



Belegschaftsinfo

Nr. 214: 13. Juni 2012

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Kapazitätsanpassungen Global Development

Wir hatten es bereits auf der Betriebsversammlung angekündigt: Im Bereich GD wurden Personalanpassungen noch für das Jahr 2012 erwartet. Frau Lohkamp hat intensiv protestiert, dass der Betriebsrat diese Ankündigung machte. Ihre Devise lautet wohl weiterhin: Die Belegschaft soll erst dann informiert werden, wenn alles entschieden ist. Am 1.6. wurde die paritätische Kommission des Gesamtbetriebsrates, am 4. Juni 2012 der Betriebsrat Elberfeld mit weiteren Details informiert. Der Berliner Betriebsrat bekam die ersten Details erst am 11.6., daher können wir noch keine Zahlen veröffentlichen. Denn die betroffenen Bereiche sind an beiden Standorten – daher sollen auch die Infos in die Belegschaft möglichst zeitgleich erfolgen.

GD hat seinen Abbaubedarf ermittelt. Dieser Abbau soll hauptsächlich in Berlin und Wuppertal realisiert werden. Fast 50 Lösungen in Form von Aufhebungsverträgen für ältere Kolleginnen und einige Versetzungen sind bereits bekannt bzw. besprochen. Der derzeit noch offene Abbau kann nach Einschätzung von Management und Betriebsrat durch

noch bekannte Wünsche durch Aufhebungsverträge (meist Frühruhestände) – aber auch durch das Auslaufen einiger befristeter Verträge realisiert werden. Es sind keine Abbau-Personalisten, keine Versetzungen in den Pool vorgesehen. Eventuell nötige Versetzungen sollen freiwillig erfolgen.

Rechnerisch könnte dies problemlos aussehen. Wird mit Weggang der Kollegen aber wirklich weniger Arbeit in den verbleibenden Bereichen sein? Müssen die verbleibenden Kollegen

das auffangen? Wird hier Arbeit auf wenige Kollegen verdichtet oder fällt sie weg? Wie werden aus dem Kreis der Interessenten für Frühruhestand die Kolleginnen ausgesucht, die gehen können? Wer wird für Versetzungen angesprochen?

Diese und viele andere Fragen warten noch auf eine Antwort.

Der Betriebsrat wünscht eine schnelle Information der Beschäftigten in einer gemeinsamen Versammlung von GD. Die Personalleitung lehnt dies leider ab: nach ihrer Auffassung sollen die Vorgesetzten nur ihre Bereiche informieren. Dieser sinnlose Streit ist nicht im Sinne der betroffenen KollegInnen. Wir wollen eine zügige Information aller betroffenen Bereiche.

Sandkastenspiele von HR-Vertretern helfen da nicht.

Tarifrunde 2012

Auf den ersten Blick sieht der Tarifabschluß nicht schlecht aus, 4,5 Prozent mehr Lohn.

Beim zweiten Hinsehen erkennt man die Laufzeit von 19 Monaten, was rechnerisch eine Tarifierhöhung in Geld von ca. 3 Prozent für 12 Monate bedeutet! Ein bisschen mager für die Verluste der letzten Jahre. Noch auf der Betriebsversammlung im Mai proklamierte die IGBCE ihre Forderungen: 6% für 12 Monate! Unterm Strich ist für die Beschäftigten davon wenig geblieben.

Wir erwarten Verzicht auf den "Leermonat" Juni!

Bayer rühmte sich mit einem weiteren Rekordergebnis für 2011, dennoch lässt sich der Vorstand viel Zeit, die Tarifierhöhung für Bayer ohne Pause bereits ab 1. Juni umzusetzen.

