlagfrei mit dem Tariflohn vergütet und gelangen zur Auszahlung.

12. Sonderfälle

Der Beschäftigte kann aus dringenden persönlichen Gründen einen Antrag auf Freistellung stellen, wenn kein Urlaub mehr zur Verfügung steht und eine tarifliche Freistellung keine Anwendung findet.

Wird der Antrag vom Geschäftsführer positiv entschieden, regelt sich die Vergütung für diesen Fall wie folgt:

Zunächst minimiert die Dauer der Freistellung ohne Vergütungsanspruch die Gesamtsollstunden um die entsprechende Freistellungszeit.

Besitzt der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Freistellung ein Guthaben von Mehrstunden nach Ziffer 8, wird dieses bis zur jeweiligen monatlichen Gesamtstundenzahl nach Anlage 1





reduziert. Die Zeit der Freistellung wird in diesen Fällen bis maximal dem vorhandenen Guthaben an Mehrstunden vergütet. Ansonsten erfolgt unbezahlte Freistellung.

13. Verwendung des Arbeitszeitdepots/Ausgleichskontos

Das Arbeitszeitdepot wird als Ausgleichskonto geführt.

Das Ziel des Arbeitszeit-Ausgleichskontos besteht darin, die Arbeitszeit so zu erfassen und zu verteilen, dass

- eine ganzjährige Beschäftigung und damit ein ganzjährig gesichertes Einkommen möglich ist,
- bei auftretenden Auftragsschwankungen, auch kurzfristiger Art, mit der notwendigen Flexibilität reagiert werden kann,
- witterungsbedingte Arbeitsausfälle abgedeckt werden können.

Die am 31.03. des laufenden Jahres (Abrechnungsstichtag) auf dem jeweiligen individuellen Ausgleichskonto vorhandenen Stunden werden als Reserve in die neue, jeweils am 01.04. beginnende Abrechnungs- und Erfassungsperiode eingebracht. Diese Verfahrensweise unterliegt der jährlichen Überprüfung anhand der aktuellen Lage.

Soweit nach Einzelfallentscheidung durch den Geschäftsführer überdimensionale Stundenansammlungen durch Vergütung abgebaut werden, erfolgt die Vergütung grundsätzlich zuschlagsfrei.

14. Laufzeit

Die vorliegende Vereinbarung tritt zum 01.04.2023 in Kraft und läuft bis 31.03.2024. Sie ersetzt die Betriebsvereinbarung vom 31.03.2022.

Die Betriebsvereinbarung ist jährlich entsprechend dem in Ziffer 1 bestimmten Zeitraum, der in Ziffer 13 fixierten Verwendung des Ausgleichskontos und den sich aus Anlage 1 ergebenden Veränderungen zu modifizieren.

Wird diese Vereinbarung nicht von einer Vertragspartei mit einer Frist von 3 Monaten zum 31.03. eines jeden Jahres gekündigt, verlängert sie sich automatisch unter Berücksichtigung der jeweiligen Modifizierung um ein weiteres Jahr.

Die Anlagen 1 bis 4 sind Bestandteil der Betriebsvereinbarung.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender

Verteiler:
Geschäftsführer ETH
Leiter Technik und Produktion
Lohnbüro
Betriebsratsvorsitzender
Bauleiter/Poliere





Anlage 1
zur
Betrieblichen Festlegung der Jahresarbeitszeit 2023/2024
"Umfang und Erfassung der Arbeitsstunden"

1.

Aktuelle Regelung für 2023/2024

Vom 01.04.2023 bis 31.03.2024 sind an 260 Tagen (einschl. Feiertage, aber ausschließlich Samstage und Sonntage) Arbeitsleistung im Umfang von insgesamt 2080,0 Arbeitsstunden zu erbringen.

