



Bayer bricht geltendes Recht

In der Woche ab dem 24. Januar 2005 hat der Betriebsrat die von der Personalleitung vorgelegten Termine wahrgenommen und Einsicht in die Freistellungslisten genommen.

Praktisch ging das so ab, dass die Institutsleiter ihre gesamte Belegschaft in „unverzichtbare“, „verzichtbare“ und „sonstige“ Mitarbeiter unterteilt haben. Dann wurde das jeweilige Institut in Funktionseinheiten unterteilt. Und diese kleinen Einheiten wurden in einzelne Entgeltgruppen zergliedert. So ist für das Unternehmen gewährleistet, dass sich, wenn überhaupt, eine Diskussion über vergleichbare Beschäftigte in eng begrenztem Rahmen hält. Da nach der Standortsicherungsvereinbarung die Interessen des Unternehmens absoluten Vorrang haben, finden soziale Gründe hier so gut wie keine Berücksichtigung.

Bis zum 28. Januar waren alle Institute, die Arbeitsplätze abbauen, durchgesprochen. Keiner der von den Institutsleitern vorgeschlagenen MitarbeiterInnen für eine Ausgliederung oder den Personalpool wurde zurückgenommen. Lediglich die Beschäftigten, die durch Arbeitszeitinitiativen in den Bereichen „gerettet“ werden können, wurden benannt.

Informationen

– unvollständig und falsch

Schon während der "Sichtungs"-Termine wurde deutlich, dass die vorgelegten Informationen teilweise unvollständig und falsch waren. Oder es wurden schlichtweg etliche Beschäftigte überhaupt nicht behandelt. Dies wurde, wo möglich, sofort

vom Betriebsrat angesprochen.

Bei den anschließenden konkreten Besprechungen in einzelnen Instituten mit Vertrauensleuten wurde dann deutlich, wie zweifelhaft und falsch manche Einschätzung und Bewertung der Beschäftigten und ihrer Tätigkeit durch die Institutsleiter waren. Ebenso wurde deutlich,

Bayer setzt sich über geltendes Recht hinweg

Am 3. Februar haben Unternehmensleitung und Personalleitung dann ohne Rücksicht auf geltendes Recht und die gesetzlich geforderte vertrauensvolle Zusammenarbeit die Umsetzung der personellen Maßnahmen einseitig angeordnet.

Die Institutsleiter haben in der Folgezeit mehr oder weniger schnell die betroffenen Mitarbeiter vom Verlust ihres Arbeitsplatzes informiert. Und seit dem finden die Fließbandgespräche statt, in denen Personalleitung und Institutsleiter versuchen, die Hiobsbotschaften herüber zu bringen.



Wachstums-Logik

dass Daten falsch waren oder fehlten. Und dass soziale Gesichtspunkte wie Alter, Schwerbehinderung, Kinder, usw. in den wenigsten Fällen Berücksichtigung fanden.

Betriebsrat lehnt Vorgehen ab

Diese nicht ausreichende und falsche Information und die noch nicht abgeschlossenen Gespräche zur Arbeitszeitverkürzung führten dazu, dass der Betriebsrat in seiner Sitzung am 3. Februar der Personalleitung mitteilte, dass er zur Zeit zu den Personalabbau listen so nicht abschließend Stellung nehmen kann. Dieser Beschluss im Betriebsrat war einstimmig.

Ziel des Betriebsrates war es, die Abbauzahlen mit allen Mitteln zu minimieren, bevor die Betroffenen informiert werden.

Vertrauensleute auf Kurs?

Kurzfristig hatte Personalchefin Lohkamp die betrieblichen Vertrauensleute zu einer Veranstaltung am 9. Februar eingeladen. Hier sollte über Gerüchte und Aussagen, die ihrer

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Betriebsratsmehrheit stimmt 1. Versetzung in Pool zu

Am 17. Februar beantragte Bayer die Versetzung einer Mitarbeiterin (die aus der Elternzeit zurückkehrt) in den Pool bedarfsgerechte Einsätze. Der Betriebsausschuss stimmte mehrheitlich zu. Die Belegschaftsliste hat den Betriebsrat aufgefordert, keiner Versetzung in den Pool zuzustimmen, bevor eine Einigung über einen Interessenausgleich und eine nachvollziehbare Sozialauswahl erfolgt ist.

