



# Belegschaftsinfo

Nr. 229 - 28 August 2015

## Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Jagd auf Kranke?

Die Beschwerden beim Betriebsrat über Schwierigkeiten der Anerkennung von Arztbesuchen als Arbeitszeit nehmen zu. Viele Bereiche bedrängen die Beschäftigten, jegliche Arztbesuche immer als private Zeit zu verbuchen und lehnen eine bezahlte Freistellung ab.

Dabei gilt die Regelung des §8 des Manteltarifvertrages natürlich auch weiterhin: „bei ärztlicher Behandlung, die nach ärztlicher Bescheinigung während der Arbeitszeit notwendig ist, ist ohne Verdienstminderung Freizeit für die dafür erforderlich nachgewiesene Zeit zu gewähren.“

Die Personalabteilung glaubt, dass mit der Gleitzeit und insbesondere bei Teilzeitkräften keine Begründung mehr besteht. Sie empfiehlt den Bereichen, eine Bezahlung zu verweigern.

**Das ist nach unserer Auffassung schlicht falsch.**

Wir empfehlen allen KollegInnen weiterhin, für notwendige Arztbesuche innerhalb der Normalarbeitszeit eine Bescheinigung des Arztes einzureichen, die die Notwendigkeit des Behandlungszeitpunktes bescheinigt und um Bezahlung zu bitten.



**Der Tarifvertrag regelt: notwendige Arztbesuche, die in die Arbeitszeit fallen, sind als Arbeitszeit zu berechnen! Und das muss so bleiben!**

Gleichzeitig haben wir über den Betriebsrat die rechtliche Klärung mit dem Unternehmen nochmals angestoßen.

Das Verhalten der Wuppertaler Personaler stößt in der AG auf Unverständnis.

**Bitte teilen Sie dem Betriebsrat alle so erlebten Schwierigkeiten mit**, damit wir einen Überblick bekommen und so nicht gewährte Arbeitszeiterstattungen nach abgeschlossener rechtlicher Klärung erneut einfordern zu können!

Natürlich lässt sich diese Fragestellung oft und besser mit Augenmaß klären. Dazu gehören beide Seiten: Mitarbeiter und Vorgesetzte.

Bei Einführung der GLAZ hatte der Arbeitgeber auch weiterhin die Anerkennung von notwendigen Arztbesuchen als Arbeitszeit zugesagt.

Hoffentlich wird der Arbeitgeber mal langsam klug....

## New Bayer, Covestro und die Untersuchung der Servicebereiche

Alle Zeichen und Vorbereitungen für die Eigenständigkeit der Covestro AG laufen - zum 1. September will die neue Gesellschaft ihren Startschuss mit einem Fest in Leverkusen feiern.

Die ehemaligen BMS-Kollegen und etliche von Bayer-Gesellschaften in die neue Gesellschaft transferierten Mitarbeiter sind bereits von den Bayer-Netzen weitgehend getrennt. In der Umstellungsphase sind und waren sie mehrere Tage ohne e-mail-Erreichbarkeit nahezu arbeitsunfähig. Dennoch scheint bei vielen der Optimismus über die zukünftige Unabhängigkeit von Bayer anzuhalten. Und natürlich wünschen wir den KollegInnen und der neuen Gesellschaft Glück und Erfolg.

Die Trennung von BMS /Covestro bedeutet für Bayer eine Neuausrichtung: Die Geschäftsprozesse

werden neu geordnet. Dies soll keine Rationalisierung sein. Der Vorstand hält weiter an seinem Versprechen fest, dass die Personalzahlen in Deutschland stabil bleiben sollen.

Die genaue Struktur wird derzeit noch mit den Betriebsratsvorsitzenden und Aufsichtsratsmitgliedern beraten und wird voraussichtlich im September bekanntgegeben.

Bereits im Herbst letzten Jahres hatte Bayer angekündigt, dass alle Servicebereiche auf Effizienz unter-

sucht werden sollen und hat ein Projekt zu "Global Business Services" angekündigt.

