



Belegschaftsinfo

Nr. 218; 17 Juli 2013

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Große Welle: Fehlzeitenbriefe in der Ausbildung

Auf der Betriebsversammlung am 24. Mai 2013 brachte Michael Schmidt-Kießling zur Sprache, dass in der Ausbildung sogenannte „Fehlzeitenbriefe“ an Auszubildende verteilt werden. Das Procedere war vielen bislang nicht bekannt – und ist bis heute auch nicht verständlich. Die anwesenden Gäste Herr Dr. Pott und Herr König (alter und neuer Arbeitsdirektor der Bayer AG) wurden sehr aufmerksam – und drängten in der Folge auf Klärung.

Was ist passiert?

Mittlerweile wissen wir, dass die Ausbildungsleitung vertreten durch einzelne Ausbilder eine Currenta-Vorgabe umsetzen und Auszubildenden, die 4 oder mehr Fehlzeitenereignisse innerhalb von 12 Monaten hatten, darauf hinweisen, dass sie das Erreichen ihres Ausbildungsziels gefährden würden.

Diese Currenta-Vorgabe ist aus unserer Sicht völlig überzogen. Sie unterscheidet nicht nach Länge der Fehlzeiten. Sollen bereits 4 einzelne Krankheitstage einen Ausbildungserfolg gefährden? Das zugrunde liegende Handbuch zur Currenta-Ausbildung wurde uns zugesagt - ist aber bis heute nicht beim Betriebsrat eingegangen.

Im Übrigen ist diese Regelung unseres Wissens nicht mit den Bayer-Betriebsräten abgestimmt. Auch die

verantwortlichen Bayer-Personaler konnten uns bislang nicht aufzeigen, wann und mit wem dieses Procedere vereinbart sein soll. Deshalb haben wir uns darauf verständigt, dass ab sofort keine Fehlzeitenbriefe mehr ausgestellt werden.

Auf der Jugend- und Auszubildendenversammlung am 5. Juli 2013 bestätigten die Auszubildenden alle Bedenken und schilderten ihre persönlichen Eindrücke. Ausbildungsleiter Jürgen Karla-Brauner bestätigte, dass derzeit keine weiteren Briefe ausgegeben würden und verwies auf laufende Gespräche mit den Betriebsräten.

Dass die IGBCE nahezu gebetsmühlenartig immer wieder veröffentlicht, die auf der Betriebsversammlung gemachten Aussagen nicht

unterstützen zu können und alles sei doch in Ordnung, bleibt bedauerlich und wenig verständlich.

verantwortlichen Bayer-Personaler konnten uns bislang nicht aufzeigen, wann und mit wem dieses Procedere vereinbart sein soll. Deshalb haben wir uns darauf verständigt, dass ab sofort keine Fehlzeitenbriefe mehr ausgestellt werden.

ten Konsequenzen. Fürsorge und keine Bestrafung. Nachdenklich stimmt uns auch, dass die Briefe hauptsächlich in der Chemielaboranten- Ausbildung auftauchten.

Insbesondere die Form und das Klima bei Gesprächen mit den Azubis muss verbessert werden.

Wir haben angeregt, dass wir uns gemeinsam zwischen Ausbildung, Betriebsrat und Jugendvertretung auf Regeln und Abläufe verständigen, die weniger missverständlich und vor allem nachvollziehbar sind und den Ausgebildeten „helfen“.

Nicht einverstanden sind wir mit manchen Diskussionsmethoden. Wir wurden im Vorfeld mehrfach aufgefordert, die Namen der Auszubildenden zu nennen, die sich beschwert haben. Täten wir dies nicht, so gehe man davon aus, dass die Vorwürfe nicht stattgefunden hätten. – Diese Methode machen wir nicht mit.

1. Wir geben keine Namen preis – wenn die Betroffenen dies nicht wünschen.

2. Es muss möglich sein, dass Betriebsräte oder Jugendvertreter Misstände in Vertretung ansprechen. Genau dafür sind wir doch auch da.

3. Auszubildende sind in einer Spielregeln, wie sie auch für alle anderen Beschäftigten gelten: Prävention und Unterstützung, keine angedrohten Konsequenzen.

