



Belegschaftsinfo

Nr. 204, 6. Oktober 2010

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Personalsituation

Wir sind natürlich schon froh, dass sich derzeit keine großen Personalrollen drehen. Dennoch sind wir nicht so naiv, als dass wir nicht auch glauben, dass an personellen Veränderungen in Elberfeld gearbeitet wird. Denn dies ist – positiv betrachtet – natürlich auch eine nötige Arbeit des Managements.

Unsere Belegschaft ist auf dem besten Wege ins „Rentenalter“. Das durchschnittliche Lebensalter aller Beschäftigten bei Bayer liegt derzeit bei 46 Jahren, bei genauerer Betrachtung finden wir in einzelnen Schichtbereichen gar ein Durchschnittsalter von 50 Jahren. Setzen wir die verhaltene Einstellungspraxis für die nächsten Jahre fort, so wird das Durchschnittsalter weiter ansteigen. Eigene Bayerberechnungen vermuten im Jahre 2020 eine Belegschaftsalterung auf fast 50 Jahre!

Um so entscheidender wäre eine deutliche Umsteuerung und die schnellere Integration junger Kolleginnen und Kollegen. Die Arbeitsbelastungen werden weiter zunehmen. Allein bei gleich bleibenden Anforderungen werden ältere Beschäftigte zunehmend ihre bisherigen Tätigkeiten aufgrund körperlicher Altersbeeinträchtigungen nur noch bedingt erfüllen können.

Hier sind einerseits Veränderungen in den Tätigkeiten – und natürlich auch annehmbare Szenarien für einen früheren Einstieg in die Altersruhephase = sprich Rente oder freiwillige Arbeitszeitverkürzungen für ältere Mitarbeiter nötig.

Entgeltsicherung wichtig

Wer seine bisherigen Aufgaben aus gesundheitlichen Gründen verändern muss, hat Angst, dass das Unternehmen damit auch die Bezahlung verändern will.

Genau das müssen wir verhindern. Wir fordern bessere Schutzmechanismen für unser Entgelt. Auch wenn einzelne Aufgaben körperlich im Alter schwerer zu erledigen sind, ist das Know How und die langjährige Erfahrung ein Vorteil, der genutzt und finanziell berücksichtigt werden muss. Verdienstschutz muss uneingeschränkt ab dem 50. Lebensjahr möglich sein. Die hier gerne vom Arbeitgeber angeführten Bedenken, die „Älteren“ würden sich dann nur noch ausruhen, ist unfair und falsch. Wir behaupten, dass gerade die älteren KollegInnen aufgrund ihrer langjährigen Firmenverbundenheit stets ihre volle Leistung einbringen.



Es ist wenig hilfreich, wenn die Personalleitung (wie jüngst in einer Veranstaltung mit den Vertrauensleuten) andeutet, dass ältere Schichtkollegen bei gesundheitlichen Problemen dann schlicht auf einfachere Arbeitsplätze in Tagschicht mit selbstverständlichen Lohneinbußen wechseln sollten. Es wird die Schichtkollegen sicher motivieren...

Attraktive „Früheruhestände“?

Der Wunsch nach einem Übergang in die Rente vor dem 65. Lebensjahr ist groß – und verständlich. Viele Bayerkollegen kennen dies aus den vergangenen Jahren von ihren Kolle-

gen und würden sich auch gerne diesen Wunsch erfüllen. Das Instrument der Altersteilzeit ist tariflich und gesetzlich ausgelaufen – und wird nicht wiederkommen. Das nur von den Beschäftigten finanzierte Langzeitkonto, das zum früheren Ausstieg helfen könnte, hilft den heute 50-jährigen kaum noch. Sie müssten so viel Geld bzw. Zeit einsetzen, um an nennenswerte Ausstiegszeiten heran zu kommen, wie es ihr heutiger Lebensstandard kaum hergibt.

Eher bekommen Modelle wie der sog. Früheruhestand (Aufhebungsvertrag für ältere Mitarbeiter) eine große Bedeutung. Diese werden von Bayer nicht flächendeckend angeboten. Angebote gibt es entweder bei nötigen Strukturmaßnahmen (und die wünschen wir uns nicht) oder in besonderen Einzelfällen – z.B. bei besonderen gesundheitlichen Problemen.

Das derzeitige Modell sieht ein vorzeitiges Ausscheiden per Aufhebungsvertrag z.B. ab dem 57. Lebensjahr vor. Bayer garantiert dann 60% des letzten Bruttogehaltes als neue (Netto-)Monatszahlung. Hierbei

ist es egal, ob Arbeitslosengeld beantragt wird oder zusätzlich fließt – oder eine Nebentätigkeit aufgenommen wird. Eine Gegenrechnung von anderen Bezügen erfolgt (im Gegensatz zum bisherigen Modell) nicht.

