



Belegschaftsinfo

Nr. 207, 19. Mai 2011

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Personalanpassungen

Wer glaubt, es ergäbe sich mittlerweile ein Durchblick durch den Dschungel der Personalbewegungen, der wird enttäuscht sein. Dennoch: ein paar Ergebnisse liegen vor.

Die grundsätzliche Vorgehensweise, den beabsichtigten Personalabbau durch freiwillige Inanspruchnahme von Alterslösungen zu regeln, scheint in vielen Bereichen von R&D zu funktionieren.

Der Betriebsrat hat mit den Bereichen die bekannten Wünsche von älteren KollegInnen besprochen und bei unstrittigen Erklärungen genickt. So werden einzelne MitarbeiterInnen aus der chemischen Forschung, der Toxikologie, Target Research, Lead Discovery, Klinische Pharmakologie sowie von GD persönliche Ausrechnungen mit ihren Konditionen erhalten. Das Unternehmen ist bereit, den Frühruhestand zu realisieren, wenn die KollegInnen dies selbst (nach Kenntnis der Zahlen) noch wollen.

Diese Stellen werden im Abbaupotential mitgerechnet. Dies bedeutet, dass bis auf einen Bereich alle Abbaunotwendigkeiten mit freiwilligen Lösungen bedient werden können. In dem noch zu regelnden Bereich *Global Operations and Branded Generics* (inklusive SID) sollten möglichst 3 Funktionen in Wuppertal entfallen. Hier setzt der Bereichsleiter ebenfalls noch auf freiwillige Lösungen, diese waren bis dato aber nicht absehbar. Allen dort beschäftigten MitarbeiterInnen wurden die Stellenprofile der Personen zugesandt, die den Wunsch äußerten, eine Frühruhestandlösung anzunehmen, deren Stelle aber nicht entfallen kann. Durch Versetzungsketten könnte eine Lösung und Entspannung gefunden werden. Hierfür

wurde den Beschäftigten bei GOG bis zum 20.5.2011 Zeit eingeräumt. Der dadurch entstandene Druck auf die Beschäftigten ist enorm und wurde durch die unglückliche Veröffentlichung des Betriebsrates mit der Ankündigung von möglicher Sozialauswahl und Versetzungen in den Pool noch verschärft. Dies allerdings entsprach nicht dem Willen der Betriebsratsmehrheit.

Im Werk an der Wupper sind (mit Ausnahme der bekannten Reduzierungen bei Energie & Kläranlage) keine konkreten Abbaunotwendigkeiten benannt. Dennoch wird in Einzelfällen über Realisierung von Frühruhestand geredet, insbesondere für gesundheitlich eingeschränkte Personen. Die Werksleitung achtet derzeit peinlich darauf, keinen Zuwachs im Personal darstellen zu müssen.

Die derzeit nicht zu bedienenden Wünsche nach Frühruhestand (weil die Stelle nicht entfallen kann – und das ist eigentlich ja auch gut so) versuchen wir durch Bildungen von Versetzungsketten z.B. mit KollegInnen aus abzubauenen Bereichen zu lösen. So gibt es beispielsweise Interessenten von CropScience, die bereit sind, zukünftig in Wuppertal zu arbeiten.

Mit Logik hat das Personalgeschäcchere oft nichts zu tun. Leider ist es nicht vorgesehen, Ältere durch Jüngere zu ersetzen. Leider ist keine dringend nötige Entspannung im Schichtbereich erkennbar. Leider dürfen Frühruhestandwünsche nicht mit Übernahme von Ausgebildeten bedient werden.

Und leider bleibt die Sinnhaftigkeit der Sparvorgaben vielfach nicht nachvollziehbar.

Kahlschlag ohne Rücksicht

„**Hart und Fies**“ sind die derzeit gebräuchlichsten Worte bei den **BBS-Beschäftigten**, wenn es um die Beschreibung der Situation geht. Gemeint sind einerseits das eiskalte Auftreten der BBS-Führung durch die Herren Hartert und Fieseler, andererseits beschreibt es ziemlich genau deren Stil. Sie ziehen ihren Stiefel ohne Wimpernzucken durch: **Verkauf der Sparte Customer Services von ITO, interne Optimierung mit weiterem Personalabbau in der Netzwerkbetreuung.**

Betroffen sind von den Verkaufsplänen ca. 270 eigene Beschäftigte und 260 KollegInnen von Fremdfirmen des Segmentes „Workplace Services“ innerhalb von ITO.

