



W.i.B.

Wir im Betrieb



powered by
impuls

Informationen für die Beschäftigten im Mercedes-Benz Werk und der EvoBus GmbH am Standort Mannheim

Frauen sind kreativ lebensfroh lustig neugierig wissbegierig tatkräftig

Einfach Spitze!

Was Euch erwartet?

Begegnung und Gespräch

Inhalt:

- Seite 2:** Editorial: Ein Spagat zwischen Arbeit und Familie!
- Seite 3:** Familienfreundliche Schichtmodelle: Why not?
- Seite 4:** Mobiles Arbeiten: Beschäftigte sind beteiligt!
- Seite 6:** Verschenkte Arbeitszeit: Time is money.
- Seite 7:** Optionssamstage: Familienfreundlich, weil planbar?!
- Seite 8:** Recht und Gesetz / Veranstaltungshinweis

IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Joachim Horner, Perry Braun

Herausgeber:

Betriebsrat Werk Mannheim

Redaktion:

Evelyne Gottselig

Gestaltung:

Marion Faber

Bilder:

Betriebsrat

Druck:

Reproservice Werk Mannheim

Ein Spagat zwischen Arbeit und Familie!



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Verhandlungen zur GBV Förderung von Frauen in der Daimler AG sind abgeschlossen. Neue Zielkorridore werden von 2016 – 2020 neu definiert. Erstmals werden die Anteile der MeisterInnen in der Produktion (2 – 3 %) extra definiert

Die Umfrage sowie die Workshops zum Thema „Mobiles Arbeiten“, die der Gesamtbetriebsrat zusammen mit der Unternehmensleitung und dem Fraunhofer Institut durchführen ließ, sind nun beendet.

Dazu wird voraussichtlich noch im ersten Halbjahr 2016 eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen werden (Seiten 4 - 6).

Auch Frauen in der Produktion wünschen sich familienfreundliche Arbeitszeiten. Die VALF (Vereinbarkeit von Arbeit, Leben, Familie) im GBR hat deshalb eine kurze Vorabbefragung in den Werken durchgeführt. Sie wollten herausfinden, was Kolleginnen in diesem Zusammenhang benötigen und wünschen. Wie sieht ein familienfreundliches Schichtmodell aus? Welche Vor- und Nachteile haben diese? (Seite 3)

Die Arbeitgeber fordern bei der Bundesregierung, die 11 Stunden Ruhepflicht im Arbeitszeitgesetz abzuschaffen.

Auch auf Tarifebene greifen Arbeitgeberverbände immer stärker an. Sind wir denn so unflexibel? Schichtmodelle (teilw. ergonomisch), Optionssamstage, Vor- und Nachholschichten usw.

Es gibt fast nichts was es im Werk Mannheim nicht gibt (Seite 7).

Baden-Württemberg ist das Bundesland des Ehrenamtes.

Nachdem seit 01.07.2015 das Bildungszeitgesetz gültig ist, wurde nun auch die lang ersehnte Ehrenamtsverordnung zum 01.01.2016 umgesetzt.

Infos hierzu erhaltet ihr bei Bedarf beim Betriebsrat.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die geplanten Veranstaltungen in 2015 zu „**Körpersprache des Erfolges – Powergesten für Durchsetzung und Erfolg**“ mit einem Vortrag von Monika Matsching musste aufgrund des zu diesem Zeitpunkt ausgereizten Budgets der Strategischen Qualifizierungsplanung auf 2016 verschoben werden.

Aktuell sind wir mitten in der Organisation. Sobald ein Termin steht, erhalten alle Frauen eine Einladung.

Das gewünschte **Kamingespräch mit einer weiblichen Führungskraft** musste wegen dem Wechsel von Frau Hohmann-Dehnhardt zu VW abgesagt werden. Leider konnten wir kurzfristig keinen adäquaten Ersatz organisieren. Doch wir bleiben am Ball.

Seit nunmehr 20 Jahren organisieren die Betriebsrätinnen am Standort Mannheim Veranstaltungen zum **Internationalen Frauentag**.