Das neue Modell ist aus unserer Sicht noch verbesserungsfähig. Denn zum Einen kann es nicht jeder nutzen: das Unternehmen behält sich die Auswahl der Mitarbeiter vor. Zum Anderen bedeutet es eine erhebliche unmittelbare Entgeltabsenkung und zusätzlich hohe Abschläge in der gesetzlichen Rente. Da ist eine sehr genaue Rechnung von Nöten.

Gleitzeit im Forschungszentrum

Seit dem Sommer wurde im Bereich GDD-LGO über die Gestaltung der Gleitzeitparameter diskutiert. Hier ergab sich eine Differenz zwischen den Wünschen der Beschäftigten und der Institutsleitung. Die KollegInnen befürworten eine Arbeitszeitbandbreite ab 6.00 Uhr morgens, die Institutsleitung möchte kein Vorreiter für frühere Beginnzeiten sein und will bei 6.45 Uhr verharren.

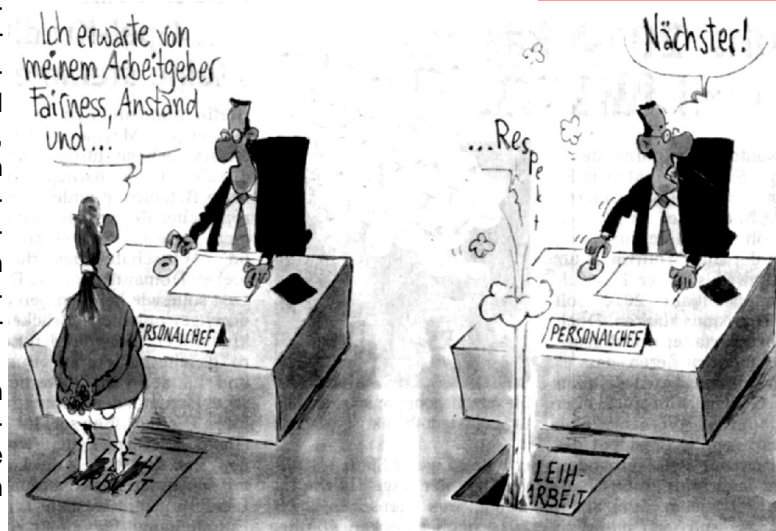
In diesem Zusammenhang begann die Überlegung, eine einheitliche Regelung für das gesamte Forschungszentrum zu initiieren. Denn dort gilt bereits für viele Bereiche eine Arbeitszeitbandbreite von 6.00 bis 20.00 Uhr.

Der Entgelt- und Arbeitszeitausschuss des Betriebsrates hat daher angeregt, sich über einen gemeinsamen "Rahmen" aller Beschäftigten im Forschungszentrum zu verständigen. Gleichwohl soll es die Möglichkeit geben, abteilungsspezifische Regelungen beizubehalten. Neben den unterschiedlichen Arbeitszeitbandbreiten ist der Kappungstermin ein weiterer, notwendiger Regelungspunkt. Alle anderen Parameter sind bereits nahezu identisch. Nach den bisherigen Regelungen werden Änderungen in der Gleitzeit nur umgesetzt, wenn die betroffenen Beschäftigten

hierüber abstimmen und diese mehrheitlich annehmen. Das muss auch weiterhin gelten. Eine Vereinheitlichung der Rahmenbedingungen könnte die administrativen Arbeiten erleichtern.

Wer meint, innovative und spontane Forscher in enge Zeitkorsette spannen zu müssen, darf sich nicht wundern, wenn Motivation, Zufriedenheit und Erfolg auf der Strecke bleiben. Damit ist keinesfalls gemeint, dass eine völlige Zeitfreigabe gewünscht ist: vernünftige Regeln bleiben sinnvoll – und nötig.

Wir würden uns wünschen, dass die zuständigen Instituts- und Abteilungsleitungen die Wünsche und Notwendigkeiten ihrer Beschäftigten positiv aufgreifen und sie als Motivationsunterstützung begreifen.



Hoffnung in Elberfeld

Die Bauaktivitäten im Werk an der Wupper lassen hoffen. Nach dem Ausbau des Geb. 128 für die Analytik und dem Abriss von Geb. 122 haben die bauvorbereitenden Maßnahmen für einen neuen biotechnologischen Betrieb begonnen. Noch steht die endgültige Entscheidung des Holding-Vorstandes aus, erwartet wird jedoch grünes Licht noch im Oktober und eine Grundsteinlegung noch in diesem Jahr.

Mit dem geplanten Bau eines 3000m³- Fermenter-Betriebs wird die biotechnologische Produktion in Wuppertal enorm gestärkt. Zukünftig wird die Biotechnologie in Wuppertal eine größere Rolle spielen. Die immer komplizierteren Strukturen der neuen Wirkstoffe erfordern zunehmend andere, biotechnologische Produktionsverfahren.

Wenn alle Planungen funktionieren, soll der neue Betrieb Ende 2012 validiert und damit einsatzbereit sein. Dies wird Beschäftigung in Wuppertal sichern – und voraussichtlich auch ein paar neue Arbeitsplätze bringen.

