



Belegschaftsinfo

Nr. 230 - 06. Juli 2016

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Umkleidezeiten (fast) geregelt

Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) ist unterschrieben.

Bayer wird Umkleidezeiten dort, wo das Umkleiden erforderlich ist (siehe Originaltext der GBV auf der Homepage des Betriebsrates), fortan bezahlen.

Damit wird eine Rechtsprechung nach langer Verhandlungszeit umgesetzt.

Doch was bedeutet das jetzt in der Praxis? Grundsätzlich gibt es zwei Handlungsweisen:

1. Können sich die Beschäftigten innerhalb der (erfassten) Arbeitszeit umkleiden, besteht kein weiterer Handlungsbedarf. Hier fließt auch kein Geld. Dies könnte die Grundregel für alle Labore oder Tierbereiche im Forschungszentrum sein.
2. Müssen sich Beschäftigte außerhalb ihrer (erfassten) Arbeitszeit umkleiden, so soll diese Zeit pauschal vergütet werden. Beispiel: Schicht-Mitarbeiter in den Betrieben müssen ihre Schicht umgezogen beginnen.

Der Betriebsrat und die Vertreter von HR in Wuppertal müssen jetzt feststellen, welche Mitarbeiter oder MA-Gruppen so betrachtet werden. Das wird in den nächsten Wochen erfolgen.

Der Betriebsrat fragt derzeit über die Vertrauensleute ab, welche Regeln in den einzelnen Bereichen bislang gelebt bzw. angeordnet wurden.

In der GBV ist festgelegt, dass es für Beschäftigte in einer 5-Tage-Woche 1,5% des 100% Entgeltes als Einmalbetrag gibt. Die Auszahlung erfolgt im 1. Quartal des Folgejahres - auf das Langzeitkonto.

Regelung für Teilzeitbeschäftigte:

Grundlage der Berechnung für Teil-

zeitbeschäftigte ist die Anzahl der Arbeitstage und nicht die der Stundenzahl.

Regelung für Auszubildende:

Auch Auszubildende sollen sich grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit umziehen. Wo dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wurde eine Pauschalzahlung von 150 € im Jahr vereinbart. Diese wird in monatlichen Bausteinen (12,50 €) mit der Ausbildungsvergütung überwiesen.

Die neue GBV ist eine Kompromisslösung. Sicherlich wünschten sich einige KollegInnen eine freie Entscheidungsmöglichkeit, ob sie das Geld ausgezahlt oder als Baustein fürs Langzeitkonto bekommen.



Der Arbeitgeber hat früh verdeutlicht, dass bezahlte Umkleidezeiten überhaupt und in dieser Höhe nur bei einer Verpflichtung fürs Langzeitkonto zugestanden werden.

*Übrigens war der Wuppertaler Betriebsrat der **Einzige** im Bayer-Verband, der einer Zwangsauszahlung ins Langzeitkonto kritisch gegenüber stand.*

Nachzahlung

Wer sich in 2015 bereits außerhalb

der Arbeitszeit umziehen musste, soll hierfür eine Pauschalabgeltung in Höhe von 500 € mit der Abrechnung November 2016 erhalten. Auch hierfür ist es notwendig, dass sich der Betriebsrat und die Personalabteilung zuvor auf den Kreis der berechtigten Mitarbeiter verständigen.

Wegezeiten noch strittig

Da Umkleideräume sich nicht immer in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz befinden, nehmen die Kollegen, die sich umziehen müssen, zusätzlich noch Wege auf sich. Die so entstehenden "Umwege", die größer als 300m sind, sollen mit einer zusätzlichen Pauschale von 0,6% des 100% Entgeltes vergütet werden.

Doch wann ist ein Umweg auch ein Umweg im Sinne der GBV?

Auch diese Frage ist noch nicht geklärt. Hier müssen noch kräftig Verhandlungen geführt werden.

Unsere Position ist ganz einfach: Wir messen lediglich die Entfernung zwischen Umkleidegebäude und Arbeitsplatz.

Fazit: Der Abschluss dieser GBV ist ein guter Teilerfolg mit einigen Wehrmutstropfen. Jetzt brauchen wir schnell Klarheit, für welche Mitarbeiter in Wuppertal welche Regelungen angewandt werden.