Unter dem Arbeitstitel "IPSE" (Integrated Process Service Entity) werden verschiedenste Serviceleistungen auf die Möglichkeit effizienterer Gestaltung und Organisation durchleuchtet. Da dies stark mit der Neuausrichtung der Bayer AG zu tun hat, werden diese Projekte auch gemeinsam betrachtet.

Die Betriebsräte sind optimistisch, mögliche Personalauswirkungen begrenzen zu können.

### Teil- Betriebsversammlungen

Am **Freitag, den 28.8.2015** findet ab 8:30 Uhr die Teilversammlung im Forschungszentrum, Geb. 459 im Hörsaal, statt.

Die Teilbetriebsversammlung im Werk an der Wupper folgt am **Dienstag, den 1.9.2015**, ebenfalls ab 8:30 Uhr in Geb. 308.

**Wir freuen uns auf eine rege Teilnahme.**

# Was ist ein Notfall?

Diese Frage stellte sich kürzlich der Bereich Energie- und Kläranlage. Weil man so knapp an Personal ist und es im Augenblick (eigentlich immer) viel zu tun gibt, wurde kurzerhand das Arbeitszeitgesetz sehr "kreativ" ausgelegt, in dem man 2 Mitarbeiter 2 Tage lang 12-Std. Schichten fahren lassen wollte.

Schließlich bekam man die „Kuh vom Eis“, in dem man die Mitarbeiter nur 10 Std. arbeiten und 2 Std. Pause machen ließ.

Um 12-Std. Schichten leisten zu dürfen, bedarf es der Genehmigung des Regierungspräsidenten. Hier hat der Gesetzgeber zum Schutz aller Beschäftigten, 12-stündige Arbeitstage nur für besondere Berufsgruppen zugelassen.

Alles andere bedarf einer Sondergenehmigung und diese wird nicht mit der Begründung "Personalmangel" erteilt.

Im beschriebenen Fall war diese Situation einer nicht planbaren, plötzlichen Erkrankung geschuldet. Wir schätzen den Einsatz aller Mitarbeiter dort hoch ein, die „alles“ tun, um die Versorgung des Werkes mit

Energien, Wasser und Kälte sicherzustellen. Allerdings darf dies dennoch nur unter den gesetzlichen Rahmenbedingungen geschehen.

Die gesetzlichen Regeln einzuhalten, ist die Aufgabe der Vorgesetzten und der Personalabteilung. Dieser Notfall, die Erkrankung und damit die akute Unterbesetzung der Schicht, ist allerdings kein Notfall im Sinne des Gesetzgebers.

Ein tatsächlicher „Störfall“ lag ja zum Glück nicht vor.

Der Gesetzgeber setzt voraus, dass die Personalplanung eines so großen Unternehmens auch Urlaub- und Krankenzeiten mit einkalkuliert. Leider scheint unserem Arbeitgeber eine solche Kalkulation zu teuer zu sein. Oder rächt sich nun hier das effiziente Zusammenschrumpfen der Mannschaft aus den letzten Jahren?

Wie anders sollte man es erklären, dass wir immer wieder über solche Engpässe diskutieren müssen? Dabei ist der Bereich der Energie- und Kläranlagen nicht die einzige zu knapp besetzte Abteilung.

Die Demografie spielt dort auch noch mit... wie so oft.

Personalabteilung, Betriebsrat und die Bereichsverantwortlichen fanden zwar eine Lösung aus der Misere, doch dies war

dann eher Schadensbegrenzung.

Wir fordern die Werksleitung auf, hier endlich für eine Aufstockung des Personals zu sorgen.

Wir alle wollen doch auch noch in Zukunft gesunde, leistungsfähige Mitarbeiter an Bord haben.

Alles andere steht einem Gesundheitsunternehmen schlecht zu Gesicht.

Im Wuppertal TOP Magazin kommentiert Herr Dr. Jelich das Wachstum im Werk „*Es ist nicht immer einfach, täglich eine Millionen Euro sinnvoll auszugeben*“. Wir hätten da noch sinnvolle Ideen.



