



# Belegschaftsinfo

## Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 206; 22. Februar 2011

## Personalabbau – ohne Gegenwehr

Noch im November beeilte sich der Gesamtbetriebsrat, die Personalabbaupläne als überzogen und nicht nachvollziehbar darzustellen. Eine genaue Darstellung des Unternehmens, wo und vor allem welche Arbeitsbereiche ausgedünnt oder gar wegfallen sollen, liegt noch immer nicht vor. Obwohl der Gesamtbetriebsrat damals betonte, man werde nicht über Abbauminstrumente reden, bevor nicht alle Informationen auf dem Tisch liegen, wurde der enge Zeitplan des Unternehmens eingehalten. In Gesprächen im kleinsten Kreis handelten die Betriebsratsspitzen ein Vereinbarungspaket aus, das wir nun alle gut finden sollen: Der Gesamtbetriebsrat stimmte der GBV zur Umsetzung der Personalanpassungen 2011 – 2012 am 7.2.2011 zu. Einzelne Passagen sind missverständlich geblieben, reichen uns nicht und akzeptieren den Abbau ohne jegliche Kritik. Unsere Anregungen zur Verbesserung fanden kein Gehör.

Es bleibt zunächst bei den bekannten Grobzahlen für Elberfeld: Für Forschung und Entwicklung werden ca. 10 – 30 Arbeitsplätze als Abbaupotential genannt, für die Produktion sollen 20 – 40 Arbeitsplätze wegfallen. Hier sollen alle wegfallenden Stellen ab dem 30.9.2010 verrechnet werden dürfen. Wir haben die Personalchefin Frau Lohkamp aufgefordert, endlich Fakten zu nennen. Auch am 17.2. wurden im Elberfelder Betriebsrat keine Detailinformationen geliefert. Allerdings scheint sich die Abbauzahl für Wuppertal noch weiter zu reduzieren.

Gänzlich im Dunkeln bleiben die Abbauswirkungen im administrativen Bereich – wozu auch die BBS zählt. Hier gibt es noch nicht einmal Andeutungen...

Der Betriebsrat ist einhellig der Auffassung, dass kein einziger Arbeitsplatz in Wuppertal entfallen kann. Im

Gegenteil sind einige Bereiche bekannt, die zusätzliche Mitarbeiter benötigen.

Wir haben Frau Lohkamp erneut verdeutlicht, dass wir an allen Entscheidungen beteiligt werden wollen.

### Infoveranstaltungen wecken Begehrlichkeiten

Die Personalabteilung hat bereits einige Mitarbeiter ab 57 Jahren zu Informationsveranstaltungen zum Thema Frühruhestand eingeladen. Dies weckt den Eindruck, dass dieses Instrument auch von allen, die es wünschen, angenommen werden kann.

Laut der neuen Vereinbarung haben zumindest die vom Stellenabbau betroffenen Mitarbeiter ein Anrecht auf solch einen Vertrag. Eingeladen sind aber nicht alle älteren KollegInnen ab 57 Jahren, sondern nur eine Auswahl der Personalabteilung.

Auch das ist nicht in Ordnung.

Wir werden uns dafür einsetzen, dass einerseits ältere KollegInnen die Chance auf einen Frühruhestand erhalten, andererseits die Arbeitsplätze in Wuppertal nicht wegfallen, sondern in Summe wieder besetzt werden. Eine ideale Möglichkeit, die Belegschaften zu verjüngen... Frau Lohkamp lehnt dies derzeit ab.

Wer mit einem Frühruhestand oder mit einer einmaligen Abfindung bei Aufhebungsvertrag liebäugelt, sollte alle offenen Fragen VORHER klären und eine persönliche Beratung wahrnehmen. Kontenklärung bei der Rentenversicherung und individu-

elle finanzielle Folgen sollten gut durchdacht sein.

