



BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Gesundheitsmanagement: Gute Ideen nutzen

Am 22. und 25. Februar präsentierte die Fachfrau Dr. Scherrer in 4 Teilversammlungen die Ergebnisse der durchgeführten Umfrage zum Gesundheitsmanagement in Elberfeld. Aus 801 Fragebögen hatte sie die Highlights ausgewertet und ihre Schlussfolgerungen dargestellt.

Das Ergebnis müsste unsern Managern eigentlich in den Ohren klingeln: Wir gehen mit hoher Begeisterung an unsere Arbeit und empfinden unsere Aufgaben als sinnvoll. Dies muss wohl auch der Grund zu sein, weshalb die hohen Erwartungen und Ziele bislang noch erreicht werden konnten.

Doch zu welchen Preis? Und ist dies auch anhaltend?

Und da beginnen die problematischen Ergebnisse. Nahezu alle abgefragten körperlichen Beschwerden sind in der gesamten Belegschaft übermäßig hoch, insbesondere über Müdigkeit wird geklagt. Die Belastungen der KollegInnen durch Stress und flächendeckend zu wenig Personal fordert seinen unerbitterlichen Tribut.

Warum nehmen wir das in Kauf? Was motiviert uns (noch)?

Die Beurteilung der Vorgesetzten fällt (erstaunlicherweise) recht positiv aus. Zusammenarbeit und Führungsverhalten bekommen im Schnitt gute Noten. Das ist auch vielfach nachvollziehbar: Die direkten Vorgesetzten klagen ebenfalls über Arbeitsverdichtung und zu we-

nige Mitarbeiter. Doch in ihren Führungsriege findet sich keine Mehrheit, die auf Abhilfe drängt. Daher versuchen sie, ihre Teams mit netten Worten bei Laune zu halten. Es scheint zunächst zu wirken. Nachhaltig hat dies allerdings keine Chance.

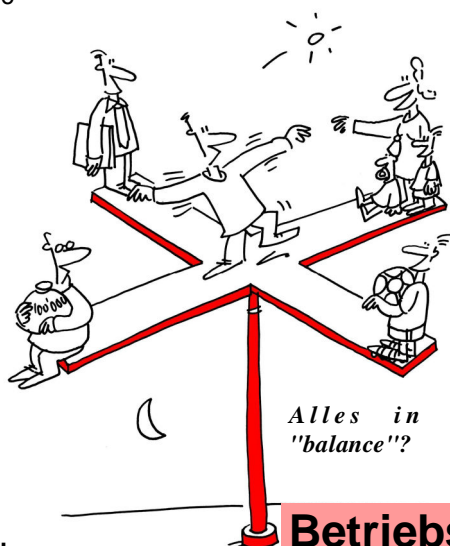
Eine der großen Erwartungen der Befragten ist, mehr oder überhaupt Rückmeldungen zur geleisteten Arbeit zu erhalten und Wertschätzung zu erfahren. Dass diese Wünsche bei weit mehr als der Hälfte der Befragten einen hohen Stellenwert einnehmen, zeigt, dass es bislang daran erheblich mangelt. Gleiches gilt für die Beteiligung an Entscheidungsprozessen. Uns wird ständig vorgegaukelt, wir seien für

unsere Arbeitsprozesse auch die eigentlichen Experten. Warum fragt uns dann keiner, wenn Veränderungen geplant werden? Fast jeder kennt Beispiele, bei denen Arbeitsprozesse eher komplizierter, umständlicher und damit teurer oder zeitintensiver wurden: Im Bestellwesen, bei SAP-Vorgängen, HR-direct.....

Karriere nicht erwünscht?

Ein weiterer Schwachpunkt sind die mangelnden Aufstiegsmöglichkeiten. Natürlich können und wollen wir nicht alle Vorstandsvorsitzender werden. Aber wenn wir uns nur mal die heutigen durchschnittlichen Verweilzeiten in Entgeltgruppen ansehen, stellen wir fest, dass Mitarbeiter heute wesentlich länger brauchen, bis ihre Umstufung realisiert wird. Wir sind aber sicher nicht durchschnittlich dümmer geworden. Gute Arbeit verdient auch eine faire Bezahlung – und die darf nicht einem ewigen Sparzwang oder