**Birgit Hancke:**  
Gesetze müssen eingehalten werden. Es fehlt Personal!

## Neuer Interviewleitfaden bei Vorstellungsgesprächen für Azubis

Damit in Zukunft die Vorstellungsgespräche einheitlicher und vergleichbarer ablaufen, wurde durch die Currenta ein "Interviewleitfaden" erstellt. Hierzu fanden für die bei den Gesprächen beteiligten Kollegen im Juli und August diesen Jahres 2-tägige Workshops statt. Beurteilt werden sollen während eines 30-minütigen Gespräches mit den Bewerbern fünf Dimensionen: Berufliche Orientierung, Eigeninitiative, Arbeitsdisziplin/Belastung, Teamfähigkeit und Analytisch-konzeptionelle Fähigkeiten.

Es sollen zukünftig keine berufsbezogenen Fachfragen gestellt werden, da diese im Einstellungstest abgedeckt sind.

Der Leitfaden schlägt zur Hilfe Fragen vor, die (nicht zwingend in der Reihenfolge und Formulierung) übernommen werden müssen. Anhand von sogenannten Verhaltensankern muss dann eine Beurteilung in Form einer Note ermittelt werden.

Das Einstell-Gremium, bestehend aus je einem Vertreter von HR, betrieblichen Ausbildern und BR,

stimmt sich über die Endnote ab. Aus dieser Endnote ergibt sich dann die bindende Entscheidung über Einstellung, Absage oder Warteliste.

Es stellt sich die Frage, ist dieses Prozedere angemessen oder schießt es über das Ziel hinaus? Wollen wir wirklich diese Art von Assessment für Jugendliche, die mit solchen Anforderungen sicherlich überfordert sind?

Was war am alten System so verkehrt? Wir brauchen keine Spielwiese für Hobbypsychologen.

### V.i.S.d.P.: Betriebsräte der *Belegschaftsliste*:

<b>Christine Hanisch,</b>	GDD-GCPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
<b>Michael Groß,</b>	GDD-GED-DMPK	Geb. 468	Tel. 4266
<b>Birgit Hancke,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
<b>Ralf Hochwald,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7345
<b>Petra Löwe,</b>	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
<b>Jörg Majewski,</b>	PS-API SC-ELB-CP Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
<b>Christian Pieper,</b>	GDD-GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
<b>Michael Schmidt-Kießling,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
<b>Cornelia Streich,</b>	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
<b>Sabine Völker-Straub,</b>	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623



Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder [www.belegschaftsliste.org](http://www.belegschaftsliste.org)

# Nomex-Kleidung

Die Entscheidung ist gefallen! In Wuppertal, im Bereich MedChem und der Chemischen Entwicklung wird bis Ende des Jahres die Nomex-Schutzkleidung eingeführt. Wer schon einmal in Berlin oder Bergkamen war, wird die Kittel wiedererkennen, denn dort werden diese schon seit Jahren genutzt. Trotz negativen Feedbacks aus dem Kollegenkreis nach einem Tragetest aus beiden Bereichen wird die neue Kleidung eingeführt. Als Grund für die Einführung hier wird die Sicherheit angeführt. Gesetzlich vorgeschrieben sind diese Kittel in den betroffenen Bereichen allerdings nicht. Unstrittig ist, dass das neue Gewebe antistatisch und schwerentflammbar ist und durch die dickere und dichtere Webart auch einen besseren Schutz gegen spritzende Chemikalien bietet.

Da liegt allerdings auch der Hund begraben: denn deshalb ist der Kittel deutlich schwerer, wärmer und der Tragekomfort lässt sehr zu wünschen übrig.

Von der zuerst angedachten regelmäßigen Imprägnierung hat man inzwischen Abstand genommen. Aus Umweltschutzgründen und nicht auszuschließenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen wäre das unverantwortlich gewesen. Zumal die Imprägnierung keinen Einfluss



Christine Hanisch hat für den AGU-Ausschuss die Diskussionen um die neuen Kittel begleitet

auf die Entflammbarkeit oder Antistatik hat. Sie dient lediglich dem Abweisen von Öl, Wasser und einer

begrenzten Anzahl von Chemikalien.

