



Sparwahn und Angst

... sind schlechte Ratgeber

Anfang November tobte die Gerüchteküche. Ein Rundbrief von Herrn Busch (der anschließend als Entwurf eingeordnet wurde) veranlasste die Vorgesetztschar im Forschungszentrum zur Eifrigkeit: Ein Katalog von Sparmaßnahmen wurde verfügt. Bayer HealthCare hatte aufgrund der plötzlich entdeckten angespannten Weltwirtschaftslage einen Handlungsbedarf festgestellt, um die (überhöhten) Ziele fürs 4. Quartal trotz allem sicherzustellen.

Herrn Buschs Ideen im Überblick:

- Befristeter Einstellungsstopp für externe Kandidaten, Ausnahmen bedürfen der Zustimmung von Busch und Higgins. Stellennachbesetzungen mit BHC-internen KandidatInnen sollen möglich bleiben.
- Außerbetriebliche Meetings sind abzusagen – falls nicht schon ein Großteil der Kosten verbucht sind.
- Alle Weihnachtsfeiern werden abgesagt – natürlich nicht die überdimensionierte von Herrn Busch für GDD zunächst geplant in der Wuppertaler Stadthalle.
- Dienstreisen bzw. Reisekosten und Konferenzteilnahmen sind möglichst auf ein Mindestmaß zu reduzieren bzw. werden abgesagt.
- Der im April beschlossene Weihnachtsstillstand fürs Forschungszentrum vom 24.12. bis zum 2.1. wurde bereits als verlängert verkündet (19.12.2008 – 6.1.2009).

Personalchefin Frau Lohkamp bat die Belegschaft um Einsatz jeglichen Urlaubes möglichst noch in diesem Jahr und stellte im Gegensatz zu Herrn Busch dar, dass nur der 2. Januar 2009 noch aus dem Urlaubskontingent 2008 bedient werden könne.

Da entsann sich die Personalleitung, dass Betriebsstillstände vom Betriebsrat genehmigt werden müssen. Herr Pink informierte den Elberfelder Betriebsrat über den Wunsch, das Forschungszentrum bereits 2 Arbeitstage früher als vereinbart, also ab dem 22.12.2008 bis zum 2.1.2009 zu schließen. Seine Begründungen allerdings waren ein Lückentext. Mit der allgemeinen Behauptung, dass zum Stand Anfang November noch 93.000 Urlaubstage in BHC und BSP offen seien, war keine Notwendigkeit zu erkennen. Detaillierte Zahlen für das Forschungszentrum, die auch bereits verplante Tage bis zum Jahresende berücksichtigte, konnte er nicht liefern.

Der Betriebsrat lehnte den Antrag folgerichtig ab.

Doch Frau Lohkamp lässt nicht locker: Sie will noch immer, dass der Betriebsrat längere Stillstände beschließt. Neue Detailinfos hatte sie am 21.11. vor den Vertrauensleuten allerdings auch nicht zu bie-

ten.

Wir haben die selbstgesetzten Ziele von BHC und BSP schon Anfang des Jahres als überzogen bewertet. Wenn nun alle Branchen aufgrund der Finanzkrise schwächeln, wäre es spätestens an der Zeit, sich aus der Traumwelt wieder in die Realität zu bewegen. Doch statt auch nur ein bisschen einzugestehen, dass man überzogen hat, wird die Sparwut und Daumenschraube ausgepackt: Führung durch Angst hat leider Tradition in diesem Unternehmen.

Also sollen wir von allen Ecken erfahren, dass es uns an die Existenz geht, wenn wir nicht sofort alle Einsparungen schlucken und dazu noch „Hurra!“ schreien. Auf diesem Klavier spielt das Management gerne und die Betriebsräte stimmen wie so häufig in das Konzert ein. Die Beschäftigten sollen sich kleinlaut fügen und nicht meckern, sonst kommt es bestimmt noch schlimmer....

