

Regelungsabsprache zum Flexiblen Einsatz von Mitarbeitern

Geltungsbereich: Mitarbeiter des Bereiches BHC Product Supply Pharma Lev

Die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und der Beschäftigung der Mitarbeiter/innen ist ein wesentliches Anliegen der Unternehmensleitung und der Arbeitnehmervertretung. Zur Erreichung dieser Ziele sind strukturelle Veränderungen im Bereich Product Supply Pharma LEV unumgänglich. Obwohl sich daraus auch deutliche personelle Anpassungsnotwendigkeiten ergeben, wird der geplante Personalabbau ohne Definition einer Freistellungsliste bzw. konkreter Freistellungsmaßnahmen abgewickelt.

Diese Zielsetzung wird durch angemessene Flexibilität bei bedarfsgerechtem qualitativem und quantitativem Einsatz von Mitarbeitern/innen aus den Produktionsbetrieben und dem Logistikzentrum gewährleistet. Damit soll auf veränderte Personalbedarfe, kurzfristige Produktionsanforderungen oder personelle Engpässe reagiert werden.

Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Parteien, dass kurzfristige Versetzungen / Ausleihen aus dem o. g. Bereich innerhalb von BHC, Standort Leverkusen, bedarfsorientiert vorgenommen werden können.

Die Auswahl der Mitarbeiter/innen des abgebenden Bereiches erfolgt anhand der erforderlichen Qualifikation und der Arbeitsfähigkeit der verbleibenden Gruppe. Sofern die betrieblichen Erfordernisse dies gestatten und mehrere Mitarbeiter/innen mit der geeigneten Qualifikation zur Auswahl stehen, wird angestrebt zu befristeten Maßnahmen jeweils unterschiedliche Mitarbeiter/innen heranzuziehen.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und der Schwerbehindertenvertretung bleiben gewahrt. Dies gilt auch bei Veränderungen der Arbeitszeit aufgrund eines organisatorischen Wechsels und insbesondere bei einem Wechsel in ein 3-Schicht-Arbeitszeitsystem.

Die Verantwortung für die personelle Auswahl des für die Ausleihe oder Versetzung in Betracht kommenden Mitarbeiters/Mitarbeiterin obliegt der Abstimmung zwischen den Vorgesetzten im abgebenden und aufnehmenden Bereich. Sollte es in begründeten Einzelfällen zu Härtefällen kommen, werden die Parteien gemeinsam Lösungsmöglichkeiten herbeiführen. Sofern zum Ende des Auswahlverfahrens dem aufnehmenden Bereich mehrere Kandidaten/innen gleichwertig geeignet erscheinen, werden die Kandidaten/innen gemeinsam mit dem Betriebsrat innerhalb von einem Arbeitstag selbst einen Vorschlag zur Besetzung erstellen.

Die Mitarbeiter/innen werden in der Regel auf gleichwertige Arbeitsplätze ausgeliehen bzw. versetzt. Bei besonderen Anlässen ist auch eine vorübergehende Tätigkeit von kurzer Dauer auf einem nicht gleichwertigen Arbeitsplatz möglich. Die vertraglichen Vereinbarungen (z.B. E-Gruppe) bei geringer qualifizierten Tätigkeiten bleiben unverändert.

Die fachliche Weisungsbefugnis gegenüber den Beschäftigten liegt beim einsetzenden Bereich. Die Vorgesetzten gewährleisten eine angemessene Einarbeitung. Soweit Bedarf zur weiteren Qualifizierung besteht, wird diese im Rahmen der GMP-Anforderungen sichergestellt. Wurden Qualifizierungsmaßnahmen mit dem(r) Mitarbeiter/in im bisherigen Einsatzbereich vereinbart, so werden diese Maßnahmen – angepasst an die Erfordernisse der neuen Aufgabe – fortgeführt. Die Vorgesetzten des abgebenden und aufnehmenden Bereiches

stellen gemeinsam sicher, dass Gesprächs- bzw. Zielvereinbarungen des gesamten Jahres mit dem/r Mitarbeiter/in im folgenden Führungsgespräch berücksichtigt werden. Sobald eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Mitarbeiterentwicklung und –förderung in Kraft tritt, findet diese auch Anwendung bei den Mitarbeitern des o.g. Bereiches. Höhergruppierungen erfolgen im Rahmen der Bestimmungen des Entgelt-Tarifvertrages.

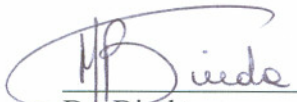
Die Ankündigung von konkreten Ausleihen gegenüber dem Betriebsrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem(r) Beschäftigten erfolgt kurzfristig nach Abstimmung. Dabei ist eine Ankündigungsfrist von drei Tagen grundsätzlich ausreichend. Bei Versetzungen ist die gesetzliche Ankündigungsfrist von einer Woche einzuhalten.

Bei längerfristigen Ausleihen wird dem Betriebsrat nach Ablauf der ersten sechs Monate eine Begründung zur Verlängerung vorgelegt.

Es wird auf die formale Freistellung von Mitarbeitern/innen verzichtet. Vor diesem Hintergrund sind die Mitarbeiter/innen angehalten, den Versetzungen bzw. Ausleihen zuzustimmen.


Diese Regelung tritt zum 01. Juli 2006 in Kraft. Sie kann von beiden Parteien mit einer Frist von 6 Monaten zum Jahresende gekündigt werden.

Leverkusen, im Juni 2006



Dr. Binda
BHC PS PH Lev

de Win
Betriebsrat



Friedrich
Human Resources