



Belegschaftsinfo

Nr. 244 - 7.8. August 2019 .

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

CEB-Schließung – alles in Butter?

Wenn wir im Juli lesen durften, dass für ca. 90% der von der Betriebs-schließung betroffenen Beschäftigten eine Lösung gefunden ist, dann ist dies schneller und mehr, als wir im Frühjahr vermutet haben.

Die Hauptlast haben die betroffenen Menschen selbst getragen:

Sie haben sich „verändert“, neue Aufgaben angenommen oder für sich andere Wege gefunden.

Ergebnis lobenswert ...

Wir Betriebsräte sowie die Beteiligten aus Personalabteilungen und Bereichen konnten helfen – und freuen uns über das Ergebnis gleichermaßen. Es mag seltsam klingen, aber für die bisherige Zusammenarbeit müssen wir alle Beteiligten loben: Betriebsrat, HR und Bereiche haben einen tollen Job gemacht. Wir glauben, dass dazu auch die Hartnäckigkeit des Elberfelder Betriebsrates maßgeblich beigetragen hat.

Noch ist nicht alles erledigt. Einige Vermittlungen laufen noch, ein paar KollegInnen suchen noch intensiv nach neuen, qualifizierten Aufgaben. Mindestens bis zum Jahresende wird jeder irgendwo mit Arbeit versorgt, dann müssen wir weitersehen.

Ein gutes Vermittlungsergebnis war vielfach nur möglich, weil es gelungen ist, Kettenlösungen zu bilden: KollegInnen aus nicht betroffenen Bereichen haben den Weg in eine Alterslösung oder 56- gewählt und ihren Platz an zu versorgende Beschäftigte weitergegeben.

Wir wissen, dass noch etliche KollegInnen auf ähnliche Angebote warten: In den Werkstätten oder den Produktionsbetrieben würden gerne noch ältere KollegInnen ein Angebot 57+ in Anspruch nehmen. Allerdings sind für diese Bereiche/Qualifikationen im Moment keine Ketten möglich, da (glücklicherweise) derzeit keine Beschäftigten mit diesen

Qualifikationen vom Arbeitsplatzverlust bedroht sind. In Einzelfällen ist Phantasie gefragt. Vereinbart ist, dass alle Interessenten zunächst auf unseren Listen bleiben – und bei einer Wechselchance automatisch geprüft werden.

Es bleibt der Wermutstropfen, dass ein nagelneuer Spitzenbetrieb ge-

schlossen wird und einige hochqualifizierte und geschätzte Kollegen das Unternehmen Bayer auf eigenen Wunsch verlassen haben. Sie werden uns in Zukunft fehlen – dennoch wünschen wir allen, die ein neues Wirkungsfeld gefunden haben, alles Gute.



Zukunftssicherung und Haus der Beschäftigung

Im November 2018 haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit dem Vorstand eine gemeinsame Erklärung vereinbart: Der entscheidende Inhaltspunkt für viele Beschäftigte war und ist der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2025.

Diese gemeinsame Erklärung muss noch in eine rechtsverbindliche Gesamtbetriebsvereinbarung gewandelt werden. Die Gespräche hierzu laufen seit Monaten. Der Gesamtbetriebsrat möchte Ende September 2019 fertig sein.

In der GBV „Zukunftssicherung“ sollen nicht nur die mit Personalabbau verbundenen Strukturmaßnahmen beschrieben, sondern auch positive Aspekte von neuen Projek-

ten und Perspektiven verankert sein. Das Unternehmen hat bereits deutlich erklärt, dass die GBV Zukunftssicherung nur zeitgleich mit den Regeln aus dem „Haus der Beschäftigung“ abgeschlossen werden kann.

Wer das eine will, soll das andere schlucken. Denn allen Beteiligten ist klar, dass die dort bislang beredeten Bedingungen für die Beschäftigten kein „Zuckerschlecken“ bedeuten.

