



Belegschaftsinfo

Nr. 193; 11. Februar 2009

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nachlese: Katastrophale Zustände

Ein Schwerpunkt der Betriebsversammlung am 28. Januar waren neben der kritischen Situation im Teilkonzern BMS die geleisteten Arbeitszeiten und daraus zu folgernden Personalbedarfe in verschiedensten Bereichen.

Zu Recht stellte Frau Lohkamp einig mit dem Betriebsrat fest, dass die Belastungen für Arbeitnehmer in einigen Bereichen stark angestiegen sind und es die Aufgabe des Managements sei, hier frühzeitig auf drohende Überbelastungen zu reagieren.

Und? Merken sie das erst jetzt? Ist das etwa eine neue Erkenntnis?

Unverändert stellen wir fest, dass weiterhin Leiharbeiter für mehr als nur Arbeitsspitzen beschäftigt werden, noch immer

dauerhaft unversorgte Mitarbeiter im Pool sind und gleichzeitig die Zeitguthaben der Stammbesellschaft ungeahnte Höhenflüge erreichen.

Wir glauben den Aussagen von Frau Lohkamp, dass sie Pool-Mitarbeiter, die auch nur zu 70% eine zu besetzende Stelle ausfüllen können, dort einsetzen und dafür nachqualifizieren möchte. Wir unterstützen ihre Forderung, dass länger eingesetzte Pool-Mitarbeiter an ihren Einsatzstellen eine unbefristete Heimat finden sollen. Nur passiert dies nicht.

Sind die ordnenden Business-Partner „ungehorsam“ oder hat sich doch der Auftrag verändert?

Wir bemerken im Betriebsrat zunehmend, dass wir langfristig veräppelt werden – zu Lasten der Kollegen. In jüngster Vergangenheit wurden mehrfach personelle Vorentscheidungen zu Stellenbesetzungen Monate vorher zwischen Bereichen und Personalabteilung ausgeheckt – ohne Beteiligung des Betriebsrates und mit der Folge, geregelte Stellenbesetzungsverfahren abweichend zu gestalten. Dass sich dann Pool-Mitarbeiter, die seit Jahren auf vernünftige Stellen warten und davon nichts erfahren, benachteiligt fühlen, ist verständlich.

Arbeitszeiten ohne Rücksicht...

Ein noch erschreckenderes Bild präsentierte der Betriebsrat zu den in 2008 geleisteten Arbeitszeiten:

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Mitarbeiterüberwachung auch bei Bayer !

Damit reiht sich Bayer auch in den Kreis der Firmen ein, die ihre Mitarbeiter ohne Skrupel ausspionieren: Schlecker, Telekom, Lidl und Bahn lassen grüßen.

Im November 2008 wurden die Personalsachbearbeiter von der Personalabteilung mit dem Angebot eine „besondere Auswertung“ zu nutzen, angeschrieben. Damit kann man kontrollieren, wer sich nicht an seinem Glaz -Terminal in unmittelbarer Nähe vom Arbeitsplatz an- und abmeldet.

Bayer macht sich damit strafbar, weil eine Überwachung von Mitarbeiterverhalten ohne Zustimmung des Betriebsrates gesetzlich nicht zulässig ist.

Abgesehen davon ist es auch eine Frechheit, insgesamt alle Tarifmitarbeiter, die an der Gleitzeit teil-

nehmen, unter den Generalverdacht zu stellen, Arbeitszeitbetrug zu begehen. Der Betriebsrat hat, nachdem er dies erfahren hat, die Personalabteilung aufgefordert, dies zu unterlassen und darauf hingewiesen, dass die zu Unrecht erhobenen Daten nicht verwendet werden dürfen.

Der Gesamtbetriebsrat hat den Verantwortlichen (Herrn Schweizer) am 5.2.2009 aufgefordert, unverzüglich technisch sicher zu stellen, dass solche Auswertungen ab sofort unterbleiben und nicht mehr gemacht werden können. Sollten Kolleginnen oder Kollegen eine Mitteilung bekommen, in dem



ihnen Fehlverhalten bezüglich der falschen Glaz-Uhr vorgeworfen wird, lassen Sie es uns wissen. Wir werden entsprechend vorgehen. Wir fordern die Unternehmensleitung, insbesondere die Personalabteilung auf, sich unverzüglich wieder auf legale Wege zu begeben. Oder gilt für manche Corporate Compliance nicht?