Eine Einsparung der Weihnachts-Jubelveranstaltung von GDD oder der Star-Workshops und Folgeaktivitäten könnten die BHC-Bilanzen in Null-Komma-Nichts aufbessern.

Ein bisschen peinlich war es Herrn Busch wohl doch: Jetzt wird nur noch in der Bayer-Sporthalle gejubelt – und nicht mehr in der Stadthalle.



Betriebsversammlung

am Donnerstag, 27.11.2008 ab 9.00 Uhr, Sporthalle Rutenbeck

Beratungen der Rentenversicherung Bund

In dieser Woche laufen erneut Beratungen durch Mitarbeiterinnen der Rentenversicherung Bund. Die von uns organisierten Termine sind bereits ausgebucht, so riesig ist der erneute Andrang. Wir freuen uns, dass dieses Angebot von vielen KollegInnen genutzt wird. Wer auch dieses mal kein Glück mit einem Termin hatte, aber dringend Auskünfte der Rentenversicherung benötigt, kann jederzeit bei dem Servicezentrum der Rentenversicherung in Wuppertal, Wupperstraße 14 (gegenüber dem Cinemaxx), Telefon 0202-4595-01 einen Termin vereinbaren.

Für Sommer 2009 planen wir erneut eine betriebliche Beratungsaktion, dann auch wieder mit Vertretern der BBS, die Auskünfte zu den individuellen Ansprüchen aus der betrieblichen Altersvorsorge geben können.



Sonderaktion zu BIP bei BHC in Leverkusen

Seit dem 1. November 2008 läuft eine Sonderaktion zu dem Motto „der Umwelt zu Liebe“. Diese Aktion wird von der Abteilung Supply Chain in Leverkusen durchgeführt und läuft bis zum 15.2.2009. Sonderprämiiert werden alle Vorschläge zum Thema Energiesparen.

Gesucht werden Vorschläge, die dazu beitragen gestiegene Energiekosten und CO² - Emissionen zu senken. Eigentlich eine gute Sache, aber bei einer Gesamtsumme von gerade mal 4200,- € Prämien wird sich der Erfolg wohl in Grenzen halten. Die Summe ist wie folgt aufgeteilt:

Ein Gutschein für Haushaltsgeräte mit hoher Energieeffizienz im Wert von 2500 €; 2 Fahrräder im Wert von je 500,- €; 7 Gutscheine im Wert von 100,- € für kleine energiesparende Haushaltsartikel.

Die bescheidene Summe ist auch von der GBR-Kommission BIP bemängelt worden, aber man hat sich scheinbar nicht dazu durchringen können den Anreiz mit den entsprechenden Mitteln zu erhöhen. Die Verwaltungskosten der Aktion sind übrigens höher als die ausgeschüttete Gewinnsumme!

Wir könnten uns durchaus auch für Elberfeld vorstellen, solch eine Aktion hier durchzuführen, allerdings erwarten wir einen größeren Topf zu Gunsten der prämierten Vorschläge.

Die neue Freiheit der privaten Internetnutzung

Geteilte EDV-Landschaft

Während im Bereich GDD bei jedem Start des Computers eine Abfrage kommt, ob man mit den neuen Regeln einverstanden ist oder nicht, ist man im Bereich von PS noch nicht soweit. Bei einer Ablehnung erscheint dann ein zweites Fenster, wo auf die alleinige betriebliche Nutzung des Internets nochmals hingewiesen wird. Einige KollegInnen, die die Erlaubnis auf eine Durchsicherung der privaten Surfinghalte ablehnten, haben anschließend feststellen müssen, dass sie ganz vom Internet ausgeschlossen wurden. Dies ist dann natürlich verkehrt programmiert worden und sollte inzwischen nicht mehr vorkommen. Wenn es weiterhin Probleme gibt, meldet Euch bitte umgehend beim Betriebsrat (die Fachausschussmitglieder sind Kurt Bernauer, Michael Groß, Sigrid Baumeister, Wolfgang Bönschen und Ralf Hochwald).