Der „harte und fiese Plan“: Die BBS-Beschäftigten werden mit ihrer Tätigkeit an die Siemens IT Dienstleistung und Beratung GmbH (SIDB) verkauft. Ob SIDB die Fremdfirmenkollegen weiter beschäftigt ist äußerst fraglich. Mit dem Verkauf wird auch ein weiteres Offshoring angekündigt, das bedeutet, einzelne Aufgabenbereiche werden ins billigere Ausland verlagert. Die bisherigen BBS-Beschäftigten sollen dann im neuen Konzern andere Arbeiten finden können.

Für den Bereich der Netzwerkservices wurde eine interne Optimierung angekündigt, die aus bis-

Fortsetzung auf Seite 3 ->

Tarifrunde: die IG BCE feiert sich

Mal ehrlich: Hätten Sie vorher gewettet, dass der Prozentabschluss über 4% liegen würde? Die IG BCE lobt sich, dass es mit 4,1% der höchste Abschluss einer Tarifrunde in 2011 sei. Und damit hat sie zunächst auch recht.

Doch fairerweise sollten wir 3 Dinge nicht vergessen:

1. wirtschaftlich schlechtere Firmen können einige Leermomente einplanen – Bayer hat im Gegenzug auf alle Leermomente verzichtet und erhöht die Ent-

gelte für alle Monate der Laufzeit.

2. Wenn die 4,1% auf alle 15 Monate der Laufzeit umgerechnet werden, fällt die Jahresbilanz geringer aus.

3. In 2010 erlebten wir eine Nullrunde. Die Entgelte aus 2009 wurden in 2010 um keinen Cent erhöht. Die jetzige Erhöhung muss also auch das letzte Jahr mit ausgleichen. Und dann fällt die Bilanz sehr grau aus.

Die neuen Tarife und Ausbildungsvergütungen sind auf unserer Homepage oder bei unseren Betriebsräten zu beziehen.

Die Umsetzung der Tarifierhöhung wird bei Bayer erst mit dem Mai-Entgelt erfolgen. Dann werden die Erhöhungen für März und April nachgezahlt.



GBV LapID

Alle Beschäftigten, die Dienstfahrzeuge bewegen, sollen ab sofort die Gültigkeit ihrer amtlichen Führerscheine über das System LapID prüfen. Hierzu wird ein Aufkleber mit Chipfunktion aufgebracht. An speziellen Lesegeräten in den Kantinen oder z.B. an Shell-Tankstellen muss dann alle 6 Monate der beklebte Führerschein erfasst werden – und gilt dann im System als gültig vorgelegt.

Das Prüfverfahren mittels aufklebbarem Chip ist vom Verkehrsministerium anerkannt und innerhalb von Deutschland somit erlaubt. Sollten (im Ausland) Probleme entstehen, kann der Chip angeblich rückstandslos entfernt werden können. Eventuell entstehende Kosten werden von Bayer getragen.

Das neue Verfahren ist für alle Mitarbeiter, die Dienstfahrzeuge bewegen, verpflichtend. Einen Freiwilligkeitsvorbehalt – wie von der Belegschaftsliste gefordert – wollten weder Gesamtbetriebsrat noch Unternehmen vereinbaren. Die entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarung liegt vor und kann bei uns bezogen werden.

Einmalzahlung und Altersvorsorge - ab 2012 endlich mehrjährige Aktion

Nach langen und zähen Verhandlungen ist es endlich gelungen, das Unternehmen von einer Veränderung in den Regularien zur tariflichen Einmalzahlung und Altersvorsorge zu überzeugen.

Die Abfrage in 2011 für die Anlage der Chemietarifförderung wird fortan für 3 Jahre gelten: für 2012, 2013 und 2014. Nach der einmaligen Be-

antragung wird den Mitarbeitern direkt die unterschriebene Versorgungszusage zugesandt, eine Rücksendung eines unterschriebenen Vertrages ist dann nicht mehr nötig. So ist auch diese Hürde endlich beseitigt.

Um so wichtiger wird es, dass möglichst alle Beschäftigten ihre Leistungen einmalig beantragen. Dies

muss bis zum 31. August eines Jahres für einen Start im Folgejahr erfolgen. Wird die Frist versäumt, ist die Anlage für 1 Jahr nicht mehr möglich.

Der Beantragungszeitraum in 2011 für die Jahre 2012 bis 2014 beginnt voraussichtlich Mitte Juni und dauert bis Mitte August, wir werden nochmals darauf hinweisen.

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. 128, 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
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
Renate Kruk, GDD-GED-DMPK-DP NPW, Geb. 468, Tel. 4252

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

heriger Sicht der Geschäftsführung von den 144 Beschäftigten 22 KollegInnen entbehrlich macht.

