



Belegschaftsinfo

Nr. 216; 6.7. Februar 2013

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Probandenstation vor Verkauf

Nun ist es beschlossen: die Probandenstation für die Phase I in Geb. 429 wird an eine externes Institut mit Hauptsitz in Andernach (bei Koblenz) verkauft. Zusammen mit der Wuppertaler Einheit wird auch die Berliner Station den Besitzer wechseln, voraussichtlich Ende Mai 2013. Betroffen sind insgesamt 30 Beschäftigte, davon 12 in Wuppertal. Die Bedingungen für einen Betriebsübergang auf einen neuen Eigentümer müssen nun noch ausgehandelt werden. Für den Übergang sind noch viele Fragen offen. Die Wunschliste der Beschäftigten ist verständlicherweise lang. Wir begrüßen ausdrücklich, dass Bayer von einer Absicherungszeit von 5 Jahren redet. Der gesetzliche Rahmen bei einem Betriebsübergang (gemäß §613a BGB) garantiert maximal für ein Jahr die Beibehaltung der Arbeitsbedingungen. Deshalb ist es so wichtig, einen längerfristigen Schutz unserer KollegInnen jetzt vertraglich zu sichern.

Da der neue Eigentümer nicht tarifgebunden ist und keine vergleichbare Altersvorsorge anbietet, müssten adäquate Bedingungen vereinbart werden. Wir wollen, dass unsere KollegInnen ohne Verluste zu dem neuen Arbeitgeber wechseln können und ihre Besitzstände auch dauerhaft behalten. Welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet der neue Arbeitgeber? Wir wollen dauerhafte Bestandszusagen zu den internen auftragnehmenden Bereichen der klinischen Chemie, weiteren Bereichen von Clinical Sciences oder z.B. der Bioanalytik.

Eine Verhandlungskommission mit Betriebsräten aus Berlin und Wuppertal wird die Bedingungen für eine Überleitungsvereinbarung in den kommenden Wochen aushandeln.



Von Bayer gekleidet von allen beneidet ?

Vor ein paar Wochen ist dem Betriebsrat mitgeteilt worden, dass die Arbeitskleidung wieder mit dem Bayer Logo und Bayer-Farben (blau und grün) versehen werden soll. Das Unternehmen möchte auch nach außen ein einheitliches Bild darstellen und die Identifikation mit der Firma fördern (Corporate Identity). Das hat zur Folge, dass fast alle Mitarbeiter, die Arbeitskleidung tragen, auch neue Kleidung bekommen. Einzelne Schutzkleidungen (PSA) bleiben zunächst unverändert. Der Wechsel der Arbeitskleidung führt aber nicht

dazu, dass man jetzt auch darüber nachdenkt, in dem ein oder anderen Bereich eventuell „noch bessere“ Arbeits- und Schutzkleidung anzuschaffen. Nein, jeder bekommt die Arbeitskleidung in der gleichen Qualität, die er auch vorher hatte. Das diese Aktion viel Geld verschlingen wird, ist jedem klar. Die Frage die sich uns aufdrängt ist doch wohl, ob man mit dem Geld nicht Sinnvolleres anstellen kann. Wir hätten da jede Menge Ideen, z.B. die Kollegen im Schichtbereich aus den unteren Entgeltgruppen mal anzuheben.

Teil- Betriebs- versammlungen:

Der Betriebsrat führt im Februar jeweils eine Teilversammlung im Werk an der Wupper und im Forschungszentrum durch:

Geb. 308, 1.OG:
Dienstag, 19. Februar 2013,
ab 8:30 Uhr

Geb. 459, Hörsaal
Freitag, 22. Februar 2013,
ab 8:30 Uhr

Wir bitten alle Beschäftigten um rege Beteiligung. WIR wollen eure Meinung hören.

