

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Neue Vereinbarungen mit Sicherheiten – und Fragezeichen

Am 16. Dezember 2009 verständigten sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung Bayer auf ein Bündel neuer Vereinbarungen. Allem voran war die Verlängerung einer Beschäftigungssicherungsvereinbarung allen Beschäftigten ein wichtiges Anliegen – und dies ist gelungen.

Bis Ende 2012 verzichtet das Unternehmen auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen.

Die Gültigkeit des sogenannten Personalverbundes wird ebenfalls verlängert. Somit können auch weiterhin Versetzungen zwischen den Teilkonzernen geregelt werden, ohne dass es den Charakter einer externen Einstellung bekommt.

Lobenswert ist die Regelung zur Übernahme Ausgebildeter als Schritt in eine längst notwendige Richtung: Wer seine Ausbildung mit einer Note besser als „2“ abschließt, wird in den Jahren 2010 bis 2012 unbefristet übernommen. Bedarfe bei den Gesellschaften werden ohne den Umweg über BayJob bedient.

Diese Regelung ist zweifellos besser als bisher. Weit genug geht sie uns aber vor dem Hintergrund der alternden Belegschaft immer noch nicht.

Weiterhin verpflichtet sich das Unternehmen, jährlich 630 Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen. Hiervon erhalten allerdings nur ca. 2/3 einen Ausbildungsvertrag von Bayer, das restliche Drittel wird für die Ausbildungsinitiative Rheinland bzw. als Starthilfeprogramm realisiert.

Wo Licht ist, ist auch Schatten...

Eine direkte Auswirkung, die in Euro oder Arbeitszeit errechenbar wäre, ergibt sich aus den neuen Vereinbarungen nicht sofort und nicht für alle

Mitarbeiter. Die neuen Vereinbarungen enthalten aber an etlichen Stellen Absprachen, die uns in kommenden Zeiten das Leben unangehmer machen können.

Das kennen wir schon: als der Gesamtbetriebsrat vor vielen Jahren den Pool beschloss, behauptete der Wuppertaler Betriebsratsvorsitzende auch, es würde die Wuppertaler Kollegen nie treffen.... Wir wissen, es kam leider anders.

Was kostet die Vereinbarung?

1. Für den Teilkonzern BTS wurde die 40-Stunden-Woche festgeschrieben



ben. Unter dem Titel „Zukunftssicherung der BTS“ verpflichtet sich das Unternehmen, die Beschäftigtenzahl nicht unter 1.300 Mitarbeiterjahre zu senken. Unter Beibehaltung der Entgeltbezüge aus der 37,5 Std.-Woche wird die wöchentliche Arbeitszeit auf 40 Std. pro Woche erhöht. Ergibt eine Wirtschaftlichkeitsbetrachtung eine nachhaltige Verbesserung, kann das Entgelt auf die 40 Std.-Basis erhöht werden – dies wird jährlich geprüft.

2. Für die Leitenden Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 werden die bisher aufgeführten 6 Dispositionstage pro Jahr aus der Vereinbarung gestrichen. Man könnte hieraus schließen, dass Gesamtbetriebsräte

und Unternehmen der Meinung sind, dass dieser Mitarbeiterkreis keine Mehrleistungen erbringt und daher auch keine zusätzlichen freien Tage benötigt. Die Leitenden Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 arbeiten lt. Vertrag 40 Stunden pro Woche und haben keine Arbeitszeiterfassung.

Gefragt wurde dieser Mitarbeiterkreis natürlich nicht.

Mittlerweile rudern Management und Betriebsräte schon wieder zurück: Selbstverständlich könnten auch weiterhin zeitliche Überbelastungen eigenverantwortlich ausgeglichen werden. „Hänneskentheater“ nennen das die Kölner.

3. Die gravierendsten Einschnitte beinhaltet die neue Gesamtbetriebsvereinbarung über „Vermeidung von Nichtbeschäftigung bei Bayer“ – unbefristet.