Die BBS-Führung hat sich beim Holding-Vorstand hierfür grünes Licht geholt. Grundlage waren Umsatzprognosen, die für CS aber auch die Netzwerkbetreiber ab 2013 ungünstig eingeschätzt wurden.

Die Rechenspiele der BBS waren schon einmal völlig falsch und geschönt.

Die vom Gesamtbetriebsrat eingesetzte Beraterfirma Scopain konnte beweisen, dass die Zahlen in Millionenhöhe falsch waren und die Bilanz grob fehlerhaft erstellt wurde – ein Schelm, der Böses dabei denkt. Wieso sollte BBS plötzlich Rechnen gelernt haben und nicht mehr Äpfel mit Birnen vergleichen?



Haben die Herren Hartert und Fieseler auch den Konzernvorstand hinters Licht geführt?

Der Gesamtbetriebsrat lässt nun die Zahlen erneut von Scopain prüfen. Immerhin hat der Arbeitsdirektor der AG, Herr Dr. Pott, zugestanden, dass eine Einigkeit über die Richtigkeit der vorgestellten Grundlagenzahlen eine Voraussetzung sei – und bei Zweifel auch der Holdingvorstand Zweifel hegen könnte.

Die Prüfung durch Scopain wird 6 bis 8 Wochen in Anspruch nehmen. Die BBS-Führung führt unterdessen weiter Gespräche mit dem auserko-

renen Käufer. Sie war nicht bereit, die Gespräche bis zu einer abgeschlossenen Zahlenprüfung auszusetzen. Im Intranet erweckt sie längst den Eindruck, alles sei schon entschieden. Bis zu einer abschließenden Untersuchung von Scopain müssen wir in erster Linie an die eigenständige Fortführung in BBS-Regie glauben. Es bleibt das vorrangige Ziel, möglichst alle Arbeitsplätze bei Bayer zu erhalten.

Worst Case: Wenn Bayer seine unternehmerische Entscheidung trotz allem umsetzt und einen Teil der BBS verkauft, sind vom Betriebsrat lediglich noch die Wechselbedingungen zu beeinflussen. In einer sogenannten Überleitungsvereinbarung werden die Wechselbedingungen aller Mitarbeiter konkret beschrieben.

Hier müssen Schutzmechanismen festgeschrieben werden, also beispielhaft:

- kein Betriebsübergang für ältere Beschäftigte, insbesondere mit schon abgeschlossenen ATZ-Verträgen.
- Inanspruchnahme von Frühruhestand oder Aufhebungsverträge mit Abfindung analog GBV Personalanpassung
- Rückkehrmöglichkeit in die Bayer AG, wenn der neue Arbeitgeber innerhalb von 5 Jahren mit Arbeitsplatzabbau droht.
- Übernahme von speziellen IT-Aufgaben in die Bereiche zu den heutigen Kunden.

Die Kolleginnen und Kollegen bei ITO regeln heute das Funktionieren unserer EDV und Telefone.

Stellen wir uns doch nur mal vor, was passieren könnte, wenn dies mal nicht so reibungslos klappen würde!

LIFE
leadership flexibility
integrity efficiency

Klar ist auf jeden Fall, dass nach einer Vergabe der Tätigkeiten an die Siemens-Tochter SIDB der Service wesentlich schlechter wird. Denn allein das eingeholte Angebot beschreibt nur noch Standardaufgaben. Besonders muss dann auch besonders bezahlt werden. Das ist der BBS-Führung aber egal. Sie wollen sparen, koste es was es wolle. Weniger Allgemeinkosten für die BBS – können ja die anderen zahlen. Weniger Personal und Service – ist halt Pech für die restlichen Teilkonzerne. Weniger Zukunft für die eigenen Beschäftigten – Hauptsache der eigene Geldbeutel im Management klingelt.

Mitte Juni sollen alle BBS-Beschäftigten in gemeinsamen Versammlungen über die weiteren Schritte unterrichtet werden. Auch die Vertrauensleute sollen sich werksübergreifend austauschen.

Für die IG BCE und den Gesamtbetriebsrat müssten nun alle abgesprochenen Hausrate auf dem Prüfstand kommen: Das Unternehmen hat am Beispiel BBS aufgezeigt, dass ein Versprechen (durch Tarifvertrag) zur Arbeitsplatzsicherheit bei Lohnverzicht nur solange gilt, bis andere lukrative Geschäftsmodelle zu machen sind. Die Interessen der Beschäftigten spielen dabei keine Rolle.

Sind diese anscheinend skrupellosen, „harten und fieseren“ Methoden mit den neuen „LIFE“-Werten von Herrn Dekkers gemeint? Wer hat hier wohl etwas falsch verstanden...?



