



Belegschaftsinfo

Nr. 215; 02. Oktober 2012

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Verlagerung der Pharmazeutischen Entwicklung

Berlin wird kleiner

Am 18.9.2012 informierte das Unternehmen Betriebsrat und Beschäftigte der Pharmazeutischen Entwicklung in Berlin von der folgenschweren Entscheidung des Pharma-Vorstandes: **Von 400 Arbeitsplätzen in Berlin sollen 300 verschwinden, lediglich 90 Arbeitsplätze der heutigen Pharmazeutischen Entwicklung sollen in Berlin überleben.** Damit wird die Forschung in Berlin um ein Viertel eingekürzt.

Ein Teil der Arbeitsplätze (ca. 170) soll in Wuppertal und Leverkusen ankommen. Noch ist uns völlig unklar, welche Qualifikationen und Platzbedarfe dies auslöst.

Alle betroffenen Berliner Kollegen, die bereit sind nach Wuppertal oder Leverkusen zu wechseln, sollen eine Arbeitsplatzgarantie bekommen. Da es unwahrscheinlich klingt, 170 Menschen zum Umzug zu bewegen, muss auch die Frage erlaubt sein, wie die Arbeit dann erledigt werden soll. Dass hier weiteres KnowHow auf der Strecke bleibt (wie schon bei der Verlagerung des gleichen Bereiches im Jahr 2006 von Leverkusen nach Berlin) hat die Entscheidung wohl nicht beeinflusst.

Nicht nachvollziehbar bleibt die Platzfrage. Auch mit einem Neubau



Plakate von 2007 sind noch immer hochaktuell

der Gebäude 129 und 130 in Wuppertal kann nicht genügend Laborkapazität geboten werden. Größere freie Bereiche in anderen Werksteilen erkennen wir nicht.

Ist das Konzept dann noch sinnhaft? Die Umsetzung soll bis 2017 abgeschlossen sein. Die derzeitige Vereinbarung zur Standortsicherung gilt nur bis 2015.

Die Instrumente Frühruhestand und Aufhebungsvertragskonditionen sollen derzeit nur noch bis Ende 2012 Anwendung finden.

Das alles reicht nicht aus.

Derzeit gibt es mehr Fragen als Antworten.

Die Ungewissheit für die Berliner Kollegen ist quälend.

Viele Elberfelder kennen das Gefühl leider nur zu gut. Deshalb unterstützen wir die Berliner Bemühungen, möglichst viele Arbeitsplätze dort zu belassen, wo sie heute gute Arbeit erledigen: **in Berlin.**

Nur dort, wo es nachvollziehbar Sinn macht und eine Orts-

abhängigkeit erkennbar nötig ist, sollte eine Verlagerung von Arbeitsplätzen in Betracht kommen.

Hätte Bayer die Entscheidung aus 2007, Teile der Pharmazeutischen Entwicklung von Leverkusen nach Berlin zu schicken, verzögert oder kritischer bewertet, dann müssten jetzt die gleichen Kollegen nicht wieder den Rückweg antreten.

Die Halbwertszeit der Managemententscheidungen ist schlicht zu kurz.

Wie lange wird die jetztige Entscheidung Bestand haben?

Bayer-"Facebook" und Multinet

Fast jeder kennt Facebook, viele nutzen es. Verbunden damit ist auch die Diskussion von Datensicherheit, Kontrolle der Einträge oder die Löschmöglichkeiten delikater Einträge.

Bayer hat sein eigenes internes "Facebook-Konzept": unter der Bezeichnung "**Connections**" werden vergleichbare Möglichkeiten angeboten. Das interne "soziale Netzwerk" soll natürlich nur dienstlich genutzt

werden.

Wer kontrolliert das? Antwort: Derzeit eine (!) Person bei BBS.

Wie bemerke ich, wenn ich Thema eines Blogs (Diskussionsbeitrag im Netz) werde?

Antwort: zufällig oder gar nicht.

Das kann und darf nicht so bleiben. Bislang ist hierzu nichts mit den Betriebsräten geregelt. Trotzdem kann es genutzt werden.

Wir empfehlen: Finger weg!



MultiNET ist die freundliche Umschreibung zur Nutzung privater Hardware im Unternehmen. Was unsere Arbeitsordnung nicht erlaubt, soll jetzt salonfähig werden.

Sollen wir zukünftig also eigene Computer mitbringen und selber warten? **Tolles Sparmodell!**

Die "witzigen" Ideen scheinen der BBS nicht auszugehen...