Fortsetzung Titelseite:

Bayer bricht geltendes Recht

Meinung nach jeder Grundlage entbehren, informiert werden.

Verständlich ist natürlich, dass Bayer sein Instrumentarium nutzt, und die Vertrauensleute auf Unternehmenslinie bringen will. Aber der einstündige, sehr schwache Vortrag geriet zu einer einzigen Rechtfertigungsveranstaltung. Abgesehen von vielen falschen Informationen wurde der Betriebsrat bezichtigt, die kostbare Zeit zu verzögern, die Zusammenarbeit zu verweigern.

Höhepunkt war dann die falsche Einschätzung der rechtlichen Lage. Ob bewusst oder aus Unkenntnis hat die Personalchefin eine Frist von 7 Tagen konstruiert, nach denen sie ihrer Meinung nach die Maßnahmen umsetzen durfte.

Die anwesenden Vertrauensleute wie auch Betriebsräte haben der Einschätzung und Darstellung der Personalchefin widersprochen.

Betriebsrat überlegt rechtliche Schritte

In seiner Sitzung am 10. Februar hat der Betriebsrat mit einem Rechtsanwalt die Situation eingehend diskutiert. Schnell wurde klar, dass der Betriebsrat durchaus eine Möglichkeit gehabt hätte, sich gegen das dreiste Vorgehen der Personalchefin zur Wehr zu setzen. Allerdings macht dies eine Woche später und nachdem ein Teil der Personalabbaugespräche gelaufen ist, wenig Sinn. So beschränkt sich der Betriebsrat auf den Versuch, soziale Kriterien im Nachhinein bei der Auswahl der Beschäftigten einzubringen. Und versucht, in einem Interessenausgleich die Bedingungen für betroffene Beschäftigte mitzugestalten und über die Arbeitszeitverkürzung die Abbauzahlen niedriger zu bekommen. Sollte die Unternehmensleitung ihren harten Kurs weiter durchziehen, droht der Betriebsrat mit weiteren rechtlichen Schritten.

Allein uns fehlt der Glaube...

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

Klaus Annuß, PH-OP-QA Global HSE, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 4/6, Geb. 9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Personalgespräch: Keine Teilnahme ohne Unterstützung

Die erste Runde der Personalgespräche für die MitarbeiterInnen, die auf die Freistellungslisten gesetzt wurden, ist nun vorbei. Es ist zu befürchten, dass die nächste Runde „härter“ wird.

Es empfiehlt sich daher, bei zukünftigen Personalgesprächen unbedingt ein Betriebsratsmitglied oder eine andere Person des Vertrauens mitzunehmen.

Unter normalen Umständen ist man es gewohnt, in einem Gespräch auf den Gesprächspartner einzugehen. Dieses normale und an sich

positive menschliche Verhalten wird sowohl in Verkaufsverhandlungen wie auch in Personalgesprächen ausgenutzt, um die GesprächspartnerIn in eine gewünschte Richtung zu lenken und z.B. zur Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages oder zu sonst was Unvorteilhaftem zu überreden.

Aus diesen Gründen ist es erforderlich, gut vorbereitet und nur in Begleitung ein solches Gespräch zu führen.

Tipps für Personalgespräche finden Sie unter **www.phmine.de**: *Interessanter Infoabend zu Personalgesprächen / Tipps.*

Kolleginnen und Kollegen informieren zeitnah und unkompliziert:

www.phmine.de

Das Pharma-Mitarbeiter-Netzwerk von Elberfelder KollegInnen organisierte am 16. Februar bereits wiederholt eine Information mit einem Rechtsanwalt zu allen Themen und Bereichen des Arbeitsplatzabbaus. Zahlreiche Beschäftigte nutzten die Chance zur Diskussion.