Monate	Arbeitstage inkl. Feiertage	Leistungs- stunden	Arbeitszeit
Apr 23	20	164,0	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Mai 23	23	189,5	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Jun 23	22	179,5	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Jul 23	21	172,5	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Aug 23	23	189,5	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Sep 23	21	171,0	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Okt 23	22	181,0	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Nov 23	22	181,0	Sommerarbeitszeit / 41,0 Std.-Woche
Dez 23	21	158,0	Winterarbeitszeit / 38,0 Std.-Woche
Jan 24	23	176,0	Winterarbeitszeit / 38,0 Std.-Woche
Feb 24	21	160,0	Winterarbeitszeit / 38,0 Std.-Woche
Mrz 24	21	158,0	Winterarbeitszeit / 38,0 Std.-Woche
Summe	260	2.080,0	Durchschnitt: 40,0 Std.-Woche

2.

Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind für die betreffenden Mitarbeiter auf der Baustelle am unmittelbaren Einsatzort. Gleiches gilt für Beginn und Ende von Pausen.

Sofern vom Polier oder Bauleiter für einzelne Mitarbeiter Mehrstunden angeordnet werden, werden diese erst ab der ersten vollen Stunde erfasst.

Die Mehrstunden sind auf der Stundenkarte des Mitarbeiters als Summe mit den lt. Arbeitszeitplan nominell zu leistenden Arbeitsstunden gesondert auszuweisen und vom Polier bzw. Bauleiter gesondert zu begründen und zu bestätigen.

Werden Arbeitszeiten angeordnet, die täglich über 11 Stunden liegen – einschl. Pausen, müssen diese grundsätzlich in Abstimmung mit dem Gewerbeaufsichtsamt vom Geschäftsführer bzw. einem von ihm beauftragten Mitarbeiter im Voraus genehmigt sein.

Das trifft nicht zu, wenn im Wochenarbeitsplan baustellenkonkret eine andere Festlegung getroffen wurde.





Alle nicht angeordneten und/oder nicht genehmigten Mehr- bzw. Überstunden gelten als nicht geleistet.

Ausgeschlossen hiervon sind erbrachte Arbeitsleistungen bei Havarien.

3.

Die bis zum 31.03.2023 angefallenen und nicht verbrauchten Überstunden werden in die neue Jahresarbeitszeitvereinbarung für 2023/2024 übernommen, um die nötige Flexibilität bei Auftragsschwankungen, auch während der Sommerarbeitszeit, zu sichern.

Die Lohnbuchhaltung hat die ordnungsgemäße Erfassung der Mehrstunden weiterhin zu gewährleisten und das Arbeitszeitdepot für jeden einzelnen Arbeitnehmer sorgfältig zu führen.

Es wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Bauleiter und Poliere eigenverantwortlich dafür Sorge tragen, dass bei der Erfassung der Leistungsstunden auf Baustellen in den Altbundesländern auf den Lohnstundenkarten **ausdrücklich** darauf verwiesen wird, dass der dort gültige "**Mindestlohn West**" zu zahlen ist.

Erdbau Thalheim GmbH

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





Anlage 2
zur
Betrieblichen Festlegung der Jahresarbeitszeit 2023/2024
"Arbeitszeitregelung"

1. Regelung für gewerbliche Arbeitnehmer

1.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für gewerbliche Arbeitnehmer beträgt:

- **Sommerarbeitszeit (41,0 Stunden/Woche)**

* im Zeitraum 14. KW bis 48. KW
(01.04.2023 bis 30.11.2023)

Montag bis Donnerstag 7:00 Uhr bis 16:30 Uhr
(8,5 Stunden zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)
Freitag 7:00 Uhr bis 14:30 Uhr
(7,0 Stunden zuzüglich 1 x 30 Min. Pause)

- **Winterarbeitszeit (38 Stunden/Woche)**

* im Zeitraum 48. KW bis 52. KW 2023 und 1. KW bis 13. KW 2024
(01.12.2023 – 31.03.2024)

Montag bis Donnerstag 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr
(8,0 Stunden zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)
Freitag 7:30 Uhr bis 14:00 Uhr
(6,0 Stunden zuzüglich 1 x 30 Min. Pause)

Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind täglich auf der Baustelle am unmittelbaren Einsatzort.
Die Pausen sind individuell der jeweiligen Arbeitssituation anzupassen.