Die Ablehnung der Kollegen gegen diese Schutzkleidung ist groß. Der Hauptgrund dafür ist, dass man in dieser Kleidung sehr stark schwitzt. Ein weiterer Grund ist die Optik. Kaum jemand möchte in gewöhnungsbedürftigem Eierschalenbeige mit farbenfrohem Grau herumlaufen.

Schade, dass das Unternehmen keine Alternativen zu Nomex testen wollte, weil man sich Berlin und Bergkamen anschließen möchte. Vielfältigkeit, auch Diversity genannt, war gestern!

Heute will man bei Bayer keine individuellen Lösungen mehr, alles muss in gleiche Form gepresst werden, auch wenn das nicht die beste Lösung ist.

Hauptsache alles ist gleich!

## Schichtplangestaltung für Pharma 8

Der Schichtausschuss befasst sich unter anderem gerade mit einem neuen Schichtsystem für Pharma 8.

Wir prüfen ein 6-Schichtmodell, bei dem die Überlappungszeiten größer sind als bei den 5-Schichtmodellen, die in Elberfeld praktiziert werden. Dies ist der Tatsache geschuldet, daß das Ein- und Ausschleusen in dem Steril-Bereich wesentlich zeitaufwendiger ist.

Die Überlappungszeit beträgt jeweils 30 Min. zum Schichtbeginn und zum

Ende. Die Schichtkolleginnen und kollegen wären hier 9 Std. anwesend - was wiederum zur Folge hätte, daß im bisherigen 5-Schichtsystem kaum noch Ausgleichschichten übrig blieben. Durch die längere Anwesenheit sind die Stunden, die sonst auf die Ausgleichschichten (AGS) fallen, überwiegend mit eingebunden. Damit bleiben die Freizeitblöcke größtenteils auch wirklich Freizeit.

Bei dem Schichtrythmus und den Schichtfolgen sind die arbeitsmedizinischen Erkenntnisse noch stärker berücksichtigt. So werden immer nur 2 Spät- und 2 Nachtschichten hintereinander gemacht. Die Schichtfolgen in dem System wiederholen sich alle 12 Wochen. Allerdings gibt es auch in diesem System den Sonntag mit der 12 stündigen Früh- und Nachtschicht. Damit ist aber sichergestellt, dass nur 4 Sonntage innerhalb von 12 Wochen zu leisten sind.

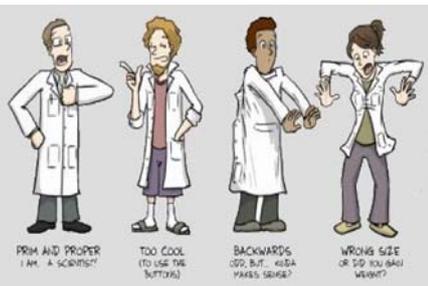
Wir würden uns freuen, wenn dieses Schichtsystem in Pharma 8 als innovatives Arbeitszeitsystem umgesetzt werden könnte, sofern die Mitarbeiter es wollen.

Der Schichtausschuss glaubt, dass es für die Bedürfnisse der SchichtkollegInnen am besten passt. Noch haben keine Verhandlungen zu dem Arbeitszeitmodell in Pharma 8 stattgefunden.

Wir hoffen aber, dass die Betriebsleitung dem System offen gegenüber steht und das Modell als Fortschritt für eine humanitäre Arbeitszeit begreift.