Pool „bedarfsgerechte Einsätze“

Wenn in diesen Tagen einzelne MitarbeiterInnen die Mitteilung bekommen, dass ihr Arbeitsplatz entfallen soll, so wird von Bayer daraus die Versetzung in die Abteilung „bedarfsgerechte Einsätze“ abgeleitet. Die Schaffung einer solchen Abteilung wurde als Anlage 5 der Standortsicherungsvereinbarung II im Jahre 2000 zwischen Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat vereinbart. Unsere schon damals geäußerte Kritik wurde von den IG BCE- Betriebsräten abgewiesen mit der Aussage, dass diese Vereinbarung für Elberfeld wohl nie angewendet würde. Dies änderte sich bereits mit Rebound im Jahre 2003.

Was sich zunächst lediglich wie ein Wechsel des Arbeitsbereiches anhört, ist leider tatsächlich bis auf wenige Ausnahmen anders.

Die Abteilung "bedarfsgerechte Einsätze" - bei vielen schlicht „Pool“ genannt - ist lediglich eine virtuelle Abteilung. Hier werden all die Beschäftigten „verwaltet“, die momentan keine Beschäftigung - sprich: keinen Arbeitsplatz - mehr haben.

Als Verwalter bzw. Koordinator dieses Bereiches fungiert derzeit Herr Probach, Mitarbeiter der Personalabteilung im Werk an der Wupper.

Betriebsrat

Dem Betriebsrat wird die Versetzung eines jeden Mitarbeiters in den Pool "bedarfsgerechte Einsätze" zur Stellungnahme vorgelegt. Der Betriebsrat kann Versetzungen widersprechen. Dann müsste sich das Unternehmen die Zustimmung zu der Versetzung vor dem Arbeitsgericht erstreiten. Bei der Prüfung, ob eine Versetzung eines Mitarbeiters in den Pool richtig oder gerechtfertigt ist, könnte der Betriebsrat u.a. den Vergleich zu anderen Beschäftigten versuchen.

Alle Beschäftigten in der Abteilung "bedarfsgerechte Einsätze" sind auch weiterhin Beschäftigte von Bayer HealthCare in Elberfeld. Sie sind nicht gekündigt, sie erhalten zunächst weiterhin ihre vollen Bezüge wie vor der Versetzung in

diesen Pool. Dies gilt auch dann, wenn keine Beschäftigung gefunden wird und die KollegInnen (vorübergehend) zu Hause sitzen. Zuständig bleibt der Betriebsrat Elberfeld, auch bei Einsätzen in anderen Standorten.

Mit eigener Versetzung nicht einverstanden?

Es ist kaum anzunehmen, dass irgend jemand gerne aus seinem festen Arbeitsbereich in den Pool "bedarfsgerechter Einsätze" wechselt. Kann ich mich gegen die Versetzung wehren?



Niemand kann gegen seinen Willen gezwungen werden, seinen Arbeitsplatz zu wechseln. Aber eine Weigerung kann Konsequenzen haben: Bayer droht unwillkürlich mit einer betriebsbedingten Kündigung, die die Standortsicherungsvereinbarung in diesen Fällen ausdrücklich zulässt. Hat der Betriebsrat der Versetzung nicht widersprochen, ist von einer harten Weigerung abzuraten. Besser ist eine Annahme der Versetzung unter dem Vorbehalt einer rechtlichen Prüfung. Und hier ist wie immer der Einzelfall zu betrachten, denn die Chancen sind für jede Person individuell neu zu bewerten.

Bezahlung

Die Bezahlung wird für zunächst 1 Jahr unverändert garantiert. Danach kann sich das Entgelt verringern, wenn eine Beschäftigung auf einem niedriger eingestuftem Arbeitsplatz erfolgt. Hier gilt, dass maximal ein um 2 Entgeltstufen niedrigeres Entgelt möglich ist. Für Beschäftigte, die das 50ste Lebensjahr vollendet haben und mindestens 10 Jahre ununterbrochen im Unternehmen sind, kann das Entgelt nicht gekürzt werden. Dies regelt eine Schutzklausel des Manteltarifvertrages verbindlich.

