



Belegschaftsinfo

Nr. 20; 12. Dezember 2013

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Gesamtbetriebsvereinbarung "Pflege"

Eine neue Vereinbarung zur Anpassung der persönlichen Lebensarbeitszeit ist beschlossen und regelt die Möglichkeiten zur **Pflege von nahen Angehörigen**.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Tarifbeschäftigte und alle Leitenden Mitarbeiter der Vertragsstufe 1.

Sie regelt Maßnahmen zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei der Pflege oder auch bei einer möglichen Sterbegleitung von nahen Angehörigen. Diese Maßnahmen gehen über die gesetzlichen Möglichkeiten hinaus.

Die vielen Möglichkeiten müssen jeweils auf die persönlichen Bedürfnisse ausgerichtet und besprochen werden. Darum kann es hier nur für einen allgemeinen Überblick reichen. Jede Regelung kann im Einzelfall individuell verschieden sein.

Wir sind
die Belegschaftsliste
Betriebsratswahl 2014

Welche Möglichkeiten bietet also die GBV?

1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können eine telefonische **Pflegeberatung** in Anspruch nehmen. Die Freigabe erfolgt über den örtlichen HR-Partner, ein Nachweis der Pflegebedürftigkeit im Vorfeld ist nicht erforderlich.
2. Für eine **Akutflege** können MitarbeiterInnen bis zu 10 Tagen der Arbeit bezahlt fern bleiben. Der Anspruch besteht pro Angehörigem und kann auch auf mehrere Akutfälle aufgeteilt werden. Die Notwendigkeit kann durch eine ärztliche Bescheinigung nachgewiesen werden.

3. Es kann eine **Freistellung** von 6 Monaten zur Pflege eines nahen Angehörigen oder auch zur Sterbegleitung in Anspruch genommen werden. Dies geschieht auf der Basis eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (= unbezahlte Freistellung). Im Einzelnen gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§§ 3 und 4 des Pflegezeitgesetzes). Der bisherige Arbeitsplatz wird freigehalten.
4. Eine **Pflegezeit** kann vereinbart werden, mit einer Absenkung der Arbeitszeit auf bis zu 50% für bis zu 3 Jahre. In dieser Zeit wird das Entgelt aufgestockt und ein Pflegezeitkonto als negatives Arbeitsentgeltkonto zinslos geführt. Nach der Pflegezeit findet der Kontoausgleich über Einbringung von Einmalzahlungen (VEZ, Urlaubsgeld) und mindestens 10% aus dem monatlichen Entgelt statt.
5. Für eine **Sterbegleitung** eines nahen Angehörigen kann sich der/die Beschäftigte

bis zu einem halben Jahr freistellen lassen. Hierfür kann das Pflegezeitkonto in Anspruch genommen werden.

Wir sind
die Belegschaftsliste
Betriebsratswahl 2014

Daraus müssen aus mindestens 70 % des bisherigen Monatsgehalt entnommen werden: das wird mit den gesetzlichen Regelungen aus §7 Abs. 1a des SGB IV begründet.

Da alle, in diesen Prozessen beteiligten Entscheidungsträger auch erst einmal Erfahrungen sammeln und im Detail die Bedingungen für jeden Einzelfall festlegen müssen, wird es eine Weile brauchen, bis diese Regelungen mit Leben gefüllt sind.

Spezielle Informationsveranstaltungen sind für Anfang 2014 vorgesehen. Für Beratungen stehen wir gerne zur Verfügung.



Die Drucker –Affäre

Unauffällig veröffentlicht in einem Info der BBS im Juni dieses Jahres, schlägt es nun zu. Die Drucker sollen nicht wie bisher von der Firma Hewlett Packard geliefert werden, sondern von Ricoh.

Kein Grund, zur Besorgnis, mag sich manch einer denken, beim nächsten mal gibt's dann vielleicht einen Vertrag mit Canon – ist doch egal.

So leicht sollte man die Sache allerdings doch nicht nehmen.

Mit den Ricoh-Multifunktionsdruckern wird es eine gravierende Änderung geben:

sie heißt so scheinheilig „Pull-printing“.