Ralf Hochwald: Ein Wegfall der AGS bringt planbare Freizeiten



**Vielen Dank an alle, die mit Ihrer  
Spende das Erscheinen dieser  
Zeitung ermöglichen.**

**Unsere Konto-Nr.: 4760625,  
Commerzbank Wuppertal,  
BLZ 33040001,**

**Kennwort: Hochwald /  
Belegschaftsliste**

**Wir sind  
die Belegschaftsliste**



# Demografie keine Frage ?

Mittlerweile hat es sich auch bis in die Chefetage herumgesprochen, dass die Belegschaft verjüngt werden muss, weil die „alten Hasen“ sich nach und nach in den wohlverdienten Ruhestand verabschieden. Dies geschieht zur Zeit, aber immer noch sehr zögerlich. Um den Mitarbeitern den Ausstieg ins Rentendasein zu erleichtern, hat die Gewerkschaft bei den Tarifverhandlungen unserer Meinung nach den richtigen Weg beschritten. Durch Verhandlungen mit den Arbeitgebern wurde der Demografie-Topf aufgestockt. Wir wissen alle, dass es im Alter immer schwieriger wird, seine Arbeit zu erledigen. Wir hören immer mehr Stimmen, die sich nicht vorstellen können, bis 67 zu arbeiten. Die meisten möchten, wenn es irgendwie geht, früher gehen. Der Stress und die Belastung in den

Abteilungen und Bereichen nehmen immer mehr zu - dies ganz besonders in der Schichtarbeit.

Deshalb ist es wichtig solche Demo-II-Tage zu haben. Hier kommen die Kolleginnen und Kollegen in Schicht schon mit 55 Jahren in den Genuss und die Tagschichtmitarbeiter ab 57 Jahre.

## Was den Einen freut, ist des Anderen Leid.

Das ist die Rückmeldung, die wir auch bekommen. Die Belegschaft ist in einzelnen Bereichen so überaltert, dass durch die Abwesenheitszeiten der Kolleginnen und Kollegen mit Demo-II-Tagen die Arbeitsbelastung über die Grenzen hinaus geht. Dies führt bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen zur Unzufriedenheit. Diesen Unmut bekommen wir immer wieder zu spüren, wenn wir mit den Kolleginnen und Kollegen in den Bereichen reden.

Aktuell gibt es insbesondere 2 Bereiche in denen es zu Problemen führt. Das sind die Bereiche Energie & Kläranlagen und der Werkschutz. Hier wird durch sehr kreatives jonglieren der Mitarbeiter innerhalb der Schichtpläne versucht, die Arbeitsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Dies zeigt sich auch an den vielen Mehrarbeitsstunden in diesen Bereichen. Beide Bereiche sind letztendlich dem Werksleiter unterstellt.

Die Führungskräfte der Abteilungen sind scheinbar nicht in der Lage diesen Personalmangel abzustellen und sich bei der Werksleitung für Personalaufbau durchzusetzen.

Hier nimmt man sehenden Auges die Belastung und den Verschleiß der Kolleginnen und Kollegen in Kauf.

So viel zu verantwortungsvollem Handeln.

## Die Sandwichposition

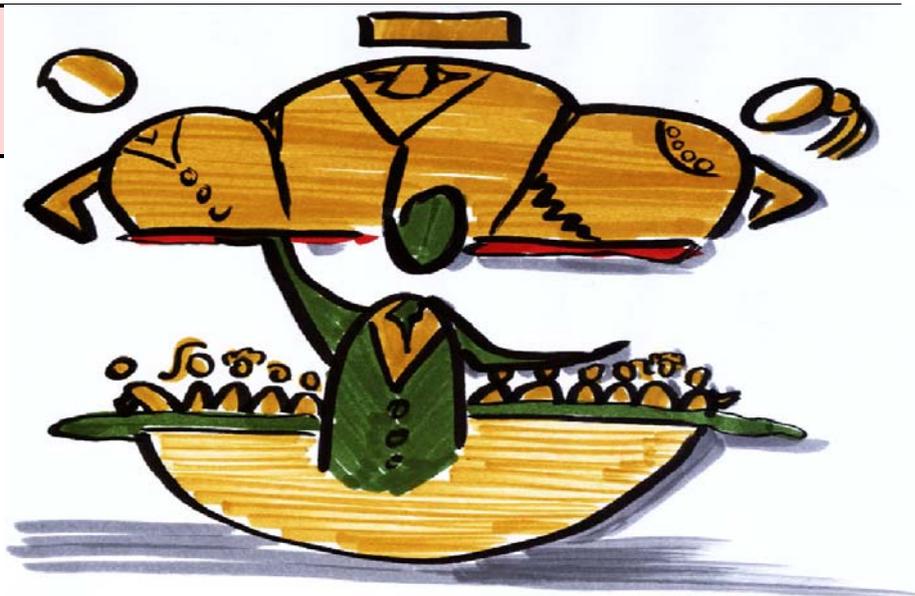
Weil Führungskräfte die Bindeglieder zwischen strategischem Topmanagement und den operative Mannschaften sind, müssen sie verschiedene Rollen einnehmen, die zu widersprüchlichen Anforderungen und somit zu Konflikten führen können.

