



Belegschaftsinfo

Nr. 100, 15. November 2006

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Heiße Phase der „Integration“ hat begonnen

Schließung Forschungszentrum West Haven

Für 800 Kolleginnen und Kollegen in den USA hat sich die Bedeutung des Wortes Integration in Demontage und in Verlust des Arbeitsplatzes übersetzt. Zu der Erleichterung, die wir empfinden, von solch einer dramatischen Standortentscheidung erst einmal verschont geblieben zu sein, mischt sich für diejenigen von uns, die viele Jahre in engem Kontakt mit KollegInnen in anderen Ländern gearbeitet haben, Trauer und Bestürzung. Aber auch in Wuppertal bleiben wir von diesen Entscheidungen nicht gänzlich unberührt. Es werden an vielen Stellen, die eine Kooperation mit den Ländern haben, auch Aufgaben wegfallen.

Wuppertal auch betroffen

In Wuppertal betroffen sind die Beschäftigten bei *Primary Care* und der *Region Europa*, deren Sitz nun nach Berlin verlegt wurde. Während es für *Primary Care* keine vergleich-

bare Einheit bei Schering gibt, ist der Bereich *Europa* von Überlappung betroffen. Dieser wird in Zukunft nur noch so viele MitarbeiterInnen haben wie die bisherige Scheringorganisation (ca. 50). Das heißt, nicht alle MitarbeiterInnen der gemeinsamen Organisation werden ein Arbeitsplatzangebot bekommen.

Für den Bereich BPA, der ursprünglich auch für einen Umzug nach Berlin vorgesehen war, wird den Betroffenen die Entscheidung erst am 17.11. bekannt gegeben.

Führungsebene

Nach der Bekanntgabe der 3. Führungsebene bei R&D suchten manche Kolleginnen und Kollegen ihre bisherige Abteilung vergebens. Fragen dazu blieben unbeantwortet. Ein unmöglicher Zustand!

1 + 1 = 1,5

Mit der Bekanntgabe der jeweiligen Führungsebene nimmt auch die Integration Gestalt an. Klar

ist, dass die kombinierten Bereiche aus Bayer und Schering mit Überlappung eine höhere Anzahl von Mitarbeitern haben, als die vorgesehene Sollzahl. Deutlich wird in den Bereichen darüber hinaus, dass die Integration von Bayer dazu genutzt wird, den Zuschnitt zwischen den Fachabteilungen, Dienstleistungsgesellschaften und administrativen Abteilungen neu festzusetzen. Bereiche werden zwischen PS, R&D oder CAO umgehängt. Die Auswirkungen derartiger Verschiebungen von Tätigkeiten und Bereichen sind nicht transparent und

Fortsetzung Seite 2 ->

BIS halbiert

Bei BIS (Bayer Industry Services) geht es rund, das haben alle mitbekommen. Rund 50% der 5900 Arbeitsplätze in Dormagen, Krefeld und Leverkusen sollen durch Ausgliederung, Verkäufe und „Optimierung“ abgebaut werden. Betroffen sind die Handwerker, der Werkenschutz, die Fortbildung, die Analytik und viele andere mehr.

Am Montag, den 23.10., fand in Leverkusen eine Mahnwache und am Dienstag darauf eine Demonstration von ca. 4000 KollegInnen statt. Eine Abteilungsversammlung der Technischen Dienste verließen die Mitarbeiter empört, nachdem der Leiter die Redezeiten auf 2 Minuten beschränkte und nach Zwischenrufen ungehalten reagierte. Weitere Aktionen waren Diskussions- und Protest-



versammlungen mit Blockade der B8 vor dem TOR 1 in Leverkusen am 30.10. und 6.11.06. Am 10.11. wanderten 700 BIS-Beschäftigte als „Martinszug“ zum reichen Mann Werner Wenning.

