



Stress macht krank und Freizeit ist kein Luxus

Ein Satz, der sicher jedem wohl bekannt sein dürfte lautet: „Die Zeiten werden immer hektischer!“ Diesen Satz kennen viele sicher noch aus ihrer Kindheit und man hört ihn immer wieder, auch wenn man längst kein Kind mehr ist. Man hat das Gefühl, das „Hamsterrad“ dreht sich immer schneller und man muss sich sehr bemühen, um dort noch mithalten zu können.

Die Vorstellung

Idealvorstellungen von der beruflichen Karriere, der Anerkennung bei Kollegen und Vorgesetzten durch stets mit viel Engagement erbrachte Leistungen und dem Bild vom perfekten Familienleben tun ihr Übriges. Wer möchte nicht alles perfekt im Griff haben? Den Job, die Familie bzw. das Privatleben? Der Arbeitsplatz ist stets aufgeräumt, die Projekte laufen mehr als zufriedenstellend und trotz Überstunden ist das Haus stets aufgeräumt und sauber. Das Hobby kommt auch nicht zu kurz und obendrein hat man noch genügend Zeit für die Familie, Freunde und Bekannte und natürlich auch Zeit für sich, um sich vom stressigen Alltag zu erholen.

Die Realität

Dieses Idealbild ist leider kaum erfüllbar. Der immer weiter fortschreitende Personalabbau und die Sorge um den Arbeitsplatz führen dazu, dass Überstunden oft an der Tagesordnung sind und man heute oft einen Job zu erledigen

zwischen E-Mails und Telefonaten noch einen Ausflug mit der Familie am Wochenende zu organisieren. Das alles sind Merkmale dafür, dass bei vielen KollegInnen die Tendenz zu Selbstausschöpfung zunimmt. Das bedeutet, aus falsch verstandenem Pflichtgefühl eine Arbeitsmenge leisten zu wollen, die ein Mensch an einem normalen Arbeitstag nicht leisten kann. Bei näherer Betrachtung stellt man schnell fest, dass es dauerhaft nicht funktionieren kann, wenn man ständig die eigenen Bedürfnisse und die seines Körpers vernachlässigt. Wichtigstes Beispiel: Das Bedürfnis nach Ruhe und Erholung und ausreichendem Schlaf!

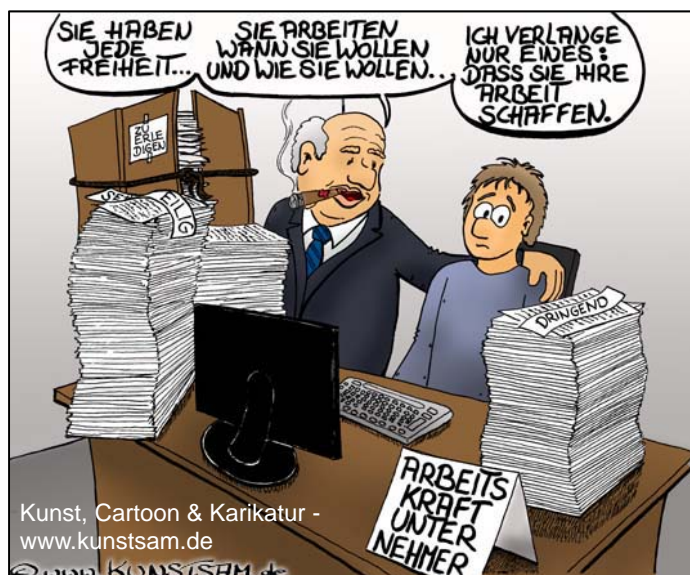
In einigen Bereichen z.B. Bayer Pharma (BPH) sind die Krankheitstage im Vergleich zum Vorjahr merklich angestiegen. Durch Stress im Job verursachte psychische Erkrankungen sind häufig die Ursache. Man sieht sie nicht, sie sind nicht greifbar, aber sie werfen einen Mitarbeiter oft völlig unvorbereitet aus der Bahn. Der Körper holt sich irgendwann auf seine Weise die Ruhe, die er benötigt und die ihm zuvor nur zu selten gegönnt wurde, zurück.