Nachteil der Vereinbarung

Für die Erlaubnis, das Internet auch privat zu nutzen, ist absichtlich kein festes Maß beschrieben. Die sog. „Geringfügigkeit“ der Nutzung ist nicht definiert. Das bedeutet, dass sich jeder seinen eigenen Reim daraus machen kann.

Hier ein **extremes und falsches Beispiel**, wie Vorgesetzte argumentieren könnten:

Wer bisher nur bis zu einmal im Monat betrieblich im Internet unterwegs war, darf sich auch nur in diesem Rahmen privat bewegen?

Dieser Zusammenhang ist natürlich frei aus der Luft gegriffen und ist so eben nicht vereinbart. Vielmehr gingen die Verhandlungspartner sogar davon aus, dass jetzt in der ersten Phase nach Einführung die Zugriffe stark ansteigen - um dann, wenn es sich eingependelt hat - wieder auf ein normales Maß zurück zu gehen. So war es auch beim Start der

privaten Internetnutzung im Scheering - Konzern.

Erlaubt :

- ⊕ Benutzen von freien Internetseiten zum Zweck der Recherche
- ⊕ Internetbanking
- ⊕ Nutzung von sog. Webmailern, die E-mail-Dienste im Browser anbieten.
- ⊕ Surfen auf www.belegschaftsliste.de

Nicht erlaubt :

- ▽ Die private Nutzung von Lotus Notes
- ▽ Internetseiten, die Geld kosten
- ▽ Die Benutzung des Bayerbenutzernamen in Internetforen
- ▽ Das Verändern der voreingestellten Browser, z.B. durch Installieren von Plugins
- ▽ Das „Speichern, Kopieren oder Drucken von privaten Dateien oder Datenmengen, wie z.B. Film-, Bild- oder Audiodateien“.

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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310

Daniel Hillenbrand, derzeit in Erziehungsurlaub

Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Renate Kruk PH-R&D Pharmakoki., Geb. 468, Tel. 4252

Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

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

Thomas Preuss, PH-OP ELB Betr. 1/3, Geb. 228, Tel. 2588

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

Weihnachtspaket mit Folgen

Am 12.11.2008 beschloss der Gesamtbetriebsrat ein Paket von neuen Gesamtbetriebsvereinbarungen. Die IGBCE feiert diesen Abschluss mit dem Unternehmen als beispielhaften Kompromiss und ist stolz auf das erreichte Ergebnis.

Wir können diese Euphorie nicht teilen. Denn in vielen Fällen regeln die neuen Vereinbarungen Verschlechterungen für die Beschäftigten oder verlängern bereits bestehende ungünstige Bedingungen.

Deshalb tat sich der Elberfelder Betriebsrat schwer mit seiner Entscheidung, ob dem Gesamtbetriebsrat eine Abschlussvollmacht erteilt wird.

Im Einzelnen wurden folgende Gesamtbetriebsvereinbarungen verabschiedet:

- GBV zur Lösung von Beschäftigungsproblemen
- GBV Personalverbund
- GBV BayJob
- GBV Nachteils mildering

Was bedeuten die Vereinbarungen und welche Auswirkungen können uns betreffen?

Die „**GBV zur Lösung von Beschäftigungsproblemen bei Bayer**“ bildet den Rahmen und beschreibt, dass die nachfolgenden Vereinbarungen nur zusammenhängend Sinn machen und gelten sollen. Hier wird bereits festgehalten, dass die benannten Beschäftigten aus Personalüberhängen mit den in den folgenden Vereinbarungen beschriebenen „Anreizen“ und Regeln dazu bewegt werden sollen, die für sie angedachten neuen Arbeitsbedingungen auch anzunehmen.