Mehr kann man in den Foren der Basis-Betriebsräte (LEV) oder der Belegschaftsliste erfahren:

www.basisbetriebsraete.de oder www.belegschaftsliste.de



Sehr positiv wurden Solidaritätsbesuche von KollegInnen aus anderen Unternehmen begrüßt: IGBCE-Vertrauensleute von Schering aus Bergkamen, KollegInnen von BenQ oder von Bayer Elberfeld. Von der Leverkusener IGBCE waren ca. 2 Kollegen anwesend (!).



spielen bei den Diskussionen im Betriebsrat so gut wie keine Rolle. Aus Sicht der Belegschaftsliste müsste dringend geklärt werden, was mit den Kolleginnen und Kollegen passiert, die nicht nach Berlin gehen können, wollen oder dürfen, oder die anderweitig von den Abbauplänen (Synergien) oder Umstrukturierungen betroffen sind. Die Personalabteilung geht davon aus, dass nur 20% der in Frage kommenden Mitarbeiter einen Ortswechsel vollziehen werden, und die anderen in den Pool gehen. Im Gegenzug gibt es KollegInnen, die nach

Berlin wechseln möchten und nicht wissen, ob sie dürfen. Um eine vernünftige Personalplanung sowohl für die Verbleibenden als auch für die Wechselnden machen zu können, muss dringend der Gesamtumfang der Maßnahmen bekannt gegeben werden. Vorher sollten keine Versetzungen im großen Umfang stattfinden. Es sollten noch keine Fakten geschaffen werden, die sich möglicherweise später in der Gesamtschau als nachteilig für die MitarbeiterInnen erweisen. Der Betriebsrat hat einen umfassenden Forderungskatalog beschlos-

sen. Wichtig wäre, diese Forderung zur Milderung von Nachteilen für die Arbeitnehmer (Sozialplan) möglichst schnell zu einem guten Abschluss zu bringen, damit die Betroffenen wissen, mit welchen Leistungen sie rechnen können.

Die Liste der Forderungen ist lang.

Hier unsere Kernforderungen:

- **Keine betriebsbedingte Kündigungen,**
- **erweiterte Altersteilzeitmöglichkeiten,**
- **Adäquate Arbeitsplätze – kein Pool, keine Beschäftigungsgesellschaft.**
- **Aufstockung der Personaldecke**
- **Offene Informationspolitik:** Die Arbeitsgruppen des Elberfelder Betriebsrates erhalten null Informationen und sind nur ein Feigenblatt. Faktisch wird nur ein kleiner Kreis von Betriebsräten eingeweiht, die sich bedauerlicherweise einen Maulkorb haben lassen.

Und plötzlich ist wieder Weihnachten.....

Und plötzlich ist wieder Weihnachten ... und der Betriebsrat bekommt nichts gebacken.

Schon seit 3 Jahren wird in PH 5 und dieses Jahr auch in PH 7 über Weihnachten und Neujahr die Produktion eingestellt. Den Mitarbeitern wird auferlegt, sich für diesen Zeitraum Urlaub zu nehmen.

Sehr zum Ärger der Kollegen auf Schicht - denn durch diese Maßnahme entfallen Feiertagszuschläge, und das sind mehrere hundert Euro.

Dies ist natürlich ein geschickter Schachzug. Denn normalerweise müsste Bayer einen Betriebsstillstand anmelden. Dann würden die Kollegen, auch wenn sie nicht arbeiten, ihre geregelten Zulagen ausgezahlt bekommen.

Auf der Betriebsratssitzung am 11.10.2006 hatte die Belegschaftsliste einen Antrag mit dem Inhalt eingereicht, Verhandlungen aufzunehmen und eine Regelung zu schaffen, die alle zufrieden stellt.

Dazu gab es eine nicht nachvollziehbare Diskussion seitens der gemeinsamen Liste: was schließlich bei der Abstimmung dazu führte, dass sich die Mehrheit enthalten hat und somit der Antrag abge-

lehnt wurde.

Tags darauf war dann in dem Info der gemeinsamen Liste zu lesen, dass man sich wohl im kommenden Jahr damit auseinander setzen wolle. Diese Aussage hat schon etliche Kollegen erbost, weil dann wieder ein Jahr verstreicht, ohne dass etwas passiert. Ihrem Ärger machten sie bei Anrufen im BR-Büro Luft.