In diesem Jahr werden noch 2 "große" Betriebsversammlungen stattfinden:

Donnerstag, 28. Oktober 2010
in der Sporthalle Rutenbeck ab 9.00 Uhr

Gäste: BSP Vorstandschef Herr Fibig und Arbeitsdirektor Prof. Busch

Schwerpunkte: Betriebliche Fragestellungen

Dienstag, 16. November 2010
in der Sporthalle Rutenbeck ab 8.30 Uhr

Gäste: Bayer Vorstandschef Herr Dekkers und BHC-Chef Dr. Reinhardt sowie Rene Röspel, MdB (SPD)

Schwerpunkte: Situation Bayer AG und BHC/BSP, Gesundheitsreform- was bietet die Politik uns Arbeitnehmern?

V.i.S.d.P.: Betriebsräte der *Belegschaftsliste*:

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345
Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 25, Tel. 7789
Christian Pieper, GDD-CMC-GCD, Geb. 131, Tel. 7457
Thomas Preuss, API-SC ELB WP-TR, Geb. 90, Tel. 2713

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Gabi Stallony, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

Vereinbarung zum Nichtraucherschutz erhitzte die Gemüter im Forschungszentrum

Nachdem sich im Forschungszentrum einige Nichtraucher beschwert hatten, weil sie sich durch Zigarettenrauch, der aus den Raucherräumen dringt, belästigt fühlen, musste gehandelt werden. Der Arbeitskreis Nichtraucherschutz suchte nach anderen Lösungen. Sogenannte Smoke-free-Kabinen waren der Forschungsleitung zu teuer. Als Kompromiss wurden im Forschungszentrum Glaspilze als Unterstand für die Raucher aufgestellt. Die Raucherräume in den Gebäuden sollen geschlachtet und einer anderen

Bestimmung zugeführt werden. Außerdem wurde eine neue Vereinbarung zum erweiterten Nichtraucherschutz erstellt. Deren Ergebnis war, dass alle Mitarbeiter **nur** noch in den vorgesehenen Raucherpilzen rauchen dürfen. Laut dem ersten Entwurf dieser Vereinbarung sollte auch auf dem Campus nicht mehr geraucht werden. Dieses Verbot brachte viele Kolleginnen und Kollegen aus dem Forschungszentrum auf die Palme. In einer Mittagsrunde bekamen wir den Unmut darüber deutlich zu spüren: und das sowohl von Rauchern als auch von vielen Nichtrauchern. Wir haben in der Mittagsrunde zugesagt, dass wir dieses Meinungsbild mit in die Betriebsratssitzung nehmen, in der diese Vereinbarung beschlossen werden sollte. In der Betriebsratssitzung wurde heftig diskutiert und letztendlich der Beschluss zu der Betriebsvereinbarung zunächst zurückgestellt.

Der Betriebsratsvorsitzende und sein Stellvertreter bekamen den Auftrag, noch einmal mit der Forschungsleitung darüber zu sprechen. Die Gesundheit geht vor allem, dies ist unstrittig. Aber muss man die Mitarbeiter so gängeln und ihnen das Rauchen auf dem Campus verbieten? Nach dem Gespräch mit der Forschungsleitung konnte folgender Kompromiss erzielt werden:

Erlaubt bleibt das Rauchen in den dafür ausgewiesenen Raucherunterständen und auf dem Campus, allerdings großräumig von den Gebäudeeingängen entfernt.

Im Sinne des Nichtraucherschutzgesetzes und des Betriebsfriedens appellieren wir an alle Mitarbeiter einen kollegialen Umgang miteinander zu pflegen. Wir hoffen, dass die zugesagten baulichen Verbesserungen (Wetter- und „echter“ Sichtschutz) in den nächsten Tagen erfolgen.



Pavillon vor Geb. 460: Sichtschutz nur für "Riesen", Wetterschutz mangelhaft.

Geschäftsordnung

Nach langer Diskussion hat der Betriebsrat Anfang September seine neue Geschäftsordnung beschlossen. Gemeint ist, dass nunmehr die Aufgabenverteilungen und eigenen Spielregeln in viele Worte gefasst wurden.

Was bringt es?

Hoffentlich ein sortiertes Arbeiten und sicher die Erinnerung, wer für welche Fragen zuständig ist. Wie oft in verzwickten Lebenssituationen ist ein Regelwerk, auf das man sich zurückziehen kann, sinnvoll. Für die Beschäftigten zählen allein die Fakten. Zum Teil sind diese in den Aufgabenbeschreibungen der einzelnen Fachausschüsse zu lesen. Allerdings kommt es noch viel mehr darauf an, dass ein gutes Miteinander gelebt und gewollt ist. Und das steht eher „zwischen den Zeilen“.

Die Geschäftsordnung des Betriebsrates ist auf der Homepage des Betriebsrates unter <http://br-elb.bayer-ag.com> zu finden oder kann bei allen Betriebsräten erfragt werden.



Wer hat denn nun gewonnen?
Don Felipe della Rosalia ?