Für den nachfolgenden Tag ist Betriebsruhe vorgesehen, für den Überstunden oder Urlaub in Anspruch zu nehmen ist:

Fr.,	19.05.2023	Tag nach Chr. Himmelfahrt
Mo.,	02.10.2023	Tag vor dem Tag der Deutschen Einheit
Mo.,	30.10.2023	Tag vor dem Reformationstag

Über die tatsächliche Festlegung der Betriebsruhe an dem o. g. Tag entscheidet der Geschäftsführer nach vorheriger Absprache mit dem Betriebsrat.

In Abhängigkeit von Erfordernissen des Bauablaufes kann es notwendig werden, dass auch auf einzelnen Baustellen an dem genannten Tag gearbeitet werden muss.

Urlaubsanspruch besteht für 30 Arbeitstage je Kalenderjahr. Die Aufspaltung in Grund- und Zusatzurlaub ist entfallen.

Die Ansammlung des Urlaubs erfolgt mit:

- je 12 Beschäftigungstagen 1 Urlaubstag





Um einen kontinuierlichen Bauablauf über das gesamte Jahr zu gewährleisten, ist der Urlaub über das gesamte Jahr zu verteilen. Die gewünschte Urlaubszeit ist im Urlaubsplan festzulegen. Es ist zu beachten, dass in der Hauptsaison, im Zeitraum von Mai bis einschließlich September Urlaub beantragt werden kann, welcher unter Beachtung von sozialen Gesichtspunkten (vorrangige Berücksichtigung von Arbeitnehmern mit schulpflichtigen Kindern) und betrieblichen Interessen gewährt werden kann.

Bei besonderer Notwendigkeit infolge Bauablaufs kann von dem vorgesehenen Urlaubsplan abgewichen werden.

Die Entscheidung hierzu trifft der Geschäftsführer nach Information des Betriebsrates.

Bei betriebsbedingten Stillständen hat der gewerbliche Arbeitnehmer für die Freistellung Überstunden abzusetzen. Sofern er über keine angesparten Überstunden mehr verfügt, kann Urlaub gewährt werden.

2. Regelung für Angestellte

2.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Angestellte beträgt 40,0 Stunden. Unter Einhaltung der vorgegebenen Kernarbeitszeit können die Arbeitsstunden flexibel geleistet werden.

Die Kernarbeitszeit wird wie folgt festgelegt:

Montag bis Donnerstag	8:00 Uhr bis 16:00 Uhr (zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)
Freitag	8:00 Uhr bis 15:00 Uhr (zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)
Allgemein wird jeder Arbeitstag mit 8,0 Stunden abgerechnet.	

2.2. Für nachfolgenden Brückentag wird, soweit er tatsächlich zur Anwendung kommt, Urlaub gewährt:

Fr., 19.05.2023	Tag nach Chr. Himmelfahrt
Mo., 02.10.2023	Tag vor dem Tag der Deutschen Einheit
Mo., 30.10.2023	Tag vor dem Reformationstag

Die Entscheidung hierzu trifft der Geschäftsführer nach Information des Betriebsrates.

2.3. Urlaubsanspruch besteht in Höhe von 30 Tagen im Kalenderjahr.

Der Jahresurlaub ist prinzipiell im Kalenderjahr zu beantragen und zu nehmen. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann der Jahresurlaub bis 31.03. des Folgejahres beantragt und gewährt werden. Die Übertragungsabsicht ist bis 30.11. des laufenden Jahres schriftlich beim Geschäftsführer zu beantragen und zu begründen.

Die gewünschten Urlaubszeiten sind im Urlaubsplan festzuhalten. Es ist zu sichern, dass die Lösung der Arbeitsaufgaben durch einen Vertreter gewährleistet ist. In Ausnahmefällen kann vom bestätigten Urlaubsplan abgewichen werden.