Und nochmal:

Wir haben unseren Antrag erneut eingereicht - und siehe da: am 2. November beschloss der Betriebsrat endlich, diesbezüglich Verhandlungen aufzunehmen. Ralf Hochwald und Michael Schulte sollen jetzt die Gespräche führen. Aktuelle Info's dazu gibt es auch auf unserer Homepage unter:

www.belegschaftsliste.de



Aufgebaut – Abgebaut – Umgebaut

- Die Biotechnologie hat in Geb. 226 zwei Pilotanlagen für die Fertigung von mikro- und zellbiologischen Klinekmustern fertig gestellt.

- Für den Bau eines neuen Regenrückhaltebeckens nördlich des Forschungszentrums ist die Durchfahrt der LKW's durch den Bau-Pförtner oberhalb des Sportplatzes nötig; dieser Baubeginn verzögert sich.

- Aufgebaut werden soll eine neue Bayer Schering Pharma – Unternehmenskultur. Dass dazu den ganzen November kostenlose Berliner Bulleten verteilt und zur vorweihnachtlichen Aufführung die Stachelchweine nach Wuppertal eingeladen werden, konnte bisher nicht bestätigt werden. Traurige Tatsache ist aber, dass in Berlin Arbeitsplätze über die Wupper gehen.

- Der geplante Neubau für die Produktion von gentechnischem Trasyol ist wegen der "Studienaffäre" vorerst gestoppt.

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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE, CE, Geb.131, Tel. 7177
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
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
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683
Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Entmündigung - Nein danke!

Wir berichteten bereits, dass die Tarifparteien IG BCE und Arbeitgeberverband Chemie Ende 2005 einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Darin sind die Betriebsratsstrukturen anders festgelegt als sie vom Betriebsverfassungsgesetz vorgesehen sind. Ausgangspunkt war die Konzernaufspaltung, die durch die Betriebsräte nicht nachvollzogen werden wollte. So genannte Standortbetriebsräte sollten teilkonzernübergreifend die Interessen der Arbeitnehmer weiterhin durch **einen** Betriebsrat am Standort vertreten.

Als erstes stieg Lanxess, dann BIS aus dem Modell aus, Bayer Vital und andere kleinere Ableger der ehemaligen Bayer AG gehörten ohnehin nicht dazu. Und auch das neue HR-Service Center wird nach einer Übergangsphase einen eigenen Betriebsrat wählen.

Eine gute Idee verkommt zum Pöstchengerangel

Die Belegschaftsliste unterstützte die ursprüngliche Idee, der Zersplitterung der Arbeitnehmervertretung durch einen Standortbetriebsrat entgegenzuwirken. Der neue Tarifvertrag und dessen derzeit diskutierte Ausgestaltung findet allerdings nicht mehr unsere Zustimmung. Er ist in sich widersprüchlich und verletzt unserer Meinung nach demokratische Prinzipien und den Geist des Betriebsverfassungsgesetzes. Hier die wichtigsten Punkte, die aus unserer Sicht bedenklich sind:

- Die Mitglieder der neu eingerichteten "Verhandlungsausschüsse" der Teilkonzerne werden nicht von den örtlichen Betriebsräten entsandt, sondern vom Gesamtbetriebsrat benannt. Mitglieder des Aufsichtsrates und Gesamtbetriebsratsmitglieder gelten in dem bis zu 8-köpfigen Ausschuss als gesetzt. In beiden Gremien ist kein(e) Vertreter(in) der Belegschaftsliste.

- Die Zuständigkeit für die Interessensvertretung wird immer weiter von den örtlichen Betriebsräten weg, hin zu den überörtlichen Gremien gelenkt.
- Wir sehen darin hauptsächlich das Interesse der überörtlichen Gremien verankert, ihre Pöstchen und ihren Einfluss weiter festzuschreiben, der ihnen durch die tatsächliche Unternehmensstruktur und dem Wählerwillen nicht mehr zustünde.