### Teilzeit als Rettung?

Einer Neuauflage der Schnupperteilzeit mit finanziellem Abfedern der Entgeltabsenkung durch individuelle und freiwillige Arbeitszeitverkürzung soll in Summe bei den Abbauzahlen helfen. Der Gedanke ist gut und richtig. Viele KollegInnen in der VE Chemie oder des CWL haben dies eindrucksvoll in der letzten Abbauwelle demonstriert. Schade ist, dass ein finanzielles Ausgleichs-



angebot (das an sich gut gemeint ist) eine Arbeitszeitverkürzung um mindestens 7,5 Stunden pro Woche voraussetzt. Für Reduzierungsrechnungen der Mannjahre reichen auch kleinere Zeitpakete.

### Die Frühruhestands-Konditionen

Im Jahr 2011 können nur die MitarbeiterInnen des Jahrgangs 1954 (=57 Jahre) und Ältere ein Frühruhestandsangebot wahrnehmen. Sie müssen mindestens 35 Versicherungsjahre bei der Rentenversicherung nachweisen und verpflichten sich zum

Fortsetzung nächste Seite ->

frühestmöglichen Zeitpunkt in Rente zu gehen.

Es gibt 2 verschiedene Regelungen: Für Bayermitarbeiter mit Penkarente (Anlage 2 der GBV) und für Mitarbeiter mit Schering-Altersversorgung (Anlage 3 der GBV). Wir gehen hier auf die Regelung für Bayerbeschäftigte mit Penkaansprüchen ein.

Das Arbeitsverhältnis endet mit Aufhebungsvertrag frühestens zum Monatsende, in dem der Mitarbeiter das 57. Lebensjahr vollendet hat.

Von da an bis zum Eintritt in die Altersrente werden Übergangsleistungen in monatlichen Raten gezahlt.

## a. bis zum Alter 60

Bayer zahlt 60% des letzten Bruttomonatsentgelt vor Austritt (inklusive Besitzstand, Schichtzulage, Urlaubsgeld, tarifliche Jahresleistung) sowie den Arbeitgeberanteil zur Kranken- und Pflegeversicherung (Basis Jahr des Ausscheidens);

Eine Arbeitslosenmeldung ist freigestellt, evtl. fließendes Arbeitslosengeld oder Hinzuverdienst wird nicht verrechnet.

## b. ab dem Alter 60

Die betriebliche Rente (Pensionskasse und Firmenversorgung) wird ohne Abschläge gezahlt.

Es wird ein Bruttoaufschlag in der Höhe der mit 63 zu erwartenden Sozialversicherungsrente gezahlt.

Die Zahlung des Arbeitgeberanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung (Basis Jahr des Ausscheidens) wird fortgesetzt.

Die Gesamtsumme aus Pensionskassenleistung, Aufstockbetrag und evtl. Hinzuverdienst darf das ursprüngliche Bruttoentgelt nicht überschreiten, sonst wird gekappt.

Die Penkarente wird so entwickelt, als hätte der Mitarbeiter bis 60 unverändert gearbeitet.

Die gesetzliche Rente entwickelt sich ab 60 nicht weiter. Die so geminderte gesetzliche Rente (bis zum 63. Lebensjahr = Eintritt in die gesetzliche Rente) wird durch einen zusätzlichen betrieblichen Rentenbaustein als Direktzusage ausgeglichen.

Für Annahme eines Frühruhestandsvertrages in 2011 innerhalb von 6 Monaten nach Angebot, wird zusätzlich ein Monatsentgelt als „Belohnung“ ausgezahlt.

Eventuell noch zustehender Pensionsurlaub kann auch kapitalisiert werden: entweder für die Zeit bis zum 60sten Lebensjahr oder als dauerhafter Rentenbaustein ab 60.



## Aufhebungsverträge mit Abfindung für Mitarbeiter bis 56 Jahre

Dieses Instrument soll laut Frau Lohkamp für Elberfeld gar nicht angeboten werden.

Auch das ist nirgendwo vereinbart.

Die Höhe des Abfindungsbetrags errechnet sich nach folgender Formel:

$$\text{Monatsentgelt} \times \text{Faktor} \times \text{volle Dienstjahre}$$

Zugrundegelegt wird das Monatsentgelt bei Vertragsabschluss.