Arbeitszeitverletzung im Produktionsbetrieb

Im letzten Schichtinfo wurde über die Arbeitszeitverletzung eines Betriebes berichtet.

Hier kam es wegen des Betriebsführungsgesprächs zu Gesetzesverstößen, weil Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion die 11-stündige Ruhezeit nach einem Arbeitseinsatz nicht eingehalten haben.

Die Betriebsleitung hatte versäumt die Mitarbeiter entsprechend früher aus der Nachschicht nach Hause zu schicken, damit sie zu Beginn der Betriebsführungsgespräche ihre 11 Stunden Ruhezeit einhalten konnten.

Betriebsführungsgespräche sind Veranstaltungen, bei denen alle Mitarbeiter (bis auf eine kleine Notbelegschaft) teilnehmen. Solche Veranstaltungen werden einmal jährlich durchgeführt und beginnen in der Regel zur Spätschicht. Der offizielle Teil beginnt ca. 14:00 Uhr und endet gegen 17:00 Uhr. Danach gibt es noch für alle Mitarbeiter ein Buffets inkl. diverser Getränke.

Nachdem der Gesetzesverstoß dem Betriebsrat bekannt wurde, sind Gespräche mit der HR- und API-Leitung geführt worden.

In dem Gespräch wurde beteuert, dass die Betriebsführungsgespräche zukünftig zu Pflichtveranstaltungen werden - und das Gesetz beachtet wird.

„**Angewidert war nicht allen klar, dass dies eine Pflichtveranstaltung war.**“ (Wollen wir das mal so hinnehmen!)

Fazit: Nachdem es jetzt offiziell zu einer Pflichtveranstaltung gemacht wird, kann sich keiner der Betriebe mehr rausreden: **jetzt** sind alle an-

Schichtarbeit?

Ist Schichtarbeit eigentlich noch zeitgemäß? Diese Frage muss man sich stellen, wenn man über andere Formen der Arbeitszeit nachdenkt.

Aus betriebswirtschaftlicher Sicht, sicherlich! Aus gesundheitlichen Aspekten müsste man Schichtarbeit abschaffen. Da es nicht möglich ist, Schichtarbeit ganz abzuschaffen, muss man zumindest darüber nachdenken, ob man bestehende Systeme aus gesundheitlicher Sicht verbessern kann.

Wir können uns noch erinnern, als in Elberfeld das alte 4-Schichtmodell abgeschafft und das „neue 5-Schichtmodell“ eingeführt wurde. Das gab einen Aufschrei unter den Kollegen in der Produktion. Nachdem das 5-Schichtsystem eine Zeitlang praktiziert wurde, waren die Kolleginnen und Kollegen dann doch zufrieden.

Aber auch dieses Modell ist nach Erkenntnissen aus arbeitsmedizinischer Sicht mittlerweile überholt. Denn auch in diesem System gibt es

noch Zyklen mit 3 und 4 aneinander folgenden Nachtschichten inkl. der 12 Stunden Sonntagsarbeit.

Im neuen PH 8 Betrieb Geb. 207 hätte man die Gelegenheit gehabt, ein neues Schichtsystem zu etablieren. Vorschläge gab es genug, aber dies war derzeit nicht gewünscht.

Denkbar wäre zum Beispiel ein Schichtsystem, in dem nur 2 Nachtschichten hintereinander gefahren werden; danach folgen 2 Spät- und 2 Frühschichten. Leider hat man sich anders entschieden.

„BEWUSSTERLEBEN“ ist anders und die Kolleginnen und Kollegen der Produktion erleben sehr **BEWUSST**, was Schichtarbeit bedeutet.

Hier werden immer noch nicht die gesundheitlichen Aspekte bei der Schichtarbeit und deren Folgen genug betrachtet.

So lange sich keiner der Verantwortlichen in der Lage sieht, sich damit ernsthaft auseinander zu setzen, kann es keine Besserung geben.

gehalten, die Kolleginnen und Kollegen entsprechend des Arbeitszeitgesetzes früher nach Hause zu schicken, oder dafür zu sorgen, dass sie entsprechend zeitversetzt ihre Arbeit aufnehmen.