Die dort beschriebenen Möglichkeiten treten nicht sofort ein. Heute sieht das Unternehmen noch keine Notwendigkeit, die dort beschriebenen Möglichkeiten anzuwenden.

Bei konjunkturbedingter Unter- oder Überauslastung darf das Unternehmen fortan unter Zielsetzung zur Beschäftigungssicherung oder zur Absicherung der Wettbewerbsfähigkeit für die Dauer von mind. 6 Monaten tarifvertragliche Öffnungsklauseln nutzen oder sogar diese überschreiten. Die geplanten Maßnahmen müssen nicht für eine gesamte Belegschaft erfolgen, sondern können auch für einen kleineren Funktionsbereich vereinbart werden (z.B. Forschung oder Produktion).

Was kann das bedeuten?

- Die tarifliche Arbeitszeit kann unter entsprechender Absenkung

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Neue Vereinbarungen mit Sicherheiten - und Fragezeichen

der Vergütung temporär um 6,7% reduziert werden (2,5 Std. pro Woche). Die Arbeitszeit von Wechselschichtlern oder Teilzeitkräften wird dann entsprechend angepasst.

- In diesem Fall erleben die Gleitzeitteilnehmer eine **Kappung von Plusstunden** ab einem Guthaben von 10 Stunden, für einen zulässigen Minusumfang von -50 Stunden wird ein Ausgleich von bis zu 2 Jahren erlaubt.
- Eine **zwingende kollektive Arbeitszeitverkürzung** über dieses Maß hinaus ist ebenfalls möglich. Hier würde die Grenze des tarifvertraglichen Schutzes gebrochen. Dann soll das konstante Gesamtentgelt (Entgelt ohne Zuschläge) aber nicht weiter abgesenkt werden können.
- Temporär kann die Arbeitszeit auch um 6,7% (2,5 Std. pro Woche) erhöht werden. Die Ausdehnung der Arbeitszeit wird im Langzeitkonto verbucht oder vergütet. Mitarbeiter in 5-Schicht sollen ihre AGS im Vorgriff auf das Folgejahr leisten.
- Für vorübergehende Auslastungsspitzen (in der Regel 1 bis 3 Monate) kann ein **flexibler Personaleinsatz für alle Mitarbeitergruppen** angeordnet werden – ohne eine Zugehörigkeit zu BayJob!
- Für Vermittlungen aus BayJob her-

aus sind nunmehr auch **Einsätze in weit entfernten Standorten** (Berlin) beschrieben. Im Rahmen einer 6-monatigen Abordnung darf sich der Kollege erst einmal eingewöhnen. Widersprechen darf er natürlich nicht.

Fazit

Die Zusammenstellung ist wie erwartet geschickt gewählt. Die ohne Zweifel positiven Regelungen wirken sofort und sollen uns beruhigen. Die ungünstigen und negativen Inhalte kommen zeitversetzt und werden erst nachträglich ihre Wirkung verdeutlichen.

Wir sind uns allerdings sicher, dass Bayer diese Regelungen zukünftig anwenden wird – warum hätte das Unternehmen sonst ein Interesse daran? Dass dies heute noch nicht gesagt wird, liegt sicher auch an den Betriebsratswahlen im März 2010, um den Verhandlern der IGBCE-Betriebsräte einen kleinen Erfolg für ihren Wahlkampf zu schenken.

Der Abschied von der Regel „Tarif ist Sicherheit“ ist ein drastischer Tabubruch. Dies sogar zuzulassen, um lediglich eine mögliche

Wettbewerbsfähigkeit auszubauen, gleicht eher einer tarifpolitischen Bankrotterklärung. Wir sind sehr gespannt, wie die IGBCE zukünftig ihren Mitgliedern noch plausibel erklären will, dass Tarifverträge eine dauerhafte Absicherung darstellen, wenn sie gleichzeitig die Aufweichung von wichtigen Bestandteilen betreiben.