„Weihnachtsstillstand“ 2013/ 2014

Vor wenigen Tagen wurde für Forschung und Entwicklung am Bayer Pharma Standort Elberfeld und Köln vereinbart, das vom 23. Dezember 2013 bis zum 3.1.2014 die Bereiche geschlossen werden. Für Vollzeit-/Teilzeitmitarbeiter/-innen in Gleitzeit gilt folgende Regelung:

Die Mitarbeiter/-innen haben die Möglichkeit, GLAZ-Ausgleich unabhängig von den allgemein bestehenden Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Die Gesamtzahl der für die jeweiligen Bereiche vereinbarten GLAZ-Ausgleichstage darf dabei aber für das Jahr 2013 nicht überschritten werden.

Für Mitarbeiter in flexiblen Gleitzeitmodellen gelten die vereinbarten Regelungen.

- Inanspruchnahme von Tarif-

urlaub 2013

- Ausgleich von Mehrarbeit
- Unbezahlter Urlaub
In begründeten Einzelfällen werden Ersatzarbeitsplätze angeboten.

Die für die Stillstandstage (23.12.2013 bis 03.01.2014) notwendigen Einsätze von Mitarbeitern werden bis zum 15.12.2013 verbindlich festgelegt.

In Absprache mit Betriebsrat und Human Resources können für Einzelfälle abweichende Regelungen getroffen werden.

Für die Tage 2. und 3. Januar 2014 haben wir die Inanspruchnahme von Tarifurlaub aus 2013 als zulässig geregelt.

Damit ist endlich die lästige Hängepartie für die ersten Tage des neuen Jahres frühzeitig erledigt.

Noch etwas, wo wir einsparen könnten...?!



Neue Abrechnung

Aufgrund neuer Gesetzmäßigkeiten sind die Firmen gezwungen, sämtliche Beträge, die einen geldwerten Vorteil beinhalten, gesondert auf der Gehaltsabrechnung auszuweisen. Das wiederum hat zur Folge, dass in Zukunft die Abrechnungen wesentlich umfangreicher werden.

Auf der letzten GBR Entgelt-Ausschuss-Sitzung wurde uns die neue Abrechnung vorgestellt. In der Runde haben wir bemängelt, dass es so viele Abkürzungen gibt. Bei der Menge der Positionen, führt dies sehr zur Verwirrung und ist somit für den Laien kaum mehr verständlich. Dies wollte man noch abstellen, in welcher Form auch immer. Entweder wird es ein Beiblatt mit den Erklärungen geben, oder die Erklärungen werden auf die Rückseite gedruckt.

Die Umsetzung wird frühestens im zweiten Quartal 2013 erwartet: so lange braucht das Unternehmen, um die EDV im Hintergrund anzupassen.

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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310

Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177

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

Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

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

Recruiting Redesign:

„Mitarbeiter werben Mitarbeiter“

Der gigantischen Werbemaschine Bayer gehen die Ideen aus: jetzt sollen die Beschäftigten selbst für Nachwuchs sorgen. Ganz falsch ist die Idee sicher nicht. Natürlich kennen wir gute Leute außerhalb von Bayer. Doch seit wann will das Management unsere Empfehlung hören?

Wie soll das neue Verfahren laufen?

Eine Mitarbeiterwerbung ist der Einstellungsvorschlag eines externen Kandidaten durch einen aktuellen Bayer-Mitarbeiter.

Der Mitarbeiter identifiziert und schlägt Kandidaten vor, die er kennt und für offene Positionen bei Bayer als geeignet erachtet.

Der vorgeschlagene Kandidat muss sich bewerben und dabei den Namen des vorschlagenden Mitarbeiters nennen.

Vorschläge sollen belohnt werden!

Mit Erfolgsprämien werden unsere Personalvorschläge geködert. Wird der vorgeschlagene Kandidat eingestellt, gibt's Geld: im Gespräch waren 2.000 EUR pro Vermittlung!

Da beruhigt es nicht, wenn Mitarbeiter der Personalabteilungen oder der einstellende Manager selbst davon ausgenommen werden.

Wir befürchten hier einen neuen „Schwarzmarkt“.