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsliste

LapID – Zeitalter hat in Wuppertal begonnen



Mitarbeiter, die einen Dienstwagen fahren, wurden aufgefordert einen Aufkleber der Firma LapID auf ihren Führerschein aufzu-

bringen (man staune, es sind in Wuppertal über 300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!). In diesem Aufkleber ist ein Funkchip enthalten, der an diversen Tankstellen oder auch bei der Verkehrsabteilung vor ein LapID-Lesegerät gehalten, die Fahrerlaubnis dokumentiert (Wir berichteten in einer der vorherigen Ausgaben darüber).

Dieser Start ging nicht ganz ohne Reibereien von statten, denn das

Straftatbestand?

Bekleben des Führscheines ist rechtlich nicht ganz trivial. Der Aufkleber muss rückstandsfrei und ohne Beschädigung jederzeit wieder ablösbar sein, was bei dem grauen Führerschein durchaus zum Problem werden kann. Wenn man mit dem Aufkleber Inhalte des amtlichen Dokumentes verdeckt und sie damit nicht mehr lesbar sind, ist dies als eine Urkundenveränderung nach § 267 StGB zu werten, die mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft werden kann.

Wenn der Aufkleber keinerlei wichtige Bestandteile des Führscheines verdeckt, ist zur Zeit unklar, ob dies geahndet wird. Nachfragen von uns bei mehreren Führscheinstellen ergaben unterschiedliche Auskünfte: von „auf jeden Fall verboten“, bis „unter Umständen wird es geduldet“ war alles dabei. Es bleibt also eine Auslegungssache.

Mehr Unsicherheit statt Hilfe...

Die Fa. LapID verweist auf ein Amtsschreiben des Bundesverkehrsministeriums. Aber 1. liegt dieses Schreiben weder uns noch den Mitarbeitern vor und 2. wird es im Ausland nicht zwingend anerkannt. Dies hat den einen oder anderen Mitarbeiter verunsichert. Bayer empfiehlt bei Polizeikontrollen einen Flyer von LapID vorzuzeigen, den jeder mitführen soll. Dieser Flyer beinhaltet aber keine Bescheinigung. Es wird nur indirekt darauf hingewiesen, dass der Aufkleber aufgrund einer dienstlichen Anweisung des Arbeitgebers erfolgte.

Empfehlung: Man soll bei Nichtanerkennung durch die Polizei den Aufkleber entfernen und sich Namen und Telefonnummer des Beamten notieren! Dies führt wahrscheinlich

nicht bei jedem Beamten zu dem gewünschten Erfolg und beruhigt bestimmt auch nicht jeden Fahrer der Dienstwagen.

Eine Vereinbarung des Gesamtbetriebsrates ist in Arbeit. Eine zentrale Forderung vom NT-Ausschuss des Betriebsrates ist, dass es jedem freigestellt werden muss, ob er den Aufkleber benutzt oder nicht. Dieser Aufkleber kann auch in der Verkehrsabteilung verbleiben und der Führschein wie bisher vorgezeigt werden. Ob diese Forderung auch noch in der endgültigen Vereinbarung enthalten sein wird, ist uns zur Zeit nicht bekannt.



Eine Verpflichtung für alle Mitarbeiter an der Registrierung mittels LapID-Aufkleber teilzunehmen, ist mit dem Elberfelder Betriebsrat nicht vereinbart.



GOOGLE ÄRGERN

Betriebsrat Wuppertal und sein neuer Intranetauftritt

Im Betriebsratsinfo Anfang August wurde die neu gestaltete Homepage des Elberfelder Betriebsrates erwähnt. Inzwischen sind etliche Teile und Informationen dazu gekommen. Ganz fertig wird sie wohl nie, soll sie ja auch nicht, denn sie „lebt“ ja von neuen Informationen. Da sind wir auch auf die Mithilfe von allen Lesern angewiesen. Wenn etwas nicht gefunden wird oder bei Ideen zur Verbesserung, wenden Sie sich bitte an das Redaktionsteam. Möglich wurde die neue Homepage auch durch die neue Form der Zusammenarbeit, die das Betriebsratsgremium seit der Wahl im Frühjahr (mit Hilfe externer Referenten) entwickelt hat. So wurde fraktionsübergreifend zur Verbesserung beigetragen.

Unser Kollege Michael Groß hat dies hervorragend praktisch umgesetzt.

Burnout - ausgebrannt

Ein Thema, das auch bei Bayer immer mehr zunimmt und dies nicht nur in den Chefetagen, sondern in allen Bereichen...

Burnout bedeutet "ausgebrannt" und das Syndrom zeigt sich u.a. durch einen starken Abbau der geistigen Leistungsfähigkeit in Verbindung mit chronischer Müdigkeit. Leichte Reizbarkeit, Ängste, Sinnkrisen und weitere körperliche Beschwerden können hinzukommen.