Neuer Status

Mit der Versetzung in den Pool "bedarfsgerechte Einsätze" wird den Beschäftigten ein Vertragstext als Ergänzung des Arbeitsvertrages vorgelegt, den sie unterschreiben sollen. Hierin verpflichten sich die Beschäftigten dann mit ihrer Unterschrift zur größtmöglichen Flexibilität: Sie sollen zustimmen, zukünftig auch als Leiharbeiter vermittelt zu werden; sowohl innerhalb des Unternehmens und auch außerhalb des Konzerns. Dabei wird die Zumutbarkeit eines Arbeitsangebotes annähernd beschrieben:

- was bedeutet das für mich?

Zumutbar sind demnach Arbeitsstellen in einer Entfernung von 100 km rund um den Standort Elberfeld, berufsnah, mit einer Ankündigungszeit von einem Arbeitstag. Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten wird vorausgesetzt.

Was bedeutet: berufsnah?

Die Antwort ist vielschichtig. Stimmt der Betroffene dem Arbeitsangebot zu, so wertet er es selbst (für sich) als zumutbar. Nach Auffassung des Arbeitgebers sind für LaborantInnen oder Handwerker Arbeiten im Produktionsbetrieb denkbar, Büro- oder Logistik-Tätigkeiten ebenfalls. Entscheidend bleibt eine Einzelfallbeurteilung, da hier auch Neigungen und Kenntnisse der betroffenen MitarbeiterInnen eine große Rolle spielen.

Kann ich ein Angebot ablehnen?

Ablehnen kann ich immer. Allerdings hat dies eventuell Folgen. Und die sollte ich vorher kennen. Im zu unterschreibenden Vertrag zu den bedarfsgerechten Einsätzen soll ich mich verpflichten, zumutbare Arbeitsangebote nicht abzulehnen. Mache ich dies trotzdem, fühlt sich das Unternehmen nicht mehr an seinen Versprechen gebunden, keine betriebsbedingte Kündigungen auszusprechen - und droht mit eben dieser betriebsbedingter Kündigung. Deshalb ist ein schlichtes NEIN gefährlich. Hier sollte sich ein Betroffener gut mit einem Betriebsrat beraten, wie ein unangenehmes Angebot gefahrlos abgelehnt werden kann. Auch hierfür gibt es kein Patentrezept. Manchmal ist eben List und Phantasie gefragt...

Was passiert nach 2007?

Die Frage wird derzeit niemand beantworten können. Klar ist aber, dass mit einem Auslaufen der Standortsicherungsvereinbarung kein Arbeitsvertrag automatisch endet. Wenn das Unternehmen meint, Beschäftigte aus den bedarfsgerechten Einsätzen nicht weiter „beschäftigen“ zu wollen, dann muss das Unternehmen diesen Beschäftigten formal kündigen. Zu-

mindest bis Ende 2007 ist das Nicht-Finden eines Arbeitsplatzes im Unternehmen kein Grund zur Kündigung.

Bewerbungszwang?

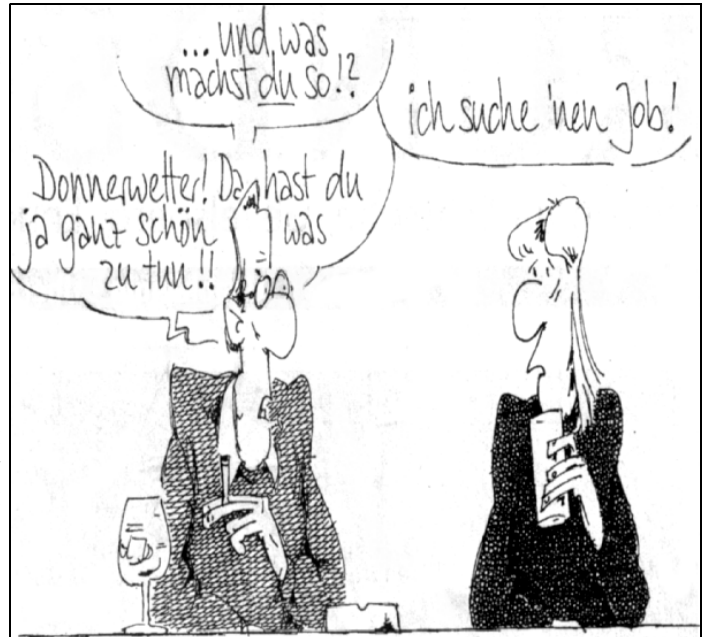
Den Beschäftigten, die für Freistellungslisten benannt wurden oder sich im Pool "bedarfsgerechte Einsätze" befinden, wird nahe gelegt, sich auf Arbeitsstellen zu bewerben, intern wie extern. Der interne Markt ist nahezu leer und fast aussichtslos. Deshalb wird die Aufforderung nach externen Bewerbungen mit der Zeit immer heftiger. Dies ist genau genommen aber Privatsache. Wo, bei wem und wann ich