Es bleibt weiterhin bezeichnend, dass die verhandelnden IGBCE-Betriebsratsführer kein Votum der Belegschaft beachten (wollen), sondern uns nur noch mit unterschriebenen Fakten begegnen. Mitsprache und Demokratie einer mündigen Belegschaft sind von der heutigen Betriebsratsmehrheit offensichtlich nicht erwünscht. Die Verhandlungen wurden im kleinsten Kreis geführt. Erst das Abschlusspaket wurde dem Gesamtbetriebsrat vorgestellt und direkt zur Beschlussfassung empfohlen. Die örtlichen Betriebsräte wurden nicht beteiligt. Auch das hat leider System.

Den Wortlaut der Vereinbarungen haben wir auf unserer Homepage eingestellt. Sie können die Gesamtbetriebsvereinbarungen auch jederzeit über unsere Betriebsräte beziehen.



KEINE PANIK



Zum Kommentar im VKV Info Nr. 83 vom 11. Dezember 09



Für die Kollegen der IGBCE Fraktion mag es schwierig sein, das mit einem guten Vergleich abgeschlossene Arbeitsgerichtsverfahren eines Kollegen als freudiges Ereignis zu werten. Die Alternative für den Kollegen wäre gewesen, dass er ohne nennenswerte Abfindung in die Arbeitslosigkeit gegangen wäre, da sich die Personalabteilung in Gestalt von Frau Wegmann geweigert hatte, den Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Dass dieses Verfahren nicht leicht für den Kollegen war und auch Stress bedeutet hat, wissen wir nur allzu gut, denn wir haben den Kollegen die ganze Zeit über betreut und auch bei Gericht moralisch unterstützt. Ob unser Artikel eine „intellektuelle Glanzleistung“ war, wissen wir nicht. Wir wissen den Kollegen jedoch gut versorgt und das ist für uns das Wichtigste. Der Kollege und wir hätten es gut gefunden, wenn auch der eine oder andere der IGBCE Fraktion zur moralischen Unterstützung bei einem der Prozesse aufgetaucht wäre.

Ralf Hochwald

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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345
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 WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

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

Neuregelungen ab 2010

Versicherungspflichtgrenzen

Die Hürde für alle jene, die in die private Krankenversicherung wechseln wollen, wird weiter erhöht. Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt von 48.600 Euro auf 49.950 Euro. In eine private Kasse kann nur wechseln, wer mit seinem Einkommen drei Jahre lang über dieser Grenze liegt. Für Arbeitnehmer, die seit dem 31.12.2002 oder noch länger privat versichert sind, ist die Versicherungspflichtgrenze identisch mit der Beitragsbemessungsgrenze.

Beitragsbemessungsgrenzen

Zum Jahreswechsel steigen die Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungen. Die Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt um jeweils 100 Euro auf monatlich 5.500 Euro im Westen und auf 4.650 Euro im Osten. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wird die Grenze einheitlich um 75 Euro auf 3.750 Euro pro Monat heraufgesetzt. Jeder Cent, der oberhalb der Bemessungsgrenzen liegt, wird nicht zur Berechnung der Sozialabgaben herangezogen.

Grundfreibetrag

Der steuerliche Grundfreibetrag für Alleinstehende wird von jährlich 7.834 auf 8.004 Euro angehoben. Wer unter diesem Einkommen liegt, muss keine Steuern zahlen.

Geringe Steuerentlastung

Alle Eckwerte in der Tarifkurve werden weiter nach rechts verschoben. Der Spitzensteuersatz von 42 Prozent wird dadurch erst bei 52.882 fällig. Bislang greift er bereits bei 52.552 Euro. Diese Änderung bringt eine leichte Steuerentlastung für Spitzenverdiener.