GBV Personalverbund

Es ist weiterhin gut, dass Versetzungen zwischen den einzelnen Teilkonzernen / Standorten möglich bleiben und nicht die Hürde einer „externen“ Einstellung bedeuten. Einer unserer Hauptkritikpunkte ist, dass Stellenausschreibungen sofort grundsätzlich standortübergreifend erfolgen und eine örtliche, begrenzte Ausschreibung somit nicht mehr vorgesehen ist. Die vorherige Abstimmung

mit dem Betriebsrat wird zur Informationspflicht herabgestuft. Es wird so sicher nicht leichter, unseren KollegInnen in Wuppertal bei Stellenbesetzungen einen Startvorteil zu verschaffen.

GBV Nachteils mildering

In dieser GBV wird beschrieben, dass eventuell entstehende Nachteile bei Versetzungen „abgedeckt“ bzw. zeitweilig ausgeglichen werden können. Wir haben kein Verständnis dafür, dass die Betriebsräte damit einverstanden sind, dass Beschäftigte, die ihre gesetzlichen Rechte in Anspruch nehmen (zum Beispiel gerichtliche Überprüfung von einseitig verfügbaren Verschlechterungen), keinen Anspruch auf

Leistungen dieser Vereinbarung haben sollen. Dies ist aus unserer Sicht inakzeptabel.

Bei der Prüfung der Zumutbarkeit eines neuen Arbeitsplatzes ist uns der Entfernungsradius zu groß. Elberfelder Beschäftigte müssen nach der Vereinbarung Versetzungen in alle Niederrheinwerke, nach Knappsack oder Bergkamen akzeptieren. Soziale Kriterien werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt, auch nicht bei der Prüfung der Gleichwertigkeit einer Stelle.

GBV BayJob

Die bislang im Pool „bedarfsgerechte Einsätze“ geführten KollegInnen werden nach Willen von Unternehmen und Gesamtbetriebsrat automatisch in die neue Konstruktion „BayJob“ überführt und unterliegen dann sofort den dort beschriebenen „Anreizen“ und Bedingungen.

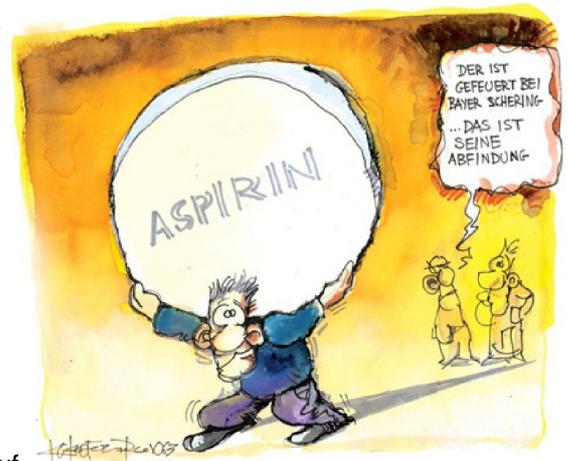
Die bislang (und auch zukünftig) in die Pools versetzten Beschäftigten haben aber ihren Arbeitsplatz aufgrund von Strukturmaßnahmen – nicht aus persönlich verschuldeten Gründen – verloren. Sie sollen jetzt gezwungen werden, einen Zusatz zum Arbeitsvertrag zu unterschreiben, der Ihre Bereitschaft für einen neuen Arbeitsplatz „stärkt“:

- Zeiten der Nichtbeschäftigung sind zu akzeptieren (egal wie lange, das Recht auf Arbeit interessiert nicht).

- „Zumutbare“ Beschäftigungsangebote müssen angenommen werden (nur einmal ein (ver-

schlechterndes) Angebot ablehnen zu dürfen ist nicht akzeptabel).

- Mit der Zuordnung nach BayJob sollen die Beschäftigten vorab ihre Bereitschaft zur Leiharbeit (externe Zeitarbeitsvermittlung) erklären.



Die unbefristete Übernahme nach mehr als 6 monatigem Einsatz ist immer noch unverbindlich beschrieben.