Die Ursachen der Krankheit liegen in einem dauerhaften Missverhältnis zwischen den Leistungsanforderungen an sich selbst, den Anforderungen der beruflichen und privaten Umwelt, dem eigenen Energiehaushalt und den erlernten Bewältigungsstrategien.

Es ist einerseits ein Hilfeschrei des Körpers, ihm Zeit zur Erholung zu gewähren und andererseits vor allen Dingen eine unmissverständliche Aufforderung, die eigene Lebensart zu ändern.

Burnout ist eine Art Schutzmechanismus der an Überforderung zu Grunde gehenden Psyche. Zu viele negative Erfahrungen prasselten auf einen ein, so dass man schlussendlich krank wird.

Wodurch entsteht Burnout allgemein?

Menschen wollen aus ihrer Sicht die Zeit sinnvoll nutzen. Wenn sie in eine Sache Mühe und Aufwendungen investieren, so möchten sie dadurch auch gefälligst einen für sie angemessenen Lohn erhalten. Geschieht dies, sind sie glücklich und zufrieden. Geschieht dies so nicht, sind sie enttäuscht und unzufrieden. Dieser einfache Grundgedanke steht im Zentrum jeder Ursachenforschung bei Burnout.

Die Frage heißt immer: Brachte der gezeigte Einsatz den erwünschten Erfolg? Nun mag die Beantwortung dieser Frage manchmal positiv und manchmal negativ ausfallen. Dies ist normal. Zählt man jedoch am Ende alles zusammen und betrachtet sein

ganzes Leben, so sollte das Ergebnis positiv sein.

Bei Menschen, die auf dem Weg zu einem Burnout sind, liegt das Ergebnis weit unter Null. Weist also die Gesamtrechnung aus Lohn minus allen Aufwendungen minus Enttäuschungen über Fehlschläge einen gefühlten Verlust auf, so richtet sich der Zeiger auf „erschöpft“.

Dies bedeutet: Die eigenen Energiereserven werden angeknabbert.

Eine Weile geht dies so gut, ohne Frage. Nur irgendwann ist leider nicht mehr viel zum Wegnehmen da, um davon zu zehren. Ab diesem Moment beginnt das Burnout.

Die Arbeitsleistung des Menschen läuft auf Sparflamme, weil er nicht mehr auf nennenswerte Reserven zurückgreifen kann und nach wie vor Arbeit und Enttäuschungen auf ihn lasten, welche nicht durch genügende positive Erfahrungen ausgeglichen werden können.

Der Arbeitsplatz spielt eine wichtige Rolle

Besonders für Berufseinsteiger aber selbstverständlich auch für bereits etablierte Mitarbeiter nimmt die Beziehung zu seinen Vorgesetzten eine wichtige Rolle ein.

Ein Chef, der meine Leistungen positiv würdigt und Probleme konstruktiv anspricht, stellt sicherlich den Idealzustand dar.

Leider ist dies nicht immer so. Die Folgen lassen sich leicht ausmalen: Distanz zur Arbeit, Dienst nach Vorschrift, unnötige Eitelkeiten und Streitigkeiten, ...

Ebenso „gesundheitsgefährdend“ können Kolle-

gen sein, wenn es sich nicht um ein harmonisches Arbeitsklima handelt. Hier zeigen sich persönliche Differenzen und Konflikte zwischen zwei oder mehrerer Personen immer wieder als ein Hort für Enttäuschungen und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz.

Entwicklung des Burnouts

Die Entwicklung geschieht in mehreren Stufen, und in der vierten Stufe, beginnt der schlimmste Teil. Der Teil, warum Burnout so gefürchtet ist: Die geistige Leistungsfähigkeit baut sich ab. Motivation und Kreativität gehen verloren. Es zeigen sich vermehrt Konzentrationsschwächen bei der Arbeit. Der Betroffene erledigt seine Aufgaben unsystematisch, desorientiert. Sein Organisationsvermögen lässt nach. Er wird entscheidungsunfähig und initiativlos. Rigidies Schwarz-Weiss-Denken setzt ein. Er wird unfähig sich an neue Situationen anzupassen, wehrt sich deshalb gegen jegliche Art von Veränderungen.

Diese Situation wird von vielen Kolleginnen und Kollegen nicht oder zu spät erkannt und führt oft zur Missstimmung und Missverständnissen, die in der Folge dann zu Repressalien führen - was die Situation noch verschlimmert.

Wir erleben dies leider öfters und hoffen mit dem Beitrag alle Mitarbeiter für diese Thema zu sensibilisieren. Wenn jemand das Gefühl hat, da ist eine Kollegin oder Kollege, die/der Hilfe benötigt, wäre es gut uns zu informieren.



