



Belegschaftsinfo

Nr. 213; 8. März 2012

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Probanden abhanden?

Die Klinische Pharmakologie überlegt, zukünftig auf eigene Studien zu verzichten und prüft als „eine“ Option den Verkauf bzw. die Fremdvergabe aller Phase I- Studien.

Diese Hiobsbotschaft übermittelte das Management den betroffenen Beschäftigten am 9. Februar. Allein schon die Überlegung ist aus unserer Sicht falsch.

War James Dean's vorletzter Film „Denn sie wissen nicht was sie tun“ das Leitmotiv?

Der Institutsleiter Damian O'Connell müsste es besser wissen:

Für Studien der Phase 1 ist es entscheidend, den engen Kontakt zu den Forschern vor Ort zu haben. Es ist die sensibelste Phase, die nun in (noch mehr) externe Hände verschenkt wird. Und: unsere Probandenstationen in Wuppertal und Berlin haben gut gearbeitet.

Wir zweifeln noch mehr: Mit der Entscheidung, verschiedene präklinische Tests erst nach der Phase 1 zu terminieren, soll wertvolle Entwicklungszeit eingespart werden. Steigt da nicht auch das Risiko für die Probanden?

Will man deshalb die Studien nicht mehr im eigenen Haus machen?

Auf gute Antworten warten wir noch immer. Nachvollziehbare Argumente konnte auch Herr Fibig auf Nachfrage nicht liefern.

Erreicht hat das Management allerdings schon eines:

Die KollegInnen sind höchst verunsichert und geschockt, ihr Ver-

trauen in eine gute Führung ist zerstört.

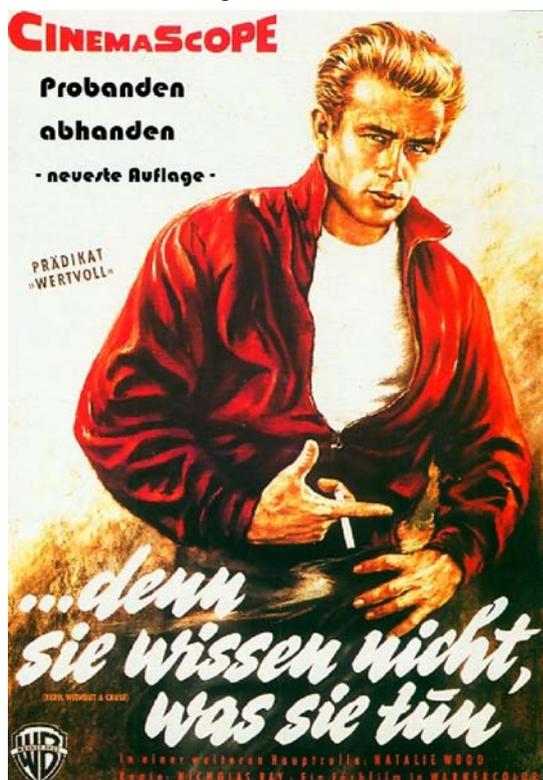
That's LIFE?

Es erfolgte KEINE Zusicherung, dass die KollegInnen auch weiterhin gute Arbeitsplätze mit gleichen Bedingungen behalten können. Mit dieser Unruhe alleine gelassen, sollen sie aber in 2012 noch ihre bewährte und gute Arbeit abliefern.

Wir fordern die Forschungs- und Entwicklungsleitung auf, die falschen Pläne schnellstens zu begraben. Das ständige Herauslösen einzelner Kompetenzen aus unseren bewährtem Arbeitsgefüge, mit der Behauptung es sei plötzlich nicht mehr unser Kerngeschäft, nervt und bleibt falsch.

So werden wir zunehmend erleben, wie sich das Unternehmen Bayer von vielen kleinen und großen „Externen“ abhängig macht und möglicherweise alles noch kostspieliger wird.

Doch dann haben die Manager Ihre "Schäfchen" wohl längst im Trockenen.....



Die neue Chance

Die Zusammenarbeit des Betriebsrates und der BayGast hat sich in den letzten Monaten deutlich verbessert.