3. Regelung für Bauleiter und Poliere

3.1. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit für Bauleiter und Polier beträgt:

- **Sommerarbeitszeit (41,0 Stunden/Woche)**

* im Zeitraum 14. KW bis 48. KW
(01.04.2023 bis 30.11.2024)

Montag bis Donnerstag 7:00 Uhr bis 16:30 Uhr
(8,5 Stunden zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)

Freitag 7:00 Uhr bis 14:30 Uhr
(7,0 Stunden zuzüglich 1 x 30 Min. Pause)

- **Winterarbeitszeit (38 Stunden/Woche)**

* im Zeitraum 48. KW bis 52. KW 2023 und 1. KW bis 13. KW 2024
(01.12.2023 – 31.03.2024)

Montag bis Donnerstag 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr
(8,0 Stunden zuzüglich 2 x 30 Min. Pause)

Freitag 7:30 Uhr bis 14:00 Uhr
(6,0 Stunden zuzüglich 1 x 30 Min. Pause)

Poliere erhalten als Ausgleich für geleistete Arbeitsstunden an Samstagen, zum 01.11. des laufenden Jahres, auf dem Arbeitszeitkonto eine Gutschrift auf 40 Stunden. Diese Stunden können ausschließlich bei Arbeitsausfall infolge Auftragsschwankung eingesetzt werden und werden in keinem Fall finanziell abgegolten.

Sofern sie bis 31.10. des laufenden Jahres nicht verbraucht werden konnten, sind sie verfallen. Der Planer für Geräte- und Personaleinsatz hat die Ausfallzeiten mit dem Symbol "XO" auf der Stundenkarte zu kennzeichnen.

3.2. Arbeitsbeginn und Arbeitsende sind täglich auf der Baustelle am unmittelbaren Einsatzort. Die Pausen sind individuell der jeweiligen Arbeitssituation anzupassen.

3.3. Für nachfolgenden Brückentag wird, soweit er tatsächlich zur Anwendung kommt, Urlaub gewährt:

Fr.,	19.05.2023	Tag nach Chr. Himmelfahrt
Mo.,	02.10.2023	Tag vor dem Tag der Deutschen Einheit
Mo.,	30.10.2023	Tag vor dem Reformationstag

Die Entscheidung hierzu trifft der Geschäftsführer nach Information des Betriebsrates.

3.4. Urlaubsanspruch besteht in Höhe von 30 Tagen.

Der Jahresurlaub ist prinzipiell im Kalenderjahr zu beantragen und zu nehmen. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann der Jahresurlaub bis 31.03. des Folgejahres beantragt und gewährt werden. Die Übertragungsabsicht ist bis 30.11. des laufenden Jahres schriftlich beim Geschäftsführer zu beantragen und zu begründen.





Die gewünschten Urlaubszeiten sind im Urlaubsplan festzuhalten. Es ist zu sichern, dass die Lösung der Arbeitsaufgaben durch einen Vertreter gewährleistet ist. In Ausnahmefällen kann vom bestätigten Urlaubsplan abgewichen werden.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





Anlage 3
zur
Betrieblichen Festlegung der Jahresarbeitszeit 2023/2024
"Fahrtkosten, Übernachtung, Verpflegung"

Die Mitarbeiter, die auf Baustellen außerhalb von Ehrenfriedersdorf (Firmensitz) eingesetzt werden, erhalten nach folgenden Grundsätzen betriebliche Leistungen, soweit ein tatsächlicher Aufwand entstanden ist:

1. Entfernung

Es werden folgende Entfernungszonen, für Baustellen vom Firmensitz bzw. Wohnort, definiert:

- Zone 1 Entfernung 0 km bis 15 km
- Zone 2 Entfernung 16 km bis 69 km
- Zone 3 Entfernung ab 70 km

Die Zuordnung einer Baustelle zu einer Zone erfolgt durch individuellen Nachweis der **kürzesten Fahrtstrecke** vom Wohnort zur Baustelle.