Herr Dekkers sagte hierzu einmal auf einer Betriebsversammlung sinngemäß, dass er es nicht gerne sähe, wenn Mitarbeiter sich derart aufopfern und täglich Überstunden schieben. Familie und Freizeit seien wichtig, auch für ihn. Das ist sehr richtig und sollte doch auch für die Kollegen gelten. Also handelt bitte danach! Beachtet, dass die Regelarbeitszeit 7,5 Std. bzw. 8 Std. (bei BTS und BDS) täglich beträgt, nicht mehr. Pause, Feierabend und Urlaub sind Ruhezeit bzw. Freizeit.

Entdecke den Aus-Schalter

Ein leicht ironisches Grinsen an dieser Stelle wird sich der ein oder andere Leser wohl gerade nicht verkneifen können, das ist durchaus nachvollziehbar. Doch es wird sich nichts ändern, wenn ihr euch weiterhin aufopfert um einen Job so gut es geht zu erledigen, den ihr alleine eigentlich gar nicht erledigen könnt. Nicht, ohne dabei irgendwann selbst auf der Strecke zu bleiben. Nur wenn auch mal etwas liegen bleibt, fällt an der richtigen Stelle auf, dass da etwas gewaltig schief läuft in der Personalplanung. Selbstausschöpfung kann nicht die Antwort auf Personalabbau sein. Wenn alles rund läuft, gibt es auch keinen Handlungsbedarf. Und wenn das Blackberry, das Handy oder der Laptop nach Feierabend einmal ausgeschaltet bleibt (was die Regel sein sollte!), wird sich das Problem bestimmt auch am nächsten Arbeitstag noch klären lassen!

Langsamkeit, Stille und freie Zeit sind nicht bloß Luxus, sondern eine Notwendigkeit, auf die man nicht verzichten kann.



gen hat, für den „damals“ zwei oder mehr Mitarbeiter im Unternehmen beschäftigt waren. Verlässt man am Abend den Arbeitsplatz, oder ist für die Mittagspause zum Durchatmen an der frischen Luft unterwegs, meinen viele dennoch immer erreichbar sein zu müssen. Laptop, Blackberry und Handy machen es möglich! Im Feierabend, im Urlaub und während der Krankheit schauen immer mehr Kollegen nach E-Mails, beantworten Telefonate und arbeiten unbezahlt, obwohl diese Zeit der Erholung dient. Nebenbei versucht man noch das Haus in Ordnung zu halten, den Garten zu pflegen, Freunde und Bekannte zu besuchen und

Leiharbeit bei Bayer

Dass bei Bayer Leiharbeiter beschäftigt werden ist nichts Neues. Spitzenreiter in der Beschäftigung sind die Bayer Business Services (BBS) und Bayer Pharma (BPH). Seit dem 01.11.2012 gilt auch für diese KollegInnen der Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in der chemischen Industrie, kurz TV BZ Chemie.

Dieser Tarifvertrag regelt die Zuschläge zum Gehalt für die ersten fünf Entgeltgruppen der Tarifverträge, die zwischen dem DGB und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP), sowie dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ) geschlossen wurden. Die Entgeltgruppen sechs bis neun erhalten keine Zuschläge.

Die Zuschläge sind nach Einsatzdauer gestaffelt und können bis zu 50% Zuschlag auf das Grundentgelt bedeuten. Maximal können jedoch nur 90% des Entgelts erreicht werden, dass ein vergleichbarer festangestellter Mitarbeiter erhält. Also doch keine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit (Equal Pay).

Wir möchten hier keine erneute Wertung dieses Tarifvertrags vornehmen, denn das haben wir im Flugblatt (08/2012, Seite 3) schon zu genüge getan.

Wir möchten jedoch alle Leiharbeiter auffordern, einen genauen Blick auf ihre Gehaltsabrechnungen zu werfen. Vergewissert Euch, ob ihr korrekt bezahlt werdet. Jeder Leiharbeiter in den Entgeltgruppen 1 bis 5 der länger als 6 Wochen bei Bayer, bzw. einer Bayer-Gesellschaft beschäftigt ist, muss Zuschläge zu seinem Gehalt erhalten.