Unsere Veranstaltung stand im letzten Jahr unter dem Aspekt der gemütlichen Begegnung zu Gesprächen und des Beisammenseins. Die durchaus positive Resonanz der Gäste hat uns bewogen, auch in diesem Jahr wieder wichtige und nützliche Informationen in einer angenehmen Atmosphäre anzubieten.

Die diesjährige Veranstaltung des Betriebsrates zum Internationalen Frauentag findet statt

am: 8. März 2016
von: 11:00 – 14:00 Uhr
im: BR-Sitzungszimmer
(Geb. 7, EG, Raum 108)

Übrigens:

Die Veranstaltung ist für Kolleginnen **UND** Kollegen gleichermaßen.

Wir freuen uns auf euch!

Herzlichst

Evelyne Gottselig
Chancengleichheitsbeauftragte des Betriebsrates

Fabiola Günderoth

Why not?

Schichtmodelle rund um die Uhr. Frühschicht ab 05:45 bzw. 06:00 Uhr, die Mittelschicht 14:00 bzw. 14:30 Uhr und die Nachtschicht 22:00 bzw. 23:00 Uhr.

Wie geht es den Familien damit? Was können wir tun?

In den Bereichen der Verwaltung sowie in einigen Bereichen der produktionsnahen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MPn) gibt es seit einigen Jahren Gleitzeit.

Was bedeutet, Beginn und Ende der Arbeitszeit kann in einem vorgegebenen Rahmen und nach Absprache mit den Kollegen flexibel gestaltet werden. Auch die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur Teilzeit genießt großen Zuspruch.



In der Produktion ...

... gibt es keine Gleitzeit. Beginn und Ende der Arbeitszeit sind starr geregelt. Allerdings wird sich stets bemüht, auf Familienbelange Rücksicht zu nehmen. Doch was bedeutet dies in der Realität?

Für die Betroffenen heißt das, dass sie weiterhin im Schichtbetrieb arbeiten müssen, weil sie sich eine unbezahlte Freistellung finanziell nicht leisten können.

Einen Wechsel des Arbeitsplatzes, um an eine familienfreundlichere Ar-

beitszeit heranzukommen, gestaltet sich in Anbetracht der wenigen Arbeitsplätze in der Dauerfrühschicht als eher unwahrscheinlich.

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Teilzeit hilft hier schon eher den Kolleginnen und Kollegen in der Produktion weiter. Doch Teilzeit bedeutet auch Einbußen - bei Entgelt, Altersvorsorge und sozialer Absicherung.

Kann's der GBR richten?

Die Betriebsrats-Kolleginnen in der Arbeitsgruppe VALF (Vereinbarkeit Arbeit Leben und Familie) im Gesamtbetriebsrat haben sich vorgenommen, etwas für die Kolleginnen und Kollegen im Schichtbetrieb zu tun und wurden nun vom Gesamtbetriebsrat beauftragt, sich hierzu Gedanken zu machen.

Im letzten Jahr wurde ein Kurzfragebogen entwickelt und in den Werken an die Kolleginnen weitergegeben.

Die Ergebnisse sind nicht wirklich überraschend.

In den MV- und MPn-Bereichen sind sehr viele dankbare Kolleginnen, die ihre Gleitzeit nutzen können. Egal für was.

Das Ergebnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Produktion (MP) sieht eher düster aus.

Durch streng verkettete Produktionssysteme können flexible Arbeitszeiten nur schwer ermöglicht werden.

Doch auch in Systemen mit starren Arbeitszeiten kann es vielleicht Ausichten auf familienfreundlichere Gestaltung geben.

So wurde auch abgefragt, wie sich die Kolleginnen beispielsweise den Beginn ihrer Arbeitszeit wünschen. Die meisten können sich einen Arbeitsbeginn in der Frühschicht um 09:00 Uhr vorstellen.



Leider konnten noch nicht alle Werke ihre Ergebnisse zurückmelden. Mannheim hat bereits abgeliefert. Die Ergebnisse sind die gleichen.

Und jetzt?

Die Betriebsrätinnen werden die Gesamtergebnisse sichten und über die weitere Vorgehensweise entscheiden.

Und sie werden erarbeiten, welche Vor- und Nachteile (z. B. Schichtzuschläge) entstehen.

Zu beachten hierbei ist ...