Nachlese: Katastrophale Zustände

in über 1600 Fällen wurde im vergangenen Jahr gegen die 10 Stundengrenze des Arbeitszeitgesetzes verstoßen, über 150 mal die vorgeschriebene Ruhezeit nicht eingehalten. Dabei trifft es manche Bereiche knüppeldick, andere verhalten sich zumindest gesetzeskonform. Denn die hier angelegte Prüfungsgrenze von maximal 10 Stunden zulässiger Schichtlänge ist bereits die Ausnahme!

Es ist und bleibt für uns nicht nachvollziehbar, warum die dafür verantwortlichen Vorgesetzten nicht einschritten oder die Personalabteilung die widrigen Arbeitszeiten nicht stoppte.

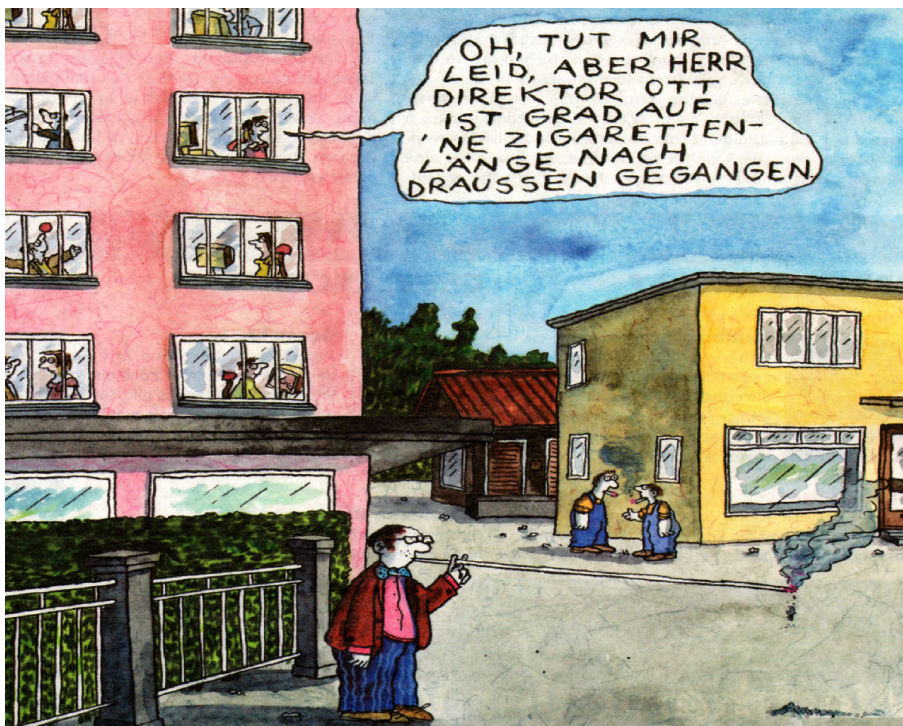
Wer hat da wirklich die Augen verschlossen?

Wenn im Gespräch einer extrem auffälligen Abteilung der Chef die Notsituation damit begründet, dass die Mannschaftsstärke reduziert werden musste, um nach Zahlen wettbewerbsfähig zu bleiben,

wohlwissend, dass die Arbeit nicht weniger wird, dann zeigt das, wo der „Fisch stinkt“: Am Kopf.

Hier wird wissentlich die Gesundheit der Mitarbeiter auf's Spiel gesetzt. Das ist untragbar.

Liebe Frau Lohkamp, Ihre netten Worte, sich des Problems anzunehmen, haben wir gehört. Wir erwarten unverzügliche Entlastung in den Problembereichen, das heißt Personalausstockung sofort. Spätestens jetzt kann niemand mehr behaupten, von den Verhältnissen keine Kenntnis zu haben. Wenn jetzt nichts sichtbares passiert, muss die Absicht unterstellt werden, dass ein möglicher Schaden der betroffenen Arbeitnehmer akzeptiert wird. Michael Schmidt-Kießling hat es in der Versammlung zu Recht gesagt: ändern sich diese Zahlen in diesem Jahr nicht gewaltig, muss wohl auch die Personalleitung ausgetauscht werden.