Es ist sehr wichtig hierauf zu achten, denn wie z.B. aus dem Bereich der Metallindustrie in dieser Woche zu hören war, wirft die IG Metall Verleihfirmen massive Tricksereien vor, um die dort geltenden Branchenzuschlagsregelungen zu umgehen. 30% der dort beschäftigten 40000 Leiharbeiter hätten keine Zuschläge erhalten. Die Leiharbeiter würden unter Druck gesetzt, um eine schlechtere Eingruppierung und niedriger dotierte Verträge zu akzeptieren.

Beschäftigung in 2013 noch offen

Viele Leiharbeiter bei Bayer haben bisher noch keine Zusage für eine Verlängerung ab Januar 2013 erhalten. Die Gründe hierfür sind einfach: Der Arbeitgeber hat es bisher noch nicht geschafft, die entsprechende Zuschlagsgruppe (also ab der 7. Woche, dem 4. Monat usw.) für jeden Leiharbeiter zu nennen. Oder vielleicht will er es auch nicht. Es ist also bisher nicht sichergestellt, ob diese Zuschläge überhaupt gezahlt werden, also beim Leiharbeiter ankommen. Leidtragende sind in diesem Falle die Leiharbeiter selbst, die keine Planungssicherheit für ihre Zukunft in das Jahr 2013 hinein haben. Leidtragende sind auch die Kollegen in den Abteilungen, wenn sie von ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt werden, die Arbeit der noch nicht anwesenden Leiharbeiter mit zu erledigen.

Auf der Betriebsversammlung (20.11.2012) war auch Leiharbeit ein Thema: Seitens des der Bayer AG wurde von Herrn Pott berichtet, dass man auch zukünftig Leiharbeit zum Abfangen von Spitzen benötige. Spitzen aber sind kurze und nicht vorhersehbare Ereignisse. Spitzen im Bayer-Verständnis scheinen eher Jahre zu sein, denn der Einsatz von Leiharbeitern in Zeiträumen die 1 Jahr deutlich überschreiten, ist bei Bayer mehr die Regel als die Ausnahme.

Wir schlagen vor

An die Adresse der Bayer AG:

Alle Leiharbeiter sind fest einzustellen! Nur so kann es eine gerechte Bezahlung geben, nur so haben die KollegInnen Planungssicherheit, eine Zukunftsperspektive und erhalten eine gerechte Bezahlung. Mit Blick auf die auf das Rekordjahr 2011 (2,5 Mrd. € Gewinn, bzw. +90% gegenüber 2010) sollte das eine machbare Aufgabe sein.

Entgelte für Leiharbeiter mit Branchenzuschlägen für die chemische Industrie ab 1.11.2012

(gemäß Tarifvertrag über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassung in der chemischen Industrie - TV BZ Chemie)

Bezug: Tarifentgelte BAP und IGZ

BAP / IGZ Tarifentgelte (West)		Zuschläge ab 7. Woche			Zuschläge ab 4. Monat			Zuschläge ab 6. Monat			Zuschläge ab 8. Monat			Zuschläge ab 10. Monat			Entgelt- gruppe
Entgelt- gruppe	Stunden- entgelt [€]	Zuschlag		Gesamt [€/Std]	Zuschlag		Gesamt [€/Std]	Zuschlag		Gesamt [€/Std]	Zuschlag		Gesamt [€/Std]	Zuschlag		Gesamt [€/Std]	
		[%]	[€]		[%]	[€]		[%]	[€]		[%]	[€]		[%]	[€]		
1	8,44	15	1,27	9,71	20	1,69	10,13	30	2,53	10,97	45	3,80	12,24	50	4,22	12,66	1
2	9,01	15	1,35	10,36	20	1,80	10,81	30	2,70	11,71	45	4,05	13,06	50	4,51	13,52	2
3	10,52	10	1,05	11,57	14	1,47	11,99	21	2,21	12,73	31	3,26	13,78	35	3,68	14,20	3
4	11,13	10	1,11	12,24	14	1,56	12,69	21	2,34	13,47	31	3,45	14,58	35	3,90	15,03	4
5	12,58	10	1,26	13,84	14	1,76	14,34	21	2,64	15,22	31	3,90	16,48	35	4,40	16,98	5
6	14,14	0	0,00	14,14	0	0,00	14,14	0	0,00	14,14	0	0,00	14,14	0	0,00	14,14	6
7	16,51	0	0,00	16,51	0	0,00	16,51	0	0,00	16,51	0	0,00	16,51	0	0,00	16,51	7
8	17,76	0	0,00	17,76	0	0,00	17,76	0	0,00	17,76	0	0,00	17,76	0	0,00	17,76	8
9	18,75	0	0,00	18,75	0	0,00	18,75	0	0,00	18,75	0	0,00	18,75	0	0,00	18,75	9