France Telecom: eine traurige Bilanz



france telecom

Vor einiger Zeit berichteten wir über die hohe Anzahl von Selbstmorden (seit 2008 sind es 35 Fälle!) bei MitarbeiterInnen der französischen Telefongesellschaft. Nun wurde eine Consulting Agentur beauftragt, diese Ereignisse zu untersuchen. Der Bericht liegt vor und als erschütterndes Fazit stellt er fest: Das gesamte Management müsse komplett neu gestaltet werden. Der Untersuchungsbericht stellt dar, dass es einen Zusammenhang zwischen der hochkomplexen und geradezu undurchschaubaren Unternehmensorganisation und den Todesfällen gebe. Die andauernden Umstrukturierungen seien für die MitarbeiterInnen nicht mehr nachvollziehbar gewesen und ihnen geradezu sinnlos erschienen. Dieses habe zu einem großen Vertrauensverlust seitens der

Beschäftigten gegenüber der Personalleitung und dem Unternehmen geführt.

Auch zu den Gesundheitsschutzeinrichtungen des Unternehmens hatten die MitarbeiterInnen kein Vertrauen mehr. Die Consulting hat Vorschläge erarbeitet, die die Lage verbessern könnten: so solle ein Netzwerk von Mediatoren gebildet werden, die zu einem guten Teil von außerhalb des Unternehmens kommen sollen; des weiteren wird der Vorschlag gemacht, ein Kompetenzzentrum zur Prävention psychosozialer Gesundheitsrisiken (Sozialberatung) einzurichten. Die Um-

setzung dieser Vorschläge, die dann hoffentlich die nötige Akzeptanz bei den MitarbeiterInnen finden und diesen hoffentlich eine echte Hilfe werden, ist dringend notwendig. Denn auch in diesem Jahr haben sich schon wieder 9 MitarbeiterInnen das Leben genommen.



Werkschutz – Bedingungen immer schwieriger

Wer in den letzten Wochen durch den Pförtner das Forschungszentrum betrat, hat es vielleicht bemerkt: Ein Mitarbeiter der Fremdfirma Kötter regelt die Ein- und Ausfahrten an der Schranke. Und das von 7.00 bis 17.00 Uhr.

Richtig, das sind 10 Stunden, jeden Wochentag, immer der selbe Kollege. Mit Ausnahme seiner Pausen, die er im grünen Kleincontainer neben dem Werkschutzgebäude verbringt. Seine ihm zugeteilte Toilette ist in Geb. 552, eine andere darf er (laut Vertrag) nicht benutzen.

Dies sind Arbeitsbedingungen, die mit Recht kein Bayerkollege akzeptieren kann – und muss. Insbesondere in der nun beginnenden kalten Jahreszeit sind die Arbeitsbedingungen unmenschlich.

Der Bayer Werkschutz wäscht seine Hände in Unschuld: für die Arbeitsbedingungen sei die Firma Kötter verantwortlich, dort sei nur die Dienstleistung eingekauft worden.

Dies sehen wir anders. Nach unserer Auffassung ist Bayer mit in der Ver-

pflichtung, ordentliche Arbeitsbedingungen zu garantieren, moralisch und rechtlich.

Warum eigentlich überhaupt Fremdvergabe?

Die Frage haben wir auch gestellt. Und die Antwort war simpel: Die Werksleitung will sparen, da kommen Fremdvergaben gerade recht.

Eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die explizit aussagt, Eigenbeschäftigung gehe vor Fremdvergabe, interessiert nicht. MitarbeiterInnen im Pool, die die Arbeit direkt ausführen könnten, interessieren nicht. Dass der Werkschutz drastische Probleme hat, seine Aufgaben mit der knappen Personaldecke zu erledigen, interessiert nicht. Dass Werkschutzkollegen gesundheitlich immer mehr angeschlagen sind, weil Stress und schlechtes Klima zur Tagesordnung gehören, ändert nichts.

Sparen, auch gegen die Vernunft, hat Vorrang. Denn so kann auf dem

Papier die Wirtschaftlichkeit schön gerechnet werden – ein Gummipunkt für die Leitung!

Uns erscheint es eher so, als dass die Verantwortlichen die Situation zielgerichtet verschärfen. Unsere Werkschützer sind vielfältig einsetzbar und „schützen“ und regeln zuverlässig alle sicherheitsrelevanten Bereiche. Sie waren verlässliche Dienstleister für viele Abteilungen und Betriebe. Wenn langsam aber sicher weitere Expertenaufgaben abgegeben werden, werden sie als Fachabteilung immer mehr ersetzbar sein.

Wie heißt es so schön: Wir sind doch keine Schokoladenfabrik. Wir lehnen es ab, dass sensible Bereiche der Forschung oder Produktion von fremden Wach- und Schließvereinen kontrolliert werden. Wir wollen für alle hier arbeitenden Personen ordentliche Arbeitsbedingungen und vergleichbaren Lohn.

Neue Qualität in der Datenverarbeitung ?

Die Welt um uns verändert sich ständig. Meist nimmt man es als normale Entwicklung wahr, aber manchmal empfindet man auch die Neuheiten als einen Umbruch.