Im Übrigen wird die so ausfallende Arbeitszeit als geleistet betrachtet und bezahlt!

Dieses gilt natürlich auch für sog. Meisterrunden und Ähnliches, zu denen Mitarbeiter noch mal extra ins

Werk kommen müssen.

Wir werden das sehr genau im Auge behalten und möchten alle Kolleginnen bitten uns zu informieren, sollte es hier Probleme geben oder wieder die elfstündige Ruhezeit nicht beachtet werden.



Ralf Hochwald und Jörg Majewski sind unsere Ansprechpartner für alle Fragen zur Schichtarbeit. Anregungen und Kommentare sind gerne willkommen.



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

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



Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

Thema Pausenräume: ein Dauerbrenner

In letzter Zeit haben wir immer wieder Diskussionen zum Thema Pausenräume. Mit den Bauaktivitäten im Tal und der natürlich sehr zu begrüßenden Steigerung der Mitarbeiterzahl werden die Räume knapp. Da kommt der eine oder andere schon einmal auf die Idee, dass Pausenräume ja wunderbar als Büroräume genutzt werden könnten. Das geht natürlich nicht, denn bei einer steigenden Mitarbeiterzahl wächst auch der Bedarf an Pausenraumplatz.

Was sind eigentlich Pausenräume und was steht noch zu Pausenräumen in den Richtlinien?

1. Pausenräume sind allseits umschlossene Räume, die der Erholung oder dem Aufenthalt der Beschäftigten während der Pause oder bei Arbeitsunterbrechung dienen.
2. Auf einen Pausenraum oder Pausenbereich kann bei Tätigkeiten in Büroräumen oder in vergleichbaren Arbeitsräumen verzichtet werden, sofern diese während der Pause frei von arbeitsbedingten Störungen (z.B. durch Publikumsverkehr, Telefonate) sind.
3. Außerdem: darf der Weg zum Pausenraum nicht zu lang sein. Die Richtlinie spricht von max. 5 Minuten zu Fuß/mit zur Verfügung gestelltem Verkehrsmittel oder max. 100m Wegstrecke.
4. Die Größe der Pausenräume ist abhängig von der Anzahl der Mitarbeiter.

In einigen Gebäuden werden die Räume zurzeit zusätzlich aufgrund der hohen Zahl an Bauarbeitern, die ebenso Platz zum Rauchen und Essen benötigen, sehr strapaziert. Durch die hohe Frequentierung sieht es z.T. entsprechend „verwohnt“ und dreckig aus - und das auch schon wieder kurze Zeit nach einer Grundreinigung. Das ist wahrscheinlich kaum vermeidbar, wenn viele Menschen staubig von der Baustelle kommen und wenig Raum zur Verfügung haben.

Ein anderer Aspekt ist die oft nicht ausreichende Abtrennung der Raucherräume. Teilweise werden die Türen nicht verschlossen und der Rauch zieht durch die Gänge

Kommentar

Gute Betriebsratsarbeit – warum jetzt Thema?

Auf den Teilversammlungen des Betriebsrates im Juni wurden Sie überrascht mit dem Wunsch des IGBCE-Vertreters Manuel Hänig nach Persönlichkeitswahl.

Schon jetzt, 2 Jahre vor einer BR-Wahl das heikle Thema anzusprechen, ist mutig.

Nachvollziehbar, weil es der Betriebsrat geschafft hat, nach vielen Jahren interner, aber auch öffentlicher Auseinandersetzungen nunmehr 2 Jahre als Einheit aufzutreten und Gemeinsamkeit zu präsentieren. Das allein ist ein Erfolg.

Natürlich sind die Strömungen / Fraktionen noch da und wir ringen intern mitunter heftig um gute Lösungen. Und ebenso logisch ist auch, dass alle Gruppen ihr Profil weiterhin öffentlich schärfen wollen.

Deshalb müssen wir jetzt aufpassen, dass die gute Interessenvertretung für die Belegschaft dabei nicht darunter leidet, nur weil Einzelne die Ansprüche der eigenen Gruppe als wichtiger erachten.

Mit einer gemeinsamen Liste und damit als Persönlichkeitsentscheidung anzutreten setzt Vertrauen und Fairness zwischen allen Akteuren voraus.