Goldene Zeiten ?

In den letzten Wochen gab es etliche Nachrichten, die Personalaufbau für den Standort Wuppertal bedeuten. Und es werden (hoffentlich) nicht die letzten sein.

Mit der Entscheidung des Unternehmens, ein Standbein der Kogenate-Produktion in Wuppertal zu etablieren, wird endlich die Idee zu einem Biotech-Standort gefestigt.

Es beweist auch, dass der Ruf und die gewohnt gute Qualität aus Elberfeld im Vorstand gewürdigt wird.

Dies ist ein Verdienst der gesamten Belegschaft – unser Management vor Ort hat es geschafft, dies auch den oberen Führungskreisen nahe zu bringen.

Geholfen hat uns sicherlich auch, dass der ewige Konkurrent China derzeit nicht mehr mit voller Euphorie betrachtet wird. Auch dort steigen die Löhne. Die Zukunftsperspektiven sind bei unberechenbarer politischer Kultur und steigenden Zöllen nicht mehr automatisch günstiger. Dennoch wird China auch weiterhin ein Thema bleiben, schließlich ist der dortige Markt noch in den Kinderschuhen und wächst weiterhin immens.

Mit der Umrüstung des **Geb. 11** (ehemals Trasylol-Betrieb) und angrenzenden Bereichen werden ca. 100 neue Arbeitsplätze verbunden. Noch ist nicht formuliert, welche Qualifikationen / Berufe hier im Detail für Kogenate benötigt werden. Das Spektrum der Vollkonti-Anlage kann Chemikanten, Pharmakanten, Bio- und Chemielaboranten oder Techniker gebrauchen.

Hinzu kommen Services der Ingenieure und Werkstätten. Für die Analytik wird derzeit die Nutzung aller verfügbaren Quadratmeter in **Geb. 302** geprüft – falls nicht gar ein neues Gebäude benötigt wird. Dies wird spätestens dann notwendig, wenn eine Entscheidung zur Aufarbeitung von Kogenate ebenfalls zu Gunsten von Elberfeld getroffen

würde. Die Entscheidung hierzu wird für Ende 2012 erwartet – und würde für Elberfeld nochmals eine Aufstockung von deutlich mehr als 100 Arbeitsplätzen bedeuten.

Mit dem 5-geschossigen Ausbau (eher: Neubau in alten Umrissen) werden die **Gebäude 129 und 130** für den Zuzug aus Berlin (Pharmazeutische Entwicklung) und weiteren Ausbau der Chemischen Entwicklung bedient. Allein hier sollen ca. 100 weitere Arbeitsplätze bis 2014 entstehen.



Gute Sachentscheidung - mangelnde Personalplanung

Mehr Arbeitsplätze, mehr zukunfts-trächtige Beschäftigung in Wuppertal ist gut. Allerdings rächt sich jetzt die konservative und zurückhaltende Personalpolitik der letzten Jahre. Angesichts dieser Personalaufbauaussichten müssen wir uns nun die Frage stellen, wo die benötigten KollegInnen denn herkommen?

Die anstehenden Übernahmen der Ausgebildeten reichen nicht aus. Aus Berlin werden nicht alle KollegInnen, deren Arbeitsplatz dort wegfallen soll, einen Umzug nach Wuppertal realisieren können.

Wie können wir den betroffenen KollegInnen helfen?

Alle von Arbeitsplatzabbau oder Verlagerung betroffenen KollegInnen in allen Standorten gelten als **interne Bewerber mit Vorrang** einer Vermittlung.

Wir erwarten, dass alle Beschäftigten im **Pool** endlich "unbefristete" Heimatbereiche bekommen.

Wir haben endlich einmal wieder die Chance, Entwicklungen unserer KollegInnen durch **interne Stellenausschreibungen** zu gestalten. „Echte“ Ausschreibungen für Laborbereiche hat es lange kaum gegeben.

Darüberhinaus ist die Liste **ehemaliger Bayer-Beschäftigter**, die sich erneut beworben haben, bereits lang. Und Bayer tut gut daran, sich gute Kollegen möglichst schnell wieder zu sichern.

Es hat Jahre gegeben, in denen die besten Absolventen der eigenen Ausbildung aufgrund Planstellenmangel kein **Übernahmeangebot** bekamen.