Nicht zuletzt war das der ausschlaggebende Grund, dass wir nun in Zusammenarbeit mit der Standortleitung und einigen Kolleginnen und Kollegen über neue Angebotsstrukturen für die Kantine in Gebäude 308 reden. Es hat sich dazu ein Team aus ca. 10 Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlich-

sten Berufsgruppen gefunden, das sich am 05.03.2012 das erste Mal trifft.

Auf der nächsten Betriebsversammlung werden wir über den Fortgang dieser Treffen, sowie das für die Kantine 464 geplante Konzept berichten.

Auf dieser Betriebsversammlung am 8. Mai 2012 werden Vertreter von BayGast referieren und für Fragen offen sein.

VEZ und VEK

Bayer hat seine neue Superbilanz veröffentlicht - und die Beschäftigten warten auf die Sonderzahlung. Die VEZ und VEK ist ohne Zweifel ordentlich - allerdings bleibt es ein Ärgernis, dass BHC die Beschäftigten unterschiedlich belohnt: So wird die gut gemeinte Sonderzahlung zur Demotivation für Bayer Pharma, die ein paar Euro weniger bekommt. Unsere Forderung, alle Beschäftigten in gleichem Maße zu belohnen, lehnt der Vorstand weiterhin ab.

LIFE goes on - Chance vertan.

BBS: Adieu Service

Der Verkauf unserer Kollegen des Bereiches BBS-ITO nun zum 1.5.2012 ist leider nicht aufzuhalten. Von den insgesamt 12 betroffenen Personen aus Wuppertal müssen nach derzeitigem Stand 8 zur Firma AIDB (Atos) wechseln. Der Versuch, weitere Elberfelder Stellen im Bayer-Verbund zu halten, war bislang erfolglos. Wir werden den veränderten Service nach und nach spüren: Konnten wir bislang einen bekannten Elberfelder Kollegen bei Störungen oder Problemen ansprechen, wird dies zukünftig immer öfter eine Fremdfirma sein. Und es wird

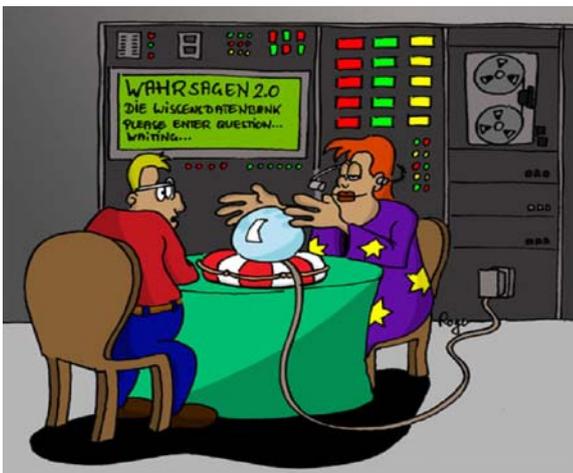
länger dauern.

Trotz der nicht zu verhindernden Ausgliederung ist allerdings zu bemerken, dass die Bedingungen der Überleitung vorzeigbar sind. Zumindest finanzielle Nachteile für die kommenden 3 Jahre entstehen nicht, Frühruhestände bis zum Geburtsjahrgang 1958 sind möglich, eine Beschäftigungsgarantie am heutigen Standort bis 2015 wurde gegeben. Die vereinbarte Überleitungsvereinbarung kann auf unserer Homepage eingesehen werden.

Was bleibt, ist die selbe Situation wie in mittlerweile vielen Bereichen: In Schlüsselpositionen begibt sich Bayer in eine totale Abhängigkeit externer Unternehmen. Die Gewerkschaften kennen das aus ihren Parolen der Vergangenheit:

Alle Räder stehen still, wenn mein starker Arm dies will. Aber es stimmt noch heute.

Was mag wohl geschehen, wenn nur 1 Tag alle Bayer-Netzwerke oder Mails nicht funktionieren?