Da ist Kritik besonders delikat. Um so größer ist der Mut einiger KollegInnen, die auf der Jugendversammlung ihre Erfahrungen diskutierten.



"Wer zu oft krank ist, kann doch dafür Urlaub nehmen..." war ein berichteter Ausspruch in der Jugendversammlung. Da sah die Ausbildungsleitung doch Handlungsbedarf...

Wir wünschen uns für unsere Auszubildenden die gleichen Spielregeln, wie sie auch für alle anderen Beschäftigten gelten: Prävention und Unterstützung, keine angedrohten

Das neue Druckerkonzept ala Bayer Pharma - wird ab jetzt babylonisch gesprochen ?

Bei Bayer Pharma wurde ein Programm zur Einsparung von IT-Kosten erdacht. Da das Kind auch einen Namen braucht, wurde der Name „DMO“ (Demand Management Optimization) gefunden.

Gemeint ist, dass die Bereiche IT-Service, Demand Management und IT-Delivery bewertet werden sollen. Wem jetzt schon klar ist was gemeint ist, braucht nicht mehr weiter lesen.

Die erste ernste Auswirkung dieser Kampagne war eine Email, die einige KollegInnen Ende Mai erhalten haben. Sie wurden darum gebeten, bei weiterem Bedarf des lokalen Druckers, dies doch zu begründen. Ansonsten würde dieser ab dem 15. Juni abgeholt. Dies führte durchgehend zu einem Schreck, Verwirrung und bei vielen zu Empörung. Anstelle des Druckers im Büro soll künftig nur noch der entfernte Etagedrucker genutzt werden.

Was soll dieser Frontalangriff?

In dem Anschreiben wurde auf Informationen im Intranet verwiesen, die es erklären sollten. Hier kann man lesen, dass die lokalen Drucker verschwinden sollen - der Vorstand habe dies so beschlossen. Hinter vorgehaltener Hand wird erzählt, das jetzt ein Weg zum Drucker von bis zu 50 Metern als zumutbar gelten soll.

Na Prost Mahlzeit

Hier ist in der Vorgehensweise offenbar einiges schief gelaufen. Nicht nur die Endanwender, sondern auch Gruppenleiter und Abteilungsleiter wurden überrascht. Hier wird eine Vorgabe gemacht, die bei unserer komplexen und temporeichen Arbeit zuerst eine grundlegende Änderung der Arbeitsstruktur voraussetzt. Hierfür braucht man Zeit, um eine mögliche neue Arbeitsweise zu finden. In den Abteilungen wäre



Michael Groß,
NT-Ausschuss

es sinnvoller gewesen fachliche Hilfe anzubieten, bevor man an die Umsetzung geht und „droht“, die Drucker zu entfernen.

Pullprint - was ist das?

Dazu passt auch die Einführung eines anderen Projektes mit Namen Pullprint. Dabei geht's um eine veränderte Arbeitsweise zum Ausdrucken. Pullprint sieht vor, dass es nur noch einen Druckertreiber gibt und der **Druckjob in eine „Wolke“** bis zu 3 Tage zwischengespeichert wird. Es kann kein selbstbestimmter Drucker mehr angesteuert werden. Der Druckjob kann dann an einem beliebigen Drucker abgerufen werden. Man muss sich dazu am Drucker mit Benutzernamen und Passwort authentifizieren.

Alternativ wird angedacht, künftig mit dem Werksausweis am Drucker den eigenen Druckauftrag abzurufen. Hierzu hat der Gesamtbetriebsrat schon mal zugestimmt, obwohl noch nicht alle Fragen geklärt sind: Was passiert z.B. mit dem vertraulichen Ausdruck bei einem Druckerstau oder bei einem Defekt während des Ausdrucks? Bisher wurde der letzte Druckjob, der noch im Drucker vorhanden war, nach Behebung des Problems erneut ausgedruckt. Es kann aber schon mal vorkommen, dass die Behebung des Problems länger dauert und der Mitarbeiter nicht solange neben dem Drucker stehen bleibt.

Fazit: Ohne alle Fragen zu klären, wird einfach umgesetzt. So ist das bei Bayer. Leider. Gefragt wurden wir dazu nicht. Inzwischen ist es scheinbar still um das Projekt „Druckerklau“ geworden. Ob die Einwände von Beschäftigten erfolgreich sein werden, bleibt zu hoffen. Eine intelligente Vorgehensweise kann man das nicht gerade nennen .