Wenn ich mehr als einen Kandidaten werbe, ist das doch schon "gewerbsmäßige Personalvermittlung". Da könnte Bayer doch noch eine Metro-Einkaufskarte für Selbstständige drauflegen, oder?

Der Gesamtbetriebsrat hat diesen Unternehmenswunsch bislang abgelehnt.

Gut so.

Neue Vereinbarungen für Leitende Mitarbeiter

Nicht alles erzeugt Freude

Am 12. Dezember 2012 verabschiedete der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen zwei neue Gesamtbetriebsvereinbarungen, die ab Januar 2013 in Kraft treten: GBV „Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ (GBV LM1)

GBV „Funktions- und Aufgabenorientierte Arbeitszeit der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertragsstufe 1“ (GBV FAA-LM)

Grundsatz der leistungsorientierten Vergütung

Die GBV LM 1 ersetzt die bisherige Regelung aus dem Jahre 1996. Die Bezahlung der LMs unterscheidet sich von dem System der Entgeltgruppen im Tarifbereich:

Es werden leistungsbezogene, individuelle Funktionseinkommen in 3 Entgeltbändern festgelegt. Entscheidend für eine Klassifizierung innerhalb von LM1 ist die Stellenbewertung nach der HAY-Methode. Grundlage dafür ist eine möglichst umfassende und genaue Beschreibung der Arbeitsinhalte. Mit Hilfe einer sogenannten Merit-Matrix ermitteln die Vorgesetzten zukünftig Einstufung und Weiterentwicklung: die Anpassung des individuellen Funktionseinkommens unter Berücksichtigung der persönlichen Leistung und der jeweiligen Lage im Entgeltband erfolgt jährlich.

Die Anwendung der Merit-Matrix erfüllt die LMs nicht mit durchgängiger Freude. Denn durch die weiterhin bestehende Empfehlung, bei der Beurteilung der LMs die Verteilung von guten aber auch schlechten Noten zu beachten, bleiben alte Gefühle der Ungerechtigkeit aktuell. „Einer muss immer der Schlechte sein...“

Für Ernennungen aus dem Tarifbereich in die Vertragsstufe 1.1 gibt es mit der Einführung der sogenannten "Erfahrungskomponente LM 1.1" eine Neuregelung hinsichtlich der Anpassung der Funktionseinkommen. Beförderungen und Umstufungen im LM-Bereich finden nun 4mal pro Jahr statt.

Gut geregelt ist zukünftig, dass sich die Bandbreiten der Entgeltbänder gleichermaßen bei Tarifierhöhungen nach oben entwickeln.

Prinzip der funktions- und aufgabenorientierten Arbeitszeit

Mit der GBV FAA-LM 1 beschreiben die Betriebsparteien den Wert und die Bedeutung der persönlichen Dispositionsfreiheit für die Tätigkeit der Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und deren Rahmenbedingungen.

Die Arbeitszeit soll sich an den wahrzunehmenden Aufgaben sowie den Erfordernissen des Betriebes orientieren.

Alle Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen (auf dem Papier) unverändert über eine individuelle Dispositionsfreiheit, also die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit im Rahmen der zugewiesenen Aufgabe flexibel und sachgerecht zu planen und eigenverantwortlich zu steuern. Sie müssen es aber gegenüber ihren Vorgesetzten selbst durchsetzen.

Eine zeitliche Messung oder Bewertung der persönlichen Anwesenheit am Arbeitsplatz findet für Leitende Mitarbeiter weiterhin nicht statt.

Die neue GBV sieht aber vor, dass die Leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter künftig selbständig die Arbeitszeit dokumentieren, die über die werktägliche Arbeitszeit (Mo-Fr) von acht Stunden (ohne Pausen) hinausgeht. Diese Aufzei-

chnung ist auch für alle Arbeitszeiten an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen erforderlich.

Die Dokumentation ist auch durch das Arbeitszeitgesetz vorgeschrieben und wird nun vom Arbeitgeber an die LMs selbst delegiert.