Besteuerung von Ehegatten

Die gemeinsame steuerliche Veranlagung von Ehegatten wird flexibler gestaltet. Von 2010 an gilt für Doppelverdiener ein so genanntes freiwilliges Faktorverfahren. Ehepaare können dann nicht nur die Kombination der Steuerklassen III und V wählen, sondern auch die Steuerklassen IV/IV mit "Faktor". Der Steuervorteil, den das Ehegattensplitting bringt, wird dann nicht erst beim Einkommensteuerausgleich

berücksichtigt, sondern schon bei der monatlichen Lohnauszahlung. Mit dieser Regelung will der Gesetzgeber sicherstellen, dass geringer verdienende Ehegatten nicht mehr so hoch belastet werden wie in der Steuerklasse V.

Höherer Kinderfreibetrag und mehr Kindergeld

Eltern werden finanziell weiter entlastet. Der steuerliche Kinderfreibetrag pro Jahr wird von 6.024 Euro auf 7.008 Euro angehoben, das monatliche Kindergeld steigt um je zwanzig Euro auf 184 Euro für das erste und zweite Kind, auf 190 Euro für das dritte Kind und auf je 215 Euro ab dem vierten Kind. Der Unterhaltsvorschuss für Kinder getrennt lebender Eltern steigt von 117 auf 133 Euro für Kinder bis fünf Jahre und von 158 auf 180 Euro für 6 bis 11-jährige Kinder.

Düsseldorfer Tabelle

Die so genannte Düsseldorfer Tabelle stellt eine Übereinkunft der Rechtsprechung zur Berechnung der Höhe des Kindesunterhalts dar und wurde 1977 vom Oberlandesgericht Düsseldorf vorschlagen. Allerdings sind die in der Tabelle gemachten Angaben lediglich eine Richtlinie und sind nicht bindend, so dass es in der Praxis durchaus zu Abweichungen kommen kann. Ausgegangen wird bei den unten stehenden Werten von einem gegenüber seinem Ehegatten und zwei Kindern Unterhaltspflichtigem. Liegt das Nettoeinkommen der zur Leistung von Barunterhalt verpflich-

KEINE REVOLUTION



teten Person über 5.100 Euro im Monat, berechnet sich der zu zahlende Unterhalt nicht nach der Düsseldorfer Tabelle, sondern wird nach den Umständen des Einzelfalls bestimmt.

Die unten stehende Düsseldorfer Tabelle ist gültig seit dem 01.01.2010 und wurde - aufgrund der Erhöhung des zugrundeliegenden sächlichen Existenzminimums zum Beginn des Jahres 2010 durch das Wachstumsbeschleunigungsgesetz - außerplanmäßig vom zuständigen OLG Düsseldorf erstellt. Die nächste reguläre Anpassung der Düsseldorfer Tabelle hätte zum Jahreswechsel 2010 / 2011 angestanden.

Düsseldorfer Tabelle 2010

Die Düsseldorfer Tabelle 2010 weist eine bestehende Unterhaltsverpflichtung gegenüber zwei Unterhaltsberechtigten aus (bis 2009 bezog sich die Düsseldorfer Tabelle auf drei Unterhaltsberechtigte).

	Nettoeinkommen des Unterhaltspflichtigen in Euro	Altersstufen in Jahren (§ 1612 a I BGB) Beträge in Euro				Prozent	Bedarfskontrollbetrag in Euro
		0-5	6-11	12-17	ab 18		
1.	bis 1.500 Euro	317	364	426	488	100	770 / 900
2.	1.501 - 1.900	333	383	448	513	105	1.000
3.	1.901 - 2.300	349	401	469	537	110	1.100
4.	2.301 - 2.700	365	419	490	562	115	1.200
5.	2.701 - 3.100	381	437	512	586	120	1.300
6.	3.101 - 3.500	406	466	546	625	128	1.400
7.	3.501 - 3.900	432	496	580	664	136	1.500
8.	3.901 - 4.300	457	525	614	703	144	1.600
9.	4.301 - 4.700	482	554	648	742	152	1.700
10.	4.701 - 5.100	508	583	682	781	160	1.800