Endlich sinnvolle Klärung ab 2014: Penka bei Erwerbsunfähigkeitsrente

Wer aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben ausscheiden muss, ist schon genug gebeutelt. Dass dabei so mancher bürokratische Akt erledigt werden muss, ist auch ärgerlich.

Wer bislang eine zunächst befristete Erwerbsunfähigkeitsrente zugesprochen bekam, musste möglichst schnell einen Antrag bei der betrieblichen Altersvorsorge stellen, um auch von dort seine Rente zu bekommen. Die Penka zahlt erst, wenn die Leistungen beantragt werden – nicht rückwirkend.

Wenn die Erwerbsunfähigkeit auf Dauer oder unbestimmte Zeit festgestellt wird, verlangte Bayer als Voraussetzung der betrieblichen Rentenzahlung zusätzlich die schriftlich erklärte Aufgabe des Arbeitsverhältnis. Dies stellte in jüngster Zeit ein Problem dar, weil die Rentenversicherung dazu übergegangen ist, weniger unbefristete Rentenbescheide auszustellen, sondern Erwerbsunfähigkeitsrentenbescheide „auf unbestimmte Zeit“, die aber durchaus überprüft werden können. Wird in so einem Fall ein Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig (wäre ja auch schön), so wäre der Arbeitsplatz bei Bayer weg: Denn zuvor sollte der Beschäftigte ja zur Auszahlung seiner Pensionskassenrente den Verzicht auf seinen Arbeitsplatz erklären.

Ab 1. Januar 2014 wird dies nun wirksam geändert: Die betrieblichen Altersvorsorgerenten werden auch rückwirkend gezahlt (der Erwerbsunfähigkeitsrentenbescheid gilt auch immer rückwirkend). Und auf eine Verzichtserklärung auf den Arbeitsplatz wird verzichtet. Dies gilt für alle Bescheide ab 1.1.2014. Für bis dahin erstellte Erwerbsunfähigkeitsrentenbescheide gilt leider noch das bisherige (unbefriedigende) Verfahren.

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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 4266
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
Renate Kruk, GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 4252
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

Riesiger Internet-Spionage-Skandal der US-Regierung enthüllt

Unser Leserbrief an den Präsidenten der USA

Lieber Barack Obama,

die Washington Post und der Guardian haben ein Internet-Überwachungsprogramm deiner Regierung mit dem Code-Namen „PRISM“ enthüllt. Die Zeitungen berichten, dass dein Geheimdienst NSA und das FBI direkten Zugriff auf die Server von neun US-Internetriesen, darunter Facebook, Microsoft, Google, Apple, Yahoo, YouTube, AOL und Skype hatten und dass dieses Überwachungsprogramm bereits vor mindestens sieben Jahren gestartet wurde.

Diese Enthüllungen haben nun eine internationale Debatte ausgelöst.

Auch wir haben uns damit auseinander gesetzt und wollen hier eine Empfehlung abgeben.

Es tut uns leid für dich und deinen Geheimdienst - aber als Alternative zu Google empfehlen wir unsern Kolleginnen und Kollegen eine Suchmaschine, bei der dein Geheimdienst nichts mitlesen kann.

Die Suchmaschine hat den Namen: **www. lxquick.de**.

Ixquick ist seit jeher sehr offen, wenn es darum geht, die Privatsphäre seiner Nutzer und die Bürgerrechte zu schützen. So wird es dich kaum überraschen, dass sie wie wir strikte Gegner eines übersteigerten und unverantwortlichen Spionageprogramms wie PRISM sind.

In der Vergangenheit sind selbst Überwachungsprogramme, die von deiner Regierung mit guten Absichten gestartet wurden, zu missbräuchlich eingesetzten Werk-

zeugen mutiert, etwa um Demonstranten bei Bürgerrechts- oder Antikriegsprotesten zu verfolgen.

Ixquick und seine Schwestersuchmaschine StartPage haben in ihrer 14-jährigen Geschichte noch kein einziges Byte an Nutzerdaten an deine oder eine andere Regierung oder Behörde geliefert.