Dies bedeutet für Tarifmitarbeiter: Grundentgelt inkl. schichtabhängige Zulagen und 1/12 tarifliche Jahres-

leistung; F,S,N im Durchschnitt der letzten 12 Monate.

**Für LM wird** 1/12 des Funktionseinkommens berechnet.

**Faktor:** ist immer 1,0. Es wird der Wert auf 1,8 erhöht (Sprinterprämie), wenn Vertragsabschluss innerhalb von 4 Wochen nach individuellem schriftlichen Angebot erfolgt.

**Deckelung:** Die Abfindungssumme wird auf max. 54 Monatsentgelte begrenzt.

Zusätzlich gibt es noch sog. Sozialzuschläge für Ehepartner, Kinder oder anerkannte Schwerbehinderung, gestaffelt nach Dienstjahren.

## Unsere Bewertung

Die Konditionen sind gegenüber den bisherigen Frühruhestands-Verträgen leicht angehoben. Insbesondere der Wegfall der Bedingung, sich arbeitslos melden zu müssen, ist zu begrüßen.

Auch die Summen der Abfindungen für jüngere Mitarbeiter sind für einige Jahrgänge attraktiv – sofern der Faktor 1,8 angewandt wird.

Entscheidend für eine Wertung wird sein, wer die Angebote wahrnehmen darf – oder soll.



Was weiterhin grundsätzlich fehlt, ist ein genauer Überblick, in welchen Bereichen welche Abbauziele angestrebt werden sollen. Ebenfalls muss kontrollierbar sein, wann diese Ziele erreicht sind.

Eine offene und nachvollziehbare Beteiligung des Betriebsrates ist notwendig - aber derzeit noch nicht in allen Fragen erkennbar.

## V.i.S.d.P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste:

**Michael Groß**, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310  
**Ralf Hochwald**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345  
**Heike Luttkus**, API-SC ELB QU, Geb. 128, Tel. 7789  
**Christian Pieper**, GDD-CMC-GCD, Geb. 131, Tel. 7457  
**Thomas Preuss**, API-SC ELB WP-TR, Geb. 90, Tel. 2713

**Michael Schmidt-Kießling**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546  
**Gabi Stallony**, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 5519  
**Cornelia Streich**, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402  
**Birgit Hancke**, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177  
**Jörg Majewski**, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder [www.belegschaftsliste.org](http://www.belegschaftsliste.org)

# BBS – falsche Fakten: Augen zu und durch?

Die BBS verkündete im Herbst drastische Einsparungen und Pläne zur Ausgliederung bzw. dem Verkauf der Sparte ITO und Verlagerungen nach Indien ins IDC (India Delivery Center).

Die Begründung: keine ausreichende Wirtschaftlichkeit. Der Gesamtbetriebsrat bezweifelte dies. Viele Hinweise aus der Belegschaft begründeten den Verdacht, dass zunehmend Äpfel mit Birnen verglichen wurden.

Die Beraterfirma Scopein wurde beauftragt, die Zahlen und Umsatzschätzungen zu prüfen.

## Erschreckendes Prüfergebnis

Die Prüfung der Berechnungen belegt die Ahnungen der KollegInnen: Es stimmt nicht, dass die Bereiche unwirtschaftlich und schlechter als der Wettbewerb sind. Die BBS-Verantwortlichen haben sich offensichtlich mit Rechenfehlern ein Ergebnis gebastelt, das sie haben wollten. Aus den vielen Hinweisen der Beschäftigten haben sich Be-

weise ergeben, die deutlich machen, dass erbrachte Leistungen nicht abgerechnet werden, Gerätschaften zum Nulltarif „verschenkt“ werden, Personalkosten bei Benchmarks nicht berücksichtigt werden, Rückstellungen an die Teilkonzerne die Budgetzahlen verändern, und vieles mehr. Allein die betrach-



teten Beispiele aus dem vergangenen Jahr ergaben ergebnisrelevante Minderbetrachtung von fast 4 Millionen Euro. In jedem anderen Unternehmen würde man die verantwortlichen Manager längst in die Wüste schicken. Nicht so bei der BBS.