Natürlich sind Entlastungen für ältere Arbeitnehmer zu begrüßen, die mit einer 4-Tage Woche in den Ruhestand gleiten können. Um dies zu finanzieren will man den bestehenden Demografiefond nochmals mit 200,-€ pro Mitarbeiter aufstocken. Genaue Regelungen sind aber noch betrieblich zu vereinbaren. Hier stiftet der Tarifvertragstext derzeit mehr Verwirrung als Klärung. Sobald weitere Klärungen erfolgen, werden wir dies veröffentlichen. Völlig unzureichend ist die fehlende Übernahme-Garantie für unsere Azubi's. Das schaffte die IG Metall wesentlich besser. Auch volles Mitspracherecht bei Leiharbeit, wie es die IG Metall erstritten hat stände der Chemiebranche gut zu Gesicht. Aber da möchte man nicht so richtig ran. Schade eigentlich, dass von den selbst benannten Zielsetzungen immer so wenig übrig bleibt...

Jetzt geht's los...?



Gesundheitsgefährdung durch Sturheit?

Im Herbst 2011 beantragte die Werkschutzleitung, die Arbeitskleidung der Werkschutzkollegen auf einen Anzug zu reduzieren, um ein einheitliches Auftreten und Erkennen in der Öffentlichkeit sicherzustellen. Der bis dahin für die Streife gängige Arbeitsanzug (analog Brandschutz) sollte nur noch nachts getragen werden dürfen.

Nach langen Diskussionen genehmigte der Betriebsrat im Januar 2012 die einheitliche Kleidung – allerdings unter bestimmten Bedingungen:

- Alle Werkschützer sollen sie tragen (auch die Führungsriege!)
- Durch eine neue Gefährdungsbeurteilung soll sichergestellt werden, dass die verwandte Arbeitskleidung für die Anforderungen ausreicht – oder besondere persönliche Schutzausrüstung für z.B. Tätigkeiten der Streife nötig ist.

Außer der Anordnung zum Verbot des Tragens der „alten“ Arbeitskleidung erfolgte sichtbar nichts. Der Betriebsrat reklamierte immer wieder die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung – ohne Ergebnis. Verschiedene Fristsetzungen wurden schlicht missachtet. Daraufhin beschloss der Betriebsrat am 15.5.2012 einen Rechtsanwalt zu beauftragen, der die Erstellung der Gefährdungsbeurteilung (zur Beurteilung der ausreichenden Arbeitskleidung) rechtlich einklagen soll. So muss geklärt werden, welche Schutzmaßnahmen z.B. für die Werkschutzstreife bei Begehungen im Fass- und Gasflaschenlager, in Betriebsbereichen oder im Heizkraftwerk nötig sind. Hierfür ist aus unserer Sicht der „Ausgehanzug“ keine geeignete Arbeits(schutz)kleidung.



Zweierlei Maß

Alle Managementvertreter sind immer schnell dabei, uns zu versichern, alles für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu unternehmen.

Rechtlich darf ohne eine Gefährdungsbeurteilung die Tätigkeit gar nicht durchgeführt werden. Statt sich dringend um die Klarstellung des Gefährdungspotentials für die Mitarbeiter zu kümmern, sitzt die Werkschutzleitung dickköpfig alles aus und spielt auf Zeit. Gibt es bis Mitte Juni keine Verständigung, wird ein Rechtsverfahren eingeleitet.

Bewegung?

Seit Anfang Juni liegen erste Entwürfe einer Gefährdungsbeurteilung vor. Allerdings sind wesentliche Regelungen zur notwendigen Arbeitskleidung nicht immer erkennbar. Warum reagiert der Werkschutz erst nach Androhung gerichtlicher Schritte? Vernünftige Arbeit geht anders...

Problem erkannt

Bei den Beratungen zur Gefährdungsbeurteilung ist eine grundsätzliche Lücke aufgefallen. Arbeiten Mitarbeiter an Arbeitsplätzen außerhalb ihres Arbeitsbereiches (z.B. Handwerker bei Montagen außerhalb der Werkstatt oder Werkschützer bei Kontrollgängen) wird ihre mögliche Gefährdung oft gar nicht betrachtet - weder von eigenem Bereich, noch vom dem Arbeitsbereich, in dem sie arbeiten. Hier brauchen wir eine grundsätzliche Lösung - denn an der Betrachtung der möglichen Gefährdung und nötigen Schutzmaßnahmen haben alle Beteiligten ein Interesse. Nach Auffassung des Betriebsrates hat der Vorgesetzte immer eine Mitverantwortung - und mindestens dort müssen Regelungen existieren.

