



BRinfo
Betriebsrat Bayer Vital GmbH



Science For A Better Life

Teilzeit im Außendienst

Ein Projekt des Betriebsrats der Bayer Vital GmbH



Warum ist Teilzeit im Außendienst etwas besonderes?

- Arbeitsplätze sind über das Bundesgebiet verteilt.
- Verschiebungen an einem Ort führen zu bundesweiten Gebietsveränderungen.
- Arbeitsmittel sind relativ teuer (insbesondere der Dienst-PKW).

So fing alles an...

Chef, ich will
Teilzeit arbeiten.



Nix da!



...und so stand nicht nur der/die Mitarbeiter/in vor Problemen.

Wie soll ich denn
Beruf und Familie
unter einen Hut
bringen?



Der Betriebsrat nahm sich der Sache an...

...doch der Arbeitgeber will nicht.

Wir müssen Teilzeit auch im Außendienst ermöglichen!

Genau!!!



Nix da, Betriebsrat! Keine Teilzeit!



Strategie / Vorgehen des Betriebsrates

Dann müssen wir den Druck erhöhen!

Aber wie?



Was tun?

- Einfache Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuerst umsetzen (quick wins).
- Mitarbeiter mit einbeziehen und selber Lösungsvorschläge erarbeiten lassen.
- Thema bei jeder Gelegenheit „strapazieren“.
- Bedarfe der Beschäftigten durch Mitarbeiterbefragung herausstellen.

Auf Betriebsversammlungen forderten die
Mitarbeiter die Teilzeit ein...

Tu was, Betriebsrat!
Wir brauchen die
Teilzeit.

Das geht doch an
der Lebenswirk-
lichkeit vorbei!

Familie und Beruf
müssen vereinbar
sein!



Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung

Deutliche Bedarfe bei:

- Kinderbetreuung (auch ad hoc und in den Ferien)
- Flexiblere Arbeitszeiten
- Lösungen bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen
- Teilzeit im Außendienst

Der Boden für Lösungen wird weiter vorbereitet

Leverkusen, 15. Januar 2009

Gemeinsame Erklärung von Geschäftsführung und Betriebsrat: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Bayer Vital ist ein wettbewerbsfähiges und attraktives Unternehmen mit flexiblen und leistungsfähigen Mitarbeiter/innen.

Die Vereinbarkeit von betrieblichen Erfordernissen mit beruflichen und persönlichen sowie familiären Wünschen und Verpflichtungen unserer Mitarbeiter/innen hat einen hohen Stellenwert für die Bayer Vital

Im Einklang mit der wirtschaftlichen Situation unseres Unternehmens wollen wir gemeinsam an zukunftsorientierten Konzepten arbeiten, die neben flexiblen Arbeitszeitmodellen auch Qualifizierungsprogramme, flexible Arbeitsorte, Kontakthalteprogramme während der Elternzeit, Unterstützungen bei Pflegefällen von Angehörigen, unterstützte Kinderbetreuung sowie Familienserviceleistungen und mehr beinhalten sollen. Dabei sind uns die Meinung und die Unterstützung unserer Mitarbeiter/innen sehr wichtig.

Diese umfangreichen Themen und Aufgabenfelder werden uns in den kommenden Jahren begleiten. Dabei werden sie in der Umsetzung von unterschiedlicher Bedeutung sein, so dass wir gemeinsam Prioritäten finden müssen.

Ziel von Geschäftsleitung und Betriebsrat sind die Motivation der Mitarbeiter/innen und die Bindung an das Unternehmen durch Steigerung von Loyalität und Identifikation mit dem Unternehmen. Für Bewerber/innen wollen wir das Unternehmen der ersten Wahl sein, um qualifizierte Mitarbeiter/innen für uns zu gewinnen und unter Beachtung der demografischen Entwicklung jetzt und zukünftig gut aufgestellt zu sein.

Die Betriebsparteien haben sich zu einem grundlegenden Konzept „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verständigt und wollen in diesem Jahr erste Verhandlungen hierzu aufnehmen.

Wir werden Sie über den weiteren Verlauf informieren.