Was soll im Haus der Beschäftigung vereinbart werden?

Wir kennen bereits die Regelungen zu den AHV-Instrumenten 57+ und 56-. Hierzu wurde bereits im Dezember 2018 eine gesonderte Vereinba-

-> Fortsetzung auf Seite 2

rung getroffen, die Konditionen und Anspruchsberechtigungen beschreibt.

- Es wird insbesondere die Anwendung von Kettenlösungen beschrieben. Hätten wir die bislang besprochenen Ideen streng angewendet, so wären eine Vielzahl von Kettenlösungen für CEB nicht zustande gekommen. Wir wünschen uns mehr erlaubte Flexibilität am Standort, denn noch sind z.B. viele Mitarbeiter aus Superbowl nicht sicher versorgt.
- Mit dem Abschluss der neuen GBV sollen viele bisherigen Vereinbarungen außer Kraft gesetzt werden. Einige der benannten Vereinbarungen sind aber aus unserer Sicht nicht verzichtbar. Hierzu gibt es noch keine Einigung.

- Wenn der eigene Arbeitsbereich wegfällt, sollen die betroffenen Mitarbeiter nach Vorstellung des Unternehmens in eine individuelle Beratung geschickt und anschließend automatisch aus ihrem bisherigen Bereich entfernt werden. Wenn sich keine neue Einsatzstelle ergibt und sie nicht bereit sind, das Unternehmen (freiwillig!) zu verlassen, wechseln sie in eine neue „virtuelle Abteilung“. Nach einer Verweilzeit dort möchte Bayer die bei Austritt zu erwartende Abfindung reduzieren. Mit diesen Aussichten soll die Bereitschaft der Mitarbeiter für ein frühzeitiges Verlassen des Unternehmens „beflügelt“ werden...

Wir kennen ähnliche Verfahren aus der Vergangenheit mit der BayJob-

Organisation. Allerdings wurde dort keine zeitlich fixierte Folge beschrieben. Genau das ist Bayer heute wichtig: Das Unternehmen befürchtet, sonst zu lange an den „überzähligen“ Beschäftigten festhalten zu müssen.

Bayer-Like?

Wir müssen also abwägen, ob die großmündige Zusage zum Verzicht betriebsbedingter Kündigungen nicht durch eine Hintertüre aufgehoben wird.

Keine einfache Entscheidung: Kündigungsschutz will jeder, aber ein Herausdrängen von KollegInnen, die ohne Verschulden ihren Arbeitsplatz verlieren, will auch niemand. Sie sehen, dass hier noch Arbeit vor uns ist – wir geben die Hoffnung auf gute Lösungen nicht auf.

Chemikanten-Azubis auf Schicht

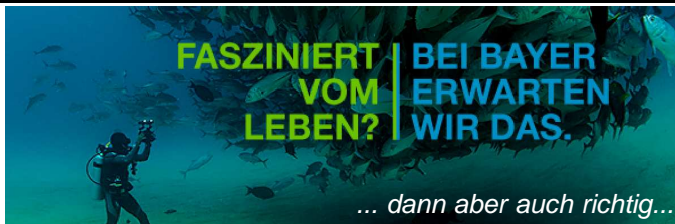
Im Jahr 2014 haben Betriebsrat, Personalabteilung und Ausbildungsleitung (Currenta), eine Betriebsvereinbarung beschlossen, um die Chemikantenauszubildenden ab dem 2. Lehrjahr an das 5-Schichtsystem heranzuführen. Die AZUBIs lernen dadurch freiwillig die Betriebs- und Schichtabläufe kennen. Es sollte für beide Seiten Vorteile haben.