- welche gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen berücksichtigt werden müssen.
- welche Änderungen ggf. gefordert werden müssen.
- ob es arbeitswissenschaftliche Untersuchungen zu diesem Thema gibt.

Es wurde schon in anderen Betrieben nach passenden Betriebsvereinbarungen gesucht. Leider ohne Erfolg.

Doch das ist kein neues Phänomen, das die VALF hier antrifft.

Die Daimler-Frauen haben bereits in zahlreichen Themen (Teilzeit, Familie und Beruf, Mobiles Arbeiten usw.) die Vorreiterrolle übernommen.

Das hört sich nach einem langen Weg an.

Zugegeben, wir stehen erst am Anfang der Diskussion. Doch der Weg beginnt mit dem ersten Schritt.

Wir bleiben am Ball! ■



Beschäftigte sind beteiligt!

Arbeiten immer und überall? Kolleginnen und Kollegen sind bei der Entstehung einer GBV Mobiles Arbeiten in der Daimler AG beteiligt. Ergebnisse aus den Befragungen und den Workshops liegen den Werken vor. IG Metall und Wirtschaftsminister BaWü erteilen Arbeitgeber klare Absage bezüglich der Abschaffung der 11 Stunden Ruhezeit im Arbeitszeitgesetz sowie Tarifvertrag.

Bereits seit Jahren wird in der Kommission Vereinbarkeit, Arbeit, Leben und Familie (VALF) im Gesamtbetriebsrat ebenso wie in der IG Metall das Thema Arbeitszeit nach Familienfreundlichkeit diskutiert. Konnten doch bei Daimler und EvoBus - als erste Unternehmen - schon vor vielen Jahren Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) zum Thema Telearbeit und Homeoffice u.ä. abgeschlossen werden.

Damals war man noch an ein Netzwerk kabel gebunden. Kein WiFi, WLAN und Always on, das man nutzen konnte. Doch die Welt hat sich weiter gedreht und die Technologie extrem entwickelt.

Nach der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013 wurde es nochmals wissenschaftlich belegt: Viele Beschäftigte möchten mobil arbei-

ten. Ca. 1/3 derer, die geantwortet haben, wünschen sich mobiles Arbeiten aus den unterschiedlichsten Gründen. Von Arbeitswege einsparen bis hin zur Kinderbetreuung war alles dabei.

Doch sehen das unsere Kolleginnen und Kollegen bei Daimler genauso?

Der Gesamtbetriebsrat macht's möglich!

Auf Anfrage des GBR bei der Unternehmensleitung erklärte diese sich damit einverstanden, eine wissenschaftlich begleitete Beschäftigtenbefragung durchzuführen. IG Metall, GBR und Unternehmen haben das Fraunhofer Institut mit der Durchführung beauftragt.

Eigens hierfür wurde eine Arbeitsgruppe installiert. Es wurde auch sehr schnell klar, dass eine gemeinsame Definition von mobilem Arbeiten gefunden werden musste, um ein einheitliches Verständnis herzustellen.

Definition

„Mobiles Arbeiten“ umfasst dabei alle arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeiten, die sowohl online als auch offline (z. B. per Computer, (Mobil)-Telefon oder mit Papiermedien) außerhalb der Betriebsstätten des Daimler-Konzerns durchgeführt werden.“

Befragungsergebnisse (Auszüge)

- ❖ Die genannten Motive entsprechen der heutigen Lebenswirklichkeit: Nicht „nur“ Familienthemmen, sondern auch ruhiges Arbeiten, Einsparung von Wegstrecken etc. sind auf den ersten Plätzen. Nur 9 % sehen für sich keinen Bedarf an mobilem Arbeiten.
- ❖ Führungskräfte arbeiten im Vergleich zu den Mitarbeitern bereits deutlich häufiger mobil. Der Anteil der Befragten, der kein Interesse an mobiler Arbeit hat, liegt ebenfalls unter 9 %.
- ❖ Präsenzorientierung ist sehr dominierend – und wird als einschränkend erlebt.
- ❖ E-Mail, Intranet, Office-Anwendungen werden nahezu vollständig genutzt, hilfreiche eCollaboration-Anwendungen deutlich weniger. Für mobiles Arbeiten bietet sich hier großes Potenzial!
- ❖ Die Entgrenzung von Arbeit ist noch kein dominantes Problem. Die Regeln zur Erreichbarkeit sind bei verstärkter Nutzung mobiler Arbeit von großer Bedeutung – hier sollte Klarheit bestehen.
- ❖ Von mehr als 80 % der Mitarbeiter wird der Anspruch als wichtig genannt. Aus Sicht der Führungskräfte ist die Bedeutung etwas weniger (77 %), für sie ist die Stärkung informeller Kontakte wichtiger. Für alle steht eine stabile IT an erster Stelle. ▶