Veränderungen im Betriebsrat

Ende April 2012 wird Michael-Oskar Schulte seine aktive Zeit bei Bayer beenden und einen Frühruhestand beginnen. Michael hat über viele Jahre den Entgelt- und Arbeitszeitausschuss geprägt und wird dem Betriebsratsgremium als Experte



fehlen. Wir wünschen ihm für seinen weiteren Lebensweg alles Gute.

Mit dem Ausscheiden von Michael-Oskar Schulte rückt Wolfgang (Mokka) Bönschen ins Gremium nach.

Ab Mai 2012 wird Kurt Bernauer das Freigestelltenmandat im Betriebsrat übernehmen.

Die veränderte Aufgabenverteilung innerhalb des Gremiums ist noch zu diskutieren. Hierzu wird der Betriebsrat sich insgesamt in den nächsten Wochen beraten und die Weichen für die Zukunft stellen.

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

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

Masse statt Klasse?

Schon viele Forschungsleiter glauben, das Ei des Kolumbus gefunden zu haben und verordneten den Forschern regelmäßig ihre Sollzahlen. Und ebenso regelmäßig mussten sie feststellen, dass Gras auch nicht schneller wächst, wenn man daran zieht.

Gute Forschung lässt sich eben nicht mit der Stoppuhr oder einem Zählappell antreiben. Mal wurden zur Leistungsbemessung die neu angelegten Bay-Nummern gezählt, mal mussten immer 2-3 Rührapparaturen im Abzug laufen.

War die Forschung deshalb erfolgreicher? Klares NEIN. Die Massen-

produkte starben in den folgenden Phasen eben „massenweise“, der Forschungsleiter wurde anschließend ausgetauscht.

Derzeit erleben wir eine besonders gut gefüllte Pipeline der Forschung – nahezu in allen Phasen. Und die Produkte sind gut und erfolversprechend. Und jetzt?

Jetzt kommt die alte Leier wieder: Jedes Labor in der Chemie soll mindestens 2 neue Ansätze pro FTE und pro Tag fahren. Egal, ob die Chemie dies hergibt. Egal, ob es Sinn macht. Da hängen wir halt noch eine andere funktionelle Gruppe an die Struktur – wird nicht

wirken, aber die Nummer muss verbucht werden!

Nette Idee, aber glaubt da irgendjemand im Management, dadurch den überaus fleißigen Chinesen und Indern den Rang im "Ansatz kloppen" ablaufen zu können und die potentiellen Investoren damit zu beeindrucken?

Glaubt da irgend Jemand im Management, unsere Forscher hätten all die Jahre zuvor gar nur Däumchen gedreht?

So kann man nicht nur Motivation vernichten, sondern auch noch gute Forschung behindern.

LIFE.....

20 Jahre nix gelernt!

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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310

Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177

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

Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

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

Weiterbildung:

Nachgewährung von Arbeitszeit fehlt noch immer !

Nach langwierigen und teils heftigen Auseinandersetzungen sowie drohenden Rechtsverfahren gelang es dem Betriebsrat (auch mit Unterstützung des Gesamtbetriebsrates) die betriebliche Handhabung der Bildungsmaßnahmen ab Januar 2012 wieder auf das vereinbarte Prozedere zurückzubringen:

Alle betrieblichen Weiterbildungen werden bezahlt, die Zeiten VOLL als Arbeitszeiten gewertet.

Die in der Vergangenheit (nur) in Wuppertal eingeführte Arbeitszeitbeteiligung durch die Beschäftigten war nicht vereinbart und bleibt nach unserer Auffassung rechtswidrig. Deshalb haben wir auch mehrfach gefordert, dass das Unternehmen diese von den KollegInnen eingebrachten Zeiten rückwirkend vergütet werden müssen. Zuletzt hat der

Betriebsrat der Personalchefin Frau Lohkamp eine Frist zur Äußerung bis Mitte Februar gesetzt.