Das erscheint uns ebenso unpraktikabel wie fehleranfällig uns stößt auf wenig Gegenliebe.

Wir glauben nicht, dass dadurch die persönliche Arbeitszeitbelastung eingegrenzt wird.

Aber: es ist deutlich, dass das Unternehmen an die Verantwortung der LM's appelliert, die Arbeitszeit im Auge zu behalten und ein „gesundes Maß“ anzulegen. Hier hoffen wir auf entsprechendes Rückkrat: Mann und Frau müssen auch mal „nein“ sagen können und dürfen sich nicht zeitlich ausnutzen lassen.

Einzig positiver Effekt ist die etwas klarere Regelung zur Inanspruchnahme der Altersfreizeit in dieser Beschäftigtengruppe. Vollzeitbeschäftigte Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das 57. Lebensjahr vollendet haben, können in Zukunft pro Kalendermonat einen Tag bezahlte Altersfreizeit in Anspruch nehmen.

Allerdings fehlen den LMs gegenüber den Tarifmitarbeitern somit noch immer 4 Anspruchstage.

Jeder Schreibtisch bei uns ist mit individuellen Sehhilfen, Hörapparaten und prostata-schonenden Rollstühlen ausgestattet! Kostenlose Senioren-Handys mit extra großen Tasten sind selbstverständlich. Und wir gewähren jedem Mitarbeiter einmalige Beihilfen für Hüftoperationen, Herzschrittmacher, Bypasses und künstliche Zähne!! Sagen Sie Ja, bitte, nehmen Sie den Job!!!



Demografischer Wandel auf dem Arbeitsmarkt: Der Kampf um die Ätten beginnt!!

Änderungen 2013

Beitragsbemessungsgrenzen:

Die Beiträge zur Pflegeversicherung erhöhen sich von 1,95% auf 2,05%, für Kinderlose (ab dem 24. Lebensjahr) auf 2,30%.

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 52.200€ (das entspricht 4.350€ monatlich).

Übersteigt das Bruttoeinkommen die Pflichtgrenze, können ArbeitnehmerInnen in eine private Krankenversicherung wechseln. Oft ist es sinnvoller, als freiwillig Versicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung zu bleiben.

Für ArbeitnehmerInnen, die bereits am 31.12.2002 versicherungsfrei waren, beträgt die Jahresarbeitsentgeltgrenze 47.250 €.

Die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt in den alten Bundesländern um 200€ auf 5.800€ pro Monat. In den neuen Bundesländern steigt sie um 100€ auf 4.900€ pro Monat. Das vorläufige Durchschnittsentgelt in der gesetzlichen Rentenversicherung wird für 2013 auf 34.071€ pro Jahr festgesetzt.

Elterngeld:

Beim Elterngeld gibt es ab 2013 viele Neuerungen. Im November 2012 wurde das „Gesetz zur Vereinfachung des Elterngeldvollzugs“ verabschiedet. Leider wird dadurch auch manches schlechter. Gleich bleibt:

Elterngeld wird auch zukünftig für max.12 Monate + 2 „Partnermonate“ bezahlt (wenn auch der andere Elternteil mind. 2 Monate Elternzeit nimmt)

Das Mutterschaftsgeld wird voll auf das Elterngeld angerechnet, so dass erwerbstätige Mütter nur noch max. 10 Monate Elterngeld erhalten. Die Höhe der Leistungen bleibt ebenso bei 65% des früheren Nettoeinkommens, bzw. bei max. 1.800€.

Was sich ändert, ist die Art der Berechnung des Netto-Einkommens: bisher wurde das wirkliche Netto-Gehalt der letzten 12 Monate für die Berechnung zugrunde gelegt. Jetzt wird ein „fiktives“, pauschal errechnetes Netto-Gehalt benutzt. Wer Elterngeld beziehen möchte, sollte sich z.B.

im Internet unter dem Stichwort „Elterngeldrechner 2013“ auf jeden Fall weitergehende Informationen besorgen.