Der AN hat dafür eigenverantwortlich einen prüfbaren Nachweis (Routenplaner) der kürzesten Fahrtstrecke vom Wohnort zur Baustelle zu erbringen, welcher ausschließlich als Beleg für die Zahlung des Fahrgeldes dient.

Für nicht nachgewiesene Strecken wird kein Fahrgeld gezahlt.

2. Fahrgemeinschaften

Der Transport zu Baustellen der Zonen 2 bis 3 ist vorrangig über Fahrgemeinschaften mit Firmenfahrzeugen zu organisieren. Sollte ausnahmsweise eine Fahrgemeinschaft nicht realisierbar sein, ist dies dem Geschäftsführer **vorher** mitzuteilen. Parallele Einzelfahrten auf die gleiche Baustelle ohne vorherige Genehmigung werden nicht vergütet.

Sollten Fahrten in Form von Fahrgemeinschaften zur Bau- bzw. Arbeitsstelle „mit dem eigenen PKW“ notwendig sein und seitens des Arbeitnehmers kein Einverständnis dafür bestehen, dann meldet dieser das schriftlich dem Geschäftsführer.

3. Anspruch auf Aufwandsentschädigung für Fahrtätigkeit

Zone	Aufwandsentschädigung für Fahrtätigkeit (steuerfrei, bei Fahrt mit eigenem PKW)	Mitnahme von Mitarbeitern/ Fahrgemeinschaft
Zone 1	Kein Anspruch	Kein Anspruch
Zone 2	20 ct/km (ab 1. gefahrenen km)	2,00 EUR pro Tag und MA
Zone 3	Fahrt mit eigenem KFZ nur auf Genehmigung GF (Vergütung 20 ct/km)	2,00 EUR pro Tag und MA





4. Anspruch auf Aufwandsentschädigung für Baustelleneinsätze mit Übernachtung

Zone	Aufwandsentschädigung (nach gesetzlichen und steuerlichen Bestimmungen)	Sonstiges
Zone 3	28,00 EUR Verpflegungszuschuss pro Tag (an dem bestimmungsgemäß eine Leistung erbracht wird)	Der Arbeitgeber organisiert Unterkunft und begleicht die jeweilige Rechnung

5. Laufzeit

Die vorliegende Anlage 3 zur Vereinbarung tritt am 01.04.2023 in Kraft und läuft bis 31.03.2024.

6. Besondere Vereinbarung

Bei Grenzfällen in der Beurteilung der Entfernungen sind individuelle Vereinbarungen direkt mit dem Geschäftsführer möglich.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





Anlage 4
zur
Zweittätigkeit als Kraftfahrer

1. Die gewerblichen Arbeitnehmer und Poliere erklären sich bei Bedarf bereit, außerhalb ihrer Arbeitszeit mit einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Fahrzeug die Beförderung von Arbeitskollegen zur Bau- oder Arbeitsstelle des Unternehmens in der Transportzone 2 (gem. Anlage 3) zu übernehmen. Diese Bereitschaft besteht für die jeweilige Hin- und Rückfahrt und gilt bis zu einer täglichen Fahrzeit von 1,5 Stunden.
2. Für den Transport zu Baustellen im Bereich Zone 3 (gem. Anlage 3) und für die Zeit über 1,5 Stunden Fahrzeit am Tag, erhält der Arbeitnehmer für diese Tätigkeit eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 12,00 EUR (gesetzlicher Mindestlohn) für jede aufgewendete volle Stunde.
3. Die Aufwandsentschädigung (gem. Ziffer 2) ist Teil des lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtigen Bruttolohnes.
4. Zur Einhaltung der täglichen Arbeitszeit von max. 10 Stunden, ist bei längeren Fahrten eigenverantwortlich ein Fahrerwechsel vorzunehmen.
5. Diese Vereinbarung kann beiderseits ohne Einhaltung einer Frist und ohne Angabe von Gründen zum Monatsende gekündigt werden.
6. Diese Vereinbarung tritt am 01.04.2023 in Kraft und gilt für alle gewerblichen Arbeitnehmer und Poliere.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