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->



Betriebsratswahl

In der nächsten Woche sind Betriebsratswahlen. Vom 9. bis 11. März haben Sie die Gelegenheit, Ihren neuen Betriebsrat zu wählen. Damit der Betriebsrat dem Arbeitgeber als starker Verhandlungspartner begegnen kann, benötigt er Ihre breite Unterstützung. Deshalb ist es wichtig, dass Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch machen. **Nutzen Sie Ihre Chance ein starkes Gremium zu wählen und geben Sie Ihre Stimme ab.** Wir möchten uns an dieser Stelle bei den Mitkonkurrenten für den bislang fairen Wahlkampf bedanken. Wir hoffen, dass dies auch ein Zeichen für eine gute Zusammenarbeit im neuen Gremium setzt.

Unabhängig vom Wahlausgang möchten wir eine **gemeinsame Arbeit aller Fraktionen** im Gremium erreichen. Es gibt genug zu tun: Arbeit und Aufgaben sollten auf die Schultern aller gewählten BetriebsrätInnen des Gremiums verteilt werden. Wir meinen damit ausdrücklich auch alle Positionen und Funktionen, die im Elberfelder Betriebsrat zu besetzen sind. Nur so kann nach unserer Auffassung für Sie als Belegschaft transparent werden, dass der Betriebsrat **gemeinsam** für die Belegschaft eintritt und eine starke Position gegenüber dem Arbeitgeber einnimmt.



BR-Wahl 2010
Liste 2
Belegschaftsliste

Gesundheitsmanagement: Gute Ideen nutzen

Budgetkürzungen zum Opfer fallen. Die Deckelung der Eingruppierungen von Handwerkern und Chemikanten gehört ebenfalls längst in den Papierkorb.

Das Management von Forschung und Produktion muss also schleunigst überlegen, wie unsere Begeisterung für den Job aufrecht zu halten ist. Wenn Gesundheitsmanagement ernst genommen werden soll – und das wünschen wir uns – dann reichen ein paar Kursangebote zur Stärkung der körperlichen Fitness nicht aus. Bitte nicht falsch verstehen: diese Angebote sind wichtig und gut, und sie sollten flächendeckend im Angebot sein und bleiben.

Sinnvolle Präventionsangebote dürfen nicht als Ablasszettel des Managements herhalten: Ein Kurs zur Raucherentwöhnung oder eine Rückenschule hilft nicht bei mangelnder Wertschätzung oder Umgruppie-

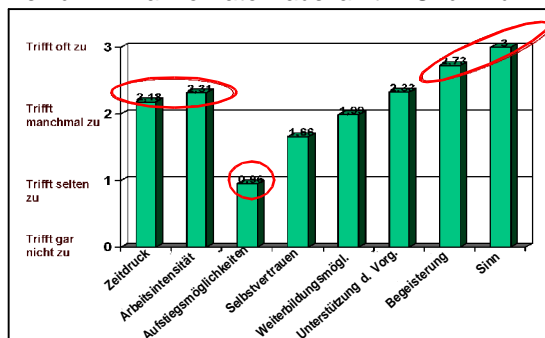
rungstau. Stattdessen brauchen wir effektive Personal- und Karriereplanungen und mehr Unterstützung und gezielte Schulungen für Führungskräfte.

Personal fehlt

Um den Stress und die Arbeitsbelastung zu reduzieren, ist zusätzliches Personal unerlässlich. Natürlich kostet das zunächst Geld. Aber erstens ist Gesundheitsschutz eine vorbeugende Maßnahme, die sich später durch unsere verbesserte Leistungsfähigkeit und geringere Krankenrate auszahlt. Und zum

Zweiten tragen zusätzliche Kollegen schließlich auch zum positiven Ergebnis bei. So ganz nebenbei bietet es die Chance, unseren viel zu hohen Altersschnitt in der Belegschaft zu senken und den jungen Ausgebildeten eine verlässliche Zukunftschance zu bieten.

Die derzeitigen Aktivitäten rund um das Thema Gesundheit bieten die Chance, eine Reihe von Handlungsfeldern zu erkennen und anzupacken. Das geht nicht zum Nulltarif. Wir sind uns aber sicher, dass die Belegschaft mitmacht, wenn klar ist, dass alle Beteiligten Verbesserungen wollen und auch tatsächlich umsetzen. Was wir als Betriebsräte, Vertrauensleute oder Beschäftigte dazu beitragen können, wollen wir dann gerne tun.