L ügen,
I ntrigen,
F alsche
E ntscheidungen?

Freistellung von der Arbeit und Bezug von Kinderpflege-Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

Kranke Kinder bedeuten für berufstätige Eltern immer Stress, so muss das Kind, das normalerweise in Betreuung ist (Kindergarten, Hort, Schule o.ä.) dann zu Hause versorgt werden. Da es in letzter Zeit immer wieder Fragen an den Betriebsrat gibt, möchten wir dazu hier noch einmal einige Hinweise geben.

Bei Erkrankung eines Kindes bietet der Manteltarifvertrag die Möglichkeit eine max. 2-tägige, bezahlte Freistellung von der Arbeit für die Betreuung des Kindes zu erhalten. Dies wird im HR-System unter Abwesenheitsart "Erkrankung des Kindes, Freistellung gemäß §8 MTV" eingegeben. Für diese zwei Tage wird eine ärztliche Bescheinigung, die die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege bescheinigt, benötigt. Diese Regelung gilt bei jedem neuen Krankheitsfall.

Reicht die Zeit von 2 Tagen nicht aus, muss eine zweite ärztliche Bescheinigung zur Krankenkasse weitergeleitet werden, und dann wird für die nachfolgende Zeit von der Krankenkasse, gemäß Sozialgesetzbuch Nr. 5 § 45 eine unbezahlte Freistellung mit Kinderpflege-Krankengeld gezahlt (für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben).

Die Krankenkasse zahlt für jedes Kind max. 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr Kinderpflege-Krankengeld, insgesamt jedoch höchstens 25 Arbeitstage pro Jahr pro Elternteil für

alle Kinder (max. 25 Tage Mutter + 25 Tage Vater). Alleinerziehende können 20 Arbeitstage pro Kind und Kalenderjahr erhalten, insgesamt max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr für alle Kinder.

Achtung: Für die Krankenkasse zählen Kalendertage – nicht Arbeitstage. Daher wird auch das Entgelt kalendertäglich gekürzt; d.h., arbeitsfreie Tage zählen mit!

Sollte die betreuende Person eines Kindes auch erkranken und eine Betreuung des gesunden Kindes nicht mehr gewährleistet sein, so zieht diese Regel leider nicht. Hier hilft aber z.B. eine **unbezahlte** Freistellung und die gleichzeitige Inanspruchnahme des Zuschusses der Krankenkasse für eine Pflegeperson. Fragen Sie bitte im Einzelfall vorab die Krankenkasse oder einen Betriebsrat.

Wie hoch ist das Kinderpflege-Krankengeld?

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf 70% des Brutto-Arbeitsentgeltes als Kinderpflege-Krankengeld. Allerdings sind Höchstgrenzen gesetzt: Es wird nicht mehr als 90% des bisherigen Netto-Arbeitsentgeltes gezahlt, tägliche Maximalsummen sind zu beachten. Vom Krankengeld sind noch Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge zu zahlen, Lohn-/Einkommensteuer fallen nicht an.

Betreuung durch andere Personen

Reicht auch diese Zeit nicht aus oder wollen sie eine solche Freistellung nicht in Anspruch nehmen,

so können sie auch eine nicht zum Haushalt oder zur Familie gehörende Person beauftragen, die **zeitweilige Pflege** Ihrer Kinder zu übernehmen. Dafür stellt die Krankenkasse auf Antrag einen Tagessatz zur Verfügung. Genauere und aktuelle Auskünfte erteilt die Krankenkasse.

Bitte erkundigen Sie sich in jedem Einzelfall nach den für Sie günstigsten Konditionen.

Für Pronova Mitglieder ist dies der Link zu dem Antragsformular incl. Erläuterungen:

<http://www.pronovabkk.de/Inhalt/PDF/Firmenservice/EntgelbescheinigungKinderkrankengeld.pdf>



Pandemie – und dann?

Vogel- oder Schweinegrippe: die Welle löste im vergangenen Jahr immer wieder die Diskussion um nötige Vorsorgemaßnahmen aus. Auch Unternehmen und Gesamtbetriebsrat wollten absprechen, was im Falle einer Pandemie bei Bayer zu tun ist. So wurden Maßnahmen zur Aufrechterhaltung wichtiger Produktionen oder Versuche beschrieben, Regeln für die Kontrolle der Gesundheit der Beschäftigten entwickelt – bis hin zur Abschottung der Betriebe als Quarantänebereiche.