„Fit in Form“

- ein Angebot zum Gesundheitsschutz.

Ab Februar 2008 fand bei BHC in Wuppertal eine Ernährungsberatung kombiniert mit einem Sportangebot statt. Ziel des „Fit in Form“-Programms war eine dauerhafte und stressfreie Gewichtsreduktion und Gewichtsstabilisierung. Es wurde an der Änderung des Ernährungs- und Freizeitverhaltens gearbeitet, das Selbstwertgefühl gestärkt und neue Kräfte und Potentiale entdeckt. Die Arbeit in der Gruppe förderte die Motivation der Beteiligten, am Ball zu bleiben.

Mitte 2008 begannen bereits erste Diskussionen, wie dieses erfolgreiche Konzept dauerhaft angeboten werden kann. Und hier zeigten sich leider schnell die Grenzen von freiwilligem Gesundheitsschutz. Weil in der Bayer AG insgesamt gespart werden sollte, war bis heute keine Stelle bei BHC mehr bereit, Geld zur Verfügung zu stellen.

Fazit der Teilnehmer nach Ablauf der 12-monatigen Maßnahme:

Alle, Beteiligte wie auch unser Unternehmen, profitieren von der verbesserten Gesundheit der Beschäftigten. Es wäre wünschenswert, wenn allen Interessierten bei BSP dieses Angebot auch in Zukunft gemacht werden könnte. Eine entsprechende Bitte wurde an die Herren Busch und Jelich bereits abgesetzt.

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,
BLZ 33040001, Kennwort:
Hochwald/Belegschaftsliste

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310

Daniel Hillenbrand, derzeit in Erziehungsurlaub

Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Renate Kruk PH-R&D Pharmakoki., Geb. 468, Tel. 4252

Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 2546

Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Erstes Ersatzmitglied:

Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

IGBCE: zurück zur Eiszeit?

Spätestens seit Januar wissen die Betriebsräte, dass bald auch wieder Betriebsratswahlen nahe. Der Ton und Umgang innerhalb des Gremiums wird wieder fies. Dabei hatten wir die Hoffnung, dass auch die IGBCE endlich begriffen hätte, dass in problematischen Zeiten ein Miteinander aller Betriebsräte zu besseren Ergebnissen führt.

Was ist passiert? Nach dem Rücktritt unseres Kollegen Björn Reitz von seiner Funktion im Betriebs- und Personalausschuss

des Betriebsrates wollte die Belegschaftsliste die Besetzung dieses Mandates neu regeln. Es war bislang immer selbstverständlich, dass die Fraktionen die ihnen zustehenden Mandate intern entscheiden.

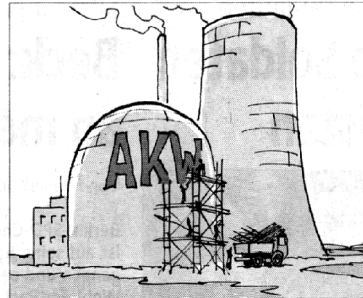
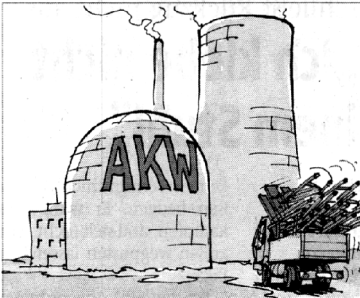
Wir haben uns nie um Personenentscheidungen innerhalb der IGBCE-Fraktion gekümmert – die IGBCE hatte bislang die Entscheidungen der Belegschaftsliste für deren Mandate nicht in Frage gestellt. Diesen Konsens kündigte die IG-

BCE nun auf: Sie verweigerte mit ihrer Mehrheit den Antrag auf personelle Umbesetzung unserer

Mandate innerhalb des Gremiums.