In dieser Betriebsvereinbarung wurde neben der wöchentlichen Arbeitszeit auch die Begleitung durch Mentoren/Paten geregelt. Diese haben die Aufgabe die Azubis anzuleiten und in den vielen alltäglichen Situationen im Schichtbetrieb zu unterstützen und zu beraten. Leider lief nicht immer alles reibungslos. Es gab eine Berechnungstabelle für

den Schichtplan, die fehlerhaft und auch nicht mit allen Betriebsparteien abgestimmt war. Dadurch gab es Verständnisprobleme und Unruhe unter den Azubis. Sie beschwerten sich beim Betriebsrat über die Schichtplanung und Zeitabrechnung. Dies führt bei den Azubis zur Ablehnung weiterer Schichtarbeit während der Ausbildungszeit.

Wir wünschen uns bessere Kommunikation und mehr Wertschätzung für unsere zukünftigen Schichtkollegen!

In einem gemeinsamen Termin zwischen Betriebsrat, Personalab-



teilung und dem Ersteller des Planes wurden die Schwachstellen und mögliche Verbesserungen besprochen. Wir haben vereinbart, dass der jetzt abgestimmte Plan allen Beteiligten (AZUBIs und Schichtmeistern) nochmals erläutert werden soll. Die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung wird aktualisiert. Damit können wir für alle Seiten ein zufriedenes Ergebnis erreichen.

Vi.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144 144; 42310 Wuppertal;

Michael Groß,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Petlef Helmes ,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Petra Löwe,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Anna Lämmerzahl	RD-CD-POE-POE	Geb. 402	Tel. 5785
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	RD-DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8623



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

Zwischenstand Superbowl



In den letzten Monaten wurde hinter den Kulissen sicherlich viel daran gearbeitet. Nach „außen“ bzw. in die Belegschaft drang und dringt allerdings eher wenig Information.

So wissen wir, dass es in den Bereichen Toxikologie und DMPK jede Menge Stellenabbau geben soll. In der Toxikologie sind auch schon einige Umorganisationen und Änderungen umgesetzt. In anderen Bereichen stehen die zukünftigen Strukturen aber noch nicht.

Die Verunsicherung wächst. Es stellen sich Fragen wie:

- Bleibt mein Arbeitsplatz erhalten oder fällt er weg?
- Bleibt die Arbeit, die ich mache oder verändert sie sich?
- Wenn ja, in welche Richtung verändert sie sich und bin ich weiterhin damit beschäftigt oder macht es zukünftig jemand Anderes?
- Wiederum andere Bereiche haben so viel Arbeit, dass kaum Zeit bleibt, diese Dinge zu hinterfragen.

Dass sich der Eine oder Andere schon Gedanken gemacht hat, zeigt die relativ große Interessenliste an Aufhebungsverträgen (AHV).

In Bereichen, die Personal abbauen müssen, läuft der AHV-Prozess relativ reibungslos. Der Kollege meldet Interesse bei der Personalabteilung an, bespricht mit seinem Vorgesetzten einen Austrittstermin, bekommt entsprechend einen Beratungstermin, an dem ihm seine Ausrechnung erläutert wird und unterschreibt, wenn für ihn alles stimmt, gemeinsam mit einem Vertreter der Personalabteilung den Vertrag.

Bei Kettenlösungen sieht das Prozedere etwas anders aus. Kommt der Interessent aus einem Bereich, der nicht abbauen muss oder in dem das Abbaupotential schon erreicht ist, kann er sich auch bei der Personalabteilung melden. Diese wird seine Stelle dann als sogenannte „Kettenlösung“ ausschreiben. Die Problematik daran ist, dass derjenige, der sich bewirbt, aus einem Abbaubereich kommen **muss** und idealerweise eine passende Qualifikation mitbringen sollte. Nur wenn alle Parteien, der AHV-Interessent, der suchende Bereich und der Bewerber zusagen, kommt die Kette zustande. Also eine Win-Win-Win-Situation!