Spät kam die Antwort: Frau Lohkamp will gar nichts vergüten. Sie wirft dem Betriebsrat sogar vor, nicht vertrauensvoll zu arbeiten, weil wir trotz der Zusicherung des Unternehmens, ab 2012 endlich wieder Vereinbarungen einhalten zu wollen, dennoch auf Nachvergütung der eingebrachten Arbeitszeiten pochen! Außerdem wären die Teilnehmer der Bildungsmaßnahmen nicht erfasst.

Ziemlich dreist.

Wir fordern die Unternehmensleitung auf, der Personalchefin die Einhaltung der GBV nochmals zu erläutern und zur nachträglichen Umsetzung anzuleiten.

Begehungen der Schichtbetriebe

Seit geraumer Zeit geht der Schichtausschuss, in unterschiedlicher Besetzung durch die Produktionsbetriebe.

Unsere Betriebsräte haben es sich zur Aufgabe gemacht, mindestens einmal im Monat einen Betrieb aufzusuchen. Dies geschieht im Wechsel, so dass alle Betriebe in nicht zu großen Abständen dabei sind.

Für den Ausschuss ist es wichtig, den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen auf Schicht zu verbessern.

"Wir wollen nicht nur vor *Wahlen* kommen", sagt uns Ralf Hochwald.



Dies führte bei den Kolleginnen und Kollegen oftmals -mit Recht- zu Unmut.

Aus den ersten Begehungen wurde klar, dass die Kollegen über die Durchführung der Altersfreizeitregelung (aus der Demografievereinbarung) verärgert sind. In der Regelung wird von einer Personalaufstockung als Ausgleich gesprochen, was bisher nicht zu spürbaren Entlastungen geführt hat - somit hat sich die Arbeit verdichtet. Hier kommt das Unternehmen seinen Verpflichtungen nicht nach.

Wir wollen als Ausschuss auch regelmäßig ein Schichtinfo herausgeben.

Mit diesem Info wollen wir Schwerpunkte aufgreifen, um die Kollegen auf Schicht besser zu informieren. Ein Entwurf ist bereits erstellt und wird in den nächsten Tagen in die Betriebe gegeben. Wenn ihr dringend mit dem Schichtausschuss reden möchte, oder Informationen benötigt, erreicht ihr uns unter der Gemeinschafts-E-Mail:

BR-ELB-SCHICHT oder unter den üblichen Telefonnummern unserer Betriebsräte.



Neue Parkplätze am Werk Elberfeld

Nachdem die Fläche des früheren Werkpersonalverkaufs, gegenüber Tor 2, längere Zeit brach lag, ist nun ein neuer Parkbereich für das Werk Elberfeld, fertig gestellt. Die Vergabe der Parkplätze hat begonnen.

Anträge dazu können noch beim Werkschutz gestellt werden.

Der Betriebsrat hat eine neue Kommission eingerichtet, die sich mit der Vergabe von Parkplätzen und der Vergabe von Einfahrgenehmigungen (z.B. Abteilungsgenehmigungen, Fahrgemeinschaften etc.) befasst. Der Kommission gehören Birgit Hancke, Ralf vom Lehn und Christian Pieper, an. Ebenso nimmt für die Schwerbehindertenvertretung

Andreas Kluge an den Sitzungen teil. In regelmäßigen Abständen soll überprüft werden, ob Veränderungen stattgefunden haben, z.B. die Anzahl der gesundheitlich beeinträchtigten Kollegen sich verändert hat, Berechtigungen entfallen sind, z.B. durch Annahme einer 57+ Regelung oder Parkplätze z.B. durch Bauarbeiten wegfallen.

Parkgenehmigungen werden auf Zeit erteilt. Vor Ablauf der Parkgenehmigung ist ein formloser Antrag auf Verlängerung zu stellen. Dieses Prozedere soll dazu dienen, Mitarbeiter zu erfassen, die z.B. ihren Arbeitsplatz innerhalb der Firma gewechselt haben. Von diesem

Wechsel erhält der Werkschutz keine Information.