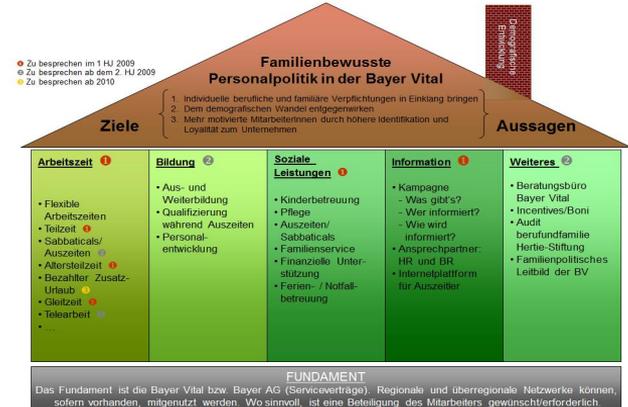
Dr. Hans-Joachim Rothe
Geschäftsführung



Michael Westmeier
BR-Vorsitzender

Bekanntnis der Betriebsparteien:

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Flexible Arbeitsorte
- Unterstützung bei Pflege
- Unterstützung bei Kinderbetreuung



- 🔴 Zu besprechen im 1 HJ 2009
- 🟡 Zu besprechen ab dem 2. HJ 2009
- 🟢 Zu besprechen ab 2010

Familienbewusste Personalpolitik in der Bayer Vital

Demografische
Entwicklung

Ziele

1. Individuelle berufliche und familiäre Verpflichtungen in Einklang bringen
2. Dem demografischen Wandel entgegenwirken
3. Mehr motivierte MitarbeiterInnen durch höhere Identifikation und Loyalität zum Unternehmen

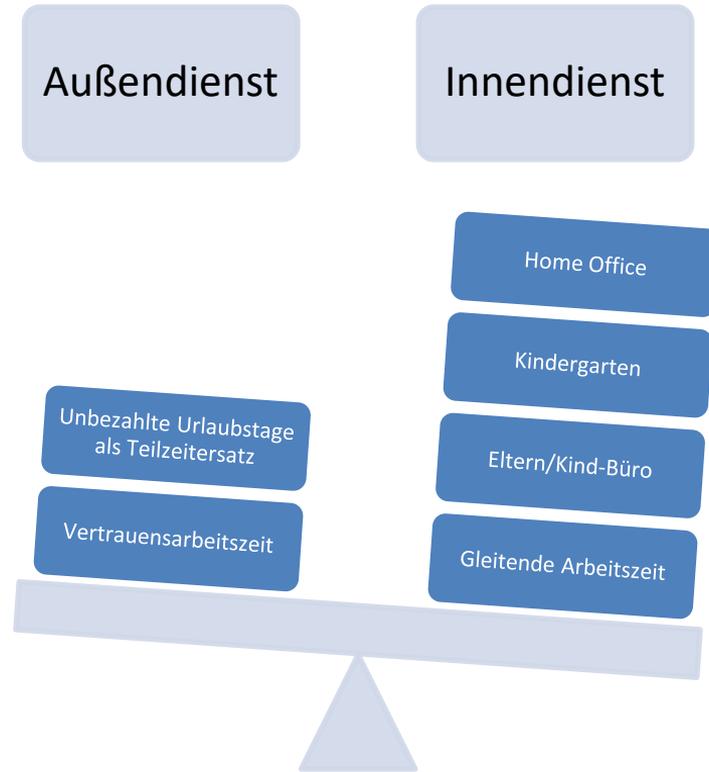
Aussagen

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p><u>Arbeitszeit</u> ①</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten • Teilzeit ① • Sabbaticals/ Auszeiten ② • Altersteilzeit ① • Bezahlter Zusatz-Urlaub ③ • Gleitzeit ① • Telearbeit ② • ... | <p><u>Bildung</u> ②</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung • Qualifizierung während Auszeiten • Personalentwicklung | <p><u>Soziale Leistungen</u> ①</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung • Pflege • Auszeiten/ Sabbaticals • Familienservice • Finanzielle Unterstützung • Ferien- / Notfallbetreuung | <p><u>Information</u> ①</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kampagne <ul style="list-style-type: none"> - Was gibt's? - Wer informiert? - Wie wird informiert? • Ansprechpartner: HR und BR • Internetplattform für Auszeiter | <p><u>Weiteres</u> ②</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsbüro Bayer Vital • Incentives/Boni • Audit berufundfamilie Hertie-Stiftung • Familienpolitisches Leitbild der BV |
|--|--|--|---|--|