Wir sollten glücklich sein, wenn gute Ex-Kollegen sich trauen, zurückzukehren. Dies gilt insbesondere auch für KollegInnen der ehemaligen Naturstoffforschung aus dem Forschungszentrum, die in 2006 zur Ausgliederung in eine StartUp-Firma (Intermed Discovery) gedrängt wurden und nun mit der Insolvenz in die Arbeitslosigkeit entlassen sind.

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

(Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 27.09.2012)

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

DGB: Schwarz-Gelb hat die falschen Rezepte

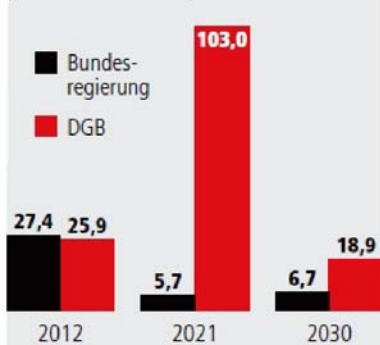
Jetzt hat auch Ministerin Ursula von der Leyen erkannt, wovor Gewerkschaften und Sozialverbände seit langem warnen: Selbst NormalverdienerInnen sind von Altersarmut bedroht.

Ohne zusätzliche private Vorsorge, rechnete die Ministerin vor, erhielten ArbeitnehmerInnen mit einem Bruttomonatseinkommen von 2500 Euro nach 35 Beitragsjahren im Jahr 2030 eine Rente gerade mal auf dem Niveau der Grundsicherung von 688 Euro.

Statt jedoch auf die weitere Senkung des Rentenniveaus und aktuell auf die vom Kabinett bereits beschlossene Beitragssenkung in der Rentenversicherung zu verzichten, wirbt Frau von der Leyen mit den Zahlen für ihr Konzept der Zuschussrente. Aus Sicht des DGB ist diese aber kaum geeignet, Altersarmut zu verhindern, weil überhaupt nur wenige ArbeitnehmerInnen die Voraussetzungen dafür erfüllen.

Schwarz-Gelb gefährdet Reserven

Entwicklung der Nachhaltigkeitsrücklage nach den Konzepten von Bundesregierung* und DGB** (in Milliarden Euro)



* Rentenpläne der Bundesregierung: Rentenniveau wird auf 43 Prozent gesenkt, keine Verbesserung von Erwerbsminderungsrente und Reha-Budget, Altersgrenze: 67 Jahre
 ** DGB-Rentenkonzept: Rentenniveau bleibt bis 2030 auf heutigem Niveau, Verbesserung von Erwerbsminderungsrente und Reha-Budget, Altersgrenze: 65 Jahre
 Quelle: Berechnungen Deutsche Rentenversicherung Bund 2012, Konzept DGB

© DGB einblick 14/12

Der DGB hat die CDU/CSU-Bundestagsfraktion in einem Brief aufgefordert, auf die Beitragssenkung zu verzichten und die Zuschussrente fallen zu lassen.

Es wäre zynisch, stellt der DGB-Vorstand fest, „wenn die Koalition die hohen Reserven der Rentenversicherung auflöst, das Rentenniveau weiter senkt und dann Krücken wie die Zuschussrente anbietet, die für die Meisten keine

Hilfe gegen Altersarmut ist“.

Mit seinem Rentenkonzept zeigt der DGB, dass eine Stabilisierung des heutigen Rentenniveaus auch auf lange Sicht ohne spürbare Belastungen für die Beitragszahler möglich ist.

Statt den Rentenbeitrag wie geplant 2013 von aktuell 19,6 Prozent auf 19,0 Prozent zu senken, fordern die Gewerkschaften moderate Erhöhungen in kleinen Schritten.

Ziel ist es, die dadurch gewonnenen Mittel dafür einzusetzen, um die Rücklagen der Rentenversicherung zu einer Demografie-Reserve auszubauen.

2015 würde die Nachhaltigkeitsrücklage so auf 3,1 Monatsausgaben, 2020 bereits auf rund acht Monatsausgaben steigen. Die gewonnenen Mittel können genutzt werden, um das Rentenniveau auf dem heutigen Stand zu stabilisieren und die Erwerbsminderungsrente zu verbessern.

Dazu muss der Rentenbeitrag noch nicht einmal über die von der Bundesregierung geplanten 22 Prozent im Jahr 2030 angehoben werden.

„Entscheidend ist, dass der Beitragssatz in kleinen Schritten der demografischen Entwicklung angepasst wird“, erklärt der DGB.

Große Mehrheit gegen Beitragssenkung

Antworten von Bundesbürgern nach Altersgruppen auf die Frage, wie die Überschüsse in der Rentenversicherung verwendet werden sollten* (in Prozent)

Die Überschüsse sollten ...