Sie erhalten von Vorgesetzten Anweisungen, die sie umzusetzen haben. Und sie führen Mitarbeiter und Abteilungen, die sie motivieren sollen und gleichzeitig die Unternehmensziele kommunizieren müssen.

Führungskräfte im mittleren Management sind vor allem Informationsvermittler. Sie steuern die Infos gewissermaßen in die verschiedenen Richtungen.

Im Prinzip eine verantwortungsvolle Rolle, denn sie sind die Wissensträger und Wissensvermittler im Unternehmen und haben vielleicht sogar den umfassendsten Blick. Durch diese Rollenvielfalt sitzen sie allerdings auch oftmals zwischen den Stühlen.

Viele fühlen sich ihren Mitarbeitern näher als der obersten Managementetage, auch weil sie in der Regel aus dem Unternehmen selbst



heraus rekrutiert werden.

"Es gibt einen Rollenkonflikt zwischen Leader und Follower".

Je mehr sie sich in der Führungsrolle entwickeln, desto schwieriger kann es werden, weiterhin Anforderungen vom Topmanagement zu befolgen.

### "Mittelmanager" in der Zwickmühle

Ein weiteres Problem der Rollenvielfalt :

Sogenannte Mittelmanager leiden oft an der mangelnden Wertschätzung und Sichtbarkeit ihrer Leistungen. Auch werden Misserfolge der Teams gern dem mittleren Manage-

ment zugewiesen, den Erfolg hingegen streicht das Topmanagement für sich ein.

Diese mangelnde Wertschätzung wirkt nicht nur stark demotivierend, sondern kann langfristig zu einer negativen Einstellung gegenüber dem Topmanagement oder dem Unternehmen führen. Das alles sollte man bei aller Kritik an einzelnen Managemententscheidungen (z.B. neue Reinigungsfirma) immer im Auge behalten.

Auch hier war klar, daß der Ansprechpartner nicht der Verursacher dieser Misere ist.

# Einstufung bei Neueinstellung

## Das neue Reizthema der Personalabteilung!

Seit einiger Zeit führt der Betriebsrat regelmäßig die Diskussion mit der Personalabteilung im Werk an der Wupper über die korrekte Einstufung bei Neueinstellungen.

Die internen Ausschreibungen werden mit einer entsprechenden Entgeltgruppe ausgeschrieben, die der 100%igen Erfüllung der Anforderungen entspricht. Oftmals versucht HR die Bewerber mit einer niedrigeren Einstufung einzustellen, als bei der internen Ausschreibung angegeben.

Nicht selten wurden zuvor alle internen Bewerber als ungeeignet abgelehnt. Der dann ausgewählte externe Bewerber wird als hervorragend geeignet ausgewählt. Nur eine Kleinigkeit scheint noch zu fehlen, um die Einstufung zu begründen...

Die Einstellungsmitteilung geht beim Betriebsrat ein, der diese prüft und der Einstellung widersprechen kann, wenn gewisse Parameter nicht stimmen. Die nicht korrekte Einstufung

ist so ein Parameter!

So gibt es seit einiger Zeit immer wieder Differenzen, weil wir als Betriebsrat die Einstufung anders bewerten und der Einstellung widersprechen. Warum waren die internen Bewerber dann nicht auch geeignet?

Zwar könnte der Arbeitgeber zu Gericht gehen und sich die Zustimmung ersetzen lassen, doch dies kostet Zeit und Geld und ist keine Garantie dafür, dass dies auch so entschieden würde.