mich bewerbe, geht Bayer nichts an. Lediglich die Agentur für Arbeit (Arbeitsamt) hat das Recht, Bewerbungen zu verlangen. Hier sollte allen Betroffenen ein Standardsatz geläufig sein: *>>Ich bin jederzeit bereit, meine ganze Arbeitskraft im Rahmen meiner Möglichkeiten für Bayer einzubringen, bin auch für neue Dinge offen und lerne gerne dazu.<<*

Betreuung und Beratung

Entscheidend und wichtig ist, dass die Beschäftigten, die keinen festen Arbeitsplatz mehr im Werk haben, von uns allen nicht vergessen werden. Die Entscheidung über die Versetzung in den Pool hatte in den allermeisten Fällen **keine** persönlichen Gründe, sondern ist das Ergebnis falscher Managemententscheidungen. Ein Kollege im Pool ist kein schlechter Arbeitnehmer, sondern bedarf unserer ganzen Unterstützung.

Es wird vielfach Entscheidungshilfe und Betreuungsbedarf notwendig sein. Hierfür stehen wir Betriebsräte der Belegschaftsliste Ihnen gerne und jederzeit zur Verfügung. Vielfach können aber auch die Vertrauensleute und KollegInnen eine wichtige und wertvolle Hilfe bieten. Und gerade diese Hilfe ist nicht zu unterschätzen.



Termine:

- Am **4. März** ab 17.30 Uhr findet in der Alten Feuerwache eine „Pool-Party“ gegen Pool-Frust, Arbeitsplatzverlust und Depressionen statt. Mit einer Live – Band, Disco, Essen und Trinken und jeder Menge gemeinsamer Gespräche. Alle Beschäftigten sowie Freunde und Bekannte sind eingeladen. Siehe auch www.phmine.de .
- Am **5. März** findet eine Tagesveranstaltung der Belegschaftsliste zur Betriebsratswahl in 2006 statt. Wer teilnehmen möchte, wende sich bitte an ein Mitglied der Belegschaftsliste.
- Am **19. März** finden europaweit Aktionen gegen den Sozialabbau statt. Die zentrale Demo ist in Brüssel. Wer mit dorthin möchte, wende sich an die Belegschaftsliste.

Bayer - Feuerwehr endgültig vor dem AUS

Konsequent und ohne viel Aufsehen hat Werksleiter von der Linden das AUS der Bayer Werksfeuerwehr vorangetrieben. Mitte des Jahres soll es soweit sein und die Wuppertaler Berufsfeuerwehr Einzug halten.

Ohne Aufsehen war schon deshalb nötig, weil auch von Bayer HealthCare ein Spiel mit dem Feuer betrieben wird.

Gefährdung verlagert

Jetzt wird klar, warum im letzten Jahr Bayer den Antrag beim Staatli-

chen Umweltamt in Düsseldorf gestellt hat, das Werk bei der Betrachtung als weniger gefährlich einzustufen. Voraussetzung hierfür war die Verlagerung von sehr giftigen Stoffen raus aus dem Werk Wuppertal in andere Lager und in „Just-in-Time“ auf die Straße. Dadurch war es Bayer HealthCare möglich, sich auf Antrag von der Liste der „Risikogruppen“ streichen zu lassen.