Das Unternehmen plant, das Parkhaus an der Simonstrasse zu verkaufen, falls sich ein Interessent findet. Die Belegung war in der Vergangenheit zu gering, so dass der Betrieb des Parkhauses für Bayer unrentabel ist. Sollte sich kein Interessent finden, wird wohl ein Abriss stattfinden.

Alternativparkplätze sind dann auf einer Freifläche neben dem Parkhaus vorgesehen.



Leiharbeit und Befristungen

Noch immer ist uns die Zahl der befristeten Vertragsverhältnisse zu hoch. Dauerhaft zu erledigende Arbeiten müssen auch in dauerhaften Stellen münden. Noch schlechter ist die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern: Sie werden in der Regel schlechter bezahlt als Festangestellte, jegliche betriebliche Altersvorsorge erhalten sie nicht.

Wir wollen, dass der Betriebsrat alle Anträge auf Einstellung von Leiharbeitnehmern besonders prüft. Hierzu soll der Betriebsrat seine Vorstellungen in der Betriebsversammlung am 8. Mai 2012 der Belegschaft darlegen.

Der Betriebsrat wertet damit nicht den Einsatz bzw. die Leistung der derzeit beschäftigten Leiharbeitnehmer. Wir sind allerdings der Meinung, dass der Dauereinsatz von Leihkräften auf eine permanente Unterbesetzung hinweist, die ausgeglichen werden muss.

Das Ziel unserer Initiative ist in erster Linie (Solidarität mit den prekären Arbeitsverhältnissen)

1. die Schaffung von neuen oder der Erhalt von bestehenden Arbeitsplätzen,
2. der Beschäftigung von im "Pool" befindlichen Kollegen, die ggf. weitergebildet werden sollten/könnten

3. die Neueinstellung von Mitarbeitern (bzw. Übernahme aus Leiharbeitsverhältnis) zur Bearbeitung des erhöhten Arbeitsaufkommens
Folgende Grundsätze müssen umgesetzt werden:

1. Leiharbeitnehmereinstellungen werden nur noch unter engen Voraussetzungen genehmigt:
 - Als Unterstützung bei hohem Arbeitsaufkommen für max. 3 Monate
 - Als dringend nötige Krankheitsvertretung
2. Überprüfung des Grundsatzes „gleiche Arbeit - gleiches Geld“

3. Einsätze von länger als 3 Monaten sollen über befristete Einstellungen mit Bayervertrag realisiert werden.

4. Die zukünftige grundsätzliche Handhabung wird der Unternehmensleitung vorab mitgeteilt, damit dies bei der Personalplanung Berücksichtigung findet.

5. Mit den Bereichen, die heute Leiharbeitnehmer beschäftigen, werden zeitnah Gespräche aufgenommen und die zukünftige Handhabung besprochen.



PWP – ein "Bayer'ischer" Schildbürgerstreich

Mittlerweile sind viele Beschäftigten mit dem neuen PWP beglückt worden. Neben der Umstellung von Lotus Notes auf Outlook, der gravierendsten Veränderung, haben wir neue Office-Programme und natürlich Lync empfangen.

Die Feinheiten erschleichen sich allerdings über die Hintertür. Insbesondere das Thema „Löschfristen“ wird zum Ärgernis. Denn Bayer möchte für Mails und Dokumente eine automatische Löschung nach einer definierten Karenzzeit einführen. Das allerdings lässt einige Bereiche mit Recht aufschreien.

Nach unserem scharfen Protest hat das Unternehmen diese Regelung nicht wie geplant zum 1. Februar scharf geschaltet – will es aber immer noch.

Automatische Löschung

Mails in Outlook sollen bereits nach 3 Monaten aus dem Posteingang gelöscht werden – automatisch! Zu umgehen ist dies für weitere 2

Jahre, wenn die einzelne Mail in einem gesonderten Verzeichnis abgelegt wird. Danach soll auch dieses vernichtet werden – ohne weitere Warnung oder Nachfrage.

In besonderen Fällen kann für einzelne Daten eine 7-jährige Speicherung beantragt werden.

Toll.

Sollen wir nun für jede Mail einen Antrag zur Speicherung stellen?

Am Besten direkt bei Herrn Dekkers!