Umorganisationen im Betriebsrat

Was andere Bereiche können, kann der Betriebsrat auch: Mit kleinen Veränderungen sind wir optimistisch, noch effizienter arbeiten zu können.

Mit dem Wechsel von Michael Schulte in seinen persönlichen Frühruhestand musste die Arbeit im Entgelt- und Arbeitszeitausschuss neu geregelt werden. Nach intensiver Diskussion legte der Betriebsrat mehrheitlich fest, dass der Ausschuss fortan von **Ralf Hochwald** geführt wird. Mit **Kurt Bernauer** als seinen Stellvertreter soll der Ausschuss als Team die anstehenden Aufgaben wahrnehmen. **Nicole Groß-Tholl** und **Daniel Hillenbrand** werden sich zusätzlich in diesen Fachausschuss einbringen.

Zur verbesserten Zusammenarbeit mit den betrieblichen Vertrauensleuten hat der Betriebsrat nun 4

Personen benannt, die als eigenständiger Ausschuss das Miteinander pflegen und forcieren sollen: **Siegbert Hufschmidt**, **Gudrun Kiesler**, **Volker Breidenbach** und **Conni Streich** erarbeiten zusammen mit den Vertrauensleuten hierzu ein neues Konzept (*siehe eigener Artikel auf Seite 5*).

Wechsel in den Ausschuss Sprecherfunktionen wurden in den Ausschüssen BIP und Arbeitsrecht beschlossen:

Die Leitung des BIP-Ausschusses übernimmt **Ralf vom Lehn**, den Vorsitz des Arbeitsrechtsausschusses übernimmt **Sabine Schaab**.

Für **Ralf Hochwald** übernimmt zukünftig **Conni Streich** die Aufgaben im Ausschuss Neue Technologien. Der Jugend- und Bildungsausschuss wird mit **Wolfgang Bönschen** um 1 Mitglied erweitert.

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

(Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 10.06.2012)

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

Neues Verfahren bei BEM-Gesprächen

Das Verfahren zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ändert sich ab Juni 2012. Es betrifft MitarbeiterInnen, die innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten mehr als 42 Tage krank waren. Bislang war das Prozedere so, dass eine Einladung zum BEM-Gespräch über den Vorgesetzten lief, der beurteilen sollte, ob er ein Gespräch für sinnvoll hält. Da dies immer wieder dazu führte, dass dem Mitarbeiter keine Möglichkeit für ein solches Gespräch angeboten wurde, fällt diese „Zwischeninstanz“ nun weg. Die Einladungen werden automatisch direkt an die MitarbeiterInnen versendet. Die Teilnahme ist freiwillig!

Was passiert nun in einem solchen Gespräch?

Der betroffene Mitarbeiter entscheidet per Ankreuzverfahren auf einem Formular, wen er dabei haben möchte. Dies können sein: ein Vertreter von HR, ein Betriebsrat, Vertreter der Ärztlichen Abteilung, der Vorgesetzte, und gegebenenfalls ein Vertreter der Sozialabteilung. Sollten z.B. Probleme mit dem Vorgesetzten bestehen, so kann auch der nächsthöhere Vorgesetzte eingeladen

werden.