Kritik und Zweifel an Steuerabzügen

Mit unserem Bericht im letzten Belegschaftsinfo zur Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge der Pensionskasse haben wir einige Diskussionen ausgelöst. Vielfach herrscht Klärungsbedarf, welche Beträge welchen Mitarbeitern denn nun im April in Rechnung gestellt werden. Gleichmaßen wünschen sich die KollegInnen Klarheit darüber, ob es dem Unternehmen überhaupt gestattet ist, uns zur Kasse zu bitten. Natürlich gelten die Steuergesetze bindend, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Steuerlast für zugegebenermaßen hohen Beiträge des Arbeitgebers auf die noch arbeitenden Versicherten bei Bayer verteilt werden darf.

Ein entdecktes Urteil des Bundesfinanzhofes aus dem Jahr 2001 sagt in einem ähnlichen Fall: Nein.

Deshalb sollten wir dies nochmals in Ruhe prüfen.

Natürlich möchte niemand das System unserer Pensionskasse und damit unsere berechenbare betriebliche Altersvorsorge gefährden oder verschlechtern.

Natürlich ist die aktuelle Zahlungsfähigkeit der Pensionskasse wichtig und wird derzeit nur durch die 300%igen Beiträge der Bayer AG gesichert. (Die Unternehmen anderer Versicherter wie Lanxess oder Currenta beteiligen sich nämlich nicht daran!).

Die jetzige Regelung bedeutet, dass die aktiven Beschäftigten bei Bayer als Einzige zusätzlich belastet werden. Gefragt wurden wir dazu nicht. Wir sind auf die Antworten des Unternehmens gespannt – aber gleichzeitig zuversichtlich, dass eine vernünftige Lösung möglich ist, die alle Beteiligten zufrieden stellt.

Taxi bitte !

Wenn Bayer-Mitarbeiter aus Wuppertal eine Dienstreise verrichten müssen, rufen sie sich oft ein Taxi, das sie zum Bahnhof oder Flughafen bringt. Jetzt hat Bayer einen Vertrag mit einem Taxiunternehmen geschlossen, das in Bonn zu Hause ist. Und dies bedeutet, dass bei einer Anforderung ein Taxi aus Bonn angereist kommt, den Fahrgast vom Werk oder FZ zum Bahnhof oder Flughafen bringt und anschließend wieder nach Bonn zurück fährt!

Laut Bayer ist die Neuregelung sogar preiswerter, als die bisherige Versorgung durch Wuppertaler Unternehmen. Natürlich, die 80 Kilometer verbraucht das Taxi nichts, da es ja "über die Autobahn schwebt". Bei aller Liebe, selbst wenn sich das in irgendeiner Weise schön rechnen lässt, ist das für ein Unternehmen das sich den Spruch „Science for a better life“ auf die Fahne heftet skandalös.

Allerdings gibt es auch die Option sich "ausdrücklich" ein Taxi aus Wuppertal zu bestellen - das kommt dann kurzfristig und pünktlich.

Betriebsräte der Belegschaftsliste: V.i.S.d.P. Betriebsräte der Belegschaftsliste, Postfach 144144, 42310 Wuppertal

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

Entlastungen für langjährige Schichtarbeiter nötig

Millionen Menschen in Deutschland arbeiten zu atypischen Beschäftigungszeiten, insbesondere sind hier neben der Arbeit am Wochenende und an Feiertagen die Arbeit in Früh, Spät und Nachtschicht am häufigsten vorzufinden.

Der Mensch ist von Natur aus tagaktiv, der biologische Tagesrhythmus ist entsprechend so ausgelegt, dass der Mensch am Tage eine höhere physiologische Leistungsfähigkeit aufweist, die zum Tagesende in eine Erholungsphase übergeht. Schichtarbeit bedeutet ein Leben gegen die innere Uhr zu führen, das bleibt natürlich nicht ohne Folgen.

Die häufigsten gesundheitlichen Beschwerden die aus Schichtarbeit resultieren sind neben Schlafstörungen, Reizbarkeit, Händezittern, innere Unruhe, Appetitstörungen und Magenbeschwerden. Desweiteren ist Schichtarbeit ein gesundheitlicher Risikofaktor.