## Ist das also alles Absicht?

Die Ausschreibung zur Vergabe der Arbeiten des Bereiches ITO läuft unverändert weiter. Zu einem Stopp war das BBS-Management nicht bereit.

Bleibt zu hoffen, dass es dem Holding-Vorstand irgendwann zu peinlich wird. Denn „kreative Buchführungen und Umsatzbewertungen“ alarmieren uns auf breiter Front.

Die BBS-Führung zerstört damit auch das Vertrauen auf die Geschäftsaussagen aller anderen Teilkonzerne.



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

## Weihnachtsstillstand und Kantinenthließung

Wie bereits in den vergangenen Jahren hat der Betriebsrat die Schließung von Forschung und Entwicklung in Elberfeld und Köln für die Zeit zwischen Weihnachten 2011 und Neujahr beschlossen. Eine Abfrage bei den Vertrauensleuten ergab eine breite Zustimmung.

Damit war es auch nachvollziehbar, dass die Kantine in Geb. 464 ebenfalls schließen kann.

Für die Kantine in Geb. 308 haben wir eine Öffnung vorgeschlagen. Hier wird sicher ein reduziertes Speisenangebot ausreichen – dies wird der Sozialausschuss jetzt verhandeln.. Da die Betriebe keine flächendeckenden Weihnachtsstillstände planen, sollten die Kollegen auch ein Essensangebot bekommen.

## Fortbildung = Arbeitszeit?

Seit fast 2 Jahren fordern wir, dass angebotene betriebliche Fortbildungen als Arbeitszeit gewertet werden.

Die unsägliche Praxis, lediglich die Hälfte der Fortbildungszeit für etliche Bildungsmaßnahmen als Arbeitszeit anzuerkennen, muss endlich der Vergangenheit angehören.

Im Herbst teilte der Betriebsrat dies der Personalleitung zum wiederholten Male mit. Bis heute drückt sich HR um Verhandlungen und schweigt lieber.

Am 10.2.2011 beschloss der Betriebsrat endlich Konsequenzen:

Wenn Frau Lohkamp nicht verhandeln will, wird der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Dies ist ein normales Rechtsverfahren, wenn der Arbeitgeber die Mitbestimmung des Betriebsratsgremiums nicht beachtet.

Frau Lohkamp wünscht allerdings im Gegensatz zu den Betriebsratsvorstellungen eine einheitliche Regelung für Gesamt-BHC und bezweifelt die Mitbestimmung des Elberfelder Betriebsrates.

Wir bleiben bei unserer Auffassung, dass es hier um Elberfelder Frage-

stellungen geht.

Wir wollen keine Berliner Fortbildungen regeln, die Berliner sicher keine Wuppertaler. Uns so soll es auch bleiben.

Die Unflexibilität und mangelnde Gesprächsbereitschaft von HR zwingt den Betriebsrat vorraussichtlich zu einer rechtlichen Auseinandersetzung.

Die Elberfelder KollegInnen warten schon viel zu lange auf eine faire Lösung, es wird höchste Zeit, dass sich die Personalleitung einmal bewegt....

# Gesundheitsvorsorge und Demografiefreizeiten

Ende Dezember 2010 haben Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung die Gesamtbetriebsvereinbarung Lebensarbeitszeit und Demografie vereinbart. Sie beinhaltet neben Maßnahmen zur Gesundheitsförderung Regelungen zur Reduzierung der Belastung für ältere Schichtmitarbeiter und Langzeitkranke.

Die vereinbarte Gesundheitsförderung besteht aus 4 Bausteinen (1. ärztliche Untersuchung, 2. ausführliche Befundbesprechung, 3. optionale Beratungsangebote, 4. Teilnahme an Seminaren/Kursen).