Entgelte bei einer Beschäftigung beim Verleihunternehmen von mehr als 12 Monaten, sonst: < 12 Monate - 1,5% / < 9 Monate -3,0%

www.durchschaubare.de / cc by sa 3.0

An die Adresse des Betriebsrats Leverkusen, den Gesamtbetriebsrat sowie die IGBCE:

Es ist eine (Gesamt-) Betriebsvereinbarung auszuhandeln, nach der Leiharbeiter nach einer bestimmten Zeit der Beschäftigung einen Festvertrag erhalten. Noch besser wäre es wenn diese Thematik Inhalt eines Tarifvertrags wäre. Dass genau das möglich ist, zeigt ein Tarifvertrag zur Leiharbeit der IG Metall. Leiharbeiter müssen hier spätestens nach 24 Monaten Einsatzzeit ein Angebot für einen festen Arbeitsvertrag erhalten. Darüber hinaus ist es z.B. bei der Firma Siemens gelungen per Gesamtbetriebsvereinbarung festzulegen, dass Festanstellungen schon nach 18 Monaten erfolgen müssen. 18 bzw. 24 Monate sind zugegeben ein langer Zeitraum, aber es wäre zumindest ein Anfang.



JobTicket oder nicht ?

[Über die aktuelle Situation bei LANXESS und Bayer.](#)

Der Betriebsrat von LANXESS und der Arbeitgeber verhandeln um das JobTicket und die damit verbundenen Bedingungen für die KollegInnen am neuen Standort Köln-Deutz. Über 600 KollegInnen sollen im nächsten Jahr den Chempark verlassen und in das ehemalige Luft-hansa-Gebäude am Rheinufer ziehen. Parkplätze sind dort nur wenige vorhanden. Nicht nur deshalb wäre die Einführung des JobTickets hier sinnvoll. Dem morgendlichen Verkehrschaos als aktiver Teilnehmer zu entgehen und stressfrei an seinen Arbeitsplatz zu gelangen, sollte dem Arbeitgeber die Zustimmung zur Einführung des JobTickets nicht schwer machen. Innerhalb des Betriebsrats LANXESS wird auch über Mittel und Wege nachgedacht, die KollegInnen am Standort Leverkusen, einschließlich der Töchter Saltigo und ALISECA mit ins Boot zu holen. Die Mehrheit der SchichtkollegInnen lehnt das JobTicket allerdings ab, da der öffentliche Personennahverkehr nicht in der Lage ist, für diesen Personenkreis erträgliche Verbindungen einzurichten.

Uneinigkeit der Verkehrsverbünde?

Auf unsere Nachfragen ist im Fall „Bayer und das JobTicket“ immer nur das gleiche zu hören: Die Verkehrsverbünde VRS und VRR werden sich nicht einig. Doch vor ungefähr zehn Jahren war man schon weiter. Damals gab es eine Umfrage unter den KollegInnen, wer bereit wäre ein JobTicket zu nehmen. Leider wurde die erforderliche Personenzahl nicht erreicht. Es gab aber die Möglichkeit, das Ticket für einen kleinen Aufpreis um die Gebiete des sogenannten „kleinen Grenzverkehrs“ zu erweitern. Mit dem „kleinen Grenzverkehr“ sind die südlichen Städte und Gemeinden des VRR-Tarifgebietes gemeint: Grevenbroich, Rommerskirchen, Dormagen, Langenfeld, Monheim, Solingen und Remscheid. Auf den Internet-Seiten des VRS kann man nun nachlesen, dass es die Möglichkeit gibt, das JobTicket auf weitere Gebiete des VRR, den sogenannten „großen Grenzverkehr“ zu erweitern. Das betrifft die Städte und Gemeinden: Mönchengladbach, Jüchen, Korschenbroich, Neuss, Kaarst, Düsseldorf-Nord, -Mitte und -Süd, Erkrath, Haan, Hilden, Wuppertal-West