Diese ganzen Klimmzüge erhöhen zwar nicht die Sicherheit, bieten aber die Möglichkeit, Kosten einzu-

sparen. Einmal bei der Erstellung des Sicherheitsberichtes und der Information der Anwohnerschaft. Dann natürlich durch die Abschaffung der Werksfeuerwehr.

Die Belegschaftsliste ist nach wie vor der Meinung, dass unser Produktionsstandort belegbar durch immer wieder vorkommende Zwischenfälle in Produktion, Forschung und Entwicklung eine eigene Werksfeuerwehr braucht, um zeitnah und effektiv Hilfe leisten zu können.

Aufgebaut – Abgebaut – Umgebaut

- ⊙ Die seit einem Jahr geplante und auch mit mehreren Beschäftigten vorbereitete Produktion in Gebäude 8 von Moxifloxacin wird nicht stattfinden. Dies soll jetzt auf andere, nicht ausgelastete Betriebe umverteilt werden.
- ⊙ Anfang Mai werden zehn Beschäftigte aus der Cipro – Produktion abgezogen und in andere Betriebe versetzt. Grund ist die schlechte Auslastung in PH 1/3 und der vorgesehene Einkauf eines Vorproduktes in China.
- ⊙ Mitte des Jahres wird es keine Bayer – Feuerwehr mehr geben (siehe Artikel). Die Werksfeuerwehr wird trotz vielfältiger Bedenken durch die Städtische Feuerwehr ersetzt. Mit der Begründung „Standortsicherung“ lassen sich in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit viele Dinge, auch vollkommen sinnlose und dazu für den Steuerzahler kostspielige, durchsetzen.
- ⊙ BHC macht im Informationszeitalter konsequent einen Schritt zurück in die Steinzeit. SID - Institutsleiter Freund gibt z.B. jetzt auch die elektronische Bibliothek und den größten Teil der wissenschaftlichen Recherchen für Forschung, Entwicklung und Toxikologie auf.
- ⊙ Die Produktbegleitende Forschung soll das Gebäude 403 nutzen. Das Gebäude 405 wird wie geplant nicht mehr benötigt.

Beim "Krötenschlucken" gegen Entlassungen verschluckt

In letzter Zeit bemühen sich Bayer-Vertreter und Betriebsratsspitzen festzustellen, wie wichtig doch die Standortsicherungsvereinbarung ist, weil niemand bei Arbeitsplatzabbau entlassen wird.

Grundsätzlich ist das Bayer-Belegschaftsmitglied für die Bayer-Belegschaft musste dafür etliche Kröten schlucken: Ausgliederung von so genannten Servicebereichen mit Schlechterstellung der Beschäftigten, eine massive Verschlechterung des Übertarifs, oder sogar die Mitfinanzierung des Pools wurde mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart.

Dass der hoch gelobte Kündigungszwangsverzicht aber nur gilt, wenn man als Beschäftigter einer Änderungskündigung nicht widerspricht, einer Versetzung im Konzernverbund zustimmt, einen Betriebsübergang gerne mitmacht oder bedingungslos in den Pool geht, wird nicht erwähnt.

Auch die Nutzung von tarifvertraglichen Regelungen zur Kapazitätsanpassung (kollektiver Arbeitszeitkorridor) sind vorgesehen, wurden aber von der Personalabteilung abgelehnt. Durch die Standortsicherungsvereinbarungen glaubt Bayer alle Vorteile auf seiner Seite zu haben: die Belegschaft ist ruhig, denn es wird ja (zunächst) niemandem gekündigt, Betriebsräte und die



Gewerkschaft faseln vom sozialverträglichen Personalabbau und nicken alles ab, was Bayer ihnen im Aufsichtsrat oder Betriebsrat vorlegt. Eine Sozialauswahl hat nicht stattgefunden, obwohl sie gesetzlich vorgeschrieben und innerbetrieblich mit Bayer vereinbart ist. Soviel zu Vereinbarungen mit Bayer und deren Einhaltung.