Die Bausteine 1-3 werden aus dem Demografiefond finanziert und können während der Arbeitszeit wahrgenommen werden.

Der berechnete Personenkreis umfasst alle aktiven befristeten und unbefristeten MitarbeiterInnen sowie Leitende MA bis VS 1.3. Mitarbeiter mit ruhendem Arbeitsverhältnis (Elternzeit) haben bei ihrer Rückkehr die Teilnahmebenachrichtigung vorliegen und können im Folgequartal teilnehmen.

Berechtigte Belegschaft wird in drei Gruppen eingeteilt:

Die jeweiligen Jahresgruppen werden in vier Quartalsgruppen unterteilt, entsprechend dem jeweiligen Geburtstag. Anspruch entsteht nach erfolgtem Anschreiben bis spätestens Ende des Folgequartals = somit rd. sechs Monate lang.

Die Teilnahme ist freiwillig. Der Arzt unterliegt selbstverständlich der Schweigepflicht, Befunde und Gesprächsinhalte werden nicht an das Unternehmen weitergegeben.

Bei Wahl eines externen Arztes erhält der Mitarbeiter alle erforderlichen Unterlagen, muss allerdings in finanzielle Vorleistung treten und erhält nach Antrag eine Kostenerstattung.

Der weitaus entscheidendere Teil der GBV beschreibt die **Entlastung für ältere SchichtmitarbeiterInnen**.

Mitarbeiter in Voll- und Teilkonti (die Schichtzulagen erhalten) ab dem 55sten Lebensjahr können pro Jahr 160 Stunden weniger arbeiten.

Dies sind für unsere 5-Schicht-KollegenInnen 20 Schichten weniger.

Gleichzeitig sollen die tariflichen Altersfreizeiten ebenfalls in wegfallenden ganzen Schichten eingeplant

werden. Dies wird durch Streichung der Ausgleichsschichten realisiert: Wer bereits 15 Jahre in Schicht arbeitet, kann alle 12 AGS für sich streichen, wer die 15 Jahre noch nicht absolviert hat, muss weiterhin noch 8 AGS ableisten.

Der Wegfall der Schichten hat keinen Einfluss auf den Bruttolohn – lediglich die nicht geleisteten aber zu bezahlenden Sonn- und Feiertags- bzw. Nachtschichten müssen versteuert werden.

In Summe können so bis zu 32 Schichten pro Jahr weniger eingeplant werden, eine deutliche Entlastung für die Kollegen.

Die Betriebe beginnen bereits jetzt mit der Planung. In Versammlungen wurden die Kollegen ausführlich informiert und waren durchweg sehr zufrieden.

## Neues Personal nötig

Die so entfallenden Arbeitszeiten sollen durch neues Personal ausgeglichen werden. So zumindest sieht es die GBV vor. In der Praxis ist dies sicher nicht einfach zu realisieren. Dennoch ist genau das aber entscheidend, damit die Belastung der noch jüngeren Kollegen nicht gleichzeitig explodiert.

Wir sind der Auffassung, dass damit die Übernahme der Auszubildenden Chemikanten der kommenden Jahre eine Mindestpflicht ist!

Noch nicht ganz klar ist das Prozedere, das Langzeiterkrankten nach einer Wiedereingliederung ebenfalls Arbeitszeitentlastungen bieten soll. Hier sind noch Abstimmungen zur Umsetzung nötig.

1. Gruppe in 2011	2. Gruppe in 2012	3. Gruppe in 2013
1945, 1948, 1951, 1954, 1957, 1960, 1963, 1966, 1969, 1972, 1975, 1978, 1981, 1984, 1987, 1990, 1993, 1996, .....	1946, 1949, 1952, 1955, 1958, 1961, 1964, 1967, 1970, 1973, 1976, 1979, 1982, 1985, 1988, 1991, 1994, 1997, ...	1947, 1950, 1953, 1956, 1959, 1962, 1965, 1968, 1971, 1974, 1977, 1980, 1983, 1986, 1989, 1992, 1995, 1998, ...