Wir haben darauf hingewiesen, dass derartige Löschungen nicht mit den Compliance-Regeln vereinbar scheinen. Auch benötigen viele Bereiche ihre Mailverkehre als Dokumente über Jahre.

In Zeiten der immer günstigeren Speichermöglichkeiten ist das Vorhaben wirklichkeitsfremd und dumm. Natürlich existiert eine Vielzahl von Mails, die keine besondere Rele-

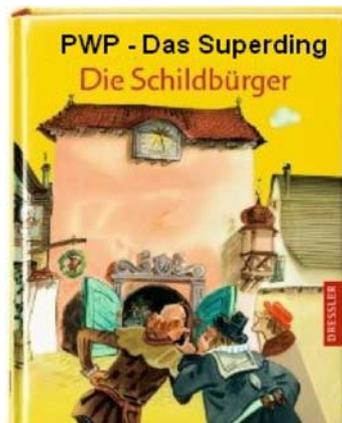
vanz zu haben scheinen. Doch auch dies stellt sich oft erst nach Monaten oder Jahren heraus.

Derzeit wird an einer Speicher Verbindung ohne Zeitbegrenzung gebastelt: Ein in Outlook zu verwaltender Ordner könnte auf der persönlichen "mysite" dauerhaft archiviert werden.

Vielleicht können wir den Ideengeber der Löschfristen ja als Berater nach Facebook vermitteln.

Dort wären Löschungen selbst in kleinen Zeitabständen sicher sinnvoll....

Wir brauchen sinnvolle Regelungen, die ohne Aufwand und besondere EDV-Kenntnisse dauerhaft funktionieren.



Pensionskassenbeiträge und die Steuer

Die betriebliche Altersvorsorge ist ein wichtiger Baustein für unsere persönliche Rente. Beschäftigte, die vor 2005 in die Bayer AG eingetreten sind, ersparen ihre betriebliche Altersvorsorge in der Bayer Pensionskasse.

Für Pensionskassen gelten gesetzliche Vorgaben: So muss die Kasse immer soviel Geld zur Verfügung haben, dass alle noch zu zahlenden Verpflichtungen (Renten) beglichen werden können. Unsere Pensionskasse ist durchaus vermögend. Doch die vorhandenen Barmittel reichen seit Jahren nicht für diese Kontrollrechnung aus, da alle Mitglieder immer älter werden, die Zahl der Leistungsempfänger (Rentner)

steigt und die Beitragszahler weniger werden. Die Folge: Das Unternehmen ist aufgrund der bestehenden Satzung gezwungen, seinen Firmenbeitrag aufzustocken. Dies musste bereits in den letzten Jahren geschehen: So zahlte Bayer früher genauso viel ein wie wir (je 2% des Einkommens), dann das Doppelte, ab 2011 das Dreifache.

Für 2012 ist der 4-fache Beitrag (also 400%) nötig, um die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zufriedenzustellen.

Dies hat allerdings zur Folge, dass die hierauf zu entrichtenden Steuern pauschal vom Arbeitgeber auf die versicherten Beschäftigten abgewälzt werden können. Dies ist zuläs-

sig und leider nicht zu ändern.

Für die Steuern, die in 2011 auf den Arbeitgeberbeitrag zu entrichten waren, wurde ein Einbehalt von der zu erwartenden VEZ bzw. VEK vereinbart. Diese Beträge werden im April 2012 von unseren Entgelt abgezogen.

Pauschale Steuern der Firmenbeiträge für 2012 werden von der VEZ/VEK 2013 einbehalten.

Allerdings werden die Steuerbelastungen in 2012 so hoch, dass eine Pauschalversteuerung in den gehobenen Entgeltgruppen nicht mehr ausreicht und eine individuelle Versteuerung im Laufe des Jahres 2012 zuschlägt -je nachdem, wann die Pauschalgrenze überschritten wird.