Rechtlich problematisch

Sehr kritisch sehen wir die damit verbundene Entmündigung der Betriebsräte: Bei der Ausrufung einer Pandemie nach den Kriterien der WHO sollen die Mitbestimmungsrechte des Betriebsratsgremiums entfallen und auf 2 einzelne Personen des Betriebsrates übertragen werden: auf den Betriebsratvorsitzenden und den Sprecher des AGU-Ausschusses. Hier sind wir der Auffassung, dass dies rechtlich nicht geht und falsch ist. Wir fordern den Elberfelder Betriebsrat auf, sich selbst zu verpflichten, alle nötigen Entscheidungen im Pandemiefall gemeinsam im Gremium zu treffen.

Terminhinweis:

Die nächste Betriebsversammlung ist als Vollversammlung mit Herrn Dr. Dekkers für Donnerstag, den 21.7.2011 in der Sporthalle Rutenbeck geplant.

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

Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,

Leistungsstarke IT für effiziente Zusammenarbeit !

Unter der Überschrift wird bei Bayer für die Einführung des PWP (Personalized Work Place) Programms geworben.

Produktiver, agiler und flexibler – das sind die Schlagworte, die das Ziel der zahlreichen neuen Microsoft Programme umreißen.

Mit Einführung der



neuen Arbeitsplatzumgebung werden sich nicht nur „visionär“ die standortübergreifende Zusammenarbeit und die interne wie externe Kommunikation verändern, sondern auch die gesamte Unternehmensperformance beeinflusst.

Benötigt wird zuerst das aktuelle Betriebssystem Windows 7. Diese Umstellung ist bei BBS angelaufen und wird bei BSP für einige Rechner bereits in den nächsten Wochen umgesetzt.

Ein wesentlicher Faktor ist die Umstellung der langjährigen Lotus-Notes-Email-Umgebung auf die neueste Version von Microsoft Outlook 2010, sehr zum Bedauern vieler Kolleginnen und Kollegen.



Sametime gehört bald der Vergangenheit an und wird durch die ebenfalls neueste Version des Office Communication System mit Namen „Lync“ ersetzt. Hierüber sind Chats, Videokonferenzen oder gemeinsame Dateibearbeitungen möglich. Die Ausstattung der PCs mit einer Webcam und Mikrofon soll in Büros zum Standard werden. Ob dies wirklich überall so auf- bzw. umgerüstet wird, konnten wir noch nicht in Erfahrung bringen - wir zweifeln dies jedenfalls stark an. Hinzu kommt noch ein umfangreiches Office-Paket, das aus unterschiedlichen Komponenten besteht, die neben Textverarbeitung, Tabellenkalkulation und Präsentationsprogramm auch Datenbanksoftware und die Kommunikationsplattform SharePoint 2010 enthält.

Unter SharePoint 2010 wird quasi eine virtuelle Festplatte im Netzwerk zur Verfügung gestellt, die den Anwender berechtigt, Dateien mit anderen Nutzern im selben zugelassenen Sharepointbereich

zu teilen. Das ermöglicht z.B. auch zur gleichen Zeit im selben Dokument zu arbeiten.

Auf einer ansprechenden Oberfläche können verschiedene Programme zusammen angezeigt werden und die Programmstruktur löst sich scheinbar auf. Es wird nach Art von Microsoft alles viel stärker ineinander verwoben, als wir es bisher gewohnt sind.

Ein große Umstellung und Umgewöhnung jedes Einzelnen ist auf jedenfall Fakt.

Alle Mitarbeiter konnten sich das Office-Paket auch für zu Hause herunterladen, was viele auch genutzt haben. So können die Kolleginnen und Kollegen die Software auch privat nutzen und sparen Bayer so eine Menge Schulungskosten, da sie sich in ihrer Freizeit damit beschäftigen. Toll.

Wir sind aber der Meinung, dass das Unternehmen nicht um eine umfangreiche Schulung herum kommen wird.



So schön dies alles in der Broschüre des Unternehmens klingen mag, in den Ausführungen wird es eine Quittung geben: denn es soll wie immer ein finanzieller Gewinn unterm Strich fürs Unternehmen dabei herauskommen. Sicherlich führt es zu einer weiteren Arbeitsverdichtung und damit mehr Stress am Arbeitsplatz.

Bis alle Anwendungen an allen Arbeitsplätzen störungsfrei laufen und die Migration mit bisherigen Anwendungen eingerichtet sind, werden wohl noch etliche Tage vergehen....

Schön, dass dies eine der Aufgaben der BBS-Kollegen ist, die das Unternehmen gerade verkauft.... (siehe auch gesonderten Artikel). An „selbst-heilende Programme“, die BBS zukünftig verspricht, glauben wir ernsthaft nicht.