Die nächste Entscheidung ist noch deutlicher: Für die Besetzung des Hauptwahlvorstandes zur Aufsichtsratswahl schlug der Elberfelder Betriebsrat einstimmig je einen Vertreter der Betriebsratsfraktionen vor: Gudrun Kiesler (IGBCE) und Detlef Helmes (Belegschaftsliste). Allerdings wurde durch das Gesamtbetriebsratgremium plötzlich eine andere Delegation benannt: Statt den betrieblichen Proporz zu wahren – und der Gesamtbetriebsrat berücksichtigt immer die Wünsche der einzelnen Werke – wurde von Willy Beumann statt dem Vertreter der Belegschaftsliste der IGBCE-Vertreter Ralf vom Lehn benannt.

Sollen wir da noch an Zufälle glauben?



Schwedischer Etikettenschwindel

Nichtraucherschutz in Wuppertal

Seit etwa einem halben Jahr ist die neue Vereinbarung zum Nichtraucherschutz in Kraft.

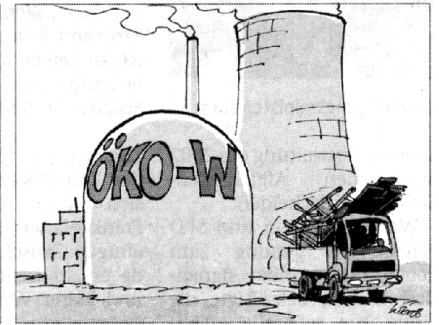
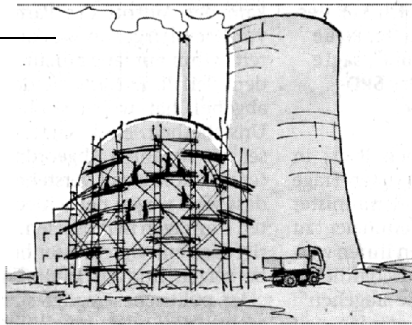
Die wirksame Umsetzung in allen Bereichen wird jedoch noch eine Zeit dauern.

Die Absprache setzt auf die Vorbildfunktion von Vorgesetzten und eine breite Akzeptanz in der Belegschaft.

Bei den Informationsständen im Januar zum Nichtraucherschutz wurden von unseren Beschäftigten Schwachstellen genannt:

- Raucher im Eingangsbereich von Gebäuden
- Schlecht positionierte Raucherräume
- Raucher in Einzelbüros, die andere Beschäftigte belästigen

Hier ist vielfach Handlungsbedarf, dem Arbeitssicherheit und Betriebsrat auch intensiv nachgehen. Allen Rauchern wird ein Entwöhnungskurs angeboten, der über Herrn Janyga, Tel. 7595 organisiert und durchgeführt wird. Bislang haben sich erst wenige Beschäftigte gemeldet.



Arbeitssicherheit, Sozialberatung und der Stillstand bei der werksärztlichen Betreuung

Die Arbeitssicherheit hat ihre Betreuungsbereiche geändert. Die aktuellen Betreuungsbereiche der Sicherheitsfachkräfte sowie die Ansprechmöglichkeiten sind auf der Homepage der Arbeitssicherheit Elberfeld zu finden.

Die Zeiten der Sozialberatung sind erweitert worden. Frau Binatte-Johann wird in Zukunft mit Herrn Janyga an drei Tagen in der Woche anwesend sein, unterstützt werden sie alle 2 Wochen von Herrn Uhle. Erreichbar sind alle jederzeit über Tel. 7595.

Wir sind weiterhin der Auffassung, dass die Sozialberatung an allen Wochentagen in Wuppertal präsent sein muss. Bedarf und Arbeit ist genug da.

Die Diskussion über die Einsatzzeiten unserer Werksärzte jährt sich. Nach wie vor sieht der Betriebsrat die Notwendigkeit, in beiden Werksteilen an allen Tagen einen Arzt bzw. eine Ärztin ansprechen zu können. Currenta legt die Berechnung jedoch recht eigenwillig aus, mit der Folge, dass das Forschungszentrum auch weiterhin nur an 3 Tagen in der Woche ärztlich betreut wird.

Es mutet natürlich schon seltsam an, wenn ein Unternehmen wie das unsere, in dem Gesundheit verbal eine große Rolle spielt, in der Praxis dann über ein rechtlich umstrittenes Minimum von Einsatzzeiten hinaus nicht mehr bereit ist, etwas zu tun.