Werkschutz im Kontrollfieber

Krankenkassenbeiträge voll absetzbar

Ab 1. Januar können Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung vollständig steuerlich abgesetzt werden. Die Regelung gilt jedoch nur für die Basistarife und etwaige Zusatzbeiträge. Wahl- und Zusatztarife, wie Chefarztbehandlung und Einzelzimmer im Krankenhaus, sind nicht absetzbar. Für Arbeitnehmer und Beihilfeflichtige gilt eine jährliche Höchstgrenze von 1.900 Euro, Steuerpflichtige, die ihre Krankenversicherung alleine tragen, können 2.800 Euro absetzen. Bei Zusammenveranlagung wird jedem Ehepartner dieses Abzugsvolumen gewährt.

Zusätzliche Vorsorgeaufwendungen, wie Beiträge zur Haftpflicht-, Unfall- oder Berufsunfähigkeitsversicherung, die bislang als Sonderausgabe vom Finanzamt anerkannt wurden, können künftig dagegen nur noch abgesetzt werden, wenn der Steuerpflichtige unter der für ihn gültigen Höchstgrenze liegt. Hat ein Arbeitnehmer also Aufwendungen von jährlich 1.500 Euro für die Kranken- und Pflegeversicherung, dann kann er zusätzlich Vorsorgeaufwendungen in Höhe von 400 Euro absetzen.

Weitere Neuerungen des Jahres sind in einer ausführlichen Auflistung über unsere Homepage zu beziehen:

www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org



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

Der Wuppertaler Werkschutz hängt mit seiner internen EDV an den Systemen des Currenta- Werkschutzes der Niederrheinwerke. Dort will man nun mit einer neuen Software auch gleich etliche neue Regelungen einführen: Lückenlose Kontrollen bei allen Einpassagen durch Ausweiskontrollen und Kameraüberwachung, auch für den Fahrzeugverkehr. Selbst die Idee einer automatischen Scannung der Nummernschilder durch Spezialkameras ist Bestandteil der Überlegungen.

Für den Elberfelder Betriebsrat kommen solche Kontrollen nicht in Frage. Deshalb hat der Betriebsrat am 14.1.2010 per Beschluss festgehalten, alle Fragen mit örtlicher Mitbestimmung (wozu die „Ordnung des Betriebes“ gehört) für Wuppertal separat zu bestimmen. Der Gesamtbetriebsrat wurde ermächtigt, eine Rahmenvereinbarung für alle Niederrheinwerke zu verhandeln und abzuschließen.

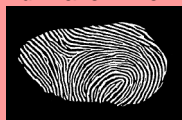
Eine Absprache zur Nutzung der Kameraüberwachung am Werkszaun im Forschungszentrum soll bis

spätestens Ende Januar stehen - inklusive der neuen "Dome"-Kamera am Tor des Forschungszentrums. Ungeachtet dessen

sind die Kameras längst trotzdem scharf geschaltet. Nur wenige Stunden nach der Betriebsratsdiskussion schlug der Werkschutzchef ein klärendes Abschlussgespräch für den 21.1.2010 vor. Geht doch...

Trotz internem Kontrollfieber sucht der Werkschutz über Annoncen in der Wuppertaler Rundschau ungelernete (!) Mitarbeiter auf 400 Euro-Basis, um die "Sicherheit" zu gewährleisten.

Dass gleichzeitig ortskundige und erfahrene KollegInnen im Pool (und z.T. beschäftigungslos zu Hause) sitzen und nicht zum Einsatz kommen, darf nicht sein. Wenn dies die zukünftige Personalpolitik von BSP darstellt, unterscheidet sie sich diesbezüglich nicht von Schlecker und Co..