DAIMLER



Fraunhofer
IAO



... Fortsetzung von Seite 4

Aus Sicht der Führungskräfte

- ❖ Trotz hoher Zustimmung zum Anspruch auf mobiles Arbeit als Handlungsfeld in der Rolle als Mitarbeiter: **Doppelte Freiwilligkeit ist das wichtigste Handlungsfeld aus Sicht der Führungskräfte.**
- ❖ Erneut sind die Themen der Präsenzorientierung, aber auch der Realisierung von Koordination und Kommunikation prominent.
- ❖ Die angezielten Effekte, insbesondere der Arbeitszufriedenheit, Bindung und Arbeitgeberattraktivität werden gut erreicht!
- ❖ Nach den Bedenken in Bezug auf die Kommunikation und den Wissensaustausch sowie höhere Aufwände in der Planung tauchen an dritter Stelle mögliche Konflikte mit dem Arbeitszeitgesetz auf.

Vergleich Mitarbeiter Verwaltung und Mitarbeiter Produktionsnah

- ❖ Ein Drittel (37,6 %) der MV arbeitet bereits mobil und möchte dies auch weiterhin gerne tun. Der Anteil MPn bleibt hier unter 20 %.
- ❖ Für die MPn ist der Wunsch stärker ausgeprägt, generell mobil arbeiten zu können. Knapp die Hälfte (48,0 %) zeigt hier Interesse.
- ❖ Bei den Gründen, die gegen mobile Arbeit sprechen, zeigt sich die höhere Präsenzerwartung durch die arbeitsortsbezogenen Tätigkeit der MPn.
- ❖ Die Akzeptanz mobiler Arbeit wird bei den direkten Kolleginnen und Kollegen MPn deutlich schlechter eingeschätzt als unter den Kollegen der MV.



Workshops in 13 Werken

Nach der Beschäftigtenbefragung wurden Workshops durchgeführt. So auch in Mannheim. Die Ergebnisse aus den Standorten sehen sehr ähnlich aus.

Antworten aus Mannheim! (Auszüge)

Wie erlebe ich dieses Thema und die Kultur heute?

- Vielfältiges Bild: Von starker Präsenzkultur (Shopfloors!) bis hin zu teilweise totalen Freiheiten – abhängig von Abteilungen bzw. E4
- Abteilungsspezifisch
- Aufgabenspezifisch
- Erwartungen nicht klar geregelt
- Abhängig von Vertrauen
- Abhängig von FK
- Internetzugang privat ohne Surfstick?
- Schulung bzw. Qualifizierung für FK/MA

Welche sonstige Voraussetzungen (IT, Büro ...) sind notwendig?

- IT Sicherheit,
- Arbeitsplatzverordnung (Ergonomie)
- Synchronisationsmöglichkeit von Kalendern (privat und geschäftlich)

Was muss in der GBV geregelt sein, damit ich mich sicher fühle?

- Leistungsbewertung/Arbeitszeit bei nicht wahrnehmbarer Anwesenheit – aktiv mobil stehen
- Teamspirit Kollegen/Büro
- Wunsch nach vorhandenem Arbeitsplatz in der Firma
- Arbeitszeitfenster (in MA 06:00 - 19:00 Uhr) = Einschränkung

Kultur, Kultur, Kultur!

Eines ist nach allen Ergebnissen bereits jetzt klar: Daimler muss dringend an der Kultur arbeiten. Vom Miteinander, mehr Vertrauen bis hin zu weg vom Kontrollwahn.

Wie geht's jetzt weiter?

Der GBR und die Unternehmensvertreter sichten zusammen mit dem Fraunhofer Institut die abschließenden Ergebnisse. Danach werden die Verhandlungen zu einer GBV Mobiles Arbeiten fortgeführt.