Das bedeutet, dass niemand mehr Ausdrücke tätigen kann, ohne sich vorher am Druckergerät persönlich angemeldet zu haben, entweder mit seiner CWID und seinem Passwort oder durch Davorhalten des Bayer-Ausweises, den man vorher dafür freischalten muss.

So kann jeder - nach Aussage des Unternehmens- seine Seiten sicher und geschützt vor den Augen unbefugter Dritter ausdrucken.

So weit so gut, oder doch nicht so gut!?!?

Denn: Was das Unternehmen nicht sagt: es kann auch ganz genau eingesehen werden, wer was wann, wie viele Seiten an welchem Drucker, zu welcher Uhrzeit usw. ausgedruckt hat.

Das war vorher sicherlich auch möglich, denn die IT „merkte“ sich natürlich auch bisher alles. Aber es gab meist nur einen begrenzten Anwenderkreis für einen Drucker, der dann im Wartefall auch die Druckaufträge in der Warteschlange sehen konnte. Nun ist der Anwenderkreis aber viel größer: JEDER, der drucken will, befindet sich dort in dieser einen

Warteschlange!

Sicherheit hin, Sicherheit her, die Möglichkeit, einen Ausdruck zu verschlüsseln und ihn erst dann aus dem Drucker zu bekommen, wenn man vor dem Gerät steht, gab es bisher auch. Das war mit einer persönlichen Einstellung in der Systemsteuerung und mit einem Passwort, das man sich selbst vergeben hat, möglich.

Nun wird aber JEDES Dokument erst dann aus einem gewählten Drucker ausgedruckt, wenn man davor steht und sich vom Drucker identifizieren lässt.

Lediglich die Kopierfunktion kann man noch OHNE Anmeldung nutzen. Ein weiterer Vorteil soll sein, dass man bei JEDEM Multifunktionsgerät von Ricoh, das über ein Kartenlesegerät verfügt, an sein Dokument kommt. Zum Beispiel könnte man heute den Druckauftrag abschicken (er wird 3 Tage auf dem Server gespeichert), morgen nach Berlin reisen und ihn dort an einem geeigneten Gerät ausdrucken.

Schön, dass wir nicht mehr unnütz Papier schleppen müssen (?). Bedenklich erscheint uns auch, dass größere Scan-Dateien automatisch im persönlichen "M"-Laufwerk abgelegt werden.

Schön, dass wir nicht mehr unnütz Papier schleppen müssen (?).

Bedenklich erscheint uns auch, dass größere Scan-Dateien automatisch im persönlichen "M"-Laufwerk abgelegt werden.

Welche weiteren Verknüpfungen sind denn noch geschaltet?

Irgendwie hinterlässt das Ganze doch ein unangenehmes Beigeschmack, der einen an Überwachung denken lässt...

Auch deshalb hatte der Elberfelder Betriebsrat diese Zusatzfunktion für den Ausweis abgelehnt:

Solange die Elberfelder Betriebsvereinbarung zur Nutzung des Bayer-Ausweises diese Nutzung nicht beinhaltet, dürfte sie auch nicht abverlangt werden.

Wir stellen fest, dass dem Unternehmen dies wohl völlig egal ist.



Wahlvorstände arbeiten



Björn Reitz leitet die Betriebsratswahl

Die Wahlvorstände zu den anstehenden Betriebsratswahlen und zu den Aufsichtsratswahlen für Bayer Pharma haben ihre Arbeit begonnen. Eine der ersten Aufgaben war es, die Wahltermine und die sich

daraus ergebenden Fristen zu bestimmen.

Beide Wahlen sollen gleichzeitig durchgeführt werden. Und genau dies bedeutet auch einen erheblichen Mehraufwand – alle Listen und Fristen müssen sorgfältig getrennt von einander bearbeitet werden.

Die Wahlen werden im März 2014 stattfinden.

Kandidatenvorschläge sind bereits Mitte Januar einzureichen. Deshalb arbeiten auch jetzt schon alle Gruppierungen, die aktiv werden wollen, mit Hochdruck an der Sammlung ihrer KandidatInnen.

Wie auch in der Vergangenheit werden alle Listen versuchen, möglichst viele Unterstützer zu finden. Viele Unterstützer als KandidatInnen zu haben, ist sicher auch immer ein gutes Zeichen.