Ein Problem entsteht dann, wenn der ausgesuchte Bewerber die neue Stelle dann doch nicht antritt. Somit ist für das Unternehmen die Kette geplatzt und der Interessent an einem AHV darf dann doch nicht gehen. Natürlich informiert die Personalabteilung die AHV-Interessenten über dieses Risiko. Es kann aber nicht sein, dass die Kollegen, die einen Aufhebungsvertrag mit Kette annehmen wollen, dann kurz vor Ende ihrer vermeintlich letzten Arbeitstage in den Urlaub geschickt werden, damit der Resturlaub verbraucht wird und nach der Rückkehr dann erfahren: „April, April, Du musst hier bleiben, weil die Kette geplatzt ist.“

Entweder muss hier eine Stichtagsregelung her oder das Unternehmen muss im Zweifelsfall den Vertrag eben doch abschließen. Schließlich sollen ja (man darf es nicht vergessen!) weltweit 12.000 Stellen abgebaut werden. Und mal ganz ehrlich, mit welchem Engagement wird derjenige denn noch arbeiten gehen, wenn er schon so gut wie weg war, Vorbereitungen für den Ruhestand schon getroffen und eventuelle weitere Pläne geschmiedet sind?

Das Unternehmen braucht an dieser Stelle beide Mitarbeiter-Gruppen: sowohl solche, die sich vorstellen können zu gehen und solche, die bereit sind, sich zu verändern. Ansonsten funktionieren die Maßnahmen nicht.

Einen Haken bekommt die Sache an einer weiteren Stelle: und zwar, wenn ehemalige Ausgebildete aus dem Bayer-Azubi-Pool versuchen, eine feste Stelle zu bekommen. Sie werden bei Kettenlösungen nicht berücksichtigt, da sie weder Bayer-Mitarbeiter mit Heimathafen sind, noch aus einem betroffenen Bereich kommen. Damit fallen sie meist durchs Raster. Das ist schade und aus unserer Sicht falsch: denn auch wenn wir viele Mitarbeiter haben, die versorgt werden müssen, sind doch unsere ausgebildeten und gut ausgebildeten Azubis eine wichtige Säule für die Zukunft des Unternehmens. Es ist zu befürchten, dass dadurch in einigen Jahren gut ausgebildetes Personal fehlt.

Bayer lernt nicht aus Erfahrung

Und nicht nur das: es fehlt zwischendurch eine Mitarbeitergeneration,

die für die Weitergabe von Wissen und Erfahrung notwendig ist. Wir brauchen eine Lösung, sei es durch Verlängerung der Befristungen oder andere Möglichkeiten, damit Bayer diese Basis nicht verliert.

Anschließend ist noch festzustellen, dass die Stellenausschreibungen für Superbowl bisher fast alle im leiten den Bereich zu finden sind. Ersatz für Tarifstellen enden immer häufiger in höheren Entgeltregionen, die Anforderungen an Nachfolger einer Stelle werden drastisch erhöht.

So werden Kettenlösungen gezielt erschwert. Sparsam ist das nicht und für Bewegung im Tarifbereich sorgt man damit auch nicht, denn kaum jemand fühlt sich so qualifiziert, dass er sich auf Stellen mit weit höherem Anforderungsprofil bewirbt.

Mündlich fordert uns die Personalabteilung auf, die Kollegen zu ermuntern, sich zu bewerben, auch wenn nicht alle Qualifikationen da sind und die Eingruppierung eine andere ist. Ob diese Kollegen dann aber eine Chance haben, ist schwer abzuschätzen. Gefühlt eher nicht. Hinzu kommt, dass manche Abteilungsleiter, deren Abbaupotential schon erschöpft ist oder die gar keins hatten, auch kein Interesse daran haben, dass sich ihre Mitarbeiter woanders hin bewerben.

Alles in allem geht die ganze Superbowl-Geschichte also eher schleppend voran und das macht wenig Freude.