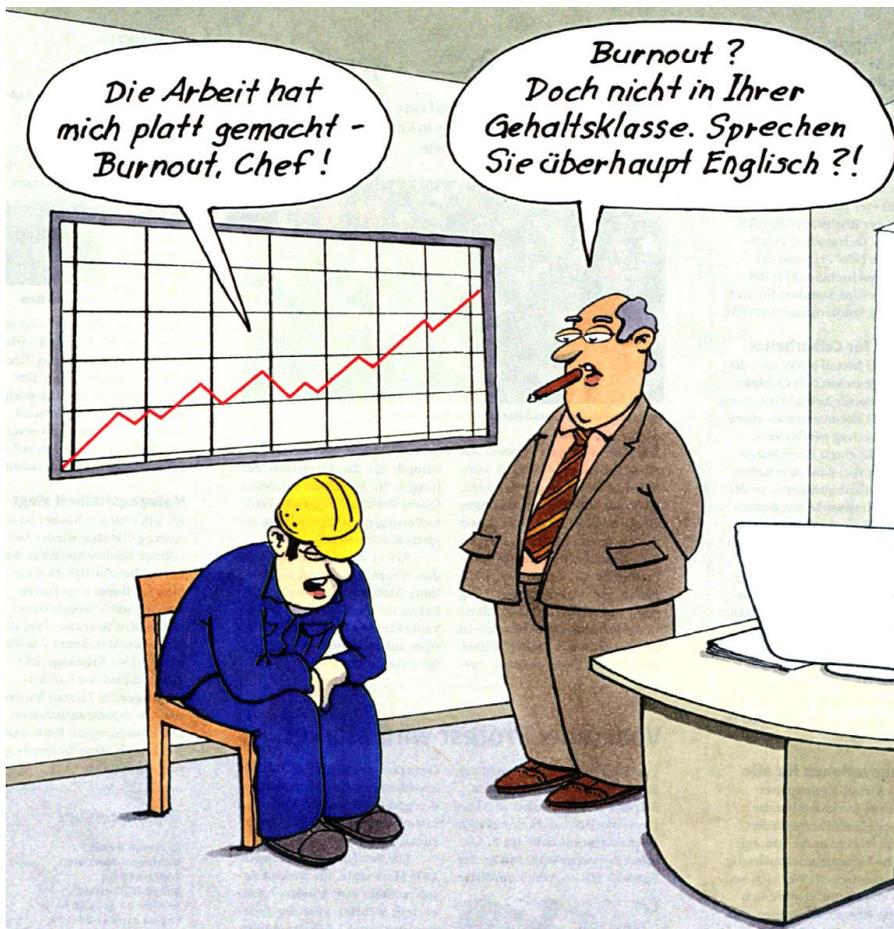
Sinn eines solchen Gespräches ist die Verbesserung der gesundheitlichen Situation. Dies kann eine Veränderung der Arbeitsbedingungen, z.B. des Arbeitsplatzes oder der Ergonomie sein, oder auch die Hilfestellung bei schnelleren Therapiemöglichkeiten.

Ein BEM-Gespräch hat nichts mit Krankenrückkehrgesprächen zu tun, sondern es geht um die Unterstützung des Mitarbeiters.

Alle Gespräche sind vertraulich.

Die Erfahrungen des Betriebsrates und vieler betroffener KollegInnen sind überwiegend positiv. Darum empfehlen wir diese Möglichkeit wahrzunehmen und einen Betriebsrat Ihres Vertrauens hinzuzuziehen, mit dem Sie schon im Vorfeld über das angestrebte Ziel sprechen sollten.

Auch wenn Sie nicht sicher sind, ob es sinnvoll ist ein BEM Gespräch zu führen, so sollten Sie die Möglichkeit wahrnehmen, sich auch dann mit einem Betriebsrat Ihres Vertrauens zu beraten und dessen Erfahrung zu nutzen.



Krankenrückkehrgespräche und Seminare

Frau Wegmann, eine Business-Partnerin aus dem Werk an der Wupper beglückte den Betriebsrat erneut mit einem Schulungskonzept für Vorgesetzte zum Thema Krankenstand. Sie nannte es „**Workshop Fehlzeiten**“.