Demokratie wagen...

Wir sind jetzt schon der Auffassung, dass der örtliche Betriebsrat mehr seiner Zuständigkeit wahrnehmen sollte, damit er mehr unmittelbaren Einfluss nehmen kann.

Wir tragen diesen Schritt zur Entmündigung nicht mit.

Das aktuelle Gerangel um Zuständigkeiten und die brandneue Ergänzung des Tarifvertrages für eine Standort-Jugend- und Auszubildendenvertretung zeigt, wie unausgegoren und chaotisch das Unterfangen ist. Wir finden es zusätzlich völlig verfehlt, dass der (Gesamt-)Betriebsrat sich ausdauernd - sogar unter Einschaltung eines Unternehmensberaters - mit sich selbst beschäftigt, während es an vielen Punkten im Unternehmen brennt. Die Aufspaltung von BIS, die Ausgliederung der Personalabteilung und die Schering-Übernahme sind nur einige Beispiele dafür.

Sollten Sie Fragen zur Materie haben, beantworten wir Ihnen diese gern ausführlicher, da die

Details den Rahmen eines Artikels sprengen würden.

Der Tarifvertrag kann auf der Webseite der Belegschaftsliste unter www.belegschaftsliste.de nachgeschlagen werden.

Wer schweigt stimmt zu

*Reden ist Silber
und Schweigen ist Gold,
wer Gold hat kann schweigen
doch wer hat gewollt,
dass du nach der Weise
entmündigter Greise
nur heimlich und leise
das Unrecht verfluchst.*

*Denn schweigst du nur immer
wird alles noch schlimmer,
siehst nie einen Schimmer
vom Recht das du suchst.
Denn für den, der nichts tut,
der nur schweigt so wie du,
kann die Welt wie sie ist
auch so bleiben.*

Wer schweigt, stimmt zu.

Der Text:

*Hans Sanders und Hannes
Wader.*

Vision 20?? Unternehmenskultur fragwürdig

Im Oktober wurden in 2 getrennten Veranstaltungen die Vertrauensleute in Elberfeld und Aprath von der bpc (business performance consulting, eine externe Beratungsfirma) zur Unternehmenskultur bei Bayer befragt. Gleiches sollte anschließend in Berlin bei Schering stattfinden. Die beiden Vertreter, die diese Veranstaltung durchführten, waren sichtlich überrascht von der Stimmung, die ihnen entgegenschlug. Diese spiegelte nicht die Aussage Einzelner wieder, sondern alle Teilnehmer äußerten sich gleichermaßen.

Deutlich wurde, dass es keine „Bayer-Familie“ mit der entsprechenden sozialen Kultur mehr gibt. Das Vertrauen ins Management und seine Entscheidungen ist verloren gegangen und die Äußerungen vom Vorstand und die Realität klaffen weit auseinander.

Gerade im derzeit laufenden Integrationsprozess wird mehr ehrliche und offenere Information erwartet und dass die Tarifmitarbeiter in diesem Prozess besser „mitgenommen“ werden.

Die **Erwartungen an eine „Unternehmenskultur“** bei BSP wurden deutlich formuliert:

- keine Kündigungen
- nicht alles am unteren Level orientieren, sondern ein echter Vergleich und die Entscheidung für das bessere System
- Erwartungen des Vorstands zum Verhalten der Beschäftigten müssen vorgelebt werden (z.B. Ehrlichkeit, Umgang mit Behörden, Informationsfluss gewährleisten)
- eine erkennbare, sinnvolle, nachvollziehbare Linie bei der Arbeit
- eine Kontinuität beim Management.

Das Geld für diese Umfrage könnte besser für konkreten Arbeitsplatzert halt eingesetzt werden.

Trasylol

Das Vorgehen von Bayer zu Trasylol (Wirkstoff: Aprotinin) stellt die Glaubwürdigkeit bei der FDA und anderen internationalen Behörden in Frage. Hier soll keine Schuldzuweisung stattfinden, sehr wohl aber darauf aufmerksam gemacht werden, wer und was in diesem Konzern ggf. massiv Arbeitsplätze gefährdet.