Streitpunkt ist nach wie vor, ob die Zuordnung von Beschäftigten jedes Mal eine Versetzung darstellt. Diese juristische Feinheit ist von hoher Bedeutung, weil nur für „Versetzungen“ alle beschriebenen Rechte gelten. Bayer sieht die Zuordnung zum neuen Pool BayJob nicht als Versetzung, wenn nicht gleichzeitig ein neuer Arbeitsplatz benannt wird, an dem der Betroffene eingesetzt werden kann. Dies würde bedeuten, dass auch der Betriebsrat nicht gefragt werden müsse und das Unternehmen in den Pool schieben kann, wenn es will.

Diese Rechtsfrage wird derzeit noch im Rahmen der noch laufenden Verhandlungen zu einer GBV Auswahlrichtlinien betrachtet. Hier ist es uns erstmals gelungen, die Gesamtbetriebsräte von der Notwendigkeit der Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes zu überzeugen.

Fazit

In einer ersten Abstimmung hatte der Elberfelder Betriebsrat am 6. November dem Gesamtbetriebsrat lediglich für die GBV Personalverbund einen Aufschlussauftrag erteilt. Für die anderen GBVs gab es keine Mehrheit im Gremium. Am 10.11.2008 beschloss der Betriebsrat einstimmig einen Rechtsanwalt

Neue GBV BayJob: Achtung: Vor Unterschrift erst Auskunft einholen!

In der neuen Vereinbarungen Bay-Job werden die Kriterien für die betroffenen Mitarbeiter verschärft. So sollen die KollegInnen bereits im Vorfeld mit verschiedenen Maßnahmen ihr Einverständnis erklären:

- Zeiten der Nicht-Beschäftigung sind zu akzeptieren,
- Verleihungen an externe Firmen,
- Tätigkeiten an anderen Standorten,
- Annahme von schlechter bezahlten Jobs, etc.

Alle Regeln sollen auch für die KollegInnen gelten, die heute bereits in den Pools sind!

Deshalb könnte es sein, dass sie angeschrieben werden und ihnen ein entsprechendes Papier als Ergänzung zum Arbeitsvertrag zur Unterschrift vorgelegt wird.

Das hatten wir schon einmal: Nach beharrlicher Weigerung vieler KollegInnen verzichtete das Unternehmen dann auf die Unterschrift.

Unsere Empfehlung: Unterschreibt zunächst nichts, bitte erst Rücksprache mit einem Betriebsrat eures Vertrauens oder einem Anwalt nehmen!

Was einmal unterschrieben wurde, kann nicht rückgängig gemacht werden.

Deshalb ist Vorsicht geboten.

Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten

Eigentlich haben wir es immer schon geahnt - doch anscheinend nie beachtet und geprüft.

Wer in Teilzeit arbeitet, wird viel langsamer umgruppiert bzw. befördert. Dabei ist dies ganz simpel abzulesen: Gerade einmal 10% der Umgruppierungen entfallen auf Teilzeitkräfte*. Die Teilzeitquote in Wuppertal liegt aber mehr als doppelt so hoch. Und da die überwiegende Anzahl der Teilzeitkräfte Frauen sind, liegt hier eine deutliche Diskriminierung vor: Das AGG (allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) verbietet solche Unterschiede eindeutig.

Wir erwarten von Bayer eine unverzügliche Umgruppierungsoffensive im Teilzeitbereich, um das Missverhältnis der letzten Jahre zu korrigieren!

(* ohne Berücksichtigung der 5-Schicht-Mitarbeiter)

Fortsetzung:

Weihnachtspaket mit Folgen

zu beteiligen, der den Betriebsrat zu möglichen Elberfelder Regelungen und der Notwendigkeit von Gesamtbe-

triebsvereinbarungen beraten soll. Dies reichte der IGBCE-Fraktion aber nicht. In einer erneuten Sondersitzung am 11.11.

(am Folgetag stand der Beschluss im Gesamtbetriebsrat an) sollte der Elberfelder Betriebsrat bereits vor einer rechtsanwaltlichen Beratung grünes Licht geben.