Tarifentgelt mtl.+ jährlich fiktive VEZ von 100%	inkl.	Penka-beitrag MA, 2%	Firmen-beitrag Zuschuß 400% (=8%)	Pauschale Steuern, Soli + Kirch.-St.	individuelle Steuern	Sozial-abgaben	Steuern + Soziallab-gaben, gesamt	Steuersätze (ca., ohne Kinderfrei-beträge)
E 7	3.115 €	43.454,25 €	869,09 €	3.476,34 €	177,38 €	0,00 €	117,38 €	30,00%
E 8	3.257 €	45.435,15 €	908,70 €	3.634,81 €	213,03 €	0,00 €	213,03 €	30,00%
E 9	3.768 €	52.563,60 €	1.051,27 €	4.205,09 €	341,34 €	0,00 €	341,34 €	36,50%
E 10	4.141 €	57.766,95 €	1.155,34 €	4.621,36 €	394,20 €	70,18 €	484,88 €	38,70%
E 11	4.511 €	62.928,45 €	1.258,57 €	5.034,28 €	394,20 €	247,81 €	709,17 €	41,70%
E 12	4.880 €	68.076,00 €	1.344,00 €	5.376,00 €	394,20 €	390,31 €	784,51 €	41,70%
E 13	5.281 €	73.669,95 €	1.344,00 €	5.376,00 €	394,20 €	393,12 €	787,32 €	42,00%
BBG 2012		67.200,00 €	1.344,00 €		Abzug von VEZ in 2013	Abzug vom mtl. Entgelt in 2012 (ab ca. Oktober)		Alle Angaben ohne Gewähr

Besteuerung nach §3 Nr. 63 EStG bis 4% der BBG frei, darüber hinaus bis 1.752,-€ pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20% (zzgl. Soli und Kirchensteuer) insges. ca. 22,5%; darüberhinaus zusätzliche individuelle Versteuerung und Sozialversicherungsbeiträge

Im Aufsichtsrat

Bei den Wahlen der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat der Bayer AG am 7. Februar in Bonn konnte das „Gemeinsame Netzwerk aller Beschäftigten in der Bayer AG“ einen Platz der Angestelltenmandate erringen.

Unser Kollege **Michael Schmidt-Kießling** wird ab April 2012 für 5 Jahre dem Aufsichtsrat der Bayer AG angehören und seine Kontrollaufgaben wahrnehmen. Michael löst André Aich ab, der in den letzten 5 Jahren als erster „Nicht-IGBCE-ler“ als Arbeitnehmervertreter im diesem Gremium vertreten war.

Nur kompetente und gut vernetzte Arbeitnehmervertreter haben die Möglichkeit, Einfluss auf die Entscheidungen im Aufsichtsrat zu nehmen.

Das gemeinsame Netzwerk aller Beschäftigten in der Bayer AG ist ein Zusammenschluss aus den verschiedensten Standorten und Interessengruppen – allerdings mit vergleichbarem Ziel. Wir wollen für die Arbeitnehmerinteressen Stellung beziehen und uns kompetent einbringen. Schmussepolitik ist und war noch nie unser Stil. Sachlichkeit und Beharrungsvermögen gemischt mit Kompetenz und gutem Rückhalt in den Belegschaften sind unsere Stärke. Mit der Wahl von André Aich gelang es im Jahre 1997 erstmals, einen Vertreter des gemeinsamen Netzwerkes innerhalb der Bayer AG im Aufsichtsrat zu positionieren. Nach fünf Jahren Arbeit im Aufsichtsrat ist



Mitglieder des gemeinsamen Netzwerkes

dieses Mandat nicht mehr wegzudenken. Es entstand eine Vertretung für alle Arbeitnehmer, auch derjenigen die sich bisher nicht vertreten fühlten.

Wir setzen ein Zeichen für teilkonzernübergreifende Kompetenz und für die Fortführung eines offenen Dialoges. Die Bezeichnung Netzwerk steht dabei für den Austausch von Erfahrungen und Informationen, sowie für gegenseitige Unterstützung.