## Blinder Aktionismus

Anscheinend wurde eine neue Bestandsaufnahme gemacht, welche Telefone denn noch in Wuppertal benutzt werden. Es wurden dabei kurzerhand alle Telefone abgeschaltet, die ein halbes Jahr nicht benutzt worden sind - unter anderem auch die Notfalltelefone in den Aufzügen oder im Eingang zur Aprather Kantine. Da hat wohl jemand vergessen, dass alle Telefone in Wuppertal zum Sicherheitskonzept im Notfall gehören! Sie haben eine Funktion, auch wenn sie lange nicht benutzt werden. Diese Maßnahme ist, nachdem sie aufgefallen ist, umgehend rückgängig gemacht worden. Was können wir daraus schließen?

Bitte prüfen Sie die Funktion „einsamer“ Telefone, damit solche grandiosen Ideen verschwinden...

# Schichtsystem

Diskussionen um Veränderungen eines Schichtsystems sind eine heiße Kiste. Uns ist noch vor Augen, wie sich die Geister unterschieden, als der Wechsel von 4- auf 5-Schicht erfolgte. Heute sind die meisten Kollegen hoch zufrieden. Natürlich kann auch ein 5-Schichtsystem verbesserungsfähig sein. Dennoch haben wir kein Interesse daran, Diskussionen von uns aus zu forcieren. Was wir leisten können, ist die Bereitstellung von Informationen.

So liebäugeln einige Kollegen mit dem Schichtmodell aus Bergkamen, andere Kollegen empfinden das Bergkamener Modell als weniger attraktiv. Wir bieten euch gerne die Chance, eure Meinungen darzustellen. Ein Beginn ist der folgende Leserbrief.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit einiger Zeit wird unter den Schicht-Mitarbeitern im Werk über die Möglichkeiten eines anderen

Schichtmodells gesprochen. Insbesondere hat das Schichtsystem, nach dem die Bayer-Kollegen in Bergkamen arbeiten, bei Einigen das Interesse an einer Veränderung geweckt.

Ich kann mich noch recht gut daran erinnern, als vor etwa 2 Jahrzehnten der Wechsel vom 4- Schicht-System auf das heutige 5-Schichtsystem vollzogen wurde. Aufgrund der damaligen Erfahrungen möchte ich vor allem zu mehr SACHLICHKEIT aufordern.

Damals wurde sehr hitzig über die verschiedenen Möglichkeiten debattiert. Natürlich auch völlig berechtigt, denn die Art und Weise des Schichtsystems hat vielfältige Auswirkungen auf das Privatleben. Und jeder hat

sich auf verschiedenen Wegen mit den Vor- und Nachteilen der Schichtarbeit arrangiert.

Die damalige Entscheidung, das 4-Schicht-System zu verlassen und im 5-Schicht-System zu arbeiten, war wichtig und richtig!

Gibt es heute wirklich Diskussionsbedarf über ein alternatives 5-Schicht-Modell? Natürlich! Nicht alles was man vor 20 Jahren entschieden hat, muss für alle Zeiten richtig sein. Nicht nur die Arbeitswelt hat sich geändert, auch die Zusammensetzung der Belegschaft. Es gibt bereits Schichtgruppen mit einem Altersdurchschnitt von 50 Jahren. Der Anteil an 60-jährigen auf Schicht wird in den nächsten Jahren stetig zunehmen.

Daher ist die Frage, ob es Schichtsysteme gibt, die weniger belastend für uns Mitarbeiter sind, völlig berechtigt. Natürlich werden wir nie erreichen, dass Schichtarbeit soviel Spaß macht, dass sie vergnügungssteuerpflichtig wird. Aber es gibt mit Sicherheit noch genug Spielraum für Verbesserungen (insbesondere für

eine älter werdende Belegschaft).