ELENA = Elektronischer Entgeltnachweis

Am 28.3.2009 verabschiedete der Bundestag das Gesetz über das Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises (ELENA-Verfahrensgesetz). Hiernach soll das deutsche Bescheinigungswesen reformiert werden. Die Beantragung und Bewilligung von Sozialleistungen soll dadurch beschleunigt werden, die Bürokratiekosten sollen deutlich sinken.

Was soll erfasst und gespeichert werden?

Der Arbeitgeber soll ab 1.1.2010 monatlich einen Datensatz pro Arbeitnehmer an die zentrale Speicherstelle (ZSS) bei der Rentenversicherung Bund übermitteln. Diese Übermittlung ist zu protokollieren. Der Arbeitnehmer ist über die Entgeltabrechnung zu informieren, dass die Daten an die ZSS übermittelt wurden.

Was enthält ein Datensatz?

Und genau hier fängt der Streit an. Unstrittig sind Angaben zum Lohn, anfallender Steuer und gezahlte

Sozialbeiträge. Doch bei so genannten „Sonderfällen“ will der Bund auch Kündigungsgründe, vertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers (Abmahnungen) oder Streikausfälle übermitteln haben. Dies geht allen Kritikern - insbesondere den Gewerkschaften - mit Recht zu weit. Der Arbeitnehmer hat keine Kontrolle über diese über ihn evtl. weitergegebenen Daten, sie stellen nur die einseitige Meinung des Arbeitgebers dar.

Hier muss schleunigst Klarheit geschaffen werden.

Solange empfehlen wir allen Beschäftigten, einmal jährlich ein so genanntes Auskunftsbegleichen an die Datensammelstelle zu stellen: Jedem Bürger muss laut Datenschutzgesetz kostenfrei Auskunft über alle über ihn gespeicherte Daten bekommen. Einen Musterbrief können Sie demnächst über unsere Homepage unter www.belegschaftsliste.de beziehen.

France-Telecom: eine erschütternde Entwicklung

Im letzten Jahr ging vermehrt durch die Presse, dass sich mehrere MitarbeiterInnen bei der französischen Telekommunikationsgesellschaft das Leben genommen haben. Insgesamt waren es 25 Selbstmorde und 14 Suizidversuche in 20 Monaten. Aus den Abschiedsbriefen ging



hervor, dass die KollegInnen dem Druck und dem Stress der Arbeit nicht mehr standhalten konnten und nur noch diesen einzigen und endgültigen Ausweg für sich sahen.

Die Hintergründe:

Die französische Telecom wurde in den letzten eineinhalb Jahrzehnten massiv umstrukturiert. Daraus resultierte ein Stellenabbau von einem Drittel der MitarbeiterInnen, -in Zahlen bedeutet es, dass 70.000 Beschäftigte seit 1996 ihren Arbeitsplatz verloren haben. Ein Management-Programm namens „Next“ baute beispielsweise innerhalb von nur 3 Jahren 22.000 (!) Arbeitsplätze ab und versetzte 7000 MitarbeiterInnen größtenteils gegen ihren Willen! Durch radikale Änderungen der Arbeitsaufgaben wurden aus MitarbeiterInnen, die beratend tätig waren, Verkäufer, die nur noch an ihren Verkaufszahlen gemessen werden. Der Kunden-

dienst für Reklamationen wurde abgeschafft. Diese Arbeit wurde auf die MitarbeiterInnen der Filialen (ähnlich den Telefon-Shops bei uns) übertragen. Gleichzeitig wurden dort Stellen abgebaut. Für die verbleibenden KollegInnen bedeutet dies mehr Arbeit und vor allem eine neue Art der Tätigkeit ohne speziell dafür geschult worden zu sein, zusätzlich gibt es unerreichbare Zielvorgaben. Wer nicht spurt, dem wird mit Versetzung von heute auf morgen gedroht, damit „er wieder motivierter“ sei. Durch Versetzungen werden funktionierende Teams auseinander gerissen und die Menschen isoliert und damit destabilisiert. Wer die Zielvorgaben schafft, bekommt eine Prämie, wer es nicht schafft, wird vor den KollegInnen als Nieme dargestellt. Diesen ständig wachsenden Druck und die hohen Erwartungen, bei gleichzeitiger ständiger Kontrolle der Arbeit durch Vorgesetzte halten viele nicht aus.