8. März – Internationaler Frauentag



Durch die Vereinigung beider deutscher Staaten veränderte sich die Geschichte und die Aktionen zum Internationalen Frauentag. Nach einer Phase, in der das Begehen eines Feiertages der DDR als nicht mehr opportun galt, regten sich 1993 das erste Mal wieder Frauengruppen in Ost und West, um diesen Tag nun im Sinne der Einforderung von (verlorenen) Frauenrechten zu nutzen. Vor allem 1994 zum sogenannten Frauen-Streik-Tag erlebte der Internationale Frauentag ein politisches Comeback. Seitdem hat es in Deutschland immer wieder Veranstaltungen zum 8. März gegeben – Demonstrationen für Frauenrechte, Vorträge und Feiern. Von Gewerkschaften, autonomen Frauengruppen, den Frauenbeauftragten oder der VHS, in großen und kleinen Städten. Es scheint so, als sei der 8. März als Internationaler Frauentag inzwischen selbstverständlich in das kollektive Gedächtnis der deutschen Gesamtbevölkerung aufgenommen worden

Heute ist der 8. März in Angola, Armenien, Aserbaidschan, Burkina Faso, Eritrea, Georgien, Guinea-Bissau, Kasachstan, Kambodscha, Kirgisistan, Laos, Madagaskar, Moldawien, in der Mongolei, in Nepal, Russland, Sambia, Serbien, Tadschikistan, Turkmenistan, Uganda, in der Ukraine, in Usbekistan, Vietnam, Weißrussland und Zypern ein gesetzlicher Feiertag. In der VR China ist der Nachmittag für Frauen arbeitsfrei.

In den letzten Jahren lag der Schwerpunkt zahlreicher Aktionen

auf der Rolle der Frauen in politischen Entscheidungsprozessen. Unter anderem wird gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit sowie Mindestlöhne angemahnt. „Women and men united to end violence against women and girls“ – Männer und Frauen vereint, um die Gewalt gegen Frauen und Mädchen zu beenden – war das Motto der Vereinten Nationen für den Interna-



Demonstration der Frauenbewegung in Bogota am 8.3.2011

tionalen Frauentag 2009. Es sollte auf die andauernde Unterdrückung von Frauen und Mädchen und die

besonderen Gefahren sowie das Leid in Kriegsgebieten aufmerksam machen. Die luxemburgische EU-Kommissarin Viviane Reding wandte sich gegen „das Feigenblatt eines symbolhaften Tages“ und stellte im März 2008 fest: „Solange wir einen Frauentag feiern müssen, bedeutet das, dass wir keine Gleichberechtigung haben. Das Ziel ist die Gleichberechtigung, damit wir solche Tage nicht mehr brauchen.“

Im Jahr 2010 plädierte Alice Schwarzer für eine komplette Streichung des Tages: „Schaffen wir ihn ... endlich ab, diesen gönnerhaften 8. März! Und machen wir aus dem einen Frauentag im Jahr 365 Tage für Menschen, Frauen wie Männer.“

Recht hat sie. Fraglich bleibt, ob unsere "Männergesellschaft" das akzeptiert...

Tarifrunde 2012

Am 14. Februar hat der Hauptvorstand der IG BCE die Forderungsempfehlung für die Chemie-Tarifrunde 2012 beschlossen.

- Schwerpunkt ist eine Erhöhung der Entgelte um 6 Prozent.
- Eine Rückkehr zur 40-Stunden-Woche will die IG BCE nicht zulassen.
- Eine Orientierung für die Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen sieht der Hauptvorstand bei 6 Prozent.
- Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages sollte zwölf Monate betragen.
- Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ soll weiterentwickelt werden. Schwerpunkte liegen bei der zeitlichen Entlastung in bestimmten Lebensphasen und bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen insbesondere für Berufseinsteiger.

Die Forderungsempfehlung wird jetzt in den Betrieben diskutiert und dann in den regionalen Tarifkommissionen zusammengeführt. Die Tarifverhandlungen beginnen im Tarifbezirk Nordrhein am 19. April. Die erste Verhandlungsrunde auf Bundesebene beginnt am 7. Mai.



KOLLEGE KARL

