



Beschäftigungssicherung bis 2015? Gleichzeitiger Personalabbau geplant

Am 8. Juli überraschte uns die Nachricht, dass der Vorstand der Bayer AG und der Gesamtbetriebsrat sich auf die vorzeitige Aufnahme von Gesprächen einigten, um die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung vorzeitig bis zum Jahr 2015 zu verlängern. **Derzeit hat dies noch den Charakter einer Absichtserklärung, eine neue Vereinbarung wurde noch nicht abgeschlossen.** Neben der gemeinsamen Vorstellung Beschäftigung sichern zu wollen beschreiben die Parteien aber auch den bis dahin noch fortzusetzenden Personalabbau. Und der ist nicht unerheblich.

Ebenfalls wurde vereinbart, den zur Ausgliederung beabsichtigten Teil BBS-ITO nicht ab Januar 2012 an die ehemalige Siemens-Tochter SIDB zu verkaufen. Statt dessen wird der Bereich zunächst für 3 Jahre als eine eigenständige, neue Tochter der BBS (innerhalb der Bayer AG) geführt. In dieser Zeit sollen Versetzungen innerhalb des Personalverbundes, Frühruhestandsinteressen (57+) oder Aufhebungsverträge gemäß der GBV Personalanpassung ermöglicht werden – wenn die Aufgabenerfüllung dadurch nicht gestört wird. Dafür haben der Gesamtbetriebsratsvorsitzende und die IG BCE den Widerstand gegen einen Verkauf begraben und stimmen dem jetzt zu!

Alle Absprachen wurden im kleinsten Kreis vorbereitet, das Gesamtbetriebsratsgremium war nicht beteiligt.

Ein gutes Ergebnis?

Für 2 kurze Augenblicke: ja. Das Gefühl für die Beschäftigten, mit einem weiteren Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2015 etwas mehr Arbeitsplatzsicherheit zu bekommen, ist wichtig. Und die Tatsache, dass für eine Vermittlung oder

mögliche Frühruhestände bei BBS-ITO nun etwas mehr Zeit ist, beruhigt auch.

Doch das ist auch schon alles.

Bereits mit der Veröffentlichung der scheinbar gut gemeinten Absichtserklärung werden weitere Personalabbauvarianten veröffentlicht. Die Bereiche Global Accounting (Rechnungswesen) und eine Umstrukturierung bei BTS zeigen den Verlust mehrerer hundert Arbeitsplätze in Deutschland auf. Die Personalanpassungen aus der Ankündigung im Herbst 2010 sind da noch längst nicht abgefrühstückt.

So reiht sich auch diese Verlänger-

seln. Hat sich bei der BBS nicht deutlich genug gezeigt, dass Tarifabsenkungen kein Garant für Arbeitsplatzsicherheit sind? Was will die Gewerkschaft nun opfern? **Warum wird die Belegschaft wieder einmal nicht vorher gefragt?**

Auf der Betriebsversammlung möchte die IG BCE der Belegschaft die Zielsetzung der Gewerkschaft darstellen. Wir sind gespannt.

Wenn es dem Unternehmen und dem Gesamtbetriebsrat mit einer wirklichen Arbeitsplatzsicherheit für alle Beschäftigten ernst ist, so müssen die Forderungen erweitert werden.



ung in die bisherige Logik ein, dass bislang jede Vereinbarung zur „Standortsicherung“ eine Vereinbarung zum Abwickeln von Personalabbau darstellt. Dass die Gesamtbetriebsratsspitzen dies als Erfolg verkaufen wollen, mag sein – wir halten es für scheinheilig.

Ein ungutes Gefühl beschleicht uns beim Studieren der Presseerklärung der IG BCE vom 8.7.2011: Hier verspricht die IG BCE dem Unternehmen Bayer die Aufnahme von Gesprächen über unternehmensbezogene Tarifverträge und Öffnungsklau-

Beschäftigungsgarantie für alle Beschäftigten – vorrangig am bisherigen Standort und an adäquaten Arbeitsplätzen.

Keine Versetzungen in den Pool: Die Gesellschaften müssen ihre Verantwortung umsetzen und eigene Lösungen anbieten.

Reduzierung – und nicht Ausweitung der Fremdvergabe und der Leiharbeit.

„Eigenbeschäftigung vor Fremdvergabe?“ Das ist längst vereinbart und wird ständig missachtet.

Unsere „alte“ Belegschaft muss durch jüngere KollegInnen verstärkt werden. Die **Belastungen und unser Durchschnittsalter** steigen stetig – am Ende ist ein Knall vorprogrammiert.

Forschung und Entwicklung brauchen weiterhin eine starke Unterstützung – in Wuppertal und Berlin, damit auch die anschließende Produktion bei uns gesichert wird.

Umstrukturierung GDD – Aufgabe der Onkologie in Wuppertal

Am 9. Juni 2011 informierte das Unternehmen die Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss Bayer Schering Pharma über Veränderungen in der Struktur des Bereiches GDD.

Dies bedeutet für einige Bereiche des Forschungszentrums eine teilweise Neuausrichtung der Forschungsaktivitäten, Umorganisation der Berichtslinien bis hin zum Verlagern von Aufgabenstellungen nach Berlin. Organisatorisch gelten die neuen Strukturen bereits seit dem 1. Juli 2011.