Die von Bayer angekündigten Veränderungen geben recht deutliche Signale, dass es jetzt um entscheidende Veränderungen in der Datenverarbeitung und auch um die Datensicherheit geht. Die Dinge, die bisher angekündigt und ansatzweise vorgezeigt worden sind :

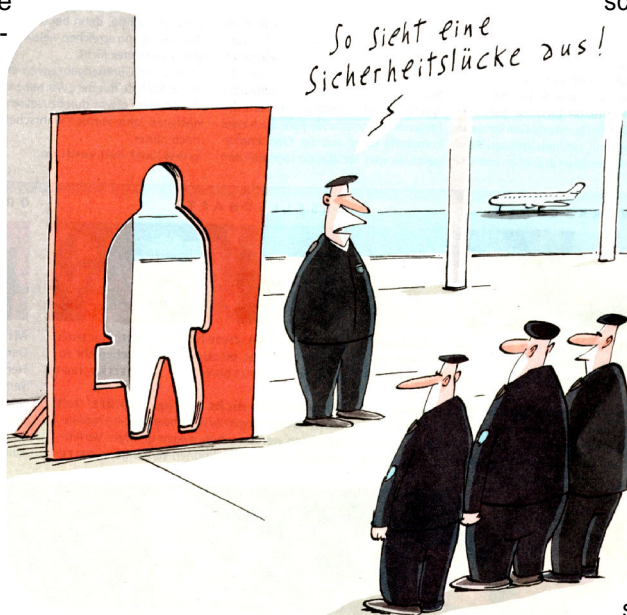
- **VoIP Telefone** = Telefonieren über das Bayer Intranet und damit potentiell mit unzähligen Quellen des Anzapfens verbunden.
- **PWP** = Ein scheinbares Auflösen der einzelnen Programme durch randloses Darstellen und Einbetten von Programmen in gemeinsame Masken und ein einfaches direktes Teilen (in fachchinesisch „sharen“ genannt) der Daten mit anderen.
- **Adex** = Die Ablösung der „grünen Untersuchungskarte“ bei werksärztlichen Untersuchungen. Die Ergebnisse, die der Arbeitgeber erhält, sollen mittelfristig mittels überall verfügbarer Software verwaltet werden und teilweise für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter und den Vorgesetzten einsehbar sein.
- **GBV „Digitale Datenanalyse“** und die **GBV „Verfahren bei Einsicht in personenbezogene und personenbeziehbare Datenbestände“** = Massendatenanalyse analog der DBahn oder Telekom.

Schreibtische werden voller

Die Themen IP-Telefone und PWP werden oft zusammen betrachtet, da die softwareseitige Steuerung der Telefone in das Netz von PWP eingewoben wird. Wer ein „persönliches Telefon“ hat, für den wird der PC über das neue Telefon mit dem Firmennetzwerk verbunden. Demnächst telefonieren wir über

Head-Set oder mit Mikrofon und Lautsprecher, sowie über die USB Schnittstelle. Auch ist das Wählen über Telefonbuch im PC oder aus dem Excelarbeitsblatt heraus möglich. Und Videofonie klappt überall dort wo einem eine Kamera entgegenlächelt.

Datenschutz wird dadurch immer wichtiger und unser Augenmerk sollte darauf liegen, wo unsere Daten oder auch Privatsphäre ausspioniert werden könnte. Es wird demnächst wichtig werden, ob die kleine Lampe neben der Kamera des eigenen PCs ungefragt leuchtet oder nicht. Vorsichtige Mitmenschen könnten versucht sein, zu Zeiten wenn sie sich mal nicht per Video austauschen möchten, einen Post-It Aufkleber vor die Linse zu kleben. Wer sich mit dem neuen System des Web 2.0 anfreunden kann, für den wird so manches leichter und einfacher zu erledigen sein, keine Frage. Dokumente müssen nicht mehr an Notes angehängt versendet und nach Kommentierung zurück gesendet werden.



Künftig lassen sich diese Dokumente verlinken und ein oder mehrere KollegInnen oder Vorgesetzte bekommen einfach Lese- und Schreibrechte dazu. Es wird nur noch in einem Dokument gearbeitet auch im Team. Es entfällt die Verwaltung mit Dateien mit unterschiedlichen Versionsständen. Das Netzwerk wird entlastet, und das spart Bayer Geld.

Mein Gesicht und mein Name gehören mir.



Dies gilt auch für Emailadressen die meinen Name enthalten! Das wurde richterlich so entschieden.

Ergo darf zurzeit Bayer nicht so einfach Emails durchsuchen. Telefonate sind aber demnächst auch durchsuchbare Datenpakete, die sich immer weniger von anderen Daten unterscheiden werden. Dies könnte sich allerdings nach Willen der Bundesregierung bald ändern. Unter dem Deckmantel eines Korruptionsverdacht, dem ja jeder verfallen sein könnte, soll der Arbeitgeber dann sehr wohl Emails durchsuchen dürfen. Dies sieht jedenfalls der bisherige Referentenentwurf des neuen Gesetzes zum Arbeitnehmerdatenschutz vor.