Mit einem halbherzigen Vorbehalt und einer rechtlichen Prüfung im Nachgang hat das Betriebsratsgremium den Gesamtbetriebsrat mit dem Abschluss aller Vereinbarungen mehrheitlich beauftragt.

Politik nur für Gewinner?

Bedenklich ist insbesondere die Angstmacherei, die IGBCE und Arbeitgeber Hand in Hand versuchen: „Sollte der GBR aus Elberfeld keine Beauftragung bekommen, könnte es in Zukunft auch zu betriebsbedingten Kündigungen kommen“ schreibt die IGBCE-Fraktion am 10. November an die Belegschaft.

Auch der ständige Versuch, die nun vereinbarten Verschlechterungen den KollegInnen zuzuschreiben, die ihr Recht wahrnahmen und die Ver-

setzung in den Pool gerichtlich prüfen ließen, ist unter der Gürtellinie.

Verhandelt und vereinbart haben hier Betriebsräte.

Wenn sich jetzt verschlechternde Inhalte in den Vereinbarungen finden,

ist wohl nicht gut verhandelt worden! Vielleicht

liegt es auch daran, dass die Verhandlungen geheim und ohne

Betriebsrat Ralf v. Lehn zum Abstimmungsergebnis: „Das war unfair. Wäre die Abstimmung nicht geheim gewesen, hätte es ein anderes Ergebnis gegeben...“ ... Schon ein besonderes Demokratieverständnis...



Mit unseren neuen Werksärzten in neue Zeiten ?!

Die beiden neuen Werksärzte haben im August bzw. September ihre Tätigkeit in Wuppertal aufgenommen – Frau Hoppe 2 Tage die Woche im Forschungszentrum, Herr Dr. Giebeler in Vollzeit überwiegend im Werk an der Wupper. Über die Gesamteinsatzzeiten gibt es leider immer noch Streitereien zwischen Betriebsrat und Werksleitung. Wir finden, ein Jahr Verzögerung durch den Werksleiter wäre eigentlich eine rote Karte wert, ginge er nicht gerade jetzt in Rente.

Erste gemeinsame inhaltliche Diskussionen zwischen der Arbeitssicherheit, der Ärztlichen Abteilung und dem Betriebsrat über den Nichtraucherschutz, Gefährdungsbeurteilungen, betriebliches Eingliederungsmanagement oder die Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz haben bereits stattgefunden.

Jetzt hat Herr Dr. Giebeler die mittlerweile schon länger geforderte Diskussion zu einem betrieblichen Gesundheitsmanagement mit eigenen Vorschlägen wieder belebt. In der Vergangenheit wurden einzelne Elemente eines Gesundheitsmanagements bereits betrachtet bzw. angegangen: So gibt es seit fast einem Jahr mit „Fit in Form“ ein Angebot, sein Übergewicht zu reduzieren und gleichzeitig eine Ernährungsberatung zu bekommen. Auch die Neuregelung des Nichtraucherschutzes ist ein weiterer Erfolg. Die Installation eines fachlich versierten Sozialberaters von 1 Tag die Woche auf jetzt 3 Tage sind weitere Schritte in die richtige Richtung.

Aber Gesundheitsmanagement ist unserer Meinung nach viel mehr. Stichworte sind hier: Arbeitsunfähigkeitsanalyse, Altersstrukturanalyse, Arbeitszeiten (Mehrarbeit, Gleitzeitverhalten), Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement, Ergonomie am Arbeitsplatz, Gefährdungsbeurteilungen, Mutterschutzberatung, persönliche Vorsorge, Sportangebote, psychische Belastung.