Aus „soziale Stadt“ wird „statt sozial“

Seit gut 10 Jahren arbeiten verschiedene Gruppen und engagierte WuppertalerInnen für ihre Stadt. Sie haben ein Netzwerk geschaffen, um die vielfältigen Aufgaben und Projekte in ihrem Umfeld anzugehen. Es sind Projekte wie Stadtteilentwicklungen, Kinder- und Jugendarbeit, Begegnungsprojekte, Energieberatungen oder Verschönerungsaktionen - um nur einige zu nennen. Auch Stadtteilbüros und Nachbarschaftsheim gehören dazu. Sie alle fördern das Zusammenleben oder verbessern das Umfeld und damit nicht zuletzt das Image der Stadt. Jetzt steht diese Arbeit vor dem Aus. Warum?

Die Landesregierung hat Ende 2008 beschlossen, die Fördermittel für das Projekt „soziale Stadt“ in Höhe von 2 Mio. Euro nicht weiter zu bewilligen. Die Stadt Wuppertal darf nun ihrerseits den Eigenanteil für das Projekt auch nicht mehr ausgeben. Mittel aus dem Konjunkturprogramm der

Bundesregierung, die derzeit in Wuppertal in aller Munde sind, unterliegen strengen Auflagen und dürfen für diese Arbeit nicht eingesetzt werden. Verwirrende Politik! Fazit: 75.000 Menschen in den

fortzuführen. Dass Umorganisationen aber in der Regel einerseits zu Kürzungen und Wegfall von Angeboten, andererseits zu erheblicher Mehrbelastung für die verbleibenden MitarbeiterInnen führen, kennen wir ja alle selbst aus den Erfahrungen in unserem Unternehmen.

Was kann man tun?

Unser neuer Site-Manager Herr Dr. Jelich könnte nun ein Beispiel eine Spende bereitstellen. Somit würde er dem nach außen so oft propagierten Bild, ein „sozial engagiertes Unternehmen“ Bayer Schering Pharma zu sein, Nachdruck verleihen. Jede(r) einzelne kann seinen Protest durch die Unterzeichnung einer Resolution kundtun: unter dem Titel „Leben für unsere Stadtteile“ ist sie auf der Homepage des Nachbarschaftsheims zu finden.

Web-Adresse:

www.nachbarschaftsheim-wuppertal.de



jeweiligen Stadtteilen, die von den Projekten profitierten, sind von den Streichungen betroffen. Keine weiteren sozialen, kulturellen und integrativen Projekte mehr. Durch Umorganisationen der Arbeiten und MitarbeiterInnen wird versucht, einen Teil der Projekte

Es geschehen doch noch Wunder !?

Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub bleibt trotz Krankheit bestehen.

Ist der Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit nicht in der Lage, seinen Urlaub innerhalb eines Kalenderjahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraumes im Folgejahr zu nehmen, besteht der Anspruch auf Urlaub weiter und erlischt nicht. Das hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) am 20. Januar 2009 entschieden und damit ein Grundprinzip des deutschen Urlaubsrechts erschüttert.

Dr. Kerstin Schmidt, Fachanwältin für Arbeitsrecht: „Mit diesem Urteil bricht der EuGH mit der langjährigen Rechtsprechungspraxis des Bundesarbeitsgerichts. Bislang verfiel ein solcher Urlaubsanspruch spätestens am Ende des betreffenden Kalenderjahres bzw. des gesetzlichen Übertragungszeitraumes von drei Monaten, sofern keine abweichenden

tarifvertraglichen Regelungen bestanden“, so die Arbeitsrechtsexpertin weiter. „Arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit nicht bis zum Ende des Übertragungszeitraumes wieder aufnehmen konnten, hatten keinen Anspruch auf spätere Gewährung oder finanzielle Abgeltung des Urlaubs.“

In seinem Urteil vom 20. Januar 2009 in den verbundenen Rechtssachen „Schultz-Hoff“ (C-350/06) und „Stringer u. a.“ (C-520/06) hat sich der EuGH mit den Vorabentscheidungsersuchen eines deutschen und

eines britischen Gerichts auseinandergesetzt, die beide die Auslegung des in der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) verankerten Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub betrafen.