Manchmal sind die Argumente der Personalabteilung schlüssig, wenn gesagt wird, dass der Mitarbeiter das Potenzial für die E-Gruppe noch nicht hat und entsprechend entwickelt werden muss. Wenn wir das nachvollziehen können, dann möchten wir als Betriebsrat einen Entwicklungsplan, der dem Mitarbeiter seine Perspektiven aufzeigt. In welchem Zeitrahmen kann er die nötigen Kenntnisse erlangen und was genau fehlt noch, um dann eventuell höhergruppiert zu werden. Aber genau hier liegt der Hase im

Pfeffer. Einen Karriereplan mit verbindlichen Zeitpunkten ist der Personalabteilung zu „eng“, da dies ja Sache des Bereiches ist und von Mitarbeiter zu Mitarbeiter individuell anders sein kann.

Nun wissen wir leider nur zu gut, dass nicht jeder Bereich die Kommunikation mit dem Mitarbeiter bezüglich seiner Entwicklung regelmäßig betreibt. Und selbst wenn, damit ist nicht zwingend eine Entgeltveränderung angestoßen.

Immer wieder hören wir davon, dass Vorgesetzte den Mitarbeiter umgruppieren wollen, die Personalabteilung aber Gründe hat, warum dies noch zu früh ist oder nicht ins Gruppgefüge passt.

Leider hat der Betriebsrat bei internen Fällen weniger Durchsetzungskraft als bei einer Neueinstellung. Solche Fälle müssen dann individuell geklärt werden.

Was wiederum Reibungsverluste und Frust erzeugt.

**Mitarbeitermotivation geht anders.**



## Firmenkreditkarten: neue Anbieter gesucht, Datenschutz und Vorteile ade...?

Bayer möchte weltweit nur noch mit einem Kreditkartenunternehmen zusammenarbeiten. Folglich soll die Zusammenarbeit mit der Lufthansa-tochter "airplus" auslaufen.

Die Ideen im Bayerreisemanagement sehen einen englischen Partner vor: *Datenspeicherung mindestens in England, Zugriff der NSA wahrscheinlich...?*

Bislang haben wir vereinbart, dass sensible Personaldaten nur auf deutschen Servern bei deutschen Anbietern gespeichert werden dürfen. Und so soll es nach unserer Auffassung auch bleiben.

**Datenschutz bleibt oberstes Gebot.**

Mit dem Veränderungswunsch möchte der Anbieter Airplus die bislang kostenlose Kreditkarte für Privatzwecke gebührenpflichtig machen. Auch dies geht nicht ohne die Zustimmung des Gesamtbetriebsrates. Schließlich war dies ein Pluspunkt, der es ermöglichen sollte, die Akzeptanz von personalisierten Firmenkreditkarten zur Reiseabrechnung zu schaffen.

# Umkleidezeit = Arbeitszeit?

Am 3. August meldete die Presse eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichtes Oberhausen, in der ein Arbeiter in einer Autowerkstatt für sein vom Arbeitgeber vorgeschriebenes Anziehen von Arbeitskleidung täglich 15 Minuten bezahlt haben wollte. Der Arbeitnehmer setzte sich durch: In einem gerichtlichen Vergleich musste der Arbeitgeber dies zugestehen und nun bezahlen.

Wir haben die Wertung des Umkleidevorgangs für unsere Beschäftigten seit Monaten genauso bewertet. Für alle Beschäftigten, die zur Durchführung ihrer Arbeit eine andere Kleidung anlegen sollen, ist die dafür benötigte Zeit als Arbeitszeit zu werten und zu „vergüten“. Das hat auch bereits das Bundesarbeitsgericht in 2012 so entschieden.



**Michael Schmidt-Kießling** verhandelt gemeinsam mit den BR-Vorsitzenden der anderen Standorte mit dem Unternehmen.

Die Tarifvertragsparteien haben daraufhin im Manteltarifvertrag in 2014 festgelegt, dass die Betriebsparteien (Betriebsrat und Arbeitgeber) hierzu eine Regelung treffen sollen. Bayer glaubt bis heute, dass die uralte Arbeitsordnung als Regelung noch gilt und dort zu lesen sei, dass Umkleiden Privatsache sei. Wir und mittlerweile auch der Gesamtbetriebsrat sehen das anders. Nun sind erste Verhandlungstermine zu dieser Fragestellung mit dem Unternehmen abgesprochen.