Der GBR hat sich vorgenommen, die GBV im ersten Halbjahr 2016 abschließen zu können.

Der GBR und die Unternehmensleitung der EvoBus GmbH warten aktuell auf die Ergebnisse bzw. die GBV der Daimler AG und wollen dann ebenfalls Verhandlungen aufnehmen. ▶

... Fortsetzung von Seite 5

Absage an die Arbeitgeber

Gewerkschaften - allen voran die IG Metall Baden-Württemberg mit ihrem Bezirksleiter Roman Zitzelsberger - fordern eine gesetzliche Regelung zu flexiblen Arbeitszeitmodellen.

Die Möglichkeit, mobil oder von zuhause aus zu arbeiten, muss mit entsprechenden Gesetzen flankiert werden.

In den Niederlanden war in diesem Jahr ein Anspruch auf flexible Arbeitszeiten und Heimarbeit gesetzlich verankert worden.

Arbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) hatte im Jahr 2015 ein Grünbuch zur Zukunft der Arbeit veröffentlicht, das auch mobiles Arbeiten behandelt. Nahles und ihr Haus wollen bis voraussichtlich Ende 2016 neue Perspektiven für die Arbeitswelt „Arbeiten 4.0“ sammeln.

Eigens zur Neugestaltung des Arbeitszeitgesetzes hat sie eine Arbeitsgruppe eingerichtet, in der neben den Ministeriumsmitarbeitern u.a. auch Arbeitgeber sowie Arbeitnehmervertreter als Experten beteiligt sind.

Auch Daimler hat Vertreter in diese Arbeitsgruppe entsandt.

Eine der Forderungen, die von Seiten der Arbeitgeber formuliert wurde, war die Veränderung/Abschaffung der 11 Stunden Ruhezeit im Arbeitszeitgesetz.

Doch Roman Zitzelsberger sowie Nils Schmid, Wirtschafts- und Vizeminister in Baden-Württemberg, erteilen den Arbeitgebern eine klare Absage.

Gut so!

Denn wir benötigen keine Lockerung der aktuellen Gesetze, sondern eine Regelung, um den wachsenden Anspruch auf Zeitsouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu zu justieren. ■



... time is money.

Wer verschenkt denn schon gerne und regelmäßig Geld? Unbezahlte Arbeitszeit - Wer kennt das nicht? Oder ist alles easy?

Würdet ihr jeden Monat einen festen Geldbetrag an irgendjemanden verschenken, den ihr weder kennt noch ohne zu wissen, was mit dem Geld passiert?

Einfach so?

Wer hat nicht schon einmal doch noch ein dienstliches Gespräch nach Feierabend, in Gleitzeit, Urlaub, in der Pause o.ä. mit seinem Vorgesetzten oder Kollegen geführt? Vor oder nach Schichtwechsel noch etwas Dienstliches mit den Kolleginnen und Kollegen von der anderen Schicht abgeklärt?

Würdet ihr zu Hause angerufen, weil irgendetwas unklar war oder eine Entscheidung her musste?

Oder weil die Schicht abgesagt werden soll und ihr telefonisch gefragt würdet, ob ihr Freischicht nehmen oder beschäftigt werden wollt?

Kleiner Tipp: Niemand muss in seiner Freizeit an das Diensthandy oder muss seine private Telefonnummer beim Arbeitgeber hinterlassen.

Habt ihr zuhause oder von unterwegs - außerhalb der Arbeitszeit -

etwas er- oder bearbeitet, weil man dann endlich Ruhe hatte?

Hierbei ist es egal, ob es nur 2, 5, 10 oder 15 Minuten sind.

Es summiert sich dann doch ganz schnell.

Bei 15 Min. zweimal die Woche macht das im Monat ca. 2 Stunden oder 24 Stunden im Jahr. Nicht viel?

Zeit ist Geld.

Den Spruch hat jeder von uns schon mindestens einmal bei der Arbeit gehört. Wirtschaftlich sein, kostengünstiger produzieren, indirekte Kosten senken, Rationalisierung ...

Hinter all diesen Begriffen steckt das gleiche Ziel.