Betreuungsgeld:

Eltern, die ihre Kinder nicht in eine KiTa oder einen Kindergarten bringen, erhalten ab September die umstrittene Leistung des Betreuungsgeldes. Sie beträgt 100€ für ein- bzw. zweijährige Kinder.

Lohnsteuerkarte:

Die elektronische Lohnsteuerkarte ist nun endgültig eingeführt.

Wer bisher auf seiner „Papier“-Steuerkarte Freibeträge eingetragen hatte, muss diese neu beantragen. Den Antrag dafür kann man im Internet herunterladen.

Minijobs:

Für neu geschlossene Minijob-Verträge gilt nun eine Verdienst-Obergrenze von 450 Euro. Außerdem müssen nun auch automatisch Rentenversicherungsbeiträge abgeführt werden. Dies gilt für Minijobverträge, die ab dem 01.01.2013 geschlossen werden. Der Arbeitgeber zahlt für einen Minijob den Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung in Höhe von 15 Prozent des Arbeitsentgelts. Der Minijobber muss nur die geringe Differenz zum allgemeinen Beitragssatz von 18,9 Prozent im Jahr 2013 ausgleichen. Das sind für den Minijobber dann noch 3,9 Prozent Eigenanteil.

Porto:

Das Porto für Standardbriefe beträgt seit dem 1. Januar 58 Cent. Wer noch alte 55 Cent Briefmarken besitzt, kann 3-Cent-Marken dazu kleben.

Praxisgebühr:

Die 10 € Praxisgebühr, die pro Quartal bei einem Arztbesuch fällig waren, entfallen.

Autofahren:

Wer seinen Führerschein dieses Jahr erstmalig macht oder das alte Formular verloren hat, bekommt nun noch einen für 15 Jahre ausgestellt. Danach muss wieder ein „neuer Lappen“ beantragt werden. Es erlischt aber nicht die Fahrerlaubnis, sondern nur die Gültigkeit des Dokuments.

Durch die Erneuerung nach 15 Jahren sollen Foto und Daten auf halbwegs aktuellem Stand gehalten werden.

Rentenbeitragssatz sinkt, Renteneintrittsalter steigt:

Der Rentenbeitragssatz sinkt zum 1. Januar 2013 von 19,6 auf 18,9 Prozent.

Auf dem Weg zur Rente mit 67 erreicht die schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze die zweite Stufe: Neu-Rentner des Geburtsjahrgangs 1948 müssen 2013 für eine abschlagfreie Rente zwei Monate über ihren 65. Geburtstag hinaus arbeiten. Im Jahr 2029 ist dann der Prozess beendet, die Rente mit 67 erreicht.

Rundfunkgebühr:

Pro Wohnung/Haushalt wird die Rundfunkgebühr nur noch einmal fällig. Die Zahl der Fernseh- und Radiogeräte oder die Zahl der Mitbewohner spielt keine Rolle mehr. Die Rundfunkgebühr beträgt - wie bisher - 17,98 Euro im Monat. Grund für die Umstellung ist, dass mit Computer oder Smartphone überall Rundfunk und Fernsehen empfangen und gecastet bzw. gehört werden kann. Immer mehr Personen meldeten deswegen ihre Fernseher und Radios zu Hause ab, was die Einnahmen der öffentlich-rechtlichen Sender sinken ließ. Durch die neue Form der Abrechnung soll dies nun gestoppt werden.



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

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

Überarbeitung der Gesamtbetriebsvereinbarung

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Über ein paar Veränderungen im Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) haben wir schon vor Monaten berichtet. Ebenso über die Zielsetzung des Verfahrens.

Nun wird auch die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) dazu verändert und soll in nächster Zeit im GBR beschlossen werden.

Die Regelung betrifft MitarbeiterInnen, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten mehr als 42 Tage krank waren, und dient der Unterstützung und der Verbesserung der Gesundheitssituation.