Merke:

Will ein Unternehmer massiv Personal abbauen, vereinbart er „Standortsicherungsvereinbarungen“, denn dann halten alle still. Gäbe es nur die gesetzlichen arbeitsrechtlichen Möglichkeiten, wäre das Konfliktpotential eindeutig höher und aktiver Widerstand könnte entstehen. Dies galt es zu verhindern.

Abmahnung durch den Betriebsrat

Fehlzeitenmanagement heißt im Jargon vieler Personalabteilungen von Unternehmen jene Strategie, mit der Personalverantwortliche hoffen, den Krankenstand im Betrieb möglichst schnell und billig zu reduzieren. Im Zentrum der Strategie stehen die bekannten Krankrückkehrgespräche, die in den letzten Wochen wieder verstärkt bei Bayer stattfinden.

Rechtliche Grundlage für solche Gespräche ist der nun novellierte § 84 des Sozialgesetzbuches (SGB) IX.

Nach § 84 SGB IX soll ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ greifen, wenn ein Arbeitnehmer „länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig“ ist.

Der Arbeitgeber soll dann mit dem Betriebsrat nach Möglichkeiten suchen, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden und mit welchen Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann“.

Es sind verschiedenste Maßnahmen denkbar: eine geringere Arbeitszeit, der ergonomische Umbau oder technische Hilfen für einen leidensgerechten Arbeitsplatz oder auch die Umsetzung in einen ganz anderen Arbeitsbereich.

Wenn es darum geht Arbeitsplätze, die MitarbeiterInnen krank machen, zu verändern oder für gesundheitlich beeinträchtigte KollegInnen geeignete Arbeitsplätze zu finden, ist eine Mitwirkung des Betriebsrats an solchen Gesprächen absolut in Ord-

nung.

Sanktionen statt Hilfe

Wenn es in dem Gespräch nicht um besseren betrieblichen Gesundheitsschutz geht, sondern die Kranken unter Druck gesetzt werden, ist dies nicht im Sinne des Sozialgesetzbuches.

Es ist nicht in Ordnung, wenn ein Betriebsrat nach einem Krankengespräch eine Notiz mit unterzeichnet, die in folgender Passage gipfelt:

„Wenn sich die Fehlzeiten von Herrn X nicht gravierend reduzieren, wird die Betriebsleitung die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses betreiben!“ Leider ist dies unlängst in Elberfeld geschehen.

Bezeichnenderweise wurde dieses Betriebsratsmitglied dem Mitarbeiter vom Vorgesetzten zur Unterstützung beim Krankengespräch empfohlen. Die Belegschaftsliste fordert das Betriebsratsgremium auf, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass kein Betriebsratsmitglied befugt ist, eine Notiz zu unterzeichnen, die einer faktischen Abmahnung gleichkommt. Außerdem muss das Gremium dafür sorgen, dass alle Passagen, die wie eine Abmahnung gewertet werden können, aus der Notiz gestrichen werden. Alles andere wäre ein Skandal.

Ein Betriebsrat darf keine Abmahnung zur krankheitsbedingten Kündigung mittragen.



Dezember – Rätsel und Gewinner

Die richtigen Antworten zum Dezember-Rätsel sind folgende:

1. Wie viele Auszubildende wurden 2004 im Vergleich zu vor zehn Jahren mehr eingestellt? **0**
 2. In welchem Jahr wurde die Pflanzenschutzproduktion in Elberfeld eingestellt? **1999**
 3. Wie viele Besucher (gerundet) hat der Zähler auf der Startseite von www.belegschaftsliste.de seit 1998 registriert? **50.000**
 4. In welchem Jahr wurde die letzte große Personalreduzierung „Rebound“ bekannt gegeben? **2002**
 5. In welchem Jahr wurde der letzte „Blockbuster“ von Bayer-Pharma vom Markt genommen? **2001**
 6. Wie viele Direktoren leistet sich Bayer im Werk Elberfeld? **4**
- Die Gewinner der Karten für den Kabarettabend mit Volker Pispers sind Kerstin Lotz und Michael Groß.
Wir wünschen viel Spaß!