Die GBV'en zur Datenanalyse beschreiben ein zweistufiges Verfahren und regeln somit die Massendatenanalyse und auch das Vorgehen im sog. Verdachtsfall. Sie sind für die Arbeit der Revisionsabteilung nach Regeln des Datenschutzes gedacht. Es ist allerdings ein wenig verwunderlich, dass diese Regelung einen so großen Anklang bei der Revisionsabteilung findet, wo sie doch bisher nur nach eigenen Regeln und denen des Vorstandes schalten und walten konnte. Die Frage die sich stellt ist: - stellt diese Regelung einen

Schutz und damit eine Einschränkung zu bisherigen Arbeitsweisen dar oder legalisiert sie lediglich die schon vorher gefundenen Ergebnisse?

Adex soll erst mal als Pilotprojekt bei der BTS eingeführt werden. Hierfür hat der Gesamtbetriebsrat bereits seine Zustimmung signalisiert.

Betriebliche Fortbildung – noch immer Privatsache?

Seit Monaten fordern erneut Beschäftigte, Vertrauensleute und Betriebsräte, dass betrieblich veranlasste Fortbildungen auch wie Arbeitszeit betrachtet und abgerechnet werden müssen. Dennoch ist noch immer nichts geregelt.

Woran liegt's?

Der Jugend- und Bildungsausschuss des Betriebsrates hat zunächst eine Abfrage gestartet, welche Maßnahmen in den Bereichen stattfinden und die unterschiedlichen Modalitäten der Bezahlung und Arbeitszeitbuchungen gesammelt. Mittlerweile hat auch die Personalleitung das Thema entdeckt und möchte mit dem Betriebsrat eine Lösung suchen.

Erfreulich ist, dass Arbeitsdirektor und Forschungschef Prof. Busch sich bei den Vertrauensleuten so äußerte, dass betrieblich notwendige Fortbildungen auch unstrittig als Arbeitszeit behandelt werden müssten. Bleibt die unterschiedliche Betrachtung der „Notwendigkeit“ bei Englischkursen. Für uns ist die Entscheidung einfach: hat der Chef uns angemeldet, ist es auch betrieblich sinnvoll und nötig – und damit Arbeitszeit.

Weiterhin sind wir der Auffassung, dass mindestens alle bereits in 2010 gelaufenen Fortbildungen entsprechen nachbetrachtet und vergütet werden müssen.

Entgeltnachweis bleibt schriftlich

Im September hatte das Unternehmen dem Gesamtbetriebsrat mitgeteilt, ab dem 1.10.2010 den Entgeltnachweis für alle Leitenden Mitarbeiter nur noch online zur Verfügung zu stellen: die Papierform sollte entfallen.

Der Gesamtbetriebsrat widersprach. Die schriftliche Abrechnung ist vereinbart, z.B. in Tarifverträgen, der Arbeitsordnung. Insbesondere die Befürchtung, dass dies der Testlauf für die Abschaffung des schriftlichen Nachweises auch für alle Tarifmitarbeiter sein würde, regte Protest. Denn nur der schriftliche Nachweis ist bei Behörden anerkannt, nur damit lassen sich nachträgliche Korrekturen in der Abrechnung nachvollziehen.

Nun hat Bayer eingelenkt. Die schriftliche Abrechnung bleibt zunächst – man will erst noch Gespräche mit dem Gesamtbetriebsrat führen.

Ignoranz auf Englisch

>Even wenn der CEO (=Chef) uns was vertellen will, tragt er this in der neuen Language of the Management: Englisch.<

Herr Reinhardt, nagelneuer Chef von BHC, ließ seine Antrittsrede im Intranet in Englisch verteilen. Die Begründung: die Mehrzahl der BHC-Mitarbeiter sei englischsprachig. Das stimmt. Die 15.000 deutschen Beschäftigten haben im Teilkonzern keine Mehrheit. Und Minderheiten haben eben Pech.

Dass die Bayerbeschäftigten in nahezu jeder Umfrage betonen, kein

Interesse an Videobotschaften zu haben, wusste er vielleicht noch nicht. Die Berater des Managements haben es ihm auch nicht gesagt.

Die GD-Manager setzen es noch konsequenter um: Die verschiedenen Informationen der Global Development-Webseite werden nur noch in englischer Sprache angeboten.

Dafür sollen jetzt immer mehr Beschäftigte in den Genuss der Englischkurse kommen – allerdings derzeit meist als Freizeitbeitrag.

Wir können nur die Schlussfolgerun-

gen ziehen, dass manche im Spitzenmanagement kein Interesse daran haben, von der gesamten Belegschaft verstanden zu werden. Vielleicht ist das auch nur eine Retourkutsche: denn uns wollen sie ja auch oft nicht verstehen.

Ausdrücklich im Gegensatz dazu äußerte sich unser neuer Chef Herr Dekkers in seiner Antrittsrede:

Er betonte sein persönliches Anliegen, mit allen Mitarbeitern einen guten Dialog pflegen zu wollen – übrigens in hervorragendem Deutsch.