Doch gilt das für ALLE? Kurzgesagt ja. Doch leben es auch ALLE?

In unseren vorherigen Ausführungen haben wir bewusst kein extremes Beispiel genommen, auch wenn es zu vermuten ist, dass die Stundenanzahl bei vielen um einiges höher liegt.

Und wir spielen auch mit unserer Gesundheit (Herzinfarkt, Burnout, Magen-Darmerkrankungen u.v.m.). Unsere Familien, unser Privatleben werden involviert.

Der Arbeitgeber macht sich strafbar (sh. Artikel auf der Rückseite).

Zeit ist Geld! Das gilt auch für uns als Beschäftigte!

Denn auch Geld ist Zeit. ■

Familienfreundlich, weil planbar?!

Mit der Vereinbarung zur Site Strategy im Mercedes-Benz Werk Mannheim wurden Optionssamstage für die Montagen und Logistik vereinbart.

Hier die Antworten auf die am meisten gestellten Fragen.

Seit dem 2. Halbjahr 2015 gibt es sogenannte Optionssamstage in den Montagebereichen im Mercedes-Benz Werk Mannheim.

Dies bedeutet, dass jeder Beschäftigte bei Bedarf an **einem festgelegten Samstag im Monat** arbeiten muss.

Warum vereinbart der Betriebsrat so etwas?

Hierfür beispielhaft drei Gründe:

- ❖ Um Investitionen an den Standort zu bekommen und somit unsere Arbeitsplätze bis 2021 zu sichern.
- ❖ Um dem Unternehmen bei z. B. Bedarfsschwankungen oder Störungen die Liefertreue sicherzustellen.
- ❖ Um den Kolleginnen und Kollegen eine Planungssicherheit für ihre Freizeitplanungen zu geben.

Das Unternehmen verzichtet dafür auf die nach Tarifvertrag geregelten Vor- und Nachholschichten.

Optionssamstage, wann?

Die zuständigen Betriebsräte und Führungskräfte betrachten die Bedarfe und legen dann gemeinsam die jeweiligen Samstage in einer Vorschau für drei Monate fest.

Sollte in der Woche davor dann festgestellt werden, dass der Optionssamstag nicht benötigt wird, wird er **ersatzlos gestrichen**.

An jedem Optionssamstag?

Nein.

Maximal einen Optionssamstag pro Monat/Kopf nur in der Frühschicht.

Ausnahmen bestätigen die Regel.

Wenn jemand in den Tagen bzw. der Woche Urlaub hat, krank ist oder Freischicht hat, besteht keine Verpflichtung.

Hierbei zu beachten ist, dass z. B. die Krankmeldung bis einschließlich Samstag ausgestellt sein muss.

Es gelten die gleichen Brutto-Netto-Personalberechnungen wie auch unter der Woche.

Deshalb empfiehlt der Betriebsrat in den Bereichen, in denen Gruppenarbeit ist, dass dies die GruppensprecherInnen mit ihren Gruppen verplanen und anschließend von ihren Meistern absegnen lassen sollen.

Flexipool

Der BR hat eine befristete Betriebsvereinbarung (BV) für einen Flexipool abgeschlossen. Hier werden praktisch Ferienhelfer und Ferienhelferinnen bis max. 300 Stunden pro Jahr auf Abruf beschäftigt.

Es gelten hier die gleichen Einstellkriterien wie während der Sommerzeit.

Kann jemand an einem Tag nicht arbeiten, telefoniert der zuständige Meister die ihm im Flexipool zugeordneten Beschäftigten ab und bespricht mit ihnen ihre Einsatzmöglichkeit.

Das bedeutet nicht, dass immer auf jeden verzichtet werden kann. Deshalb ist eine gute Personalplanung die halbe Miete.

Wie werden diese Tage bezahlt?

Da es sich um Mehrarbeit nach Tarifvertrag handelt, werden die Optionssamstage mit den ganz normalen Zuschlägen bezahlt.



Die geleisteten Stunden an sich können wahlweise ausbezahlt oder in das Freischichtkonto (FA aus Mehrarbeit) gebucht werden.

Die FA aus Mehrarbeitskonto müssen dann innerhalb von drei Monaten genommen werden. Geschieht dies nicht, werden diese Stunden ausbezahlt.

