



Die Beschäftigten bei LANXESS wollen gehört werden ② „Missbrauch der Gleitzeit“

BETRIEBSRAT LANXESS „DIE NEUE LISTE“ UNSERE BETRIEBSRÄTE AM STANDORT LEVERKUSEN

Ralf Deitz

HR ANV-LEV BR
Geb. P21, Raum 709
Tel: 4682

Stefanie Peters

LXS PTSE
Geb. B108, Tel: 4256

Norbert Schillmeier BÜchner

SGO OP-P4
Geb. H 12, Tel: 6408

Thomas Schrick

SGO-OP-P5
Geb. H5, Tel: 2766

Fraktionsbüro

Geb. P 21, 7.OG,
Raum 707, Tel: 4959
(von extern 0221 / 8885
vorwählen)



Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) zur gleitenden Arbeitszeit für unsere Tarifmitarbeiter/innen regelt die flexible Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der betrieblichen bzw. abteilungsbezogenen Aufgabenstellung und der persönlichen Belange der Beschäftigten.

Des Weiteren regelt diese Vereinbarung u.a. die Arbeitszeitbandbreite, die Normal- und Höchstarbeitszeit, die Mindestruhezeit, den Pausenabzug und **ganz wichtig** die sogenannten **Ampelkonten**. Diese Ampelkonten zeigen die Grenzen entweder für ein negatives oder für ein positives Zeitsaldo auf.

Leider kommt es nach Angaben der Beschäftigten immer wieder zu positiven Zeitsalden weit über das Maximum von **+75 h (Ampelfarbe rot)** und das leider auch über mehrere Jahre. Jahrelange positive Zeitsalden der Beschäftigten sollten doch den verantwortlichen Vorgesetzten ganz klar als Indikator dafür dienen, dass in ihrer Abteilung eine extreme Unterbesetzung vorherrscht. Hier wird eine „Überbelastung am Arbeitsplatz“ gefördert - also die Gesundheit der Beschäftigten vorsätzlich in Kauf genommen.

Damit aber nicht genug. Spätestens Ende März eines jeden Jahres greift die sogenannte Kappungsgrenze und stellt die betroffenen Mitarbeiter/innen sowie die Vorgesetzten vor ein weiteres Problem. Wie sollen die überhäuften positiven Salden denn abgebaut werden? Betriebliche Belange lassen es gar nicht zu, dass die Kolleginnen und Kollegen diese abbauen?

Viele betroffene Personen berichten über folgende Missstände, die für sie leider **immer** negativ ausgehen:

- Ende März greift die Kappungsgrenze und reduziert die positiven Salden auf 75+ Std - womit die Arbeitsleistung der Beschäftigten nicht honoriert wird
- die Beschäftigten werden genötigt diese Stunden abzubauen auch wenn es für sie privat gar nicht passt
- oder es die Arbeit sowie auch ihr Verantwortungsbewusstsein gegenüber den Kollegen es gar nicht zulässt

Diese Vorgehensweise muss dringend unterbunden werden. Das fördert weder die Motivation der Beschäftigten, noch die Verbundenheit zum Unternehmen und schon gar nicht die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen. Auch wenn der Arbeitgeber das Instrument wie „Aussetzung der Kappung / Auszahlung der mehr Stunden mit 25% Zuschlag“ wählen würde wären wir trotzdem bei der „Überlastung am Arbeitsplatz“ und der gewaltig heranwachsenden Zahlen der psychischen Belastungen.

TRANSPARENT · ZUVERLÄSSIG · ENGAGIERT