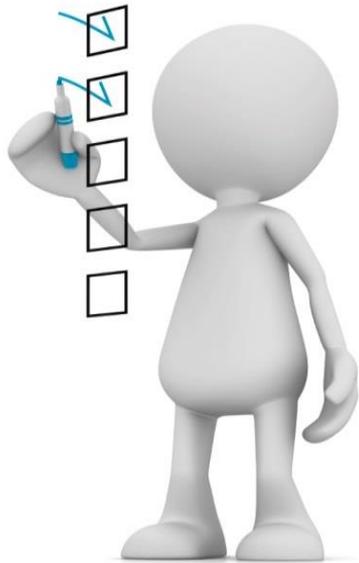
FUNDAMENT

Das Fundament ist die Bayer Vital bzw. Bayer AG (Serviceverträge). Regionale und überregionale Netzwerke können, sofern vorhanden, mitgenutzt werden. Wo sinnvoll, ist eine Beteiligung des Mitarbeiters gewünscht/erforderlich.

Mit neuen Instrumenten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigt das Gefühl der Ungleichbehandlung...



...und das Thema blieb präsent. Mitarbeiter wurden befragt. Ideen zur Umsetzung sind entstanden.



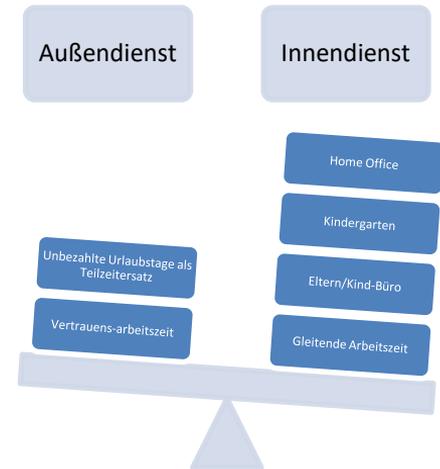
2010: Jahr der Wende

Nachdem fast alles besprochen und verhandelt war...

- ... das Unternehmen wirbt mit seinen innovativen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Innen und Außen.
- ... die Innendienstmitarbeiter nutzen die Angebote.

Aber: ... der Außendienst profitiert nicht davon.
Teilzeit im AD ist das was zu regeln übrig bleibt.

Ergo: Arbeitgeber steht für ergebnisoffene Gespräche zur Verfügung.



Irgendwann war klar: Nur die Lebenswirklichkeit der Mitarbeiter/innen weist den einzig richtigen Weg.

Lass uns mal schauen wo der Weg hinführt.



Nach langer Zeit kamen BR und AG doch zusammen und überlegten, ob Teilzeit doch möglich ist.

Boah, das geht ja doch!

Guck mal, so könnte es klappen!

Sieht ja ganz gut aus, aber auch in der Praxis?

Und dafür haben wir jetzt so lange gebraucht!?!



Die Lösung (2011)

Teilzeit für 3 Jahre möglich
(Jahresverträge)

Job-Sharing

50 % / 50 %
60 % / 40 %
40 % / 60 %

Job-Sharing-Partner

Leiharbeit (40-60 %)

oder

2 MA teilen sich eine Stelle =
Leih-AN 100 %

Unverändert bleiben:
Dienst-PKW
Aufwandspauschalen

Befristete
Betriebsvereinbarung als
Pilot bis 31.12.2014

Weiterentwicklung und Fortführung (2015)

3 Jahre Teilzeit
plus 2 Jahre mit
Sachgrund

Unbefristete
Betriebsvereinbarung

Job-Sharing-Partner:

Nur 12 Monate als Leih-AN
danach Befristungen für bis zu
4 Jahre gem. § 11 II. Punkt 3 MTV
chem. Industrie

Weiterer Teilzeitblock von
bis zu 3 Jahren im Laufe
eines Arbeitslebens möglich

29.10.2015 – Deutscher BetriebsräteTag 2015

Sonderpreis in der Kategorie „Arbeitszeitgestaltung“

Der Jubel war groß bei der Preisverleihung im alten Plenarsaal in Bonn. Für sein Engagement für „Teilzeit im Außendienst“ wurde der Betriebsrat der Bayer Vital GmbH mit dem Sonderpreis geehrt.