So ist nach Auffassung des Betriebsrates die systematische und vollständige Erfassung der psychischen Belastung der Beschäftigten seit Jahren ein gesetzlich vorgeschriebenes Muss, das aber bei Bayer bis heute nicht stattfindet. Dass psychische Belastungen bei Arbeitsunfähigkeiten eine immer größere Rolle spielen, zeigen alle Berichte der Krankenkassen und ist mittlerweile auch unumstritten. Schwieriger wird es bei den Ursachen. Natürlich spielt das private

Umfeld eines jeden Einzelnen eine wesentliche Rolle. Aber betriebliche Ursachen wie ein schlechtes Betriebsklima, unsensible Vorgesetzte, ständige Arbeitsüberlastung, drohender und stattfindender Personalabbau sind wesentliche Faktoren für die Erkrankung vieler Kolleginnen und Kollegen.

Deshalb sind alle betrieblichen Akteure aufgefordert, den organisatorischen Rahmen und die zeitlichen, personellen und finanziellen Möglichkeiten für ein Gesundheitsmanagement zur Verfügung zu stellen.

Das wäre doch ein schönes erstes persönliches Ziel für unseren neuen Werkleiter, Herr Dr. Jelich! Denn gesunde Mitarbeiter kosten dem Unternehmen und der Gesellschaft unterm Strich weniger und werden persönlich in die Lage versetzt, auch noch nach dem Renteneintritt mit 67 das Leben zu genießen.



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

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine erholsame Zeit und einen guten Jahresbeginn 2009!

Andere Länder, andere Regeln...

Versetzung ist verfassungswidrig

Nach dem Berliner „Stellenpoolgesetz“ werden diejenigen Beamten zum Stellenpool versetzt, deren Beschäftigung bei ihren bisherigen Dienstherrn durch Wegfall oder die Verlagerung ihrer Aufgaben nicht mehr möglich ist. Durch die Versetzung verlieren die Beamten ihr bisheriges Amt, ohne beim Stellenpool ein neues Amt zu erhalten. Stattdessen werden sie nach Art der Leiharbeitnehmer zu verschiedenen Berliner Dienststellen abgeordnet oder bei Beschäftigungslosigkeit fortgebildet oder umgeschult. Dies verstößt gegen den verfassungsrechtlich abgesicherten Grundsatz, dass jedem Beamten ein seinem Status entsprechendes Amt übertragen werden muss, in dem er angemessen zu beschäftigen ist.

Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 18. September 2008, 2C3.07 und 2C8.07

STAR- Projekt - Fixstern oder doch nur Sternschnuppe?

Nach 4 großen STAR-Workshops für die Tarifmitarbeiter in GDD, (2 in Berlin, einer in Köln, einer in Düsseldorf), ist es wohl an der Zeit, zu versuchen, die vielfältigen Eindrücke zusammen zu fassen. Der Aufwand war sehr hoch und es wurden keine Kosten gescheut! Allerdings reichte das nicht, um die Mitarbeiter tatsächlich zu motivieren.

Bitterer Beigeschmack

Der Eindruck des „aufgezwungenen fröhlich sein“ blieb bei einigen und hinterliess auch nach Ende der Veranstaltungen einen bitteren Beigeschmack. Es war aber festzustellen, dass die Veranstaltungen von der Ersten bis zur Letzten in leicht veränderter Form durchgeführt wurden. Gruppenarbeit wurde verändert, Diskussionspunkte, die sehr viel Unmut hervorriefen, nicht mehr angesprochen, einzelne Punkte in ihrer Wichtigkeit zurückgenommen. Dadurch wurde im Kleinen auf die Mitarbeiterwünsche reagiert. Sind die 7 Verhaltensregeln aber tatsächlich so sensationell und ausgefallen, dass sie auf diese Art und Weise kommuniziert werden müssen? NEIN! Bei Einzeldiskussionen, am Arbeitsplatz, als auch auf den Workshops (in den Arbeitsgruppen und bei dem abendlichen lockeren Beisammensein) kam und kommt eigentlich immer wieder heraus: wir arbeiten und handeln nach diesen Regeln! Und zwar nicht erst nach dieser „offiziellen Veröffentlichung“, sondern schon immer. Diese Regeln sind nämlich der normale Umgang miteinander in der Arbeitswelt. Wenn diese Regeln nicht immer eingehalten werden und es dann verzögert zu Problemen kommt, liegt es zwischen den Hierarchieebenen. Wir als normale Büro-, Produktions- oder Labormitarbeiter sind aufeinander angewiesen und arbeiten Hand in Hand. Wo dies nicht der Fall ist, kommt es zu Ausfällen, die sofort registriert werden. Das ist auch ein Kritikpunkt an den Workshops zum Voranbringen der Integration. Wir müssen die KollegInnen kennen lernen, deren Hand wir eventuell brauchen - und nicht durchweg nette Leute, die wir nie wiedersehen. Das Geld, das die Workshops gekostet haben, wäre besser anders verwendet worden, nämlich dafür, dass sich KollegInnen