Anlage 5
zur
Sonstiges

1. Kinderbetreuungskostenzuschuss

Zur finanziellen Unterstützung für die Kosten einer privaten Tagesmutter oder der Unterbringung des Kindes in einer Kindertagesstätte werden 40 € pro Monat pro Kind zusätzlich zum monatlichen Lohn gezahlt. Dieser Betrag ist für den Arbeitnehmer steuerfrei und wird nur gezahlt, wenn ein entsprechender Nachweis der Betreuung erbracht wurde. (Kopie der Rechnung der Betreuungseinrichtung)

2. Bikeleasing/Jobrad

Jedem Mitarbeiter, der noch mindestens 3 Jahre bis zum gesetzlichen Renteneintritt arbeitet, erhält die Möglichkeit ein Fahrrad bzw. E-Bike als steuerlich Vergünstigtes Bikeleasing über den Arbeitgeber abzuschließen. Über das genaue Procedere informiert der Geschäftsführer auf Nachfrage.

3. Bonus für Auszubildende

Auszubildende erhalten in jedem Monat, in dem keine Krankschreibung vorliegt und der Notendurchschnitt größer gleich 2,0 in Berufsschule und ÜAZ ist, einen steuerfreien Bonus bis 50 € auf einer wiederaufladbaren Karte für den Sachbezug. Diese wird dem Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung gestellt.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Michael Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





VEREINBARUNG

zur

„Betrieblichen Festlegung zur Arbeitsschutzkleidung/Arbeitsschutzschuhen“

1. Präambel

Mit den nachfolgenden Regelungen wird den gesetzlichen Bestimmungen zur Bereitstellung von Arbeitsschutzkleidung durch den Arbeitgeber Rechnung getragen.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt grundsätzlich für alle gewerblichen Arbeitnehmer der Erdbau Thalheim GmbH und der USR GmbH.

3. Zielsetzung

Zur Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes, aber auch zur Herstellung eines einheitlichen Erscheinungsbildes wird vom Arbeitgeber entsprechende Warn- und Schutzkleidung zur Verfügung gestellt, welche bestimmungsgemäß zu tragen ist.

Ein Ersatz der Kleidung erfolgt nach Bedarf und Nachweis über den zuständigen Bauleiter.

Bei einem eventuellen Austritt aus dem Unternehmen ist diese Warn- und Schutzkleidung gereinigt abzugeben.

Das Unternehmen stellt jedem Mitarbeiter 1 Paar Arbeitsschuhe und 1 Paar Winterarbeitsschuhe pro Jahr zur Verfügung. Hierbei kann der Arbeitnehmer frei wählen, ob er Schuhe aus dem betrieblichen Schuhangebot oder eine Zuzahlung in Höhe von bis zu 60 Euro brutto pro normalem Paar bzw. 70 Euro brutto pro Winterarbeitsschuh für selbst besorgte Schuhe, in Anspruch nehmen möchte.

Sollte innerhalb des Jahres ein defekt am Schuh entstehen, besteht die Möglichkeit das betriebliche Schuhangebot für den Ersatz in Anspruch zu nehmen.

Die betriebliche Ausgabe von Schuhen und die Zuzahlung für eigens erworbene Schuhe werden im Sekretariat dokumentiert. Die Zuzahlung kann nur gegen Vorlage von Originalbelegen erfolgen.