Darum ist Ixquick anders:

- * Ixquick speichert keine benutzerbezogenen Daten.
- * Ixquick nutzt Websiteverschlüsselung (https) als Standard
- * Das Unternehmen hat den Sitz in den Niederlanden und damit in Europa.
- * Ixquick kann zu keinem Zeitpunkt aufgefordert werden zu spionieren.
- * Privatsphäre ist nicht nur deren Grundsatz - Privatsphäre ist deren Mission.

Derzeit arbeiten die Macher von Ixquick hart daran, noch in diesem Jahr einen verschlüsselten E-Mail-Service namens StartMail anbieten zu können.

Wir haben auch nichts zu verbergen, trotzdem sind wir nicht damit einverstanden, dass du alles, was wir im Netz treiben, jederzeit mitlesen kannst. Deshalb die Alternative zu Google und Co.

Your sincerely / Deine Belegschaftsliste

PS: Was hat eigentlich Angela hierzu mit dir besprochen?



Altersgrenzen für betriebliche Altersrenten steigen nicht

Während die staatlichen Renten ab den Geburtsjahrgängen 1947 schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben werden, bleibt es bei allen Betriebsrenten unverändert wie bisher. Bayer hat verbindlich mit dem Konzernbetriebsrat vereinbart, dass ein schrittweises Ansteigen der Altersgrenzen in der betrieblichen Altersversorgung nicht erfolgt. Die jeweils für Tarifmitarbeiter oder

Leitende Mitarbeiter geltenden Regelaltersgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung werden für die Betriebsrenten nicht angewandt. So können auch weiterhin Leistungen der betrieblichen Kassen VOR der Regelaltersrente fließen – was in den derzeitigen „Früheruhestandsverträgen“ einen wesentlichen Baustein darstellt.

Neue Abrechnung mit Hindernissen!

Nun ist sie da, die neue Abrechnung. Eigentlich sollten im Vorfeld die Mitarbeiter durch ein Anschreiben über die neue Abrechnung informiert werden. So war zumindest die Absprache mit HR und Gesamtbetriebsrat. Hat nicht funktioniert, oder hat nur ein erlauchter Kreis das Anschreiben bekommen? Auf Drängen des Betriebsrates wurde zu der neuen Abrechnung noch ein Abkürzungsverzeichnis hinzugefügt. Hier sollte jedoch noch eine kurze Übersetzung nachgeschoben werden. Mit den englischen Begriffen **Deferred Compensation** und **Matching Contribution** können nicht alle Mitarbeiter etwas anfangen. Ansonsten ist es richtig, bei den vielen Abkürzungen, die benutzt werden, wenigstens am Anfang eine Erklärung anzuhängen.

EZAV = Einmalzahlung Altersvorsorge

Noch immer nutzen nicht alle anspruchsberechtigten Beschäftigten die kostenfreie Altersvorsorge, die als Chemietarifförderung angeboten wird. Auch dieses Jahr wurden rund 300 Kolleginnen und Kollegen angeschrieben, doch bitte den Grundbetrag der Chemietarifförderung in umwandeln zu lassen.

Hier handelt es sich um „geschenktes Geld“ vom Arbeitgeber in Höhe von 478,57 € plus die 134,98 € vom Vater Staat.

Beide Beträge gibt's aber nur, wenn man den Antrag auf die Nutzung der Chemietarifförderung auch stellt: Dazu muss man nur auf seiner HR Seite **Vermögensbildung und Altersvorsorge** auswählen und entsprechendes ankreuzen. Die meisten KollegInnen haben dies

getan, aber eben nicht alle. Bayer ist bisher noch nicht bereit den Betrag automatisch allen Berechtigten zuzuweisen. Wir können nur an die Kolleginnen und Kollegen appellieren, „ihren“ Antrag auch zu stellen. Das Geld wird als zusätzlicher Baustein in der betrieblichen Altersvorsorge verwaltet. **Da wir alle nichts zu verschenken haben, sollten Sie aktiv werden!**

Im Jahr 2014 wird für alle Mitarbeiter eine erneute Festlegung nötig. Wir haben das Unternehmen aufgefordert, alle Mitarbeiter automatisch an der Grundförderung teilnehmen zu lassen, damit ein ständiges Beantragen entfällt. Schließlich ist der tariflich vereinbarte Betrag auch nur für diesen Zweck einsetzbar – anderenfalls entfällt er ersatzlos!