und -Ost, Schwelm, Ennepetal, Gevelsberg und Breckerfeld. Leverkusen liegt zwar im am nördlichen Randbereich des VRS, doch durch die beiden Erweiterungen in das Gebiet des VRR hinein, ist man nun geographisch deutlich näher in Richtung Mitte gerückt. Die Abdeckung einer größtmöglichen Nutzerzahl des JobTickets ist nun sogar noch eher möglich als beim ersten Versuch. Wir nehmen an, dass das Argument der Uneinigkeit der Verkehrsverbünde VRS und VRR vorgeschoben ist.

Beim JobTicket geht es nicht darum, ein Gratis-Ticket vom Arbeitgeber zu erhalten. Vielmehr geht es um einen Rabatt aufgrund der hohen Abnahmezahl an Tickets durch den VRS. Der Einfachheit halber zitieren wir von der Internetseite des VRS:

„Bei Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern wird der Grundpreis des JobTickets anhand des Unternehmensstandortes bestimmt. Multipliziert mit der Anzahl der ständig beschäftigten Mitarbeiter ergibt er den Gesamtpreis für das Unternehmen, der unabhängig von der Anzahl der tatsächlich genutzten Tickets zu zahlen ist. Ob und wie der Preis auf die einzelnen Mitarbeiter umgelegt wird, entscheidet jedes Unternehmen selbst. Unterschiedlichste Modelle sind möglich. Beispiele: Vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, anteilige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, Übernahme der Kosten für ungenutzte JobTickets durch den Arbeitgeber, vollständige Bezahlung des Einzelpreises durch tatsächliche Nutzer.“

Es sind also viele Finanzierungsmodelle vorstellbar. In Zeiten des zumindest propagierten Engagements vieler Unternehmen (incl. der Bayer AG) für Umwelt- und Klimaschutz, stünde es der Bayer AG wesentlich besser zu Gesicht, ein JobTicket-Modell zu fördern und auch finanziell zu unterstützen, als mit den örtlichen PKW-Händlern Rabatte für Neuwagen auszuhandeln.

[Und sollte es tatsächlich – was wir nicht annehmen – an der Uneinigkeit der Verkehrsverbünde VRS und VRR scheitern, so bliebe der Bayer AG immer noch eine Möglichkeit die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel den KollegInnen schmackhaft zu machen und zu versüßen: Fahrtkostenzuschuß!](#)

Und zum Schluss:

... ja ja ja schon klar, Weihnachten ist ein Fest der Besinnung, aber so ganz ohne Sarkasmus kriegen wir auch das wohl nicht hin ☺, die Arbeitsrealität ist doch einfach zu hart, in diesem Sinne ...

Wir wünschen allen

Kolleginnen und

Kollegen ein frohes

Weihnachtsfest

und einen guten

Rutsch ins neue

Jahr!

Bleibt gesund und

lasst Euch nicht

unterkriegen!



Und für den Fall, dass einige KollegInnen diese Seiten erst im neuen Jahr zu lesen bekommen, wünschen wir Euch einen guten Start ins neue Jahr!

Unsere Betriebsräte im Chempark:

Bayer:

Thomas Holtey	D14	44402
Marie Kotzian	K9	20006
Katja Schaefer	2975	43576 / 44401
Erich Vahsen*	B211	47131
Heike Steinberg*	B151	49881
Arif Sagir*	U24	

* Ersatzbetriebsräte

Lanxess:

Josef Daiminger	F44	25878
Michael Prenzlów	F44	25878
Christian Heinzmann	F44	25878
Diana Derwenskus*	B106	40644
Norbert Löhe*	H12	44935
Vedat Sicimoglu*	O9	66430