Grundsätzlich sollen keine Arbeitsplätze wegfallen, kein Mitarbeiter muss mit einer Versetzung in den Pool rechnen. Wechsel von Mitarbeitern von Wuppertal nach Berlin sind freiwillig, wer in Wuppertal bleiben möchte, soll auch ein vergleichbares Arbeitsangebot zugesichert bekommen.

Die bisherigen strukturellen Darstellungen sehen grob wie folgt aus:

- Die **Onkologie** wird in Berlin konzentriert und dort durch den Zusammenschluss mit der bisherigen Einheit Women's Healthcare verstärkt. Der Wuppertaler Bereich der Onkologie soll personell nach Berlin verlagert werden.
- Der Bereich **Target Discovery** wird in seiner heutigen Struktur aufgelöst. Die einzelnen Abteilungen werden auf die Bereiche Kardiologie und Hämatologie, Common Mechanism Research sowie der Klinischen Pharmakologie verteilt. Hier sollen die heutigen Laborgruppen möglichst unverändert und als Team zugeordnet werden.
- Der Bereich **Lead Generation & Optimization** (Prof. Dr. Wild) wird in Candidate Generation & Exploration umbenannt.
- Für den Bereich **Klinische Pharmakologie** wird derzeit keine Dis-

kussion zu einer Standortfrage geführt. Die Standorte Berlin und Wuppertal gehören auch weiterhin zum festen Bestandteil der GDD-Planung.

Wir halten die Entscheidung, die erfolgreiche Onkologieforschung aus Wuppertal abzuziehen, nach wie vor für falsch. Dies scheint eine politische, keine Sachentscheidung zu sein. Die Empfindung, dass in Wuppertal "nur noch" Herz-Kreislaufforschung verbleibt, wird in der Belegschaft als Risiko gewertet. Auch die Zuordnung der Teilforschungsbereiche von Augen- oder Nierenerkrankungen zur Einheit Herz-Kreislauf können daran wenig ändern. Der Betriebsrat wird die Neuordnung aller MitarbeiterInnen mit Forschungsleitung und HR besprechen. Wichtig ist uns eine frühzeitige Einbindung der Beschäftigten.

Schulungen für Vorgesetzte zu Krankenrückkehrgesprächen

In unserem Info vom 25.06.2011 mit dem Titel „Vorsicht Falle“ (nachzulesen auf unserer Homepage www.belegschaftsliste.de) stellten wir dar, was das Unternehmen unter Krankenrückkehrgesprächen versteht. Kurz noch einmal zur Erinnerung: Krankenrückkehrgespräche verfolgen unter dem Deckmäntelchen der Hilfestellung allein das Ziel, Druck auf erkrankte MitarbeiterInnen auszuüben, um dadurch wirksam die Fehlzeiten im Unternehmen zu senken. Diese Gespräche laufen nach einem standardisierten Rahmen mit eskalierender Stufenfolge ab.

Um solche Gespräche entsprechend führen zu können, wurden einige Vorgesetzte inzwischen geschult. Wir als Betriebsratsgremium lehnen das Instrument und diese Schulungen grundsätzlich ab.

Deshalb: Melden Sie uns bitte sofort, wenn ein solches Gespräch mit Ihnen geführt werden soll!

Wir meinen: Krankenrückkehrgespräche sind krank!

Krankenrückkehrgespräche machen niemanden gesund, sie tragen vielmehr dazu bei, dass der Betroffene sich noch weiter unter Druck gesetzt fühlt. Denn: Niemand ist doch freiwillig krank! „Gute Arbeit“ bedeutet doch nicht, aus Angst vor dem Vorgesetzten und Arbeitsplatzverlust krank zur Arbeit erscheinen zu müssen.

Wir haben ein betriebliches Gesundheitsmanagement ins Leben gerufen, das weiter ausgebaut und fortentwickelt werden kann und sollte. Ebenso zählt dazu das gesetzlich festgelegte betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als Instrument zur Hilfe bei länger andauernder Krankheit. Diese Maßnahmen sind Bestandteil einer modernen betrieblichen Gesundheitspolitik als Weg zu einer gesunden Arbeitswelt.

Auf diesem Weg sollten wir gemeinsam weitergehen und nicht die bisher erreichten Ziele durch ein überholtes altes System wieder zunichte machen.

Kinderbetreuung fehlt!

Aktuell wurde im Forschungszentrum und im Werk an der Wupper eine **Mitarbeiterbefragung** durch den Ausschuss für Chancengleichheit und Soziales zum **Bedarf der Kinderbetreuung** durchgeführt. Die Rückläufer der Umfragebögen war enorm. Nach der Auswertung der Fragebögen wurde deutlich, wie groß der Bedarf zur Zeit, als auch in der Zukunft ist.

So haben z.B. 90 Kolleginnen und Kollegen angegeben, in den nächsten Jahren Betreuungsplätze für unter 3 Jährige zu benötigen. Die genauen Ergebnisse werden wir nach der Betriebsversammlung auf unserer Homepage einstellen. Wir hoffen, dass hier schnell und unbürokratisch die notwendigen Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen werden.

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
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
Renate Kruk, GDD-GED-DMPK-DP NPW, Geb. 468, Tel. 4252

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