Neue Telefonie – über das Internet

Die Technik hat sich längst fortentwickelt. Telefonieren über feste Leitungen mit Einzeltarifen ist auch in den privaten Haushalten längst einer Flatrate gewichen. Flatrates funktionieren immer als IP-Telefonie: die Übertragung der Sprache wird digitalisiert über das Internet versandt.

Um dies umzusetzen und zu regeln, haben Bayer und der Gesamtbetriebsrat nun auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung beschlossen. Diese beinhaltet die Einführung der neuen Technik, verbunden mit weiteren Funktionen an den noch auszutauschenden Telefonendgeräten. Wann genau dies in Wuppertal passiert, ist noch fraglich. Denn die bisherigen Telefone gelten als Notfalleinrichtung. Heute funktionieren unsere Telefone auch bei einem Stromausfall, da die Telefonnetze über einen eigenen Schwachstrom verfügen.

Die neuen angedachten Endgeräte der IP-Telefonie sind ohne Strom nicht zum Leben zu erwecken. Deshalb haben die Sicherheitsfachleute bislang ihr Veto zum Telefonausch eingelegt.

Die jetzt verabschiedete Gesamtbetriebsvereinbarung ist nach unserer Einschätzung laienhaft und voller handwerklicher Fehler:

Die vereinbarten Systeme und Funktionen werden nicht beschrieben, die Auflistung der möglichen Daten ist nicht abschließend.

Der letzte Satz der Vereinbarung ist bezeichnend: Ist ein Teil der Vereinbarung unwirksam, „*verpflichten sich die Parteien nach einer Regelung zu suchen, die der unwirksamen am nächsten kommt.*“

Warum suchen sie nicht besser nach einer „*wirksamen*“ Formulierung?

VEK und VEZ: Eine Posse bei Product Supply

Ein Satz vorweg: Es gab eine Mitarbeiterbeteiligung in ordentlicher Höhe, die eigentlich alle zufrieden stellen müsste.

Dennoch: Nachdem die ersten Werte zur Berechnung der VEZ und der VEK veröffentlicht wurden, häuften sich die irritierten Nachfragen insbesondere im Bereich Product Supply (PS). Der Grund wurde täglich nachvollziehbarer.

BHC ist der einzige Teilkonzern, der in Deutschland seine Erfolgsbeteiligung auch noch in einzelne budgetführende Einheiten aufspaltet: BSP, Animal Health und PS.

Allein dies bedeutet, dass die KollegInnen aus Forschung und Entwicklung die BSP-Werte für ihre VEZ/VEK einsetzen dürfen, die KollegInnen aus PS die (diesmal) höheren Werte für PS.

Dann aber entschied Herr Dr. Klusik für seinen PS-Bereich die Werte nochmals in weitere budgetführende Einheiten aufzusplitten und dies für die Leitenden Mitarbeiter auch zur Berechnung der VEK anzuwenden. „Bessere Transparenz“ war seine Begründung.

Wir nennen es „Blödsinn“.

Diese weitere Aufspaltung ist ein klarer Verstoß gegen die geltende Gesamtbetriebsvereinbarung. Der Gesamtbetriebsrat meckert zwar – aber setzt sich nicht durch. Dort herrschte mehrheitlich die Angst, dass die Auszahlung Ende April sonst blockiert würde. Fürs nächste Jahr aber will man Stärke zeigen...!

Die Elberfelder Vertreter im Gesamtbetriebsrat waren mit dem „Weichspülengang“ nicht einverstanden, konnten sich aber nicht durchsetzen.

Was lehrt uns das?

Trotz leichter Wortradikalität im Gesamtbetriebsrat hat sich nicht viel geändert: Die Bereitschaft, Bayer bei Verfehlungen die Daumenschrauben anzuziehen, ist noch sehr verbesserungsfähig.

Wir halten die eingeschlagene Richtung, die VEZ

und VEK immer verworrener zu gestalten für falsch.

Ein einheitlicher Bonus für alle Bayermitarbeiter nach altem Muster wäre wesentlich einfacher und damit besser.



Präventive Gesundheitsvorsorge

Untersuchungen werden nicht von allen angenommen.



Im Rahmen der Vereinbarung zur Demografie wurde für alle Beschäftigten eine umfangreiche Vorsorge-

untersuchung vereinbart. Je nach Geburtsjahr und Monat bekommen die Beschäftigten das schriftliche Angebot, bei der werksärztlichen Abteilung (oder einem anderen Arzt ihres Vertrauens) einem umfangreichen Gesundheitscheck zu machen.

Die Rückmeldungen der letzten Wochen zeigen, dass es noch vielfach Vorbehalte gibt und nur eine geringe Quote sich tatsächlich zum individuellen Check meldet.