Auch die Belegschaft hat ein Interesse an guten Medikamenten. Wir erleben, dass Mitarbeiter drangsaliert werden, wenn z.B. Unterschriften oder Kreuzchen auf Taktbögen fehlen, ganze Studien aber zu verschweigen in der Hoffnung, dass das nicht auffällt, hatten wir bisher noch nicht erfahren.

Anfang 2006 stellten externe Studien dar, dass bei Trasylol vielfache Nebenwirkungen bis zum Tod der behandelten Patienten vermehrt eintreten können. Bayer hatte Zeit bis September auf die Vorwürfe zu reagieren. Schnell stellte Bayer fest, dass die besagte Studie im Aufbau ihre Schwächen habe.

Wofür Trasylol?

Trasylol wird bis heute überwiegend bei Herz bzw. Bypass-OP's eingesetzt um den Blutverlust zu minimieren und dadurch die Gabe von Blutkonserven mit den damit verbundenen Risiken zu minimieren. Beim Wirkstoff Trasylol (das Produkt wird aus Rinderlungen gewonnen) besteht die Möglichkeit (insbesondere bei Mehrfachgabe) eines allergischen Schocks, der zum Tode führen kann. Bayer und hier insbesondere das Lifecycle Management, wollte nun eine Indikationserweiterung auch für andere OP's haben, die mit einem erhöhten Blutverlust einhergehen können. Hier war insbesondere an z.B. Knie- und Hüftgelenksoperationen gedacht. Hierfür wäre dann mittelfristig das recombinante Aprotinin (Herstellung aus gentechnisch veränderten Zellen) vorgesehen gewesen. Dies hätte zwei Vorteile gebracht: erstens sich von dem tierischen Ausgangsmaterial (mit der damit verbundenen BSE-Problematik) zu lösen und zweitens den erhöhten Bedarf an Substanz liefern zu können. Dieses Projekt scheint jetzt gestorben zu sein, zumal es sich hier um die Kopie des natürlichen Aprotinins mit den damit

verbundenen Nebenwirkungen handelt. Die chemische Struktur des rec. Aprotinins ist die Gleiche wie beim Trasylol. Bayer muss sich nun endlich entscheiden, die Entwicklung des echten Nachfolgerproduktes zu Ende zu bringen. Bayer hatte bereits vor Jahren daran geforscht, diese Forschung wurde aber zwischenzeitlich über mehrere Jahre wegen anderer wichtigerer Projekte (u.a. Lipobay) eingestellt.

Nach guten Gesprächen ...

Im September wurde dann vor der zuständigen amerikanischen Behörde (FDA) umfangreich dargelegt, warum Trasylol bei bestimmten operativen Eingriffen das Medikament der Wahl sei. Die FDA bestätigte dann auch, dass Trasylol in der bisherigen Indikation ein gutes Medikament ist. Zur Überraschung vieler, insbesondere auch einiger Vortragender, wurde nur Tage später bekannt, dass Bayer selbst eine retrospektive Studie mit für das Produkt negativen Ergebnissen durchgeführt und nicht vorgelegt hat.

Diese "vergessene" Studie von Bayer bestätigt nach ersten Auswertungen die Zahlen der externen Studien vom Jahresanfang. Kein Wunder - ähneln sich doch die Studiendesigns. Diese vollkommen unverständliche Vorgehensweise der Verheimlichung von Fakten



Endlich: die Binnennachfrage wird angekurbelt!

führte letztendlich dazu, dass bis zu einer erneuten bisher nicht terminierten Anhörung Trasylol zumindest in den USA wohl kaum verkauft werden wird. Eine weitere katastrophale Folge wäre, wenn die Behörden jetzt sämtliche Studien für sämtliche Produkte von Bayer in Frage stellen. Wir erinnern uns an die stolzen Mitteilungen bezüglich der schnellen Zulassung von Nexavar und der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Behörden.