Es gibt einen Beschluss des Betriebsrats, in dem wir solche Maßnahmen wie Krankenrückkehrgespräche und andere Druckmittel, die den Beschäftigten nicht helfen, sondern weiter belasten, ablehnen.

Pikanterweise waren die Einladungen an die Vorgesetzten im Werk an der Wupper schon verschickt, bevor der Betriebsrat überhaupt über die Schulung informiert wurde!

Uns erschließt sich nicht, was diese Schulung in punkto „Fehlzeiten reduzieren“ bringen soll und bezweifeln, dass solche „Workshops“ an der richtigen Stelle ansetzen.

Wir sind keinesfalls *gegen* Maßnahmen, die dafür sorgen, dass unsere Kolleginnen und Kollegen gesund bleiben bzw. weniger oft erkranken. Dies sollte Management- und Führungsaufgabe sein. Damit sie das erfüllen können, sollten unsere Führungskräfte auch geschult werden.

Wir lehnen aber Maßnahmen ab, die an der eigentlichen Situation, die möglicherweise zu Erkrankungen führt, wie Arbeitsüberlastung oder unterbesetzte Schichten aufgrund zu geringer Übernahmen von jungen KollegInnen, nichts ändern.

Positive Ideen nutzen

Es gibt bessere Maßnahmen, wie zum Beispiel **Gesundheitszirkel**, die auch schon erfolgreich in verschiedenen Bereichen des Werkes stattfanden. An diesem Ansatz wollen wir gerne weiter arbeiten.

Insgesamt trägt auch ein gesundes Betriebsklima dazu bei, dass der Krankenstand sich nicht erhöht. Die aktuelle Mitarbeiterumfrage zeigt keine entscheidende Besserung in der Akzeptanz des Managements.

Mittlerweile werden die Schulungen mit verändertem, „entschärftem“ Konzept, unter Begleitung des Betriebsrates, durchgeführt.

Wir werden auch weiterhin ein wachsames Auge auf all diese Maßnahmen werfen.

Big Brother-Award 2012 verliehen

Der Big Brother-Award wird seit Jahren verliehen an Personen, Firmen oder an Institutionen, die sich „verdient“ gemacht haben durch Verstöße oder gravierenden Gefährdungen des Datenschutzes und damit im Endeffekt der Persönlichkeitsrechte.

Dieses Jahr gehen die Awards an:

Das Innenministerium Sachsen, weil es wegen einer Gegendemonstration zu einem Naziaufmarsch Funktelefonaten von Funkzellen abgefragt hat und die > 1 Millionen Datensätze nicht nur für die ursprünglichen und genehmigten Ermittlungen nutzte, sondern die Daten für weitere Ermittlungen nutzt, für die man sicher keine Genehmigung erhalten hätte.

Ein weiterer Preisträger ist die „**Cloud als Trend**“, die Nutzerinnen und Nutzern die Kontrolle über ihre eigenen Daten entzieht. Fast alle Cloudanbieter sind amerikanische Unternehmen, die nach dem sog. Patriot Act und dem FISA Amendment Act of 2008 verpflichtet sind US Behörden Zugriff auf die Daten seiner Kunden zu geben. Dabei ist es unerheblich, ob die Daten in den USA, Europa oder anderswo gespeichert sind. Zudem haben vermutlich

alle Cloudbetreiber selbst einen „Generalschlüssel“ auf diese Daten und benutzen ihn. Dies zeigte sich einem Aachener Fotografen, der, nachdem er erotische Fotografien in seinem persönlichem Bereich in der Cloud bei Amazon speicherte (keine Pornographie sondern künstlerische Akte !), anschließend von Amazon aufgefordert wurde, das Material innerhalb von 48h wieder zu löschen.

Die Cloud kommt modern, bequem und flexibel daher, aber Google, Amazon und Facebook verdienen Geld mit Werbung, die gezielt den Nutzern angeboten wird und daher wollen sie die Inhalte lesen können und gewinnbringend verwerten.