Warum dies alles?

Die France Telecom war ursprünglich ein staatliches Unternehmen. Seit der Privatisierung und dem damit verbundenen Börsengang, haben die Manager des Unternehmens nur noch die Rentabilität im Sinn. Nach dem Börsengang gab es 2001 zunächst Rekordverluste. Um die selbst gesteckten finanziellen Ziele zu erreichen, musste nach Meinung der Manager ein massiver Umbau des Unternehmens erfolgen, u. a. um Lohnkosten zu senken. Ihrem Unternehmen geht es inzwischen mit

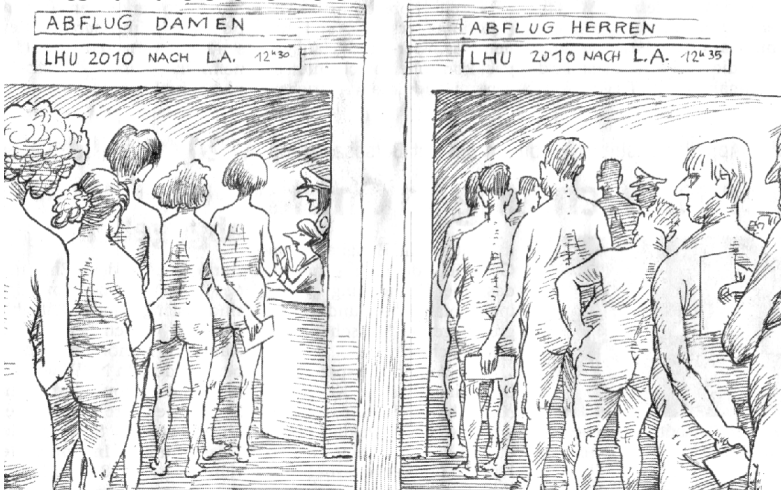
einem Gewinn von 4,1 Milliarden Euro in 2008 gut. Den MitarbeiterInnen hingegen nicht mehr. Das Management wollte sich zunächst aus der Affäre ziehen und die Selbstmorde als private Probleme und Depressionen der MitarbeiterInnen abtun. Erst als sich im Herbst 2009 sowohl das französische Wirtschaftsministerium als auch eine Arbeitsinspektorin einschalteten und mit einer Klage drohten, falls nicht „Maßnahmen gegen das Selbstmordrisiko im Unternehmen“ eingeleitet würden, lenkte das Management zwangsweise ein. Die Versetzungen und der rigorose Drill durch



die Leistungsvorgaben wurden bis zum 31.12.2009 auf Eis gelegt. Ein anonymisiertes Sorgentelefon wurde eingerichtet und die Einstellung von zusätzlichen Betriebsärzten geplant. Doch diese trügerische Ruhe hilft den Beschäftigten wenig, will doch der Finanzdirektor des Unternehmens die finanziellen Zielvorgaben für 2010 nicht ändern.

Dies verspricht kein gutes Jahr zu werden für die Beschäftigten der France-Telecom.

Alles für die Sicherheit ...



Job@ctive- Mitarbeiter zu BBS

Mit Beginn dieses Jahres gehören die Mitarbeiter der Job@ctive GmbH wieder zu Bayer. Sie werden in die BBS integriert.