Warum nicht? Vertrauen ist ein zartes Pflänzchen. Wenn dies unser Ziel ist, dann müssen es alle Beteiligten auch (dauerhaft) pflegen. Das geht weder auf Knopfdruck noch über Nacht.

Sie als Belegschaft dürfen davon ausgehen, dass wir uns als Ihre Betriebsräte alle Mühe geben. Dies bedeutet nicht, dass alle Gedanken gleichgeschaltet werden.

Ich finde es gut und wichtig, unterschiedliche Positionen zu betrachten und um den für die Belegschaft richtigen Weg zu streiten. Und das muss bei allen unterschiedlichen Positionen auch unser gemeinsames Ziel bleiben:

Gemeinsame und gute Ergebnisse für die Belegschaft erreichen.

Dafür arbeite ich gern.

Michael Schmidt-Kießling



und belästigt dort Nichtraucher.

In diesem Zusammenhang wird von Firmenseite gerade darüber nachgedacht, wie der Nichtraucherenschutz eingehalten werden kann. Ein Gedanke für das Werk könnte ein ähnliches Konzept mit Raucherpilzen oder Raucherkabinen analog Aprath sein.

Allerdings ist die Angelegenheit in Elberfeld nicht so einfach, denn für das ganze Werksgelände muss auf jeden Fall aus Sicherheitsgründen nach wie vor ein absolutes Rauchverbot gelten.

Auch muss man sich über die Be-

triebe Gedanken machen, denn die MitarbeiterInnen auf Schicht haben nur Kurzpausen und müssen in ihrem Bereich immer erreichbar sein, d.h. sie können nicht einen Raucherpilz außerhalb ihrer Produktionsstätte aufsuchen.

Auf keinen Fall dürfen unsere Sozialräume, die heute schon sehr knapp bemessen sind, den oben genannten Überlegungen „zum Opfer fallen“. Raucherräume dürfen allenfalls zu Nichtraucherpausenräume gewandelt werden - natürlich mit neuem Anstrich.

BigBrother Awards

Der **BigBrotherAward** ist eine Art „Oscar“ für datenverarbeitende Produkte sogenannte „Datenkraken“, die ihre Nutzer besonders gut ausspionieren und analysieren. Die diesjährige Verleihung der BigBrotherAwards fand am 22.04.2016 in Bielefeld statt.

Beispielhaft wollen wir hier 2 Firmen vorstellen, die sich über eine Verleihung freuen durften:

1. Dieses Jahr erhielten die **Berliner Verkehrsbetriebe BVG** den BigBrother Award im Bereich „Technik“. Sie verkaufen eine elektronische VBB-fahrCard, mit der sich ein Bewegungsprofil des Reisenden erstellen lässt.

Denn: Bei jedem Einsteigen werden Datum, Uhrzeit, Buslinie und Haltestelle auf einem Chip gespeichert. Besonders pikant: die BVG hat zunächst in ihren Informationsbroschüren behauptet, eine solche Speicherung sei nicht möglich.

Vorläufig sind die Lesegeräte in den Bussen wohl abgestellt. Trotzdem: in Berlin also Augen auf beim Fahrkarten-Kauf! Der altbewährte Papierschnipsel als Fahrkarte ist da wohl weniger auskunftsfreudig.

2. Die Firma **IBM** erhielt eine Auszeichnung für ihre Software „Social Dashboard“. Mit dem Programm können Daten aus firmeneigenen sozialen Netzwerken z.B. „Connections“ ausgewertet werden. Damit kann man so ziemlich jede Kommunikation und jeden Kontakt auswerten. Außerdem kann der Arbeitgeber darüber feststellen, welchen sozialen Status jemand unter seinen KollegInnen hat, wieviel „Likes“ er bekommen hat usw..

Arbeitsrechtlich gesehen ist so eine Auswertung absolut bedenklich.

Wer mehr dazu lesen möchte, kann einfach mal den Begriff „BigBrotherAward“ im Internet suchen.



Und wie sieht es in unserer IT-Landschaft aus?