Die Idee der Cloud ist im Grunde eine schöne Sache, von überall auf seine Daten, Adressen und Termine zugreifen zu können und sie abzugleichen, aber ob es vertrauenswürdige Clouddienste überhaupt irgendwann mal geben kann, wird erst noch erforscht.

Bis dahin gilt: Wer seine Daten unverschlüsselt den o.g. Diensten überlässt, handelt fahrlässig (zum Beispiel mit den Telefon- und Adressdaten seiner Freunde und Familie).

PWP – Einarbeitung in Outlook und Colligo for Sharepoint

Bei Bayer wird offensichtlich mit zweierlei Maß gemessen: während die API Kolleginnen und Kollegen bei der PWP Einführung auch direkt eine eigene Schulung zu Outlook erhielten, sind die Kolleginnen und Kollegen im FZ erst mal außen vor und sollen sich offensichtlich selbst durchwurschteln. Die 4h-Präsenzschulung zu PWP allgemein hat Outlook nur am Rande gestreift (Dazu fehlte einfach die Zeit). Fragen zu Colligo for Sharepoint konnten gar nicht beantwortet werden. Wir fordern die Firma auf, alle Mitarbeiter gleichermaßen auf Outlook zu schulen und die offenen Fragen so schnell wie möglich zu beantworten, zum Beispiel:

- Was ist Colligo for Sharepoint und wie funktioniert das?
- Was verbirgt sich hinter dem Reiter Connections?
- Was bedeutet die Angabe, dass die Löschrfrist angehalten wurde und wie lange ist sie angehalten?
- Wieso erscheinen plötzlich zusätzliche Ordner mit den Namen "Aufgezeichnete Unterhaltungen"? Werden dort etwa trotz Verbotes doch Lyncnachrichten gespeichert?

Zu diesen und weiteren Fragen haben wir (bis Redaktionsschluss) noch keine Antworten bekommen.

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

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



Keine Zeit für Bewertung von Verbesserungsvorschlägen?

In allen Abteilungen des Werkes und dem Forschungszentrum gibt es Verantwortliche, die sich beim Einreichen eines Verbesserungsvorschlages um diese kümmern sollen. In vielen Bereichen läuft das auch gut. In wenigen Bereichen läuft dies nicht so rund, so z.B. in der Abteilung Energie und Kläranlagen. Hier gibt es z.B. einen Vorschlag, der in 2004 von 2 Kollegen eingereicht wurde und jetzt nach 8 Jahren (!) von dem Bearbeiter mit dem Hinweis mangelnder Datenlage abgelehnt wurde.

Pikant an dem Vorschlag ist, das es Daten genug gibt, diese aber scheinbar nicht mehr auffindbar sind. Der Betreuer hat in dem Vorschlag noch erwähnt, das er mit den Mitarbeitern reden will und sie gegebenenfalls bittet, den VV mit neuer Datenlage neu einzureichen. So eine Vorgehensweise finden wir unakzeptabel, zumal einer der Kollegen Ende 2012 in Frühruhestand geht.

Für uns sieht das so aus, als wenn der Betreuer überfordert ist und er nur die „Olle Kamelle“ vom Tisch haben will.

Das werden wir so nicht hinnehmen und an geeigneter Stelle noch Gespräche dazu führen.

Neuer Ausschuss: betriebliche Vertrauensleute

Auf seiner Klausurtagung hat das Betriebsratsgremium einen neuen Ausschuss gegründet, der sich um die Belange der betrieblichen Vertrauensleute kümmern soll.

Mitglieder im Ausschuss sind:

**Volker Breidenbach (4101),
Siegbert Hufschmidt (7543),
Gudrun Kiesler (2840) und
Cornelia Streich (8402).**

Außerdem sollen dem Ausschuss noch 4 Vertrauensleute angehören, je 2 aus dem Forschungszentrum und 2 aus dem Werk an der Wupper.