... Vertrauensverlust

Wie trotz existierender Richtlinien für Corporate Compliance (Programm für gesetzmäßiges und verantwortungsbewusstes Handeln) der FDA Daten verschwiegen werden konnten, ist unbegreiflich. Solche Vorgänge gefährden nicht nur die Arbeitsplätze im Trasylol Betrieb, sondern haben möglicherweise negative Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen.

Es scheint, als ob nur noch das Lifecycle-Management bzw. Marketing bestimmt, was gemacht wird und nicht mehr wissenschaftlich gearbeitet werden kann.

Wir fordern die Verantwortlichen auf umzudenken, die Vorgänge lückenlos aufzuklären und die Beschäftigten zu informieren, welche Auswirkungen für die Produktion und Zulassung unserer Medikamente jetzt entstanden sind.

Chancengleichheit a la Bayer

Gleich zweimal rühmte sich Bayer im Intranet der Chancengleichheit/Frauenförderung: In den USA als Topunternehmen für berufstätige Mütter und in Deutschland als Unternehmen, das durch flexible Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

Für die Mütter und Väter, die nach ihrem Erziehungsurlaub ungefragt in den Pool abgeschoben wurden oder keine Teilzeitstelle an dem Standort ihrer Wahl angeboten bekommen haben, eine glatte Ohrfeige. Hier ist die viel strapazierte Vereinbarkeit von Kindern und Karriere für die breite Masse bei Bayer brutal zu Ende. Und der Betriebsrat - hat er doch u.a. auch über die Einhaltung von Gesetzen zu wachen - schaut mehrheitlich aktiv weg.

THR – Schlimmer geht's nimmer?



Die Firma, die sich um unsere Buchhaltung kümmert, fragt nach dem Unterschied zwischen Soll und Haben...

Zuviel Pause abgezogen

Eigentlich wussten wir es doch alle: wir arbeiten zu viel. Doch Spaß beiseite.

Einige Beschäftigte haben tatsächlich länger gearbeitet und dafür nichts bekommen.

Für ca. 70 Elberfelder Teilzeitbeschäftigte sind nämlich falsche Pausenparameter im Zeitsystem hinterlegt worden. Statt den 55 Minuten Pause, die für Elberfeld vereinbart sind, wurden bei einem vollen Arbeitstag 60 Minuten Pause verrechnet. Ebenfalls waren die Pausenbeginnzeiten im Zeitsystem falsch hinterlegt. Dies kann im ungünstigen Fällen etliche Gleitzeitverluste ausmachen – es hat bislang nur kaum jemand nachgerechnet.

Der Entgelt-Ausschuss des Betriebsrates hat bei einer Routinekontrolle die Hinterlegung falscher Schlüsselnummern gefunden – und auf nachträgliche Gutschriften für die betroffenen KollegInnen gedrängt.

Mit der Personalabteilung konnte vereinbart werden, dass alle Daten ab Januar 2006 neu berechnet und die durch den Fehler entstandenen Zeitschäden ausgeglichen werden.

Die betroffenen KollegInnen wurden über die Neuberechnung informiert. Sie sollten ihre neu angedruckten Zeitschäden genau studieren und uns gegebenenfalls bei Fragen ansprechen.

Ab 1. Oktober sind etliche Dienste der bisherigen Personalabteilung auf die „Fremdfirma“ Bayer Direct Services übergegangen. So nennt sich das als Call-Center aufgebaute Konstrukt, in das unsere Personalabteilungsmitarbeiter mit Lohnneinbußen versetzt werden durften.

Damit verbunden ist unter anderem die Umstellung der bisherigen Intranetanwendungen des „ESS“, in dem Abwesenheits- und Zeitnachweise sicher und bewährt bearbeitet bzw. angesehen werden konnten. Neu sollen diese Dienste inklusive der Ansichtsmöglichkeit der Entgeltabrechnung nun über HR-direct (Servicename der Fremdfirma Bayer Direct Service) möglich sein.

Anfangsschwierigkeiten?