Hierzu drei Dinge die mir wichtig wären:

1. Der Betriebsrat sollte die Initiative ergreifen auf eine sachliche und objektive Weise die Vor- und Nachteile verschiedener Schichtsysteme aufzuzeigen. Fragt einfach mal Leute vom Fach, welches System (Bergkamen – Elberfeld) aus gesundheitlicher Sicht weniger Nachteile bietet. Dies könnte dann im Rahmen von BALANCE den Schichtlern vorgestellt werden.
2. Diskussionen aller Art sollten sehr sachlich und natürlich auch ergebnisoffen geführt werden.
3. Die Bayer-Kollegen in Bergkamen sollten ebenfalls nach ihren Erfahrungen mit ihrem Schicht-System befragt werden.

Alfred Kalkowsky



## Sozialberatung:

Wie sicherlich schon allen bekannt ist, sind die Kollegen der Sozialberatung in das Gebäude 308 gezogen. Dort werden nach Terminabsprache Gespräche (auch für oder mit Angehörigen) angeboten. Die Sozialberatung ist unter der Rufnummer 0202-36 7595 auch außerhalb der Bürozeiten telefonisch zu erreichen. Für nähere Informationen stehen vom Betriebsrat Heike Luttkus (7789) und Christian Pieper (7457) zur Verfügung. Informationen zur Sozialberatung können auch direkt auf der Homepage der "Gesunden Arbeitswelt" nachgelesen werden:

[http://www.chempark-online.de/index.php?page\\_id=1886](http://www.chempark-online.de/index.php?page_id=1886)

## Episode von HR-direkt

Zwischen den Teilkonzernen gilt bekanntlich der Personalverbund. Das vergisst HR-direkt manchmal gerne. Im aktuellen Fall wechselte ein Mitarbeiter seine Teilkonzernzugehörigkeit. Kurz darauf wurde er für wenige Tage krank. Für HR-direkt begann mit dem Teilkonzernwechsel ein neues Arbeitsverhältnis – und verweigerte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Dreist und ohne Berücksichtigung der Regelungen zum Personalverbund bekam der Mitarbeiter für die Krankheitstage kein Entgelt. Der Einspruch des Kollegen beeindruckte die Sachbearbeiter bei HR-direkt nicht. Erst intensive Einwände des Betriebsrates brachten ein Einsehen.

Dies zeigt einmal mehr, dass alle Beschäftigten ihre Entgeltabrechnung stets genau prüfen sollten. Vertrauen ist schön, Kontrolle aber unverzichtbar.

# Werkschutz – ohne Ende unbefriedigend

Noch im Herbst 2010 dachten wir, das Werkschutzprojekt mit erfolgreichem Abbau einiger Stellen beim Wuppertaler Werkschutz hätte noch Bestand. Doch schon bei ersten Personalproblemen wurde nach Unterstützung durch die Fremdfirma Kötter gerufen. Die Aprather Beschäftigten kennen seitdem einen Fremdfirmen-Kollegen von Kötter, der täglich 10 Stunden bei jedem Wetter an der Schranke steht. Mittlerweile hat das „gute Klima“ beim Werkschutz die Krankenquote auf ein Maß erhöht, das mit über 12 % weit über der doppelten Quote des Werksschnitts liegt. Die Aufrechterhaltung der Werkschutzaufgaben insbesondere in den Schichten ist nur noch mit erheblichem Zusatzeinsatz der Kollegen zu leisten.

## Private Nutzung von IT Einrichtungen bei Bayer – die Neuerungen kommen still daher

Auch wenn die Gesamtbetriebsvereinbarung „Zur privaten Nutzung von IT Einrichtungen bei Bayer“ ohne viel Tamtam am 01.01.2011 in Kraft getreten ist, wird sie doch ihren Anteil an dem alltäglichen Arbeiten haben. Die neue Vereinbarung ersetzt und ergänzt die bisherige GBV „Privaten Nutzung des Internetzugangs bei Bayer“ von Oktober 2008. Die Abrechnung von (privaten) Telefongesprächen ist hier neu geregelt worden.