Sie können Fragen und Anregungen direkt einbringen. Themen, die be-

handelt werden sollen, könnten u.a. Fortbildungsideen sein oder Hilfestellungen für neu gewählte Vertrauensleute.

Nach Pfingsten gab es ein erstes Treffen, bei dem sich interessierte Vertrauensleute melden konnten. Aus dem Werk an der Wupper meldeten sich 3, aus Aprath weitere 4 Interessenten.

Alle Vertrauensleute sind per Brief aufgefordert, über ihre Vertreter im jeweiligen Werksteil bis Mitte Juni 2012 abzustimmen. Wer die benannten Vertrauensleute dann sind, werden wir veröffentlichen, sobald das Ergebnis vorliegt.

Keine Stundengutschrift

Im Februar dieses Jahres wurden wir von Kollegen angesprochen, die plötzlich Minuszeiten auf ihrem Stundennachweis fanden. Betroffen waren mehrere Kolleginnen und Kollegen einer Abteilung im Forschungszentrum, bei denen unterschiedlich viele Stunden als Minusstunden im Arbeitszeitkonto ausgewiesen wurden.

Der Betriebsrat hat daraufhin Herrn Pink (HR) angesprochen, da es sich hier wohl um eine Fehlbuchung bei den Kolleginnen und Kollegen handelt. Herr Pink hat dies an die Fachabteilung (BAG HR) weitergegeben. Aus Leverkusen kam allerdings nur die Rückmeldung, das der Zuständige in Urlaub sei und sich nach seinem Urlaub darum kümmern werde. Am Anfang Mai wurde Herr Pink nochmals vom Betriebsrat angeschrieben, wie weit eine Klärung bezüglich der Minusstunden erreicht werden konnte. Die Auskunft war, „man sei noch in Gesprächen mit der Fachabteilung“.

Wir schreiben jetzt Juni 2012 und bisher ist immer noch nichts passiert.

Wir finden es nur peinlich, wenn ein Unternehmen es in 3 Monaten nicht hinbekommt den Fehler zu korrigieren. **Wenn es HR um Personalabmaßnahmen geht, wird alles schnellstens erledigt – für berechnete Interessen der KollegInnen scheint keine Zeit zu sein.**

Wir erwarten, dass die Minusstunden zeitnah gutgeschrieben werden. Sollten Sie ähnliche Phänomene in Ihren Zeitnachweisen entdecken, melden Sie sich bei uns.



Kötter am Tor Forschungszentrum

Seit einem Monat hat die Firma Kötter die Aufgaben der Kontrolle am Tor im Forschungszentrum übernommen. Das ganz große Chaos ist ausgeblieben – die gute Einarbeitung durch die Bayer-Kollegen hat gewirkt. Dennoch ist der Weg zur gewohnten Qualität noch weit. Derzeit tauchen täglich Fragen auf, die die Kötterkollegen nicht beantworten können. Ohne eine sofortige Hilfestellung der noch verbliebenen Bayer-Werkschützer würde der Service oft zusammenbrechen. Doch genau das darf eigentlich nicht sein.

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbietet bei einer werkvertraglichen Lösung

einen direkten Kontakt und eine Zusammenarbeit der Bayerkollegen mit den Köttermitarbeitern. Das klingt nicht nur praxisfremd – es funktioniert auch meist nicht. Was praktisch sinnvoll ist und den Besuchern am Tor hilft, ist rechtlich aber im Rahmen eines Werkvertrages nicht erlaubt.

Wir haben im Vorfeld immer wieder auf diese Problematik hingewiesen – die Werkschutzführung tut einfach so, als fände es nicht statt.

Wir bleiben dabei: auch Kundenorientierung berechtigt nicht zu Gesetzesverstößen. Auch nicht beim Werkschutz, der gerne bestehende Regeln für sich neu deuten möchte....



Umkleidezeit = Arbeitszeit?