Ralf Hochwald, zuständig für Entgelt-, und Arbeitszeitfragen, Schicht und Bayer-Ideen-Pool ist in Geb. 54 unter Tel. 7345 erreichbar.

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



Probandenstation ist ausgegliedert

Am 1. Juli 2013 begann eine neue Ära: die Probandenstation für Phase I-Studien in Geb. 429 gehört nicht mehr zu Bayer.

Die betroffenen MitarbeiterInnen sind jetzt Beschäftigte der neu gegründeten CRS GmbH.

In langen Verhandlungen ist es gelungen, die bisherigen Bedingungen für die Beschäftigten für 5 Jahre fortzuführen.

In einer Überleitungsvereinbarung zwischen Bayer, CRS und dem Betriebsrat Bayer wurden etliche gute Regelungen vereinbart:

Beschäftigungssicherung und Kündigungsverzicht bis 2018, Weiterentwicklung der Chemie-Entgelte und Sicherung der betrieblichen Altersvorsorge.

Michael Schmidt-Kießling und Conni Streich verhandelten mit: *„Wenn wir davon absehen, dass es uns nicht gelungen ist, die Beschäftigten bei Bayer zu halten, dann ist dies ein sehr gutes Ergebnis. Es zeigt, dass es beiden Unternehmen, Bayer und CRS, wichtig ist, die gute Arbeit der KollegInnen zu erhalten und keine Billigexperimente ver-*

sucht werden.“ Die Verhandlungen wurden von den Betriebsräten Wuppertal und Berlin gemeinsam geführt. Die Zusammenarbeit hat gut geklappt – auch das war eine gute Erfahrung.

Der Elberfelder Betriebsrat hat für die neue CRS GmbH Wuppertal ein Übergangsmandat bis längstens Mai 2014 bzw. zur kommenden Betriebsratswahl. Bis dahin müssen noch weitere Absprachen erfolgen und z.B. ein eigener Betriebsrat gewählt werden.

Nicht verbindlich geregelt werden konnte eine gewünschte Zusage über die Arbeit in den „Randbereichen“: Wir wollten eine Garantie, dass die Bereiche Klinische Chemie, Bioanalytik oder der verbleibenden Teil von Clinical Science auch weiterhin (mind. für die kommenden 5 Jahre) ihre Arbeitspakete aus der Phase I beziehen werden.

Hierzu konnten wir keine langfristige Aussage bekommen.



Geb. 429 bleibt der Standort der CRS GmbH Wuppertal

In der „Tox“ tut sich was..

In einer der letzten Ausgaben berichteten wir über Arbeitsplatzanalysen, die in verschiedenen Bereichen stattfanden. Mittlerweile gibt es erste Ansätze zur Umsetzung.

In dem Teilbereich der experimentellen Toxikologie sind diverse Maßnahmen angestoßen und teilweise schon umgesetzt worden. So fanden z. B. schon Fortbildungen statt. Dies sind nicht nur Word- oder Excel-Schulungen, sondern auch Weiterbildungsmöglichkeiten für die tägliche Arbeit.

Dies begrüßen wir ausdrücklich!

Allerdings muss darauf geachtet werden, dass die Zeit dafür auch vorhanden ist, ohne mehr Arbeitsbelastung für andere Mitarbeiter als Folge.

Mit dieser Maßnahme wünscht sich die Leitung auch eine bessere Aufstellung der Arbeitsgruppen. Ausfälle durch Krankheit etc. sind für kleine Arbeitsgruppen oft ein praktisches Problem.

Je mehr MitarbeiterInnen breit gefächerte Kenntnisse haben, umso

eher kann man dies in der täglichen Arbeit auffangen. Diesen Standpunkt verstehen wir durchaus, doch werden wir ein wachsames Auge darauf haben, dass es nicht nur noch "Alleskönner" gibt, sondern auch das Spezialwissen erhalten bleibt und die Freiwilligkeit berücksichtigt wird.