Erlebt haben viele Beschäftigte allerdings ein Chaos sondergleichen. Die Ansichtsfunktionen der Zeitnachweise und Entgeltabrechnungen funktionierten bei jedem 2. Kollegen nicht. Einzelne KollegInnen trauten ihren Augen kaum, als sie nach persönlicher Anmeldung im System den Zeitnachweis einer anderen Person zu sehen bekamen. Dies ist ein gravierender Verstoß gegen den Datenschutz und wohl ein riesiger Programmfehler. Nach Intervention unsererseits wurde die Ansicht der Oktoberdokumente angeblich für alle Beschäftigten daraufhin gestoppt.

Warum wird ein EDV-System nicht ausreichend geprüft, bevor funktionierende Systeme abgeschaltet und auf diese Krücken umgeschaltet wird?

Nachfragen bei der HR-Direkt-Hotline enden vielfach in unbefriedigenden Warteschleifen. Wer das Glück hatte eine AnsprechpartnerIn zu erreichen, bekam lediglich die Antwort, dass ein Ticket erstellt werde. Auf e-mail-Anfragen wird geantwortet, doch bitte die Hotline anzurufen. Sicher werden sich einige Prozesse im Laufe der nächsten Wochen normalisieren. Doch einige Problembereiche bleiben vorprogrammiert: Die Chance, wie bisher eine schnelle und verlässliche Auskunft aus der Personalabteilung zu einer Fragestellung zu erhalten, ist drastisch gesunken. Der Verweis auf den Selfservice wird uns weiterhin ärgern. Denn nicht alles ist so aufbereitet, dass es selbstredend oder automatisch funktioniert.

Kiosksysteme

Wer keinen Zugang zu einem eigenen Arbeitsplatzcomputer mit Drucker besitzt, soll die Selfservice-Anwendungen in den sog. Kiosken erledigen können.

Aufgestellt wurden in Geb. 11, 105, 231 und 459 Kioske, an denen sich Mitarbeiter in Zukunft ihre Entgeltabrechnungen und Arbeitszeitschichten ausdrucken oder Änderungen an ihren persönlichen Daten und eine Reihe weiterer Dinge vornehmen können. Bei der Auswahl der Orte wurde leider der Gesundheitsschutz nicht vernünftig berücksichtigt. Hier werden jetzt neue Standorte gesucht.

Wir erwarten vom Unternehmen, dass diese Kiosksysteme an vernünftigeren Orten aufgestellt werden.

Ungeklärt ist noch, wie bei Nutzung eines Arbeitsplatz-PCs durch mehrere Personen sichergestellt wird, dass individuell angesehene und angedruckte Dokumente nicht von anderen Personen abgerufen werden können (Temporäre Dateien!).

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

Belastung am Arbeitsplatz – es muss etwas geschehen

Ob im Büro, der Produktion, im Labor oder den Werkstätten: egal, welche Arbeitsplätze man sich anschaut, der Stress und die Belastung jedes Einzelnen nehmen zu. Dazu kommen Arbeitsplatzängste, ein miserables Arbeitsklima, die Anhebung des Rentenalters und bald der Wegfall von Frühruhestand.

So werden heute fünfzigjährige Mitarbeiter bereits einige Jahre länger arbeiten müssen als ihre älteren Kollegen, die zurzeit mit Glück noch vorzeitig in den Ruhestand kommen.

Von daher ist es zwingend, dass sich alle Akteure, die schon heute in irgendeiner Art und Weise mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz zu tun haben, Gedanken darüber machen, wie und unter welchen Umständen Beschäftigte bis zum 67. Lebensjahr beschäftigungsfähig bleiben. Und diese Gedanken müssen sinnvoll zusammengebracht werden. Dies wird dann nicht nur bei Bayer mit „Gesundheitsmanagement“ umschrieben.

Ein Vertreter der Ärztlichen Abteilung von BIS, Herr Dr. Ochs sowie die Vertreterin der Bayer-BKK

Frau Zeisler haben Anfang November zum Thema Gesundheitsmanagement und Betriebliche Eingliederung von „Langzeiterkrankten“ im Betriebsrat vorgetragen. Gerade bei der krisengeschüttelten BIS werden durch das Engagement Einzelner positive Resultate erzielt. Es wurde aber auch deutlich, dass einzelne Maßnahmen nicht ausreichend sein werden.