Die Rückmeldungen der KollegIn-

nen, die bereits teilgenommen haben, sind durchweg sehr positiv. Sie loben das umfangreiche Untersuchungspaket und sind dankbar für Tipps zur individuellen Gesundheitsvorsorge.

Werksarzt Dr. Martin Peltzer, der gerade die Leitung der Elberfelder Abteilung übernommen hat, versichert allen Beschäftigten, dass selbstverständlich keine Daten oder Ergebnisse an Dritte (oder gar den Arbeitgeber) weiter gegeben werden. Alle ermittelten Gesundheitsdaten bekommt ausschließlich der Mitarbeiter selbst – er entscheidet dann selbst, was er damit macht.

Wir finden das Gesundheits-

angebot gut und möchten Sie ermutigen, es auch anzunehmen. Nehmen Sie Ihren Check wahr und schenken Sie Ihrer Gesundheit mehr Aufmerksamkeit.



Rückblick zum Vorschlagswesen (BiP)

Die Tabelle stellt die Gesamtzahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge der Jahre 2009 und 2010 dar. Die Gesamtzahl ist rückläufig, was auch den Trend der letzten 5 Jahre widerspiegelt. In dieser Zeit ist die Zahl der eingereichten Verbesserungsvorschläge um 14% zurück gegangen.

In der 3. Zeile werden die abgeschlossenen Verbesserungsvorschläge dargestellt. Diese beinhalten auch Vorschläge aus den Vorjahren. Es gibt hier einen Bearbeitungsstau und häufig relativ lange Wartezeiten, bis ein Vorschlag abgearbeitet und bewertet worden ist. Die Realisierungsquote der abgegebenen Vorschläge liegt bei 50 % bzw. 52 %. Die letzte Zeile enthält die Prämien, die für die realisierten Vorschläge insgesamt in dem jeweiligen Jahr ausgeschüttet worden sind. Vergleicht man diese Zahlen mit den Vorschlägen (198 an der Zahl), die für das Unternehmen einen rechenbaren Nutzen haben, so wird jedem klar, wie lukrativ ein Vorschlagswesen für das Unternehmen ist:

Vorschläge	2009	2010
Gesamtzahl	5213	4784
Abgeschlossene Vorschläge	5077	5066
Realisierte Vorschläge	2537	2644
Prämien gesamt für realisierte Vorschläge	1.271.291,- EUR	1.376.717,- EUR

So wurden für diese 198 Vorschläge im letzten Jahr Einsparungen ermittelt, die einen Einjahresnutzen über alle Bereiche in Höhe von 5.315.137,- Euro ausmachen.

2009 waren es 191 Vorschläge und ein Einjahresnutzen von 3.771.124,- Euro.



Demgegenüber sind die oben ausgeschütteten Zahlen doch wirklich gering und offensichtlich gut investiertes Geld.

Da wir allen Vorgesetzten zutrauen, dass sie diese Zahlen lesen und vergleichen können, möchten wir Sie auffordern, in Zukunft ihre MitarbeiterInnen bei Vorlage eines Verbesserungsvor-

schlags zu unterstützen. Denn hierin steckt echtes Einsparpotential, das Sie unserem Arbeitgeber doch sicher nicht vorenthalten wollen...!

Für Statistiker hier noch ein paar Zahlenschmankerl zum Schluss: Vergleicht man 2009 und 2010 miteinander, so erhöhte sich der durchschnittliche Nutzen pro berechnetem Vorschlag von 19.744,- EUR auf 26.844,- EUR.

Die höchste Einzelprämie betrug letztes Jahr 43.234,- EUR und wurde an einen Mitarbeiter von BMS ausbezahlt. 2009 erhielt ein Mitarbeiter von BCS die höchste Einzelprämie in Höhe von 36.866,- EUR.

Alle, die jetzt Lust bekommen haben, sich einen Verbesserungsvorschlag auszudenken: Es gibt die Möglichkeit, unter <http://www.bip.bayer.de/> sich ein Formular auszudrucken, das man bei seinem Chef abgibt.

Zeugnisse jetzt besser?

Da sage einer mal, Bayer würde nicht von Schering lernen....

Schon seit langem kannten die Scheringianer ein EDV-gestütztes Zeugniserstellungsprogramm, das den Vorgesetzten half, die richtigen Worte zu finden. Bei Bayer saugten sich einige Chefs noch immer die dollsten Formulierungen aus dem Kopf - was nicht immer positiv war. Denn so manche nett klingende Formulierung bedeutet etwas völlig anderes.