Die Arbeitsbelastung und Arbeitsorganisation soll gleichmäßiger verteilt werden, die Kommunikation verbessert und auch das „Miteinander“ noch einmal in Seminaren vertieft werden. Davon sind die Führungskräfte nicht ausgenommen.

Neue Käfigmodelle wurden vorgestellt, die zur Entlastung der MitarbeiterInnen, insbesondere zur Rückenschonung, beitragen sollen. Gewichts- und Zeitersparnis sind weitere positive Effekte. Auch der Affenstall ist nun wieder funktionsfähig.

Es ist spürbar, dass die Mitarbeiter „mitgenommen“ werden sollen und für eine andere Kultur geworben wird.

Klar ist aber auch, dass die (von

oben) gesetzten Ziele erreicht werden müssen!

Frau Putz, die Leiterin der experimentellen Toxikologie, möchte darüber hinaus noch eine Umfrage starten, in der die MitarbeiterInnen sich zu ihrer Arbeitssituation, ihren Wünschen oder auch der Umsetzung der Workshops äußern können. Dies erachtet sie als notwendig, um festzustellen, ob es noch weiteren Handlungsbedarf gibt, der möglicherweise noch nicht erfasst wurde.

Wir begrüßen den Mut, auch einmal andere Wege zu beschreiten.

Vielleicht ein Beispiel für andere Bereiche?

Ob die Strukturveränderungen für alle Beteiligten zu einem Erfolg führen wird sich erst später zeigen. Wenn man *gemeinsam* etwas verbessern kann und die Maßnahmen nicht nur zu einer "höheren Springermannschaft" führen, dann ist hier möglicherweise der erste Schritt in die richtige Richtung getan.

Wir wünschen allen Beteiligten dazu viel Erfolg.

Entlastungen im Alter nötig - aber auch schon früher

Die Zahl der Erkrankungen durch Belastungen am Arbeitsplatz nehmen zu. Insbesondere steigen die Fälle psychischer Belastungen in nahezu allen Berufszweigen stark an. Die Unternehmen und die Politik bemühen sich verbal um Arbeitschancen für ältere Arbeitnehmer, um die Heraufsetzung des Rentenalters mit Leben füllen zu können.

Verdrängt und vergessen wird dabei fast regelmäßig, das viele Beschäftigte gar nicht mehr arbeiten können

- sie sind schlicht gesundheitlich verbraucht und am Ende. Denn die Belastungen in den Betrieben wird nicht vermindert, im Gegenteil. Immer neue Anforderungen und Zielvorgaben sorgen für eine Überbelastung vieler Beschäftigten.

Im Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie wurde für uns ein weiterer Baustein vereinbart, der pro Arbeitnehmer ab dem Jahr 2013 nochmals EUR 200,- jährlich zur Verfügung stellt. Voraussetzung ist

etriebsrat sind schon in 2012 nicht erfolgreich gewesen. Da hatten sich beide Seiten auf eine Nachfrist bis Ende Juni 2013 verständigt. Jetzt wurde die Nachfrist nochmals auf Ende Oktober 2013 verschoben. Den Beschäftigten hilft das wenig.

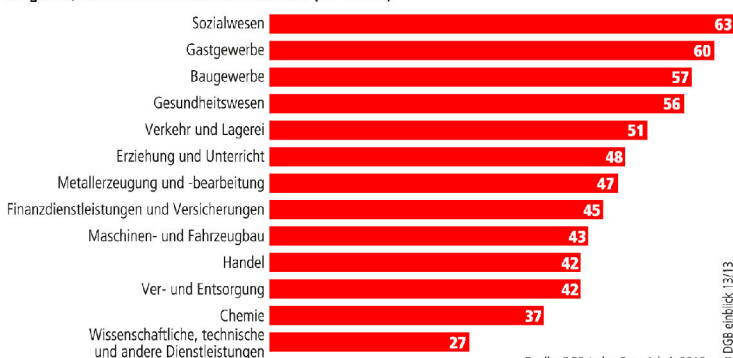
Wir brauchen dringend Entlastungen:

Die Arbeitsbelastungen sind generell zu hoch, mehr Personal könnte helfen. Die derzeitigen Neueinstellungen in Wuppertal sind toll - eine Entlastung sind sie vielfach nicht, da neue Menschen für zusätzliche Aufgaben benötigt werden.