... aber!

Anfang 2016 greift der Arbeitgeber die gerade abgeschlossene BV an

- Der zu erwartende Anstieg der Teilzeit-MA durch Ausweitung des Zeitraums auf 5 Jahre ist der Geschäftsführung auf einmal zu hoch. Verhandlungen für eine Obergrenze eingefordert.
- Alte Verhandlungspositionen werden nachgeschoben und nur wenige Monate nach Abschluss der BV erneut versucht umzusetzen..
 - Kostenbeteiligung am Auto
 - Ausweitung der Leiharbeit
 - Reduzierung der Teilzeitdauer
 - Teilzeit nur mit gutem Grund
 - ...

Die BV Teilzeit im AD ist in Gefahr!
Der BR wird dieses schmutzige Spiel
nicht mitspielen!

Konflikt transportieren und Mitarbeitende beteiligen

- Forderungen des Arbeitgebers argumentativ entkräftet
- Beschäftigte zu Wort kommen lassen, gute Beispiele zeigen
- Grundaussage: “Gier frisst soziale Verantwortung!”



12/4/2016 11:44

Neue Betriebsvereinbarung 2017



Kleine Rückschritte

- Kosteneinsparung (kleinerer PKW)
- Andere Staffelung der Teilzeitkohorten

Weiterentwicklung

- Rentennahe Teilzeit (out of the job / into the job)
- Gesprächsaufnahme, wenn 4-Tage-Woche konzeptionell umsetzbar

...und immer weiter!

Die neue Brückenteilzeit (TzBefrG)
macht's möglich:

- Zum 1.1.2021 neue BV "Teilzeit im Außendienst"
- Ohne Beschränkung der Teilzeitmodelle
- Teilzeit mit und ohne Befristung möglich
- Job-Sharing-Partner nicht mehr notwendig

Betriebsvereinbarung Nr. 12/2020

Teilzeit im Außendienst (BV Tz AD 12/2020)

Unternehmerische, demografische und personalpolitische Aspekte sowie das Interesse der Betriebsparteien, die Mitarbeiter¹ bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen zu unterstützen, hatten zur Entwicklung eines Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“ geführt. „Teilzeit im Außendienst“ wurde als Pilot mit einer Laufzeit von 3,5 Jahren auf Basis der Betriebsvereinbarung 03/2011 im Unternehmen eingeführt.

In der Arbeitsgruppe „Teilzeit im Außendienst“ mit Vertretern aus HR-, Bereichs- und BR-Vertretern wurden die Ergebnisse dieses Piloten „Teilzeit im Außendienst“ ausgewertet und zusammengefasst. Auf Grundlage der gesammelten positiven Erfahrungen haben die Betriebsparteien sich entschieden, dieses Arbeitszeitmodell weiter zu entwickeln und fortzuführen.

Auf Basis der in dieser Arbeitsgruppe erarbeiteten Rahmenbedingungen wurde zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung (Teilzeit im Außendienst 06/2017) abgeschlossen und wird durch die folgende freiwillige Betriebsvereinbarung abgelöst:

§ 1 Zielsetzung

Auf Basis der gesetzlichen Voraussetzungen aus dem TzBfG und der Brückenteilzeit ist es das gemeinsame Ziel der Betriebsparteien, eine Teilzeitregelung im Außendienst zu etablieren. Dies kann jedoch nur auf Grundlage individueller Einzelfallprüfungen (begleitet durch die paritätische Kommission) realisiert werden, basierend auf den besonderen Herausforderungen im Außendienst.

Unternehmerische, demografische und personalpolitische Aspekte sowie das Interesse der Betriebsparteien, die Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen zu unterstützen, sind Gründe für die unbefristete Fortführung und Weiterentwicklung des Arbeitszeitmodells „Teilzeit im Außendienst“.

§ 2 Geltungsbereich



Flexibilität ist
keine
Einbahnstraße, der
entscheidende
Faktor ist die Zeit!