So weit entfernt von unserer IT-Landschaft am Arbeitsplatz sind diese Beispiele nicht. In den LaborLims-Systemen beispielsweise werden alle Aktionen, die man damit macht, im Hintergrund aufgezeichnet. Das ist wie eine Art Gedächtnis, das nichts vergisst. Das ist im GLP/-

GMP-Umfeld sogar notwendig, da u.a. bei Audits durchaus danach gefragt wird, ob nachvollziehbar ist, wer wann etwas macht.

Trotzdem ist es ein schmaler Grad, **WEM** man die Genehmigung gibt, in diese Aufzeichnungen der Programme, die ja ständig im Hintergrund laufen, hineinschauen zu dürfen.

Man könnte also recherchieren, wer zu welchem Zeitpunkt woran gearbeitet hat und evtl. Schlüsse auf sein Arbeitsvolumen oder ähnliches ziehen.

Eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist mit den DV-Systemen aber nicht erlaubt. Dies haben wir vereinbart. Trotzdem wäre es natürlich systembedingt möglich.

Deswegen ist es wichtig, dass bei erlaubter Einsicht in diese Daten dies nur nach ganz bestimmten Regeln erfolgen darf und der Personenkreis mit dieser Berechtigung auf ein notwendiges Minimum zu begrenzen ist.

Verantwortungsbewusster Umgang mit IT-Daten ist also ein schwieriges Geschäft, wenn man den Schutz der Daten mit einem pragmatischen Umgang kombinieren will.

„ Wer rastet der rostet“ oder doch eher „ in der Ruhe liegt die Kraft“?

Was Mehrarbeit mit Krankheit zu tun hat...

Haben Sie sich schon mal die Frage gestellt, ob Mehrarbeit Ihre Gesundheit beeinträchtigt? Oder vielleicht schon mal „so ein Gefühl“ gehabt, dass zu viel Arbeit Ihnen nicht gut tut? Dann hat Ihr Gefühl Sie nicht getäuscht, denn eine große Studie mit über 50.000 befragten Personen hat herausgefunden, dass bei Mehrarbeit die Gefahr von psychovegetativen Beschwerden steigt.

Psychovegetative Störung - was ist das? Das vegetative Nervensystem beeinflusst die Organe. Diese Störungen zeigen sich als wiederholt auftretende, wechselnde Krankheitssymptome im Muskel-Skelettsystem, in den Atmungsorganen, im Herz-/Kreislaufsystem, an der Haut

oder im Magen-Darm-Trakt. Das bedeutet, je länger wir Menschen arbeiten, desto höher ist die Gefahr für die Gesundheit. Gleichzeitig sinkt die Produktivität rapide ab. Die Gefahr von Herz-Kreislauf-Erkrankungen erhöht sich. Menschen, die über 40 Stunden/Woche arbeiten, klagen doppelt so oft über Schlafstörungen wie Menschen, die eine geringere Wochenarbeitszeit haben. Ebenso kann man beobachten, dass sie sich ungesünder verhalten, so erhöht sich z.B. ihr Konsum von Alkohol und anderen Genussmitteln.

Besonders betroffen ist man übrigens in der Altersgruppe zwischen 40 und 54, die Jüngeren stecken

hohe Belastungen meist noch besser weg.

Man könnte jetzt im Umkehrschluss denken: Prima, arbeite ich gar nicht und bleibe damit kerngesund. Das stimmt leider auch nicht: Menschen, die keine Arbeit haben, erkranken häufig. Es ist also wie mit fast allen Dingen: Auf das richtige Maß kommt es an!

Deswegen ein klares Fazit, was aus alledem gezogen werden kann:

Es ist sinnvoller für die Gesundheit, einen entsprechenden Freizeitausgleich für die Belastungen zu schaffen, als ein paar Cent mehr in der Tasche zu haben. Also ist doch etwas dran an dem Sprichwort:

„In der Ruhe liegt die Kraft“.

Gleitzeit & Wochenendarbeit in der Qualitätsanalytik für den CEB-Betrieb

Damit die Prozesse in dem CEB Betrieb (Faktor VIII) reibungslos laufen, werden einige Mitarbeiter der Qualitätsanalytik, die die Prozesse des CEB-Betriebes begleiten, teilweise am Wochenende arbeiten müssen.