Aus den positiven Erfahrungen des CEB-Abbaus scheinen Forschungs- und Entwicklung nicht lernen zu wollen. **Wir fordern unseren Forschungs- und Entwicklungsleiter auf, seinem Management mehr Flexibilität und Solidarität aufzuerlegen.**

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

Unsere NEUE Konto-Nr.: IBAN: DE 33 50010700 0003582738 , BIC: DEGUDEFFXXX , Degussa Bank Christian Pieper / Belegschaftsliste

Legebatterien

Als Betriebsrat werden wir immer wieder vor das Problem gestellt, Plänen für Umbauten zuzustimmen, die vom Platzangebot für die Mitarbeiter grenzwertig sind. Es geht dabei selten um die Flächen im Laborbereich, hier ist meist ausreichend Platz vorhanden. Das Problem liegt an den Schreibplätzen. Heutzutage hat jeder Laborant auch einen PC, an welchem er kontinuierlich arbeitet. Er darf Auswertungen machen, Protokolle schreiben, Web-Based-Trainings absolvieren, erhält darüber Arbeitgeberinfos und bedient vom Schreibplatz aus evtl. seine Geräte. Somit ist es aus unserer Sicht ein vollständiger Bildschirmarbeitsplatz, der den Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung entsprechen muss. Jedoch ist häufig die Raumgröße an diesen Arbeitsplätzen für die Anzahl an Personen, die dort untergebracht werden sollen, zu klein.

Mindeststandards mit Geschick unterlaufen...

Wir bemängeln dies und machen Änderungsvorschläge, z.B. die Tische effektiver aufstellen, Stauraum weglassen oder einfach weniger Schreibtische in den Raum stellen. Dabei werden die Abteilungen und oft auch die Mitarbeiter nicht müde, zu erklären, dass nach dem Umbau z.B. mehr Platz vorhanden ist. Die Bereiche liefern kreative Erklärungen, wie z.B. Kollegen sind nur in Teilzeit da und belegen somit

nicht ständig den Schreibplatz oder es seien selten alle gleichzeitig da (Urlaub, Krankheit,...). Zusätzlich gab es die Aussage, dass die Mitarbeiter selten gleichzeitig vor Ort sind, da Einer z.B. im Labor arbeitet während ein Anderer dokumentiert.

Das mag ja alles sein. Aber was, wenn auf einmal die Teilzeitkräfte zu Vollzeitkräften werden? Wenn es z.B. Ende Januar ist und niemand Urlaub hat? Wir sehen bei Begehungen oft enge, *a u s g e l a s t e t e* Schreibbereiche, in denen die Mitarbeiter sich arrangieren, weil sie keine andere Möglichkeit haben.

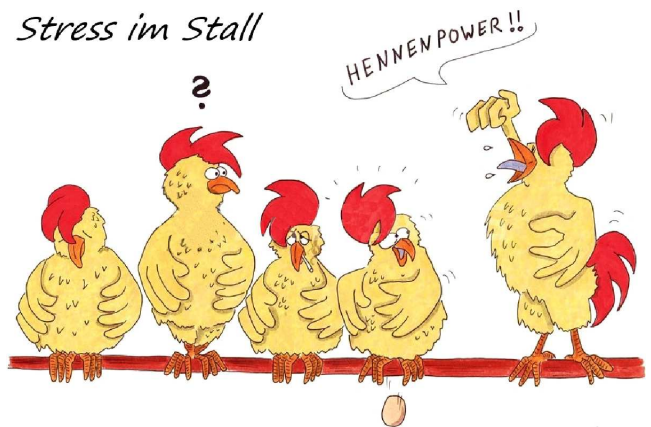
In der Vergangenheit wurde nicht mehr Raum zugestanden oder die Arbeit am PC war nicht zeitintensiv. Aber auch hier hat der Fortschritt nicht Halt gemacht. Die Arbeitsweisen in den Laborbereichen haben sich verändert. Es gibt zwar immer noch die klassische praktische Arbeit im Labor am Abzug oder an der Clean-Bench. Aber die Zeit, die man dort verbringt, wird geringer.