Mit der Ausgliederung der Vermittlung von MitarbeiterInnen aus früher bedarfsgerechten Einsätzen und Azubi-Pool – jetzt: BayJob – wurden seinerzeit auch Bayer-Mitarbeiter aus den Personalabteilungen ausgegliedert in die externe Bayerfirma Job@ctive. Dieses Rad wird jetzt endlich zurückgedreht. Schließlich war die enge Verzahnung der Mitarbeiter mit den Bayer-Stellen immer eine unverzichtbare Voraussetzung für Vermittlungen.

Wir freuen uns, Herrn Probach in Elberfeld wieder als „Bayer-Mitarbeiter“ begrüßen zu können.

Belegschaftsliste wählte ihr Team

Am 12. Januar wählte die Belegschaftsliste ihre Kandidatinnen und Kandidaten für den kommenden Betriebsrat. In einer offenen Versammlung wurde die Reihenfolge ermittelt. „Unser Team steht. Wir können unseren KollegInnen eine gute Wahl präsentieren,“ da sind sich die KandidatInnen Cornelia Streich und Michael Schmidt-Kießling sicher. Für die gewählte Liste werden nun Stützunterschriften gesammelt und der Wahlvorschlag dann bis zum 1. Februar 2010 an den Wahlvorstand weitergereicht. Erst dann gilt die Liste als gültiger Wahlvorschlag.

„Es ist uns wichtig, ein Team aus allen Bereichen der Belegschaft zu bilden. Dies ist uns erfreulicherweise gelungen,“ stellt Michael Schmidt-

Kießling fest. „Neben erfahrenen BetriebsrätInnen sind auch neue KandidatInnen aus den verschiedensten Arbeitsbereichen des Werkes mit an Bord. Es ist und bleibt unsere Stärke, für alle KollegInnen jederzeit ein offenes Ohr zu haben und uns im Interesse der Beschäftigten zu engagieren. Die Bewältigung des Arbeitslebens wird die nächsten Monate und Jahre nicht einfacher werden. Unsere Erfahrung und Kompetenz wird uns ebenso helfen wie der gute Rückhalt im Kollegenkreis... und dafür bedanken wir uns jetzt schon.“

Die Belegschaftsliste wird ihren Wahlvorschlag Anfang Februar veröffentlichen.



Betriebsversammlung

am 2. Februar 2010

ab 9.00 Uhr in der Sporthalle Rutenbeck

Betriebsratswahl 2010

Persönliche Stimmabgabe für Schichtarbeiter ermöglicht

Am 11.1.2010 beschloss der Wahlvorstand zur Betriebsratswahl, dass der neue Betriebsrat am 9. März (nachts), und am 10. und 11. März 2010 in Direktwahl zu wählen ist. Der Vorschlag der Belegschaftsliste, die Öffnung der Wahllokale auf den 9.3.2010 zu erweitern und allen Schichtlern die persönliche Stimmabgabe zu ermöglichen, wurde aufgegriffen. Hier wird ein mobiles Wahllokal in den Betrieben unterwegs sein. Für die KollegInnen am Standort Köln (ehemals Direvo) wurde Briefwahl beschlossen.

Der Betriebsrat wird größer

Durch angekündigten personellen Zuwachs (z. B. durch Auszubildende oder Verlagerung von Stellen aus Berlin, etc.), wird die Beschäftigtenzahl in den kommenden Jahren für Elberfeld weiterhin ansteigen. Daraus ergibt sich perspektivisch eine Beschäftigtenzahl von über 2500 Arbeitnehmern (Leitende werden hier nicht mitgerechnet). Dies bedeutet, dass das Betriebsratsgremium von 19 auf 21 Sitze erweitert wird.

Wahlvorschläge: Frist läuft

Im Wahlausschreiben sind die Beschäftigten aufgerufen, Wahlvorschläge bis zum 1. Februar, 14.00 Uhr, beim Wahlvorstand einzureichen. Dann erst wird klar sein, welche Gruppierungen und Personen für den neuen Betriebsrat kandidieren.

Aktuelle Infos...

... zur Betriebsratswahl finden Sie auf unserer Homepage unter www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