Der Betriebsrat hat mit der Personalabteilung und Leitung der Qualitätsanalytik eine Vereinbarung ausgehandelt, die diese Arbeitszeit beschreibt.

Diese Vereinbarung ist aufgrund des uns allen noch unbekanntes Prozesses zeitlich befristet und muss am Ende des Tages sicherlich noch angepasst werden.

Auch der Startpunkt der anfallenden Wochenendarbeit ist noch völlig offen, denn der CEB-Betrieb produziert noch nicht.

Das Besondere an diesem Arbeitszeitmodell ist, dass dem ein Gleitzeitssystem zugrunde liegt. Dieses Modell zielt auf die Freiwilligkeit der Beschäftigten ab, ihre Wochenendarbeit von 06:00 bis 20:00 Uhr

gemeinschaftlich zu planen.

Wie eine Vertretungsregelung gestaltet wird, ist bislang nicht bekannt.

Ferner ist die Wochenendarbeit nach den bekannten Regeln der Mehrarbeit zeitnah in Freizeit auszugleichen.

In einer Informationsveranstaltung für betroffene MA wurde diese Vereinbarung, unter anderem mit dem Hinweis, dass die Abteilungsleitung es begrüßt, die entstehende Mehrarbeit auszuzahlen, vorgestellt. Dieser Wunsch steht im Widerspruch zu der Regelung des Manteltarifvertrages der IG BCE und einer Wuppertaler Regelabsprache.

Wie schon in unserem Artikel „Dauerbrenner Mehrarbeit“ zu entnehmen ist, vermissen wir hier die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, der die wirtschaftlichen Aspekte des Unternehmens den gesundheitlichen der Beschäftigten voranstellt.

Was heißt eigentlich Gleitzeit oder Erholungsurlaub?

Gleitzeit ist ein Arbeitszeitmodell zur Flexibilisierung und Individualisierung der Arbeitszeit. Die Arbeitszeit wird nicht auf bestimmte Anfangs- und Endtermine festgelegt. Der Arbeitnehmer kann innerhalb eines bestimmten Rahmens den Zeitpunkt des persönlichen Arbeitsbeginns und -endes selbst bestimmen. (Auszug aus Jung, H.: **Personalwirtschaft** 7. Auflage, München, 2008 S. S. 229)

Sicherlich dient die Gleitzeit auch dazu, es zu ermöglichen, gewisse Arbeitsspitzen abzufangen und in Zeiten, an denen etwas weniger Arbeit anfällt, diese Zeit wieder „abzufeiern“.

Dies heißt aber nicht, dass der Arbeitsspitzenausgleich sowie das Abfeiern auf Anweisung des Arbeit-

gebers zu geschehen hat. Auch steht in keiner Vereinbarung, dass „Gleitzeit-ausgleich“ nicht im Zusammenhang von Urlaub geschehen darf. Auch das geschieht nach unserem Kenntnisstand fast immer mit Augenmaß.

Erholungsurlaub ist die häufigste Form des gesetzlich geregelten Urlaubs. Der Erholungsurlaub hat den Zweck es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen und über einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zu verfügen.

Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind nach §7 Bundesurlaubsgesetz grundsätzlich die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt nicht, wenn dem dringende betriebliche Belange entgegenstehen (z.B. Betriebsferien, Hochsaison). Unter Umständen können auch die Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer aus

famPLUS-Vorträge

Am 22. und 23. Februar fanden im Forschungs- und Entwicklungszentrum bzw. im Werk an der Wupper Vorträge von famPLUS statt. Diese waren sehr gut besucht. So gut, dass der Hörsaal im FZ schon eine Viertelstunde vor Beginn aus allen Nähten platzte und viele KollegInnen wieder weggeschickt werden mussten.

Jetzt steht der neue Termin fest: 30. August 2016, vormittags in Geb. 459, Hörsaal.

Es werden Themen wie **Pflegezeit, Finanzierung, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht** behandelt. Wer Hilfe zu diesen Fragen braucht, kann sich an die Fachkräfte von famPLUS unter info@famplus.de oder Tel 089 / 80 99 027 00 wenden. Diese Hilfe ist für die Mitarbeiter von Bayer kostenlos.