Die Zeit, die ein Laborant am PC verbringt, hat wesentlich zugenommen und wird wahrscheinlich noch weiter zunehmen. Denn in Zukunft wird die Digitalisierung den Arbeits-

platz am Labor mit beeinflussen und entwickeln.

Die Regeln der Arbeitsstättenverordnung dienen der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz der

Stress im Stall



MitarbeiterInnen. Wir möchten und dürfen sie deswegen nicht einfach ignorieren.

Wir wollen Umbauten zur Modernisierung nicht verhindern, aber wenn Bayer schon etwas neu plant, dann sollte es auch für die Zukunft sein und den neuesten Erkenntnissen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechen. Wenn wir hier die Augen verschließen, würden wir unsere Aufgabe nicht erfüllen.

Aktuell hat das Projekt zum Umbau von Gebäude 64 in der 3. Etage nicht die Zustimmung des Betriebsrats erhalten, da wir genau die gerade beschriebenen Bedenken haben.



Stromausfall in Castrop-Rauxel als Jeremy F. versucht, im Aldi mit Bitcoins zu bezahlen...

Wir sind
die **Belegschaftsliste**



Altersfreizeit anteilig auch für Teilzeit!

Am 23.7.2019 hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Teilzeitmitarbeitern auch anteilig Altersfreizeiten zustehen.

Eine Veränderung der Bestimmungen unseres Manteltarifvertrages ist dringend überfällig: bislang wurden Altersfreizeiten bei einer Arbeitszeit geringer 35 Std. pro Woche ausgeschlossen.

Bayer muss sich dem Thema stellen. Derzeit wird geklärt, ob die Teilzeitbeschäftigten ihre Ansprüche geltend machen müssen oder Bayer automatisch ab Rechtskraft des BAG-Urteils die Altersfreizeiten anteilig gewährt.

Mobiles Arbeiten im Labor- ein Experiment

Seit einiger Zeit läuft im CWL das Experiment Mobiles Arbeiten für Laboranten. Woher kommt die Idee? Es ist eine Initiative aus den Vorschlägen, die vor einiger Zeit in den Workshops zur Arbeitskultur bei Bayer erarbeitet worden sind. Für das Experiment wurde dann ein experimentierfreudiges Institut gesucht, das sich dieser Herausforderung stellen wollte. Die Institutsleitung unterstützte die Idee und so konnte begonnen werden. Es gab eine erste Informationsveranstaltung und interessierte MitarbeiterInnen konnten sich bei einem Team aus Vertrauensleuten oder auch bei Vorgesetzten melden. Insgesamt meldeten sich ca. 35 Freiwillige, aus denen 2 Gruppen gebildet wurden. Die KollegInnen und deren Vorgesetzte wurden in weiteren Informationsrunden über das Experiment, die Regeln (entsprechend der GBV „Mobiles Arbeiten“), den Umgang mit der Arbeitszeit und Work-Life-Balance, einem Web-Based-Training dazu, sowie weitere technischen Kniffe in Kenntnis gesetzt. Eine Voraussetzung war, Laptops zur Verfügung zu stellen. Nachdem diese Vorbereitungen getroffen waren, begann das Experiment im Februar

mit der ersten Gruppe. Laboranten konnten also individuell schauen, wann eine Zeit zum mobilen Arbeiten für sie günstig erschien. Mit dem Vorgesetzten wurde abgesprochen, wann Schreib-, Auswerte- oder sonstige Arbeit am PC außerhalb der Firma erledigt wurde. Nach einiger Zeit gab es die erste Feedbackrunde, in der meist praktische Probleme, z.B. dass ein Programm nicht so gut funktioniert und ähnliches, besprochen, aber auch positive Aspekte zusammengetragen wurden. Das Fazit der ersten Runde war trotz der Anfangsschwierigkeiten (meist technischer Art) aber sehr positiv.