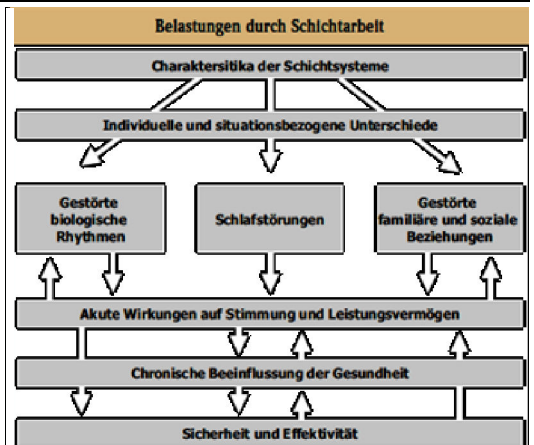
Schichtarbeiter haben ein 6-mal höheres Risiko an einem Magen- oder Darmgeschwür zu erkranken, sowie ein 40 % höheres Herzinfarktrisiko. Bei Frauen führt die Belastung durch Schichtarbeit zusätzlich zu einem 50% höheren Risiko an Brustkrebs zu erkranken.

Zusätzlich zu den gesundheitlichen Einschränkungen sind auch erhebliche Einschränkungen im sozialen Leben zu nennen.

Mit steigendem Alter sind solche Auswirkungen natürlich noch deutlicher zu spüren.

Durch die personelle Reduzierung und Restrukturierungsmaßnahmen bei BSP ist die Personalsituation auf den Schichten eklatant, so dass zusätzlich viele Ausgleichssichten anfallen.

Die Belegschaftsliste fordert deshalb eine reduzierte Anzahl (18,6 Std.) an Ausgleichssichten für Mitarbei-



ter die 25 Jahre Schichtarbeit geleistet haben ohne Geldeinbußen. Das alte und vorhandene System, nachdem eine Reduzierung der Ausgleichssichten ab einem Alter von 55 Jahren und 15 Jahren Schichtarbeit erfolgt sollte sinnvoll reformiert und ergänzt werden.

Dadurch würden die jahrelangen gesundheitlichen und sozialen Einschränkungen im Arbeitsleben eines Schichtarbeiters anerkannt.

Reklame nicht erwünscht

Am 1. Februar erreichte alle Beschäftigten in Wuppertal per Notes ein Werbeangebot der Degussa-Bank. Die Standortverwaltung macht Reklame für eine Privatbank.

Warum?

Gibt es ein stilles Abkommen zwischen Bayer und dem Kreditinstitut,

Werbung über Bayermedien zu machen?

Da erreichten uns schon mehrfache besorgte Nachfragen, ob die

Hilfeleistung auch Daten von Beschäftigten umfasst.

Wir halten diese Praktiken für nicht in Ordnung.

Die Mitarbeiter werden ermahnt, Notes nicht privat zu nutzen. Die Standortverwaltung unterstützt großzügig ausgewählte Privatgeschäfte auf Firmenkosten. Andere Rabattaktionen bleiben den meisten Beschäftigten verborgen.

Wir sind eben nicht alle gleich. Manche sind gleicher.



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,
Kennwort:
Hochwald/Belegschaftsliste



Bayer verkauft Job@ctive

2001 gründete Bayer eine eigene Zeitarbeitsfirma mit Namen Job@ctive unter dem Dach der BBS, um Bedarfe mit eigenen Zeitarbeitnehmern besser zu bedienen. Zeitarbeitnehmer sind uneingeschränkt flexibel einsetzbar und preiswert – das schien dem Unternehmen ein lukratives Geschäft zu sein. Insbesondere im Bereich der Informationstechnik war die BBS ein dankbarer Abnehmer der „Billig-Arbeitskräfte“. Zusätzlich übernahm die Firma Job@ctive die Vermittlung der Bayerbeschäftigten in den diversen Pools im Auftrag der Personalabteilungen.

Jetzt will Bayer die Tochter der BBS an einen anderen Personaldienstleister zum 1. März 2010 verkaufen: die Fa. Hanfried Personaldienstleistungen mit Büros in Hamburg, Bremen und Magdeburg schluckt die Bayerverleiheinrichtung. Das bedeutet, dass die derzeit bei Job@ctive

beschäftigten Mitarbeiter mit Job@ctive-Vertrag per Betriebsübergang mit verkauft sind. Hiervon sind ca. 230 Personen betroffen.