Zukunftsfassade des CEB-Betriebes Geb. 207

sozialen Gründen Vorrang haben. Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren, es sei denn, dringende betriebliche Belange oder Gründe in der Person des Arbeitnehmers machen eine Teilung erforderlich.

Wir möchten auch hier auf den zusammenhängenden Urlaub hinweisen. Leider kommt es immer wieder vor, dass KollegInnen zu uns kommen, denen verwehrt wird, mehr als zwei Wochen Urlaub zu nehmen. Diese Praxis steht ganz klar im Widerspruch zu dem zitierten Gesetz!

**Wir sind
die Belegschaftsliste**



**Wir wünschen Ihnen
einen erholsamen
Urlaub - und kommen
Sie gesund wieder!**



Dauerbrenner Mehrarbeit

Leider ist dieses Thema ein Dauerbrenner – und das in unserem „Gesundheitsunternehmen“.

Liegt dies nur an den vielen erfreulichen Investitionen und dem damit verbundenen Mitarbeiteraufbau im Wuppertaler Werk oder ist es ein neuer Trend?

Immer öfter werden Wünsche von einzelnen Mitarbeitern, aber auch von Vorgesetzten laut, nötige Mehrarbeit doch auszuzahlen.

Mehr als einmal haben wir unsere Position dazu dargelegt.

glichen werden soll.

Letzten Endes ist immer die Zustimmungspflicht des Betriebsrates zu Mehrarbeiten vorgeschrieben! Damit bleibt dem Betriebsrat die Arbeitslast der Bereiche und auch die ausreichende Mitarbeiterzahl im Blick.

Wollen wir die Regelungen des Manteltarifvertrages zur Mehrarbeit aufweichen?

Wir sagen **NEIN**, denn:

Warum sollte ein Arbeitgeber über einen Ersatz und gegebenenfalls eine Aufstockung der Mitarbeiterzahl nachdenken, wenn Mehrarbeit vorwiegend ausbezahlt wird?

Der Mitarbeiter ist ja trotz der geleisteten Mehrarbeit anwesend.

Ein weiterer Aspekt: Durch unsere sehr flexiblen Arbeitssysteme, die nicht nur für die Mitarbeiter Flexibilität bringen, sondern auch zum Erledigen von Arbeitsspitzen genutzt werden, wird so manche Mehrarbeit (insbesondere in der Woche) verschleiert.

Und nicht zu vergessen: Geplante Mehrarbeit an Wochenenden kommt dann noch „on top“.

Sicherlich gibt es immer mal Ausnahmen, in denen Freizeitnahme nicht oder nicht kurzfristig zu realisieren ist; und darüber müssen wir

Birgit Hancke ist es als Sprecherin des Ausschusses für Entgelt- und Arbeitszeit wichtig, die Wünsche der Beschäftigten mit den geltenden Regeln überein zu bekommen.



nicht streiten.

Sehr wohl aber darüber, wie wir diese Ausnahmen definieren und die Argumente der Mitarbeiter und Bereiche vergleichbar bewerten.

Es ist lobenswert, dass KollegInnen zu Mehrarbeiten bereit sind. Es darf aber nicht zur Ausdehnung der Regelarbeitszeit werden.

Möchte ein Mitarbeiter dann den Zeitausgleich nach seinen Wünschen realisieren, machen die immer häufiger werdenden Projekte dies nahezu unmöglich. Mancher Vorgesetzte jammert dann über die vielen zusätzlichen freien Tage – und vergisst dabei, dass diese Tage bereits erarbeitet wurden!!

Nach wie vor ist es unser Ziel, die Arbeitsbelastung in Grenzen zu halten, die Gesundheitsaspekte ausreichend zu berücksichtigen, und dass Samstag / Sonntag nicht zur Regelarbeitszeit wird.

Die **Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** für den Mitarbeiter darf nicht zu Lasten wirtschaftlicher Interessen in den Hintergrund rücken.



Mehrarbeit ist in dem gültigen Manteltarifvertrag grundsätzlich geregelt. Diese gewerkschaftliche Position ist schon Jahrzehnte alt und dennoch immer **hochaktuell**: sie besagt, dass Mehrarbeit in Freizeit ausge-

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

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

Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