Dass sich alle, Vorgesetzte wie Mitarbeiter erst an diese neue Arbeitsform gewöhnen müssen, ist sicherlich nachvollziehbar. Auch erfordert es von jedem, der dieses Experiment mitmacht, eine Menge Selbstdisziplin und Verantwortung- gegenüber sich selbst, seinen KollegInnen und Vorgesetzten. Es ist Vertrauen notwendig, evtl. auch mehr Absprache und/oder eine Umorganisation der

Arbeit. Mit der Gefahr der Entgrenzung der Arbeit, dass damit die eigenen Ruhepausen und das eigene Rückzugsgebiet von der Arbeit verloren gehen können, muss sich jeder auseinandersetzen und evtl. den Umgang damit erproben und lernen. Es bietet auch Chancen: So können mit der Möglichkeit des mobilen Arbeitens vielleicht Fahrzeiten optimiert werden (weniger Stau) und es gibt zu Hause sicherlich auch weniger Störungen, z.B. durch Telefon-anrufe oder Anfragen durch Kolleg-Innen. Ein interessanter Ansatz, bei dem wir gespannt auf das Gesamtfazit des Experiments warten. Ein sicherlich interessantes und zukunftsfähiges Arbeitsmodell, an dessen Ausgestaltung alle weiterarbeiten sollten.



Büros für die Zukunft ?

In einer Arbeitsgruppe in Gebäude 402 läuft zur Zeit eine Analyse der Räumlichkeiten. Es geht darum zu hinterfragen, ob die derzeitigen Büro-, Besprechungs- und Pausenräume den Arbeitsweisen und Anforderungen der Abteilung noch standhalten.

Zunächst wurde ein Projektteam gegründet, das mit Hilfe einer externen Firma eine Befragung aller (!) Mitarbeiter, die in dem Bereich arbeiten, durchgeführt hat. Diese sollten z.B. Fragen beantworten, was ihnen für ihren persönlichen Arbeitsplatz wichtig ist, wo sie meistens arbeiten und wie lange an dem Ort (Home-Office, im Bayer-Büro, Dienstreise) oder welche Besprechungsräume sie benötigen und ob genügend vorhanden sind. Gleichzeitig wurde ein externer Beobachter gebeten, die Raumnutzung durch die Mitarbeiter zu protokollieren, z.B. *Wie oft ist*

jemand in seinem Büro und wie lange belegt er es? Wie oft sind Besprechungsräume belegt und wie lange? Paßt die Besprechungsraumgröße zur Personengruppe? ...um nur einiges zu nennen.

Die Ergebnisse der persönlichen Umfragen und der Beobachtungen wurden durch die externe Firma ausgewertet und miteinander verglichen. Zum Teil stimmten die Beobachtungen mit den persönlichen Aussagen überein, z.B. dass zu wenig Besprechungsräume für bis zu 5 Personen vorhanden sind. Diskrepanz gab es vor allem bei der Wahrnehmung, wie lange eine Person ihr Büro belegt. Woran das liegt, dass man gefühlt länger darin sitzt als es tatsächlich beobachtet wurde, bleibt noch zu klären. Dafür und auch für die weitere Planung wurden wiederum alle Mitarbeiter zu Workshops eingeladen. Um eine gute Diskussion und gute Ergebnisse zu erhalten, wurden ent-

sprechende Gruppen gebildet, so dass letztendlich 3 Workshops stattfanden. An einem der Workshops hat auch ein Betriebsratsmitglied teilgenommen. Dort wurde die Atmosphäre als sehr ergebnisoffen, konstruktiv und kreativ empfunden. Alle Vorschläge, Wünsche und Ansprüche an den Arbeitsplatz wurden aufgenommen und katalogisiert. Nun müssen auch diese Ergebnisse wieder zusammengeführt werden. Wir sind gespannt auf das Ergebnis.

Nicht alle Kollegen fühlen sich abgeholt und mitgenommen. Hier scheint es noch Verbesserungspotential zu geben. Gemeinsames Ziel war doch, ein für möglichst alle akzeptables Ergebnis zu erreichen. Vielleicht entsteht nicht die revolutionäre Büroetage, aber doch Arbeitsräume der Zukunft, in denen alle besser und zufriedener und damit effizienter arbeiten können.