Was sind nun die wichtigsten Änderungen zum alten Verfahren?

- Alle Personen mit entsprechenden Fehlzeiten werden direkt angeschrieben, früher lief es über den Vorgesetzten. Die Teilnahme ist nach wie vor freiwillig.
- Die MitarbeiterInnen entscheiden, ob sie ein Gespräch kurzfristig oder ggf. zu einem späteren Zeitpunkt annehmen möchten.
- Die MitarbeiterInnen kreuzen über einen Rückmeldebogen an, welche Personen sich an dem Gespräch beteiligen sollen.

- Ein Katalog möglicher Maßnahmen ist als Anlage der GBV beigefügt und wird der betroffenen Person ebenfalls ausgehändigt.

Wenn die MitarbeiterInnen ihre Zustimmung erteilen, werden weitere Schritte vereinbart und umgesetzt.

Die Erfahrungen des Betriebsrates und vieler betroffener KollegInnen sind überwiegend positiv.

Darum empfehlen wir diese Möglichkeit wahrzunehmen und einen Betriebsrat Ihres Vertrauens hinzuzuziehen, mit dem Sie schon im

Vorfeld über das angestrebte Ziel sprechen sollten.

Wenn Sie nicht sicher sind, ob es sinnvoll ist ein BEM Gespräch zu führen, so sollten Sie die Möglichkeit wahrnehmen, sich auch dann mit einem Betriebsrat Ihres Vertrauens zu beraten und dessen Erfahrung zu nutzen.

Der Vorschlagskatalog soll als Anregung und Hilfestellung dienen. Sollte ein BEM-Gespräch als "Personalgespräch" missbraucht werden, hilft hoffentlich zukünftig der Hinweis auf die nachfolgende Liste.

Vorschlagskatalog für BEM- Maßnahmen:

1. Arbeitsversuch
2. Stufenweise Wiedereingliederung (HH-Modell)
3. Umgestaltung Arbeitsplatz (inklusive Arbeitsumfeld oder Arbeitsmittel)
4. Änderung der Arbeitszeit
5. Arbeitsplatzwechsel
6. Ärztliche Konsultation
7. Nutzung Beratungsangebot
8. Nutzung Schulungsangebot
9. Einbeziehung Integrationsfachdienst / Integrationsamt
10. Rehabilitation / Kur
11. Berufs- / Erwerbsunfähigkeitsrente
12. Unterstützung beim Verfahren nach §125 SGB III
13. Inanspruchnahme Belastungsreduzierung langfristig Erkrankter (im Rahmen der Regelungen aus der GBV Demografie)

Betriebsräte zum Anfassen

Die Spezies „Betriebsräte“ sind oft unerreichbar und nahezu unsichtbar. Sie tauchen kurz vor Wahlen in das kurze Licht der Betriebsöffentlichkeit und machen Krach. Anschließend fristen sie einen ruhigen Büroalltag und verwalten die anstehenden Probleme. Richtig? - Hoffentlich nicht.

Wir wollen für euch/Sie da sein. Damit dies noch besser klappt, haben wir uns vorgenommen, ab sofort zu festen Terminen in den Kantinen zu sein:

Wir werden (mit euch/Ihnen) frühstücken:

ELB:

An jedem 1. Dienstag im Monat
ab ca. 8:30 Uhr in Geb. 308

FZ:

An jedem 2. Dienstag im Monat
ab ca. 8:30 Uhr in Geb. 464

Wir freuen uns, dass der Betriebsrat unsere Anregung aufgegriffen hat, auch vor den großen Betriebsversammlungen einen Informationsstand in den Kantinen zu organisieren.

So kann die Belegschaft den Betriebsräten direkt sagen, was sie auf den Versammlungen von ihnen erwartet – und was nicht.

Und das sollte nicht nur im Vorwahlkampf so sein.

EON: Streikvorbereitungen



Arbeitssituationserfassung - Optimierungsworkshops

Nicht nur die Mitarbeiterbefragung im letzten Jahr hat gezeigt, dass es an manchen Stellen nicht „rund“ läuft im Unternehmen.