Die „Kodierung“ von Zeugnistexten füllt ganze Bücher. Endlich hat Bayer was gelernt. Fortan werden alle Zeugnisse nur noch mit abgestimmten Standardsätzen versehen. Nach Anklicken der Bewertung sind die Formulierungen vorgegeben und vom Vorgesetzten nicht veränderbar. Nach der Erstellung des Entwurfes

sollen Mitarbeiter und Chef gemeinsam feststellen, ob alles richtig ist. Erst dann erfolgt die offizielle Freigabe mit allen nötigen Unterschriften.

Wir werden beobachten, ob das neue Verfahren so gut läuft, wie es alle Beteiligten hoffen.

Gute Arbeit bleibt aber weiterhin eine Voraussetzung für ein gutes Zeugnis.



Pausenregelung in Gleitzeitsystemen

Aufgrund von vielen Nachfragen zur Pausenregelung im Gleitzeitsystem für Voll- und Teilzeit sind hier noch mal die aktuellen Daten aufgelistet, die für alle Bereiche gleichermaßen gelten:

Die hier aufgeführten Zeiten werden automatisch im Zeitsystem hinterlegt und abgerechnet. Die Arbeitszeit kann (in Abstimmung mit dem Vorgesetzten) mittels einer verlängerten Pause für max. 3 Stunden unterbrochen werden.

Arbeitszeit	Vollzeit	Teilzeit
bis 3 ¾ Std	Keine Pause	Keine Pause
ab 3 ¾ Std	aufbauend 15 Minuten	aufbauend 15 Minuten
ab 5 ¾ Std	aufbauend weitere 40 Minuten	aufbauend weitere 15 Minuten
ab 7 Std.		aufbauend weitere 25 Minuten

Langerfelder Schauergeschichten

So geht das Wuppertaler Unternehmen EDE mit seiner Betriebsratsvorsitzenden um.



Nachdem das Unternehmen EDE in Wuppertal-Langerfeld (ca. 800 MA) eine neue Geschäftsführung bekommen hatte, wurde der Ton gegenüber einigen kritischen Betriebsräten schärfer. Durch verschiedenste Aktionen bei der Betriebsratswahl 2010 hatte es die Firma geschafft, eine für sie genehmere Zusammensetzung zu bekommen. Seit dem versucht EDE die unbequeme Betriebsratsvorsitzende mit bislang 4 Kündigungen loszuwerden.

Die erste von 4 Kündigungen ist vom Tisch, nachdem das Gericht festgestellt hat, das eine Freizeitaktivität während einer längeren Krankheitsphase nicht zu beanstanden war. „Ein genesungswidriges Verhalten sei nicht zu erkennen,“ so das Gericht. Danach wurde eine zweite Kündigung nachgeschoben: Die Betriebsratsvorsitzende soll einzelne Betriebsräte beleidigt und bedroht haben. Das Betriebsratsgremium stimmte diesem Kündigungsbegehren sogar mit einer knappen Mehrheit zu. Dies zeigt, dass ein faires Miteinander im EDE-Betriebsrat derzeit nicht möglich ist. Denn grundsätzlich lernen alle (gewerkschaftlichen) Betriebsräte, dass man Kündigungsbegehren möglichst nicht zustimmt – erst recht nicht bei solchen fadenscheinigen Geschichten. Es gibt eben leider auch Betriebs-

räte, die meinen, sich als Richter betätigen zu müssen. Für EDE haben diese sicherlich einen guten Job gemacht. Vielleicht zahlt es sich ja für sie aus.

Der BR-Vorsitzenden wurde unter anderem vorgeworfen, Waffen im Betriebsratsbüro gelagert zu haben. Eine Durchsuchung blieb erwartungsgemäß ergebnislos. Dann wurde ihre Wohnung von der Polizei gefilzt - und auch nichts gefunden. Die Polizei entschuldigte sich anschließend bei ihr. Die angebliche "Waffe" entpuppte sich später als Pfefferspray zur Abwehr von Hunden.



Weiterhin wird ihr vorgeworfen, Kollegen verbal bedroht zu haben. EDE versucht auch den kleinsten Anlass zur Kündigung zu finden. Man bekommt immer mehr den Eindruck, das hier wirklich alles getan wird, um die BR-Vorsitzende aus dem Unternehmen zu werfen. Dazu ist EDE jedes Mittel recht, selbst wenn man einen Teil der Betriebsräte instrumentalisiert. Vielleicht sollte unser Herr Dekkers dem EDE-Management mal seine LIFE-Kampagne erläutern... Es bleibt abzuwarten, was EDE noch so alles ausgräbt. Wir werden den Fall weiter verfolgen.