Mit den reinen Umkleidezeiten ist es nicht getan. Denn die Lage der Umkleideräume bedingt zum Teil lange Wegezeiten von dort zum Arbeitsplatz. Auch diese sind nach unserer Definition arbeitgeberseitig veranlasst – und somit zu vergüten. Die Klagen des Arbeitgebers, dass dies weit über 2 Millionen Euro pro Jahr an Mehrkosten bedeute, schockt uns nicht.

Anders herum wird ein Schuh draus: Der Arbeitgeber hält pro Jahr Millionenbeträge unseres rechtmäßigen Entgeltes zurück!

Wenn es eine Einigung über Berücksichtigung von Umkleide- und Wegezeiten gibt, so muss noch geklärt werden, wie eine Vergütung stattfindet.

- Wird es Zeitgutschriften geben, oder simpel vorher gestempelt?
- Wie werden Zeitgutschriften für Schichtler verbucht?
- Oder soll alles automatisch ins Langzeitkonto?

Hier sind noch viele Fragen zu klären. Ziel ist es, die Verhandlungen möglichst bis Jahresende zu einem Ergebnis zu führen.

*Okay,*

*wir sagen den Flüchtlingen, sobald sie am neuen Flughafen BER landen, werden wir sie anerkennen...*



## Kurz gemeldet

### Ärzte:

Ab Mitte September ist es (endlich) soweit: ein weiterer Arzt wird unsere werksärztliche Abteilung unterstützen. Sein Name ist Herr Dr. Wiens.

Mit ihm soll gewährleistet sein, dass auch im FZ an 5 Tagen pro Woche ein Arzt anwesend ist. Außerdem sollen Urlaubs-, Seminar- und Krankheitstage der hiesigen Ärzte abgedeckt werden, indem ein Ersatz aus anderen Werken kommt und nicht wie bisher die Elberfelder Ärzte sich gegenseitig vertreten müssen.

### Beinaheunfall-Meldungen:

Seit Juni ist nun der Sharepoint für die Beinahe-Unfallereignisse aktiv. Unter der Adresse [http://pharmatoday.bhc.cnb/apps/PS/DE/PS-API/PS-API.nsf/id/DE\\_BHC-Meldung](http://pharmatoday.bhc.cnb/apps/PS/DE/PS-API/PS-API.nsf/id/DE_BHC-Meldung) finden Sie den Link zum Sharepoint. Dort ist das Formular für neue Meldungen zu finden. Die Meldungen gehen bei der Arbeitssicherheit ein und werden anschließend direkt von der für den Bereich zuständigen Sicherheitsfachkraft bearbeitet.

Sollte Ihnen also ein Beinaheunfall passiert sein oder eine unsichere Situation auffallen, können Sie dies in dem hinterlegten Formular eintragen. So bewahren Sie andere vor der gleichen Gefahr oder verhindern weitere Unfälle.

## Spenden für Flüchtlinge:

Zum Glück gibt es jede Menge Menschen, die sich Gedanken machen, wie man den Flüchtlingen helfen kann. Sachspenden kann man in Wuppertal an folgenden Stellen abgeben:

**Kleidung, Kinderwagen, Spielzeug** sammelt:

- Kleiderladen des Kinderschutzbundes, Laurentiusstraße 26, Tel: 306060
- DRK-Geschäftsstelle, Humboldtstraße 20, Tel: 89 060
- Kinder-Kleiderladen Schloßbleiche 18, Tel: 69 81 98 31
- Caritas Hünefeldstraße 54a, Tel: 28 052-3827 (nur Kleidung)

**Kleidung, Möbel, Hausrat, Elektronik:**

- Wuppertaler Tafel, Kleiner Werth 48, Tel: 2644 870-12

**Möbel, Elektrogeräte**

- Das Brockenhaus, Völklinger Straße 9, Tel: 97 44 47 50
- Wichernhaus-Möbeldienst, Hesselberg 97, Tel: 9806-352301