Die Arbeitsbelastung ist in vielen Bereichen schon lange deutlich erhöht, die Grenzen des Machbaren sind erreicht.

Etliche Mitarbeiter fühlen sich nicht in ausreichender Weise wahrgenommen, wenn sie ihre Probleme ansprechen. Das oberste Ziel, effizient und flexibel zu sein, muss nach Auffassung so mancher Manager um jeden Preis erreicht werden.

Gute Arbeit hat aber nicht nur mit Effizienz, sondern viel mit Arbeitszufriedenheit, Wertschätzung und Gesundheit am Arbeitsplatz zu tun.

Dies scheint mittlerweile auch an höherer Stelle angekommen zu sein, denn seit einiger Zeit finden sogenannte Arbeitsbereichsanalysen in verschiedenen Bereichen statt.

Dabei finden sich interessierte KollegInnen aus verschiedenen Arbeitsgruppen zusammen und erarbeiten einen Themenkatalog. Diese von einem externen Institut

für gesundheitliche Prävention moderierten Workshops beleuchten positive und negative Aspekte der Arbeitssituation. Dies sind z.B. Arbeitsbelastung und -situation, EDV, Bestellwesen, Weiterbildung, aber auch Führung und Informationsfluss, Altersstruktur und die Frage, wie Entscheidungen getroffen und kommuniziert werden. Auch die immer wieder auftretenden Herausforderungen, wie die Harmonisierung von Systemen und Abläufen zwischen Wuppertal und Berlin, sind immer noch ein Thema.

Hochmotivierte MitarbeiterInnen bringen Vorschläge ein, die dann mit der leitenden Ebene diskutiert werden. Ob sich daraus langfristige Veränderungen oder Optimierungen im Sinne der MitarbeiterInnen ergeben, muss noch abgewartet werden. Denn entscheidend ist, dass die für die Belegschaft richtigen Ergebnisse erkannt und folgende Maßnahmen gemeinsam gewertet und umgesetzt werden.

Es sollte im Interesse des Unternehmens liegen, dass alle MitarbeiterInnen Entscheidungen verste-



hen; dass sie - so weit es geht - in ihrem Bereich eingebunden sind und ihre Arbeit wertgeschätzt wird!

Wenn die Führungsebene sich lediglich die für sie akzeptablen Ideen heraus pickt und den Rest als nicht realisierbar beiseite schiebt, wird das Ergebnis ein heftiger Schuss nach hinten sein. Ein zufriedener Mitarbeiter fühlt sich an seinem Arbeitsplatz wohl und ist gegenüber seinem Unternehmen positiv gestimmt.

Allein das möglichst immer schnellere Erreichen von Zielen ist keine Lösung.

Noch mehr Überwachungsstaat - nein danke!

Die unter dem Deckmäntelchen des Datenschutzes derzeit von der Regierungskoalition angeregte Gesetzesänderung zur Videoüberwachung am Arbeitsplatz ist ein Hit: Geheime Überwachung wird netterweise verboten. Aber wenn der Arbeitgeber sagt, er will überwachen und dies auch offen bekannt gibt, dann soll er uns ohne jegliche Einschränkungen überall filmen können!

Gewerkschaften und Datenschützer schlagen mit Recht Alarm. Dieser Irrsinn darf nicht zum Gesetz werden.

Unterzeichnen Sie eine Petition gegen diese Machenschaften von Schwarz-Gelb.

www.campact.de/arbeitnehmerdatenschutz/ oder www.dgb.de .

Zumindest die erste Abstimmung im Bundestag hierzu (am 1.2.2013) wurde durch die Proteste verhindert!



Stell dir vor: Gestern hat mir mein Sohn eröffnet, dass er später unbedingt eine "Doktorarbeit" schreiben will!



Ach, ehrlich?



Wie kommst du denn auf sowas?



Wer ist denn das heutzutage schon?