Für die Bayer-KollegInnen in den Pools (BayJob, früher bedarfsgerechte Einsätze und Azubi-Pool) ändert sich nichts. Sie werden nunmehr wieder durch BBS-Mitarbeiter betreut.

Wenn die Trennung vom Verleihunternehmen bedeuten würde, zukünftig wieder vermehrt mit eigenen Mitarbeitern (mit Bayer-Vertrag) zu arbeiten statt gering entlohnte Leiharbeiter zu beschäftigen, wäre dies schön. Dazu gehört allerdings mehr: Wir brauchen eine nachhaltigere Einstellungs- und Qualifikationsoffensive, bei der insbesondere alle Mitarbeiter in Pools und befristet Beschäftigte eine Perspektive erhalten.

Wir reden miteinander

Schon Tradition hat es, dass sich BetriebsratskollegInnen und Kandidaten aus den BSP- und Bayer-Standorten regelmäßig treffen. Bei unserer letzten Zusammenkunft Anfang Februar im Hamm berichteten 17 Vertreter aus Bergkamen, Berlin, Wuppertal und Leverkusen von ihren Erfahrungen in der laufenden Betriebsratswahl. Dabei diskutierten wir die betrieblichen Schwerpunkte

im Zusammenhang mit den jüngst abgeschlossenen Vereinbarungen rund um die Standortsicherung. Unser Augenmerk war dabei gerichtet auf die Auswirkungen im Kollegenkreis: Denn Stress, psychische Belastungen, erkannte Probleme in Führungspositionen oder schlichter Personalmangel einerseits und Rationalisierungen und Fremdvergaben andererseits gehen an uns nicht spurlos vorüber.

Die Erfahrung der letzten Jahre hat uns gezeigt, wie wichtig gute und ehrliche Kontakte zu den KollegInnen anderer Standorte sind – sonst werden wir schnell gegeneinander ausgespielt.



Arbeitszeiten ausgedehnt

Wir berichteten: Die Arbeitszeiten an den Toren sollten für die Tagschicht des Werkschutzes ausgedehnt werden. Die betroffenen KollegInnen stimmten in einer ersten Abstimmung dagegen. Nach eindringlicher Erläuterung durch den Betriebsratsvorsitzenden, dass eine Verweigerung der arbeitgeberseitig gewünschten Arbeitszeitausdehnung die Diskussion um Fremdvergabe bzw. Arbeitsplatzabbau beim Werkschutz erneut anfechte, stimmten die KollegInnen erneut ab. Nun stimmten sie einhellig für eine Ausdehnung der täglich Arbeitszeitbandbreite, die für die Aprather Kollegen täglich 1 ¾ Std. ausmacht. Was hätten sie sonst auch tun können, bei dieser Überzeugungsarbeit...

Neustart bei Regelung zu Kameras

Nach gelungenem Abschluss der Vereinbarung über den Betrieb der Aprather Zaunkameras im Betriebsrat wird jetzt erneut über eine neue Vereinbarung verhandelt. Es soll eine Regelung für alle Videokameras werden, die an den Werkgrenzen, Parkflächen oder innerhalb des Werkes aufgestellt sind. Auslöser für den Verhandlungsneustart ist das Aufstellen und Betrieb einer Dome-Kamera und die Torautomatisierung am Pfortner FZ im Rahmen der Rationalisierung beim Werkschutz. Dem Betriebsrat ist es wichtig, dass Leistungs- und Verhaltenskontrollen der Beschäftigten ausgeschlossen sind.

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fait

Termine Betriebsratswahl:

Hier können sie wählen (Vorlage Werksausweis reicht):

Dienstag, 09. März 2010:	21.00 - 21.30 Uhr 21.45 - 22.15 Uhr 22.30 - 23.00 Uhr	Geb. 9 Geb. 90 Geb. 228
Mittwoch, 10. März 2010:	05.00 - 17.00 Uhr 08.00 - 17.00 Uhr	Geb. 164 Geb. 459
Donnerstag, 11. März 2010:	08.00 - 14.00 Uhr 08.00 - 14.00 Uhr	Geb. 164 Geb. 459

Die **Öffentliche Stimmauszählung** ist am Donnerstag, 11. März 2010 ab 15.30 Uhr im Sitzungszimmer des Betriebsrates in Geb. 54, 2. OG.

BR-Wahl 2010
Liste 2
Belegschaftsliste



KOLLEGE KARL