4. Laufzeit

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023


Michael Stopp
Geschäftsführer





BETRIEBLICHE FESTLEGUNG zum Umgang mit dem Führerschein

1. Präambel

Mit den nachfolgenden Regelungen wird die Voraussetzung geschaffen, die gesetzlichen Bestimmungen der Berufsgenossenschaft umzusetzen und damit die Sicherheit im Unternehmen wesentlich zu verbessern.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt grundsätzlich für alle Mitarbeiter/innen der Erdbau Thalheim GmbH, Umwelt Sanierung Recycling GmbH, Zinnerz Ehrenfriedersdorf GmbH, MSB GmbH, RSB Beteiligungs mbH

3. Zielsetzung

Da der Gesetzgeber die regelmäßige Kontrolle des Besitzes des Führerscheines für alle Mitarbeiter/innen, die diesen für dienstliche Zwecke bzw. für die Hin- und Rückfahrt zur Arbeit benötigen verlangt, wird in halbjährlichen Abständen der Besitz des Führerscheines schriftlich dokumentiert.

4. Verhaltensregeln

Der Arbeitnehmer/in hat den Verlust seines Führerscheines und jede Veränderung in Bezug auf seinen Führerschein unverzüglich im Betrieb zu melden.
Der Führerschein ist während der Geschäftszeit ständig an der Person zu tragen.

5. Rechtliche Folgen bei Nichtbeachtung dieser Betriebsvereinbarung

Das Nichtbefolgen der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung wird disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen, die bis zur außerordentlichen Kündigung führen können.

Das wissentliche Verschweigen des Verlustes des Führerscheines führt zu einer ausserordentlichen Kündigung.

6. Laufzeit

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023


Stopp
Geschäftsführer


Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender





BETRIEBLICHE FESTLEGUNG zum Alkoholverbot im Unternehmen

1. Präambel

Mit den nachfolgenden Regelungen zum Umgang mit Alkohol und anderen Suchtmitteln wird die Voraussetzung geschaffen, den § 15 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1 (BGV A1) der Unfallverhütungsvorschrift umzusetzen und damit die Sicherheit im Unternehmen und auf den Baustellen wesentlich zu verbessern.

2. Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt grundsätzlich für das Betriebsgelände und alle Baustellen der Erdbau Thalheim GmbH und der Umwelt Sanierung Recycling GmbH, sowie den dazugehörigen Arbeitsweg.

3. Zielsetzung

Der Genuss von Alkohol während der Arbeitszeit ist grundsätzlich verboten. Es ist sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer/in bei Antritt der Arbeit keinen Restalkohol im Blut hat.

4. Verhaltensregeln

Kommt es zum Verdacht des Genusses von Alkohol gegenüber einem Kollegen/in ist unter Hinzuziehung einer 2. Person dem alkoholisierten Mitarbeiter/in die Möglichkeit des Gegenbeweises zu geben. Dies kann in Form der Benutzung eines Alkoholblasröhrchen oder eines Bluttestes erfolgen.

Weigert sich der Mitarbeiter diesen Test zu machen ist der Alkoholgenuss anerkannt und der Mitarbeiter ist sofort von der Arbeit freizustellen.

5. Betriebliche Veranstaltungen auf dem Firmengelände

Werden betriebliche Veranstaltungen auf dem Firmengelände durchgeführt, bei denen alkoholische Getränke ausgeschenkt werden, verpflichten sich alle Mitarbeiter die Heimfahrt so zu organisieren, dass das Fahren unter Alkoholeinfluss ausgeschlossen wird.





6. Rechtliche Folgen bei Nichtbeachtung dieser Betriebsvereinbarung

Das Nichtbefolgen der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung wird disziplinarische Konsequenzen nach sich ziehen, die bis zur außerordentlichen Kündigung führen können.

Mitarbeiter, die den Alkoholgenuss anderer Kollegen wissentlich dulden und nicht einschreiten machen sich ebenfalls mitschuldig und müssen auch mit arbeitsrechtlichen Folgen rechnen.

7. Laufzeit

Die vorliegende Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und läuft auf unbestimmte Zeit.

Ehrenfriedersdorf, den 31.03.2023



Stopp
Geschäftsführer



Martin Reinhold
Betriebsratsvorsitzender