Tarifliche Öffnungsklausel bei BMS

In den letzten Wochen wurde viel darüber spekuliert, wie man der wirtschaftlichen Lage bei BMS beikommen sollte. Nun ist es entschieden: die Öffnungsklausel zur Verringerung der Wochenarbeitszeit aus dem Tarifvertrag findet Anwendung.

Die Arbeitszeit wird auf 35 Stunden/Woche verkürzt. Das entspricht 6,7% und einer entsprechenden Entgeltkürzung.

Leitende Mitarbeiter verzichten auf

die Anhebung ihrer Einkommen, die für Mai vorgesehen war, außerdem auf ihre 6 Dispositionstage.

Die Regelung soll zunächst 9 Monate laufen, wobei regelmäßig die wirtschaftliche Lage beobachtet und neu bewertet werden soll.

Alternativ hätte eine andere Öffnungsklausel des Tarifvertrags gezogen werden können, die mit einer Entgeltabsenkung von 10% einhergegangen wäre. Auch Kurz-

arbeit war im Gespräch (ebenfalls mit Entgelteinbußen um 10 %). Davon wären aber nur ca. 1/3 der Mitarbeiter betroffen gewesen und die Last hätte nur auf ihren Schultern gelegen. So wie es jetzt verhandelt wurde, ist es sicherlich ein Einschnitt für die KollegInnen, auf 6,7% Entgelt verzichten zu müssen, andererseits sind 6,7% das geringere Übel gegenüber 10%. Bleibt zu hoffen, dass es BMS möglichst schnell wieder besser geht und man zur normalen Arbeitszeit und Bezahlung zurückkehren kann.



Jetzt doch Umzug der HSE – Abteilung

„Wir kämpfen für Euch und nutzen alle unsere Kontakte“. Mit diesen Worten hatte Willy Beumann den Beschäftigten der HSE – Abteilung versprochen, sich für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze in Wuppertal einzusetzen.

Zum Hintergrund: Der neue Chef, Herr Schmelzer, möchte gerne „seine“ Beschäftigten in seiner Nähe wissen, unabhängig davon, ob dies aus arbeitstechnischer Sicht sinnvoll ist oder nicht. Flugs stellte er einen Umzugsplan in ein noch nicht umgebautes Gebäude nach Leverkusen vor. Für einen Teil der Arbeit von HSE sitzen aber die Ansprechpartner (neudeutsch: Kunden) in Wuppertal. Diese (Angerbauer, Mohrs etc.) äußerten auch ihr Unverständnis über die Umzugspläne.

Für einen weiteren Teil der Arbeit ist es vollkommen egal, wo die MitarbeiterInnen sitzen, aber sinnvoll wäre es immer in der Nähe ihrer jeweiligen Wohnorte – und das wäre in Wuppertal.

Nun kam was kommen musste: der BR-Vorsitzende führte ein Gespräch mit Herrn Haumesser, dieser sagte, Herr Schmelzer möge selbst entscheiden, was er mit seinen Mitarbeitern macht - und schon wurde quasi über Nacht nur noch über die Konditionen des Umzugs verhandelt.

Fazit: Die MitarbeiterInnen dürfen sich arrangieren und stellen sich auf einen Umzug ein. Aber Wuppertal verliert ohne Not weitere Arbeitsplätze – auch weil offenbar Kunden und Arbeitnehmervertretung nicht genug Durchsetzungsfähigkeit zeigen.

Fingerspitzengefühl? Fehlanzeige!

Es gehört schon zum Tagesgeschäft, dass bei Auszahlungen von Entgelt, Krankengeldzuschüssen oder Betriebsrenten mal Fehler passieren. Das ist menschlich und kann eigentlich zeitnah repariert werden. Doch wie das derzeit gehäuft passiert, ist eine Frechheit:

Stellt HR-direkt eine so genannte Überzahlung fest, wird diese einfach mit der nächsten Auszahlung verrechnet. Keine Info an die Betroffenen, keine Absprache über Rückzahlungsmodalitäten. Es werden einfach Fakten geschaffen und die kommende Auszahlung reduziert.

Es ist leider keine Seltenheit, dass dabei Mitarbeiter auch mal keinen einzigen Euro am Monatsende angewiesen bekommen. Dabei liegt die zugrunde liegende Fehlzahlung - wenn sie denn überhaupt stimmte - meist nicht im Ermessen des Mitarbeiters.