- ... genutzt werden, um die Beiträge zur Rentenversicherung geringfügig zu senken
- ... aufgespart werden

insgesamt



18- bis 29-Jährige



30- bis 44-Jährige



45- bis 59-Jährige



60-Jährige und Ältere



* an 100 Prozent fehlende Angaben: „Sonstiges“ bzw. „weiß nicht“

Quelle: Repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag des DGB, 21./22. August 2012

© DGB einblick 15/12



Altersarmut bei Schichtarbeit ?

Nein, so weit wollen wir nicht gehen, aber als Schichtarbeiter sollte man noch zusätzlich etwas für seine Altersvorsorge tun. Fakt ist nämlich, dass nicht die vollen Brutto-Bezüge eines Schichtarbeiters bei Rente und Pensionskasse berücksichtigt werden: Für die steuerfreien Zuschläge werden keine Rentenbeiträge zur gesetzlichen Rente und der betrieblichen Altersvorsorge geleistet. Demzufolge sind die Rentenansprüche im Alter auch geringer, als das Netto-Entgelt vermuten lässt.

Dies fällt immer dann auf, wenn sich ein Schichtkollege seinen Rentenanspruch ausrechnen lässt, weil er z.B. die 57 + Regelung in Anspruch nehmen möchte. Der ein oder andere bekommt dann, wenn er seine Zahlen sieht, erst einmal Schluckbeschwerden.

Auch wenn man mit den Zulagen auf Schicht ein gutes Auskommen hat, sollte man zusätzlich noch etwas für seine private Altersvorsorge tun - und das, je früher um so besser.

Neue Werksausweise - sicher und komfortabel, technisch modernisiert und für den Mitarbeiter eine Erleichterung...(?)

so lautete die Überschrift im Intranet, mit der für die neuen Werksausweise geworben wurde.

Leider sah die Realität etwas anders aus. Etliche KollegInnen, die gleich zu Beginn der Aktion in Wuppertal neue Fotos, und damit auch sofort neue Ausweise machen ließen, erfuhren dies in unterschiedlicher Form.

Bei dem einen funktionierte die Zugangssteuerung nicht, beim anderen war das Kantinen-Guthaben plötzlich nicht mehr vorhanden, wieder bei anderen konnten die Gleitzeitterminals mit den neuen Ausweisen nichts anfangen. Da sich die Probleme, und damit die verärgerten Rückmeldungen der KollegInnen häuften, wurde die Aktion zunächst gestoppt.

Die propagierte Doppelchip-Lösung hatte offensichtlich bei den Leseg-

räten nur zu Irritationen geführt. Die Ausweise wurden nicht erkannt, die Kollegen durften täglich ihre Arbeitszeiten händisch im HR-System nachtragen.

Am 18.09. kam dann per Mail die Information, dass es nun weiter geht und die Leser der Gleitzeitgeräte neu „parametriert“ wurden. Was auch immer hinter diesem Begriff steckt, es bleibt zu hoffen, dass nun alle Probleme beseitigt sind.

Dennoch fragt man sich, wieso das nicht im Vorfeld aufgefallen ist? Es gab doch Testläufe! Wünschenswert wäre auch eine Vorabinformation der MitarbeiterInnen gewesen, die auf den direkten Austausch hingewiesen hätte. Allein der Vermerk „bringen Sie dazu ihren Werksausweis mit“ macht nicht klar, dass ein sofortiger Austausch

stattfindet. Dementsprechend war auch kaum jemand im Vorfeld auf die Idee gekommen, sein Kantinen-Guthaben abzufragen und sich dies zu notieren.

Es bleibt abzuwarten ob die weiteren, für die Zukunft geplanten, Erleichterungen für die Mitarbeiter – als Geldkarte verwendbar, Zutritt an allen deutschen Bayer-Standorten – tatsächlich Realität werden.



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

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



Schichtausschuss in neuer Besetzung

In der Betriebsratssitzung vom 20.9.2012 ist Sonja Brokowski aus persönlichen Gründen aus dem Schichtausschuss zurück getreten. Wir bedauern dies, weil Sonja mit ihren Arbeitserfahrungen aus dem Biotechnikum Geb. 226, in dem auch 3 Schicht gefahren wird, viele gute Ideen mit einbrachte.