Ergonomie am Arbeitsplatz, Vorsorgeuntersuchungen, ein Wiederengliederungssystem, das Arbeitsklima, die diversen Arbeitszeitmodelle, altersangepasste Leistungsanforderungen, eine Gesundheitsberatung sowie Prävention bei der Ernährungsberatung oder Rückenschule sind Stichworte, die innerbetrieblich wie auch persönlich mit Leben erfüllt werden müssen.

In Zeiten, wo viele Vorgesetzte nur auf die Unfall-Hitlisten oder die aktuellen Kosten schielen, ist dies sicherlich keine leichte Aufgabe.

Aber unter den sich verschlechternden gesetzlichen Rahmenbedingungen ist ein umfassendes betriebliches Gesundheitssystem ein zwingendes Muss und ohne Alternative. Sinnvoller wäre eine Herabsetzung des Rentenalters.

Altersteilzeit Vertrauensschutzfristen bis Ende November

Mit der Entscheidung der Bundesregierung, das Renteneintrittsalter schrittweise auf das 67. Lebensjahr zu erhöhen, wurde auch die Frage nach dem frühestmöglichen Renteneinstiegsalter insbesondere nach Arbeitslosigkeit oder Altersteilzeit laut. Derzeit wird eine Entscheidung des Bundeskabinetts erwartet, die eine frühzeitige Altersrente nach Altersteilzeit ermöglicht, wenn diese bereits verbindlich vereinbart ist. Und dafür ist ein Stichtag vorgesehen, voraussichtlich der **29. November 2006**.

Bis zu diesem Tag müssen die Jahrgänge bis einschließlich 1954, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen möchten und frühzeitig in Rente gehen wollen, einen Vertrag unterschreiben!

Wir fordern seit Monaten eine Freigabe solcher Regelungen von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat und bekommen keine Antwort. Nach Aussage von Willy Beumann, dem Elberfelder Mitglied in der zuständigen Verhandlungsgruppe, war ihm noch am Mittwoch, den 8.11.2006, nichts von einer Regelung bekannt. Einen Tag später kündigten Gesamtbetriebsratsvorsitzende de Win und IGBCE bereits eine Vereinbarung für die nächsten Tage an!

Besser spät wach werden, als gar nicht

Wenn endlich eine verbindliche Vereinbarung die Konditionen für die interessierten KollegInnen beschreiben kann, ist das gut. Es wird auch höchste Zeit. Wir erwarten, dass ALLE KollegInnen der Jahrgänge bis 1954 das Angebot für Altersteilzeit erhalten und auch wahrnehmen können. Dies muss bis Ende November erfolgen, inklusive individueller Ausrechnung der zu erwartenden Monatsentgelt-Entwicklung. In diesem Zusammenhang fordern wir auch weiterhin eine akzeptable Fortsetzung der Frühruhestandsregelungen. Sobald Regelungen und Konditionen bekannt werden, werden wir diese veröffentlichen.

Veranstaltungshinweis:

Coca Cola -

Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Getränkekoncern verantwortlich für schwere Menschenrechtsverletzungen in Kolumbien ?

Carlos Olaya von der kolumbianischen Lebensmittel-Gewerkschaft **SINALTRAINAL** berichtet in Wuppertal und anderen Städten darüber, wie die kolumbianische Tochter der Coca Cola Company mit Todesschwadronen kooperiert, um gewerkschaftlich engagierte Beschäftigte des Konzerns einzuschüchtern und zu eliminieren.

Mittwoch, den 15. November 2006 um 19 Uhr
in der Alten Feuerwache (Wagenhalle) auf der Gathe 6
mit Gewerkschafter Carlos Olaya aus Kolumbien (In Zusammenarbeit mit der ökumenischen Initiative Mittelamerika)