Die Gruppe der Vollkonti-Schichtmitarbeiter genießt eine Arbeitsentlastung im Alter aus dem Demografiefond 1 - und das ist gut so. Weitere belastete Arbeitnehmergruppen müssen nun dringend folgen.

Für uns ist es nicht verwunderlich, wenn immer mehr Arbeitnehmer nicht glauben, eine Regelaltersrente noch gesund zu erreichen...

Anteil der Beschäftigten aus ausgewählten Branchen, die unter den jetzigen Anforderungen davon ausgehen, nicht bis zur Rente durchzuhalten (in Prozent)



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2012

© DGB einblick 13/13

Der Parkraum ist knapper geworden im Werk an der Wupper

Die Baumaßnahmen im Werk an der Wupper nehmen zu. Neue Gebäude entstehen, z.B. für das Faktor VIII Projekt, andere werden abgerissen und wieder andere umgebaut. Etlliche Baufahrzeuge, Kräne und Fahrzeuge von Fremdfirmenmitarbeitern bewegen sich auf immer enger werdenden Wegen.

Dies führte dazu, dass etliche Einfahrgenehmigungen eingezogen und durch neue, temporäre grüne Einfahrkarten ersetzt wurden.

Die Abteilungsleitungen verteilten in ihren Bereichen die vorhandenen Karten.

Weitere Anträge auf Parkplatzzulassungen außerhalb des Werkes wurden von der Parkplatzkommission beraten, an der auch Birgit Hancke und Christian Pieper teilnahmen.

Da es eine Warteliste für jeden Parkplatz gibt sind auch dort kaum „Neuzulassungen“ möglich.

Allerdings erwarten wir in der kommenden Urlaubszeit eine Entspannung der Situation. Auch gehen die Baumaßnahmen recht zügig voran, so dass auch dies positiven Einfluss auf die Parksituation haben könnte.

Wir bitten alle umsichtig zu fahren, die besonderen Bedingungen, wie z.B. wechselnde Straßenführungen



Birgit Hancke (Tel. 8177) und Christian Pieper (Tel. 7457) sind Mitglieder der Parkplatzkommission des Betriebsrates

zu beachten und rücksichtsvoll miteinander umzugehen. Dass nicht alle immer zufriedenzustellen sind, ist uns auch klar.

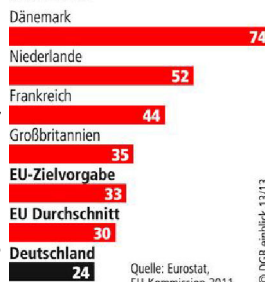
Neue KiTA verzögert sich

Leider muss die für August geplante **Krippenplätze fehlen** Grundsteinlegung der Kindertagesstätte nahe dem Forschungszentrum verschoben werden. Es liegt wohl noch keine gültige Baugenehmigung vor.

Wir gehen fest davon aus, dass alle Beteiligten mit Hochdruck an der Realisierung weiter arbeiten. Die Fertigstellung wird aber wohl erst in 2014 zu feiern sein.

Denn Betreuungsplätze sind (auch in Wuppertal) trotz toller Statistiken der Bundesregierung noch knapp. Wo auch immer es klemmt: Liebe Entscheider, gebt mal Gas!

Anteil der Plätze in Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu drei Jahren in ausgewählten EU-Ländern (in Prozent)



© DGB-entw. 13/13

Feiern kostet Geld

Bayer feiert sich und sein Jubiläum. Die Beschäftigten feiern ein wenig mit. Und wenn eine Firma schon so alt ist und derzeit in vielen Bereichen gut dasteht, ist das auch ok. Meckern ist da nicht willkommen.

Dennoch erlauben wir uns, die Bedenken etlicher KollegInnen zu teilen: Uns fallen viele Dinge ein, für die wir so manchen Euro lieber ausgegeben hätten.

Die richtige Balance zu finden ist nicht leicht. Deshalb bleibt es heute beim Appell: Eine gute Wertschätzung unserer Arbeit ist nicht teuer - hilft aber langfristig mehr als eine Goldmünze.



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen erholsame Ferien!