Was empfiehlt der BR noch?

Zusammen mit den genannten Betriebsvereinbarungen wurden auch Absageschichten vereinbart. (Weitere Informationen dazu gibt es im Flyer **Impuls Extra**.)

Wer sich die geleisteten Mehrarbeitsstunden in Freizeit ausgleichen lässt, tut nicht nur etwas für seine Gesundheit und für seine Zeit mit der Familie und Freunden, sondern hilft auch den Menschen, die dringend Arbeit benötigen. Denn an den Tagen, an denen Freizeitausgleich genommen wird, muss ein anderer Kollege die Arbeit übernehmen.

Und die Führungskräfte?

Für die Optionssamstage gilt der ganz normale Beantragungsprozess. Spätestens am Mittwoch vor dem Optionssamstag und nach vorheriger mündlicher Absprache muss die Führungskraft die Mehrarbeitszeitmeldung beim Abteilungsbetriebsrat zur Genehmigung beantragen. Diese werden dann vom Abteilungs-BR im Einzelnen geprüft und bei Bedarf reklamiert bzw. abgelehnt. Auch für Führungskräfte gelten die Regelungen zu den Optionssamstagen. ■

Arbeitszeitgesetz (Auszüge)

Das deutsche Arbeitszeitgesetz betrifft den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutz. Es begrenzt die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit, es setzt Mindestruhepausen während der Arbeitszeit und Mindestruhezeiten zwischen Beendigung und Wiederaufnahme der Arbeit sowie die Arbeitsruhe an Sonn- und Feiertagen fest. Zudem enthält es Schutzvorschriften zur Nacharbeit. Das Gesetz ist für Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich.

Muss ein Arbeitnehmer am Tag länger als sechs Stunden arbeiten, ist ihm nach § 4 ArbZG eine im Voraus feststehende Ruhepause von mindestens 30 Minuten zu gewähren, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden muss die Ruhepause mindestens 45 Minuten betragen. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Länger als sechs Stunden nacheinander dürfen Arbeitnehmer nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden.

Nach § 5 ArbZG müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden bis zur Wiederaufnahme der Arbeit haben.

Gesetzesverstöße

Verstöße des Arbeitgebers gegen die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes können nach dem Katalog des § 22 ArbZG umfassend als Ordnungswidrigkeiten mit einem Bußgeld von bis zu 15.000 Euro pro Verstoß geahndet werden.

Begeht der Arbeitgeber Verstöße gegen materielle Regelungen des Gesetzes, sondern auch gegen Aushang- und Informationspflichten vorsätzlich und wird dadurch Gesundheit oder Arbeitskraft eines Arbeitnehmers gefährdet oder wiederholt der Arbeitgeber den Verstoß beharrlich, so begeht er eine Straftat des Nebenstrafrechts. Sie ist mit einem Jahr Freiheitsstrafe oder Geldstrafe bewehrt.

Täter kann nur der Arbeitgeber (Unternehmer) oder die verantwortliche Person nach § 9 OWiG, § 14 StGB sein. Verantwortliche Personen sind die Betriebsleitung oder eine Person, die ausdrücklich beauftragt worden ist, in eigener Verantwortung Aufgaben wahrzunehmen, die dem Inhaber des Betriebes obliegen, ebenso ist eine vertretungsberechtigte Person oder das Mitglied eines vertretungsberechtigten Organs verantwortlich. ■

**Der Kreisfrauenausschuss des
DGB Mannheim
lädt Euch zu einer Veranstaltung
am 8. März 2016, um 18:30 Uhr,
in das Gewerkschaftshaus Mannheim,
Hans-Böckler-Str. 1, im Otto-Brenner-Saal,
herzlich ein.**

Kurzreferat wird
Gabriele Frenzer-Wolf, stellvertretende Vorsitzende des DGB
Landesbezirks, halten.

Der kulturelle und musikalische Beitrag wird
der **ALSTOM-CHOR** übernehmen.

Für Kinderbetreuung wird gesorgt. Um Anmeldung wird
gebeten beim DGB Mannheim unter
Telefon 0621-1561717.

Freier Eintritt!

Wir freuen uns über Euren Besuch!