Private Telefongespräche sind weiterhin bei einer „geringfügig zeitlichen Nutzung im Verhältnis zur täglichen Arbeitszeit“ erlaubt. Seit Anfang Januar ist die Verpflichtung zur Nutzung der „180er Vornummer“ mit der zweistelligen Geheimnummer entfallen, auch wenn sie in den letzten Wochen noch aktiv waren. BBS hat die Abrechnung von privaten Telefongesprächen nicht rechtzeitig eingestellt. Hier sollte jeder seine Entgeltabrechnung prüfen, ob nicht doch für Gespräche ab Januar Geld abgezogen wurde. In diesem Fall ist eine Korrektur notwendig. Eine Unterscheidung zwischen privaten und dienstlichen Telefonaten findet im Normalfall nicht mehr statt. Die Vorgesetzten sollen auch keine Einzelverbindungs nachweise mehr bekommen, sondern nur die Ge-

Das scheint den zuständigen Verantwortlichen gerade recht zu kommen – und beantragen eine weitere Funktion durch die Fremdfirma Kötter zu besetzen. Denn genau das scheint ihr Ziel zu sein: schleichend sollen alle Chancen genutzt werden, unsere Kollegen durch Fremdfirmen zu ersetzen. Der Standortverantwortliche Dr. Dellweg legte den Werkschutzkollegen in persönlichen Gesprächen den Weggang aus der Abteilung Werkschutz nahe, diese habe keine große Zukunft. Wir bezweifeln, dass die Gesundheitsquote und die Motivation sich so steigern lassen. Es verdeutlicht uns allerdings die schon vermutete Zielsetzung.

Wir haben der Werksleitung deutlich erklärt, dass der gesamte Betriebs-

rat den Fortbestand des Werkschutzes mit eigenem Personal wünscht, die Leitung des Werkschutzes unseres Erachtens das Hauptproblem darstellt und Eigenbeschäftigung vor jeder Fremdvergabe stehen muss. Letzteres wurde gerade in der neu abgeschlossenen GBV zur Umsetzung der Personalanpassungen nochmals ausdrücklich vereinbart!

Dazu müssen sich die Verantwortlichen aber zunächst mindestens auf das besinnen, was im Werkschutzprojekt vereinbart wurde.

Wir haben nichts gegen gute und neue Ideen – wenn das Ziel für unsere Kollegen Arbeitsplatzsicherheit bedeutet und keine Fremdvergabe.



samtkostenaufstellung. Nur bei Auffälligkeiten sollen die Telefonate zusammen mit dem Betriebsrat einzeln überprüft werden.

### Auffälligkeiten?

Auffällig kann zum Beispiel eine ungewöhnlich hohe Rechnung für Bayer sein. Rechenbare Gebühren fallen nur noch für wenige Gespräche an. Der Begriff „geringfügig“ bleibt schwammig, hier ist der Betriebsrat gefordert, für faire Bedingungen zu sorgen. Wenn alle Telefone auf die IP-Telefonie umgestellt sind, dann dürften so gut wie keine normalen Telefonkosten mehr ausgewiesen werden.

Ein sensibler Punkt bleibt die Protokollierung: es werden wie bisher auch die dienstliche Rufnummer, Zielnummer, Dauer und Zeitpunkt des Gespräches protokolliert. Inhalte dürfen nicht aufgezeichnet werden.

Der Speicherzeitraum der Protokolle ist in der Vereinbarung nicht beschrieben. Dies war eine der Forderungen der Belegschaftsliste, da auch der gesetzliche Rahmen wieder diskutiert und ausgeweitet wurde.

Die Einführung der IP-Telefonie und die Vernetzung mit Computern bieten viele neue Möglichkeiten. Ein Beispiel ist die Nutzung von Anrufbeantwortern im PC/Netzwerk, die den unbemerkten Mitschnitt von Gesprächen ermöglichen. Hier bedarf es noch einer gescheiten Regelung durch die Betriebsräte. Weiterhin erlaubt bleibt die Auswertemöglichkeit der Protokolldateien. Eine personalisierte Auswertung darf allerdings nur bei konkreten Verdachtsfällen durch eine Untersuchungskommission durchgeführt werden.