Aktuelle Rechtsprechung belegt es immer wieder: Dort, wo der Arbeitgeber eine bestimmte Arbeitskleidung vorschreibt, kann die notwendige Umkleidezeit zur Arbeitszeit gehören. Der Gesamtbetriebsrat hat dies erkannt und diskutiert nun die Auswirkungen bei Bayer.

Zum Beispiel für unsere Schichtbetriebe dürfte es keine Frage sein: Die Kollegen wechseln die Kleidung nicht aus Spaß, sondern weil es notwendig und vorgeschrieben ist. Und genau dann muss die dafür benötigte Zeit auch bezahlt werden. Wir sind gespannt.



KiTa in Wuppertal

Zur Osterzeit wurde eine erneute Bedarfsabfrage zu Kinderbetreuungsplätzen in Wuppertal gestartet. Die Ergebnisse kamen uns sehr bekannt vor und sind vergleichbar mit den Ergebnissen der Umfrage, die der Betriebsrat im letzten Jahr initiiert hat. So haben diesmal ca. 176 Kolleginnen die Fragebögen beantwortet. Von diesen 176 beantworteten Fragebögen sind 125 Teilnehmer mit konkretem Interesse an Kinderbetreuung identifiziert worden. Die Teilnehmer setzen sich zu 1/3 aus dem Werk an der Wupper und zu 2/3 aus dem Forschungszentrum zusammen.

Nicht überraschend ist die Beantwortung der Frage nach der verbesserten beruflichen Tätigkeit mit einer umfangreicheren Kinderbetreuung. Hier haben über 70 % die Verbesserung der beruflichen Tätigkeit angekreuzt. Diese Bedarfsermittlung unterstreicht, dass das Unternehmen nun aufgefordert ist aktiv zu werden. Von Seiten des Betriebsrates werden wir alles tun, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Viele haben in einer Mail von Herrn Busch gelesen: **„Zur Verbesserung der Situation bei der Kinderbetreuung soll konkret in Wuppertal ein Kindergarten errichtet werden. Erste Aktionen wurden bereits gemeinsam mit den lokalen HR- und Standort-Vertretern gestartet.“** Auf diese konkrete offizielle Aussage haben wir schon sehr lange gewartet. Vielen Dank Herr Busch.

Jetzt müssen wir uns noch über einen geplanten Start Gedanken machen. Vielleicht klappt es ja zum Sommer 2013?!

Klinische Pharmakologie

Wer an der Betriebsversammlung im Mai teilgenommen hat oder in den Folgetagen in Geb. 464 essen ging, begegnete den KollegInnen der Probandenstation mit ihren persönlichen Plakaten. Sie fragen mit Recht, ob sie mit ihren Aufgaben so unwichtig für das Management sind, dass man weiter plant, den Bereich zu verkaufen.

Es war angenehm, die Unterstützung der Belegschaft für die Kollegen zu spüren.

In einem runden Tisch mit Herrn Prof. Busch wurden die kritischen Fragen gestellt – aber nicht alle zur Zufriedenheit beantwortet. Zunächst will Bayer alle Angebote von Fremdaniern prüfen – dann sollen weitere Infos folgen.

Nicht gerade beruhigend war die

Meldung im Intranet, dass Bayer eine langfristige strategische Partnerschaft mit der Fa. Covance vereinbart hat. Covance bietet alle Dienstleistungen im Rahmen der gesamten klinischen Pharmakologie an. Was will Bayer hier erreichen? Steht die Existenz der klinischen Pharmakologie oder gar weiterer Bereiche insgesamt auf dem Prüfstand? Wird zukünftig noch mehr unserer Arbeit fremdvergeben?

Wir fordern umgehend Aufklärung. Wir befürchten zusätzlich, dass hier bereits eine wegweisende Entscheidung zur Zukunft der Probandenstation befallen ist.

Leider wundert es uns nicht, das die Arbeitnehmervertreter und die Beschäftigten nicht informiert werden. That's LIFE...



KOLLEGE KARL

Traurig, traurig: Viele junge Leute wollen keine Kinder mehr, weil die zu teuer sind.