Als Nachfolgerin für Sonja benannte die IGBCE-Fraktion Gudrun Kiesler. Gudrun hat als Biologielaborantin aus dem Forschungszentrum und freigestellte Betriebsrätin bislang wenig Erfahrungen im Schichtbereich gesammelt.

Der Ausschuss setzt sich jetzt zusammen aus: Ralf Hochwald, Thomas Preuss, Gudrun Kiesler und Wolfgang Bönschen.

Rentenberatertage

Die letzten Rentenberatungen im Werk waren sehr erfolgreich. In diesem Jahr konnten wir wieder Vertreter der Rentenversicherung Bund und der Pensionskasse gewinnen, die uns für Fragen rund um die Rente zur Verfügung stehen. Dabei liegt ein besonderer Augenmerk auf eventuellen Fehlzeiten im Rentenverlauf. Da der Altersdurchschnitt der Mitarbeiter immer höher wird, ist es wichtig zu wissen, was gegebenenfalls noch geklärt und/oder verbessert werden müsste. Die Beratung der Rentenversicherung Bund wird in der 43. KW (22.-26.10.12), verteilt auf Elberfeld und Aprath, stattfinden. Termine werden im 20 Minuten-Takt vergeben und über das Betriebsratsbüro organisiert. Eine Anmeldung ist erst 3 Wochen vorher möglich. Die Vertreter der Pensionskasse sind in der 46. KW (12.-16.11.12) vor Ort und werden zu Ansprüchen

aus der betrieblichen Altersvorsorge Auskunft geben können. Die Terminvergabe wird auch dort wie oben beschrieben organisiert.

Bitte nehmen Sie die Möglichkeit der Beratung in Anspruch. Sollten mehr Anmeldungen eingehen als der Zeitrahmen zulässt, so werden wir versuchen zu einem anderen Zeitpunkt noch einmal Termine zu organisieren.

Rentenberatung ist nicht nur 'was für Ältere!

Gerade in jungen Jahren ist es wichtig, bereits frühzeitig an die eigene Altersvorsorge zu denken und selbst vorzusorgen. Denn wer in jungen Jahren Kleinbeträge anspart, kann damit auch größere Lücken schließen.

Wegsehen hilft leider nicht. Denn nur eines ist sicher: Die gesetzliche Altersrente kann das Niveau des Arbeitsentgeltes nicht erreichen.



Fokusgruppen. Und alles wird gut...

Bei der Mitarbeiterbefragung wurde das Management abgewatscht. Und das geht natürlich nicht.

Jetzt wird mit Hochdruck daran gearbeitet, den Gesichtverlust wieder zu bereinigen.

BHC hat sein Rezept mit Kernkompetenz gefunden: Ziel der Einrichtung mehrerer Fokusgruppen in allen Bereichen der BHC-Organisation ist es, Genaueres über die Gründe für das negative Umfrageergebnis bei der Bewertung der Aussage: „Dem Senior Management ist am Wohl der Mitarbeiter gelegen“ zu erfahren.

Die Gruppen werden mit externen Moderatoren und ohne Vorgesetzte tätig.

Na dann kann ja fast nix mehr schiefgehen.

Wir bezweifeln allerdings, ob die Berliner Kollegen bei GDD bei den derzeitigen Abbauplänen Lust dazu verspüren, sich dieser Frage ernsthaft zu widmen. In der Tat bleibt die Kritik, dass hier nur ein kleiner Teil der schlechten Umfrageergebnisse betrachtet wird.

In Wuppertal hat die Personalleitung den Betriebsrat gebeten, die Auswahl der Mitarbeiter zu tätigen. Über die Vertrauensleute wurde die Belegschaft von GD und GDD nach Interessierten befragt – knapp 20 Beschäftigte haben sich gemeldet. Eine „Auswahl“ wird unsererseits nicht getroffen.

Wenn das Management ernsthaft bereit ist, sich die Kritiken aus der Belegschaft zu Herzen zu nehmen und Veränderungsbereitschaft zeigt, kann was draus werden. Genau daran wird das Management gemessen.

Nicht Worte, sondern Taten zählen.

.....Nachrichtensplitter.....

Kindertagesstätte am Forschungszentrum

Wir hoffen, dass die positiven Ankündigungen der Forschungs- und Werksleitung zum Start einer KiTa bald sichtbar werden. Uns liegen leider keine neuen Informationen vor.

Die **Kantine in Geb. 308** wird in diesem Jahr zwischen Weihnachten und Neujahr geschlossen bleiben.