aus Berlin, Leverkusen und Wuppertal treffen, die miteinander arbeiten, sei es in Projekten oder durch die Zusammenlegung von Ab-

... wenigstens gutes Essen ...

teilungen. Bleibt als Resümee, wer es mit Spaß nehmen konnte und sich durch aufs Auge gedrückte Terminplanungen, frühes Aufstehen und der großen Frage nach dem Sinn nicht vergrätzen ließ, konnte

den Tag mit leckerem Essen und einem sehr guten Abendprogramm locker an sich vorbei ziehen lassen. Bleibt die Hoffnung, dass am Fixstern gearbeitet wird! Es wäre schön, wenn auch in der Zukunft für jeden Mitarbeiter einzelne Mitglieder des Management-Teams zu erreichen wären. Und vielleicht wird uns doch mal die Möglichkeit gegeben unsere direkten Kollegen in Berlin kennen zu lernen.

Offener Brief an die Bundeskanzlerin Frau Dr. Merkel



Sehr geehrte Frau Merkel,

lange habe ich mit mir gerungen und es ist mir nicht leicht gefallen. Aber in so schwierigen wirtschaftlichen Zeiten bleibt mir leider keine andere Wahl, als Sie um eine Bürgschaft zu bitten.

Ich arbeite in einem globalisierten Unternehmen und in den letzten Jahren hat das globale Management leider dafür gesorgt, dass die Arbeitsplätze immer weniger wurden. Auch ist die Sicherheit der Arbeitsplätze durch immer aufgeweichere Regelungen massiv gefährdet. Es geht sogar so weit, dass Mitarbeiter schuldlos in betriebseigene Leiharbeitsverhältnisse gedrängt werden.

Unser Management ist sicher schuldlos und erklärt dies wie folgt: „Das Gewinnstreben sei dem Menschen innewohnend und ein wenig „gesunde Gier sei nicht nur natürlich, sondern auch nützlich. Das treibt uns an und bringt uns weiter...“ (Werner Wenning im Spiegel, 17.11.2008).

Wie ich der Presse entnehmen konnte, hängen von mir als Steuerzahler eine Menge Arbeitsplätze, wenn nicht sogar die gesamte deutsche Wirtschaft ab. Aufgrund dieser Wichtigkeit möchte ich Sie bitten, mir eine Ausfallbürgschaft von - sagen wir mal 4.000 bis 5.000 € monatlich zu gewähren. Natürlich nur für den Fall, dass mein Arbeitsplatz der Weltwirtschaftskrise oder einer von mir nicht verschuldeten Strukturmaßnahme zum Opfer fällt. Ich verpflichte mich, auch im Gegenzug weiterhin pünktlich meine Steuern zu zahlen, damit die notleidenden zukünftigen VEB's (volkseigenen Betriebe) KfW-Bank, WestLB oder Opel demnächst wieder genug Geld zur Verfügung haben. Die von mir abhängigen Arbeitnehmer, meine Familie und ich, wir bedanken uns schon jetzt für Ihre Vorsorge.

In Erwartung ihrer fürsorglichen Antwort verbleibe ich mit freundlichen Grüßen