Arbeiten im Urlaub

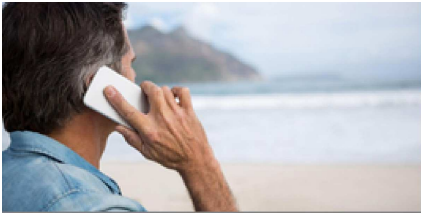
DGB-Experten beantworten Fragen aus dem Arbeitsrecht

Endlich Urlaub! Doch kaum liegt man am Strand, klingelt das Telefon.

Der Chef hat mal wieder eine dringende Frage...

Doch ist das überhaupt erlaubt? Darf der Arbeitgeber mich im Urlaub kontaktieren - oder erwarten, dass ich meine Mails regelmäßig checke?

Darf mein Chef mich im Urlaub anrufen oder mir Mails schicken?



Das darf er schon – aber er darf grundsätzlich nicht erwarten, dass Sie darauf reagieren.

Im Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) ist ausdrücklich festgelegt, dass der Urlaub der Erholung dient, denn laut § 1 BUrlG hat jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Während dieser Zeit ruht die Hauptleistungspflicht der Beschäftigten – und das ist, die vereinbarte Arbeitsleistung zu erbringen.

Mit anderen Worten: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Recht auf "Nichterreichbarkeit" im Urlaub. Sie müssen während ihres gesetzlichen Erholungsurlaubs keine Telefonate beantworten und sind nicht verpflichtet, ihre Mails zu checken. **Denn: Wer arbeitet, kann sich nicht erholen.**

Wenn auf Anweisung des Chefs während des Urlaubs telefoniert, gemailt oder anderweitig gearbeitet wird, gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Das heißt: Sie muss regulär bezahlt und der Urlaub entsprechend nachgeholt werden. Das gilt übrigens auch für Führungskräfte, soweit sie Arbeitnehmer sind.

Auch wichtig: Selbst wenn sich der Arbeitgeber nur vorbehält, dem Arbeitnehmer während des Urlaubs Arbeit zuzuweisen, gilt der Urlaub als nicht ordnungsgemäß gewährt. Das heißt: Der Urlaubsanspruch für diese Zeit bleibt bestehen. Das gilt auch für den Fall, dass der Arbeitgeber direkt nach dem Urlaub ein Arbeitsergebnis erwartet, das nur zu erreichen ist, wenn während des Urlaubs gearbeitet wird.

Zwei Drittel sind auch im Urlaub erreichbar

Soweit die aktuelle Rechtslage und

die Theorie. Die Praxis sieht anders aus. Laut einer Umfrage des Branchenverbands Bitkom sind rund zwei Drittel der Berufstätigen im Sommerurlaub dienstlich erreichbar. 61 Prozent lesen Kurznachrichten über iMessage oder WhatsApp, 57 Prozent sind auch telefonisch erreichbar. 27 Prozent der Beschäftigten lesen in den Ferien geschäftliche E-Mails.



Fazit:

Digitale Medien ermöglichen flexibles Arbeiten, unabhängig von festen Orten und Zeiten. Das kann neue Freiheiten schaffen, aber auch dazu führen, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr verschwimmen. Gerade im Urlaub, wenn man sich erholen soll und will, ist es jedoch wichtig, mal richtig abzuschalten, denn Urlaub dient der Erholung und damit der Gesundheit.

Quelle: DGB-Einblick 07/2019



Wir hoffen, dass Sie alle ein wenig Erholung im Sommer genießen können und gesund zurückkehren!



KOLLEGE KARL

Ich nehm 'mal 5...

Wow! Auf jedem steht ein Politikername:
Seehofer, Lindner, Scheuer,
Nahles und AKK - heißt das, ich hab 5x gewonnen?

Im Gegenteil, das sind alles Nieten...