Der Betriebsrat stimmte dem Antrag der Wirtschaftsbetriebe zu, nachdem die Produktionsleitung dem Betriebsrat mitgeteilt hatte, dass keiner der arbeitenden Schichtkollegen in die Kantine gehen möchte.



Das angebotene **gesunde Frühstück** kommt gut an. KollegInnen, die normalerweise

nicht Frühstücks-Kantinenbesucher sind, lobten das Angebot. Setzt sich der Trend fort, wäre es schön, wenn der Service beibehalten wird.

Zum Stand der Gespräche zum angekündigten **Verkauf der Phase I (Probandenstation)** liegen dem Betriebsrat noch keine neuen Erkenntnisse vor. Derzeit finden noch Detailgespräche mit den 2 ausgewählten Bewerbern statt.

Arbeitszeit für Leitende Mitarbeiter: Verhandlungen des Gesamtbetriebsrates stocken

Die Ausreden des Unternehmen sind beliebig – wenn's um Regelungen für Leitende geht. Dieser Eindruck entsteht bei der Betrachtung nach der ersten Verhandlungsrunde zwischen GBR und Unternehmensvertretern Ende August. Ziel der Gespräche des Gesamtbetriebsrates sind verbindlichere Aussagen zu uneingeschränkter Dispositionsfreiheit, den Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes (Höchstarbeitszeit) und der für den Arbeitgeber verpflichtenden Regelung zur Dokumentation der Arbeitszeit.

Die vertraglich benannte Arbeitszeit ab LM 1 wird mit 40 Stunden pro Woche bezeichnet. Erwartet wird dagegen ein Vielfaches – egal, ob es die persönliche Gesundheit zulässt. Wer nicht bereit ist, mehr zu leisten, wird bei seiner persönlichen PMP-Beurteilung oftmals bestraft. Ein Schutz vor Selbstausbeutung ist nicht gewünscht im Gesundheitsunternehmen Bayer. Was für Tarifmitarbeiter im Alter mit der Altersfreizeit fest geregelt ist, wird den Leitenden verwehrt. Sonn- und Feiertagsarbeit oder

Mehrarbeit kann nicht ausgeglichen werden – weil sie nicht erfasst wird, tut Bayer lieber so, als gäbe es sie nicht. Noch muss die GBV zu LM-Arbeitsbedingungen inklusive Einstufungs- und Entwicklungsprogramm verhandelt werden. Ein Start zum Januar scheint bei der störrischen Position der Arbeitgeberseite kaum möglich. Und da wundert sich das obere Management noch immer über „Verständnisschwierigkeiten“ im mittleren Management???? Wertschätzung nach "selbstdefinierten" LIFE-Zielen geht aber anders.

Der Gesundheitscheck

In den letzten Teilbetriebsversammlungen hat der Werksarzt, Herr Dr. Pelster, die Vorteile des Gesundheitscheck bei Bayer aufgezeigt. Wir unterstützen dieses Angebot und möchten noch einmal auf die Vorgehensweise hinweisen. Abhängig vom Geburtsjahr werden die Mitarbeiter angeschrieben und zur Teilnahme an der Gesundheitsförderung eingeladen. Wenn Sie als teilnahmeberechtigt angeschrieben werden, haben Sie jeweils bis zum Ende des Folgequartals die Möglichkeit, einen Termin zu vereinbaren. Anschließend haben Sie erneuten Anspruch nach drei Jahren. Im Jahr 2012 werden die Geburtsjahrgänge 1949, 1952, ... (jeweils + 3 Jahre) und im Jahr 2013 die Geburtsjahrgänge 1950, 1953, ... (je-

weils + 3 Jahre) teilnahmeberechtigt sein. Anschließend ist die erste Gruppe, beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1948 und folgende, erneut an der Reihe. Die Untersuchungen finden während der Arbeitszeit statt und umfassen Blutuntersuchungen, die über den „normalen“ Umfang beim Hausarzt hinausgehen und dort kostenpflichtig wären. Ebenfalls wird ein Belastungs-EKG erstellt und nach Abschluss aller Untersuchungen eine ausführliche Befundmappe besprochen und ausgehändigt. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheitssituation können besprochen und angeregt werden: z.B. körperliche oder psy-



DIE INNERE BEDROHUNG

chische Fitness, Ernährungsaspekte oder auch Herz-Kreislauf-Problematik. Nutzen Sie diese kostenlosen Angebote, deren Ergebnisse der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen und nur Ihnen zur Verfügung gestellt werden.



KOLLEGE KARL

