

Protokollnotiz zur GBV „Neues 5-Schichtsystem“

Veränderte Arbeitszeitregeln für die Mitarbeiter der Wechselschicht im Geschäftsfeldsegment EN Kraftwerke (Pilotprojekt)

Der demografische Wandel in unserer Gesellschaft und die daraus resultierende Verschiebung der Altersgrenze durch den Gesetzgeber führen auch in der CURRENTA zu einer alternden Belegschaft. Insbesondere für Mitarbeiter, die in Wechselschicht arbeiten, sind alters- und altersgerechte Arbeitsbedingungen Voraussetzung für den Erhalt der Leistungsfähigkeit. Die Unternehmensleitung und der Gesamtbetriebsrat sind deshalb bestrebt, die Arbeitszeitregelungen für Wechselschichtler weiter zu verbessern.

Die GBV „Neues 5-Schichtsystem“ basiert u. a. auf einer gleichmäßigen Besetzungsstärke der Schichten unabhängig von Wochentagen oder Tageszeit. Diese Voraussetzungen haben sich geändert. Der Betriebsablauf hat sich in den letzten Jahren im Kraftwerksbetrieb stark verändert. Diverse Arbeiten können von den Nachtschichten und den Wochenenden auf die Tagschichten von montags bis freitags verlagert werden. Hinzu kommen Flexibilisierungsnotwendigkeiten in Vertretungsfällen. Vor diesem Hintergrund werden folgende ergänzende Bestimmungen zur GBV „Neues 5-Schichtsystem“ vereinbart:

1. **Einheitlicher 5-Schichtrhythmus** innerhalb des Geschäftsfeldsegmentes EN Kraftwerke mit einer Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 33,6 Stunden lt. beiliegender Schichtpläne für das 1. und 2. Halbjahr.

Die Verfügungsschichten (AGS) werden i. d. R. blockweise durch fünf achtstündige Verfügungsschichten (Tagschicht einschließlich Pausen) von montags bis freitags erbracht; hinzu kommen flexibel zu erbringende Ausgleichsschichten. Bei betrieblichem Bedarf, insbesondere in Zeiten der Urlaubsvertretung, können die Verfügungsschichten für Früh-, Spät- oder Nachtschichten geplant werden.

Ebenso werden die auf Wunsch der Mitarbeiter in einen Urlaubszeitraum fallenden Verfügungsschichten verlegt.

Fallen als Tagschichten geplante Verfügungsschichten auf einen gesetzlichen Feiertag, gelten sie entsprechend dem Entgeltfortzahlungsgesetz als geleistet.

Um dem demografischen Wandel und der Qualifizierung der Mitarbeiter Rechnung zu tragen, werden je Kalenderjahr Qualifizierungsmaßnahmen mit einem Zeitvolumen von mindestens zwei Arbeitstagen (16 Stunden) angeboten. Davon wird mindestens eine Verfügungsschicht als ganztägige Schulungsschicht geplant.

Ergänzend dazu wird eine **Komplementär-Schicht** eingerichtet, die so-

wohl betriebliche wie individuelle Belange der Mitarbeiter berücksichtigt.

- a) Die variable Besetzung erfolgt vorrangig mit Mitarbeitern, die nicht mehr (voll) schichttauglich sind sowie mit älteren Mitarbeitern, die aus der Wechselschicht in die Tagschicht wechseln möchten. Soweit betrieblich möglich, können im Einzelfall auch andere Arbeitnehmer (z. B. in besonderen familiär belastenden Situationen) von der 5-Schicht in die Komplementär-Schicht wechseln.
 - b) In der Regel arbeiten die Mitarbeiter von montags- freitags in Tag-schicht oder im Rhythmus früh/spät.
 - c) Je nach Bedarf sowie nach individuellen Einsatzmöglichkeiten während der Urlaubszeiten und bei kurzfristigem Personalbedarf erfolgt die Planung temporärer Einsätze in der 5-Schicht.
2. Unter Einbeziehung der Mitarbeiter sollen die Arbeitszeiten so geplant werden, dass während der Nachtschichten und an Wochenenden die Soll-stärken der Schichten nicht überschritten werden. Dies erfolgt durch:
- a) Verlegung der Nachtschicht in die Früh- bzw. Tagschicht bei betrieblichem Bedarf bzw. auf Wunsch des Mitarbeiters
 - b) Planung zusätzlicher Wochenendfreizeiten (zusammenhängend Samstags und Sonntags) außerhalb der Haupturlaubszeiten bei betrieblichem Bedarf. Für jedes freie Wochenende erfolgt eine Zeitgutschrift von 6 Stunden, 14 Stunden sind anderweitig zu erbringen.
3. Nicht planbare, zusätzliche kurzfristige Personalbedarfe (z. B. Krankheitsvertretung, betrieblicher Sonderbedarf) werden wie folgt abgedeckt:
- a) durch Einsatz von Mitarbeitern aus Verfügungsschichten, aus der Komplementär-Schicht oder durch Schichttausch.

Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich bei einer Ankündigungsfrist von < 72 Stunden eine Zeitgutschrift von 1 Stunde; bei einer Ankündigungsfrist von < 24 Stunden 2 Stunden. Dies gilt nicht bei Schichttausch aus persönlichen Gründen.

Ist die Ableistung der Folgeschicht durch eine Verschiebung nicht möglich (Früh-/Spätschicht nach Nachtschicht), muss dem Mitarbeiter Gelegenheit gegeben werden, diese Zeiten am Folgetag zeitversetzt zu erbringen. Ist dies nicht möglich, gilt die Verfügungsschicht des Folgetages als geleistet.

- b) durch Hereinholen von Mitarbeitern aus arbeitsfreien Tagen

Die Mitarbeiter erhalten zusätzlich bei einer Ankündigungsfrist von < 72

Stunden eine Zeitgutschrift von 2 Stunden; bei einer Ankündigungsfrist von < 24 Stunden 4 Stunden. Dies gilt nicht bei Schichttausch aus persönlichen Gründen.

- c) Bei knappen Personalbesetzungen - insbesondere in Urlaubszeiten und bei sonstigen Fehlzeiten - werden Stand-by-Einsätze eingeplant. Die Mitarbeiter müssen sich für Vertretungsfälle bereithalten und werden bei Bedarf angefordert. Die Einsatz-Anforderungen erfolgen unverzüglich nach bekannt werden der Notwendigkeit, bei Anforderungen am selben Tag jeweils eine Stunde vor bis zu einer Stunde nach Schichtbeginn. Für ganztägige Stand-by-Einsätze werden 66 € gezahlt.

Nicht abgeleistete Ausgleichs-/Verfügungsschichten können gegen Urlaubstage verrechnet oder in das Folgejahr übertragen werden und sind dann vorrangig im 1. Quartal zu erbringen. Im gegenseitigen Einverständnis können Mitarbeiter und Vorgesetzte unter Einbeziehung des Betriebsrates vereinbaren, dass bis zum 31.03. des Folgejahres nicht abgeleistete AGS gegen Entgeltkürzung entfallen.

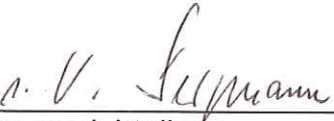
Grundsätzlich stimmen die Mitarbeiter – auf Basis der betrieblichen Rahmenbedingungen (z.B. unter Beachtung der Qualifikationsanforderungen) – ihren Urlaub, Arbeitszeiten abweichend vom vorgegebenen Schichtrhythmus sowie Stand-by-Einsätze eigenverantwortlich untereinander ab. Können sich die Mitarbeiter nicht einigen bzw. entsprechen die abgestimmten Arbeitszeiten nicht den betrieblichen Rahmenbedingungen, legen die betrieblichen Vorgesetzten, ggf. unter Einbeziehung des Betriebsrates, die Arbeitszeit fest.

Dieses Pilotprojekt ist gültig für 2009 und wird durch eine paritätische Kommission begleitet. Mitte des Jahres prüfen die Parteien eventuelle finanzielle Auswirkungen der neuen Rahmenbedingungen.

Die jetzige Soll-Besetzungsstärke ist Grundlage für die Umsetzung des Pilotprojektes.

Im 4. Quartal 2009 wird über die Weiterführung entschieden.

Leverkusen, 22.Dezember 2008



Personalabteilung



Gesamtbetriebsrat