Wir fordern die verantwortlichen Stellen im Unternehmen auf, den „Dienstleister“ HR-direkt bzw. BBS anzuweisen, vor Rückforderungen zuerst die Betroffenen zu informieren und dann eine Absprache über die Modalitäten zu treffen. Dies wurde früher problemlos von den ansässigen Personalsachbearbeitern erledigt. Bei der unpersönlichen „Ticketbetrachtung“ von HR-direkt ist kollegiales Mitdenken wohl nicht vorgesehen.

Wie unsere PS-Leitung den Standort Wuppertal sieht...

Am 5. Februar fand ein Gespräch zwischen Willy Beumann und Herrn Klusik statt. Nach Aussage von Beumann wurde folgendes zu Product Supply und zum Standort Wuppertal gesagt:

Die Gesamt PS-Investitionen sollen in 2009 nicht höher als 424 Mio.Euro liegen (beantragt wurden 500 Mio.), wobei hiervon aber nur 380 Mio. ausgegeben werden sollen.

Jetzt fragt sich der Beschäftigte: Warum ????

Im März soll entschieden werden, welche Projekte in Wuppertal tatsächlich in 2009 angegangen werden sollen. Entgegen dem Wunsch aller Betriebsräte in Wuppertal stehen laut Beumann ganz oben auf Klusiks Streichliste der **3 Kubik-Fermenter für PH5 und das Projekt Pasteron**.

Zum Fermenter hieß es, sollten weitere Kapazitäten benötigt werden, könne man diese extern einkaufen. Zu Pasteron wurde lediglich gesagt, dass der Standort Mexiko bis zum Jahr 2012 die geforderten Mengen liefern würde. Kein Wort über eine strategische Absicherung des umsatzstärksten Produktes bei BSP. Auf die Frage, wie er sich denn die Entwicklung bei den Mitarbeiterzahlen vorstellen würde, kam die Antwort, dass weltweit 800 Stellen genehmigt

wären und Wuppertal zuviel Personal hätte! Wenn dem so ist, dann ist der Betriebsrat gefordert, sämtliche Fremdvergaben, Leiharbeiternehmer, Mehrarbeiten etc.

der Arbeitsbelastung an vielen Stellen muss ebenfalls dringend angegangen werden.

Die PS-Leitung hat hiermit das Ergebnis der Mitarbeiterumfrage bestätigt: Sie scheint soweit abgehoben, dass der Wert von 30%igem Vertrauen noch zu gut ist!

Wir schlagen daher Herrn Klusik vor, als persönliche Qualifizierungsmaßnahme für einen besseren Überblick einen Monat die Schichtkollegen aktiv zu unterstützen.

Denn sollte der Trend sich fortsetzen, dass in Wuppertal für oder in die Produktion nichts mehr investiert wird, haben wir ein echtes Standortproblem.

Wir fordern hier nochmals alle Entscheidungsträger auf, endlich ein klares Bekenntnis in Form von Investitionen für den Standort Wuppertal abzugeben.

*Investitionsplanung?
Umsatzprognose?*

*Keine Panik,
ist in
Arbeit!*



nicht mehr zu genehmigen und darauf zu achten, dass hohe Zeitsalden schleunigst abgefeiert werden. Das Problem mit den diversen Erkrankungen aufgrund

Datensicherheit: Fragezeichen!

Zu Beginn des Jahres staunten die KollegInnen der Standorte Berlin und Bergkamen über eine besondere Dienstleistung: Wenn sie Reiseanmeldungen über das neu eingeführte DV-System „BOB“ bei einem externen Dienstleister tätigen wollten, wurde als „Service“ bereits die vollständige Privatanschrift im Bestellfeld angezeigt. Es stellte sich heraus, dass Bayer die Adressdaten aller Ex-Schering-Mitarbeiter an den fremden Dienstleister weitergegeben hatte. Nun ermitteln der Datenschutzbeauftragte von Bayer und die Datenschutzbeauftragten der Länder NRW und Berlin, wie das passieren konnte.

Unsere Schlussfolgerung: Corporate Compliance funktioniert toll – wenn wir nicht so genau hingucken....



KOLLEGE KARL