Wenn Sie gefragt werden, zeigen Sie ruhig Flagge – und machen mit. **Eine aktive Belegschaft ist immer gut.**

Aber lassen Sie sich auch nur dann überzeugen, eine Liste zu unterstützen, wenn Sie das auch inhaltlich wollen.

Es ist und bleibt IHR freier Wille.

Es entstehen Ihnen aus Ihrer Entscheidung weder Vorteile, noch Nachteile.



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

Christine Gerstberger, GCPD-ChD, Geb.131, Tel. 2221
Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 4266
Birgit Hancke, Betriebsrat Geb. 54, Tel. 7345
Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345
Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 128, Tel. 7789

Christian Pieper, GCPD-ChD, 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, GCGE-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

Demografischer Wandel: Entlastung für Ältere

Der Tarifabschluss vom Mai 2012 hat einen zusätzlichen Demografiebetrag von 200 Euro pro Tarifmitarbeiter für die Jahre 2013-2015 festgelegt.

Im September haben das Unternehmen und der Gesamtbetriebsrat verschiedene Gesamtbetriebsvereinbarungen beschlossen, die zur Gestaltung des demografischen Wandels beitragen sollen.

Die Lebensarbeitszeit soll nun eher den persönlichen Verhältnissen angepasst werden können.

Was ist damit gemeint?

Es soll den MitarbeiterInnen möglich gemacht werden ihre Belastung durch erhöhte Entlastungen im Alter zu reduzieren:

Die Reduzierung setzt sich aus der tariflichen Altersfreizeit und weiteren Stunden aus dem Demografiebetrag 2012 zusammen.

Damit werden nun die MitarbeiterInnen beglückt, die zur den **Jahrgängen 1949 bis 1958** gehören. Für die Vollkonti-MitarbeiterInnen ändert sich nichts, da sie ja schon durch den Demografiefond I versorgt wurden.

Die Arbeitsentlastungen sind einerseits natürlich sehr schön, andererseits haben sich schon in manchen Bereichen höhere Belastungen für die jüngeren ArbeitnehmerInnen herausgestellt.

Es ist leider nicht so umgesetzt worden wie es versprochen wurde – in einigen Bereichen wurde das Personal nicht aufgestockt, die Arbeit bleibt gleich, die Arbeitszeiten für ältere Kollegen sanken. Folglich nimmt die Belastung zu.

Nun soll auch für die neue Regelung ein Aufstocken des Personals "in Maßen" erfolgen. Ob dies so geschieht bleibt abzuwarten. Wir werden es wachsam beobachten.

Aber was regelt nun die GBV „Gestaltung des Demografischen Wandels im Tarifbereich“?

Ab dem 01.04.2014 können alle Tarifmitarbeiter der Jahrgänge 1949 bis 1958, ab dem 57. Lebensjahr, 20 bezahlte freie Tage pro Jahr zur Belastungsreduzierung in Anspruch nehmen. Ab dem 60. Lebensjahr

steigt diese Zahl auf 25 Tage und mit der Vollendung des 63. Lebensjahres erhöht sich diese noch einmal auf insgesamt 30 Tage pro Jahr.

Berechtigt sind alle Personen, die in Tag- und Zweischichtmodellen arbeiten. Der **Anspruch** besteht für Tagschicht-Beschäftigte **ab dem ersten Tag des Monats, in dem das 57. Lebensjahr vollendet wird.**

Für Beschäftigte im Zweischichtsystem gilt dies bereits ab der Vollendung des 55. Lebensjahres.

Feuerwehrmitarbeiter im 24-Stundendienst sind gesondert berücksichtigt.

Für Vollkontibeschräftigte gilt dies nicht, da sie ja schon durch den ersten Teil des Demografiefonds mit bis zu 20 bezahlten Freischichten pro Jahr entlastet sind.

Ebenfalls profitieren sollen diesmal nicht nur die Vollzeitkräfte: Auch die **TeilzeitmitarbeiterInnen** haben einen **anteiligen Anspruch**. Dieser ist allerdings abhängig von ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit pro Woche. Ist die Stundenzahl um mehr als 2,5 Stunden pro Woche reduziert, so entfällt der Anspruch auf eine tarifliche Altersfreizeit oder Belastungsreduzierung. Dies wird bei vielen Teilzeitkräften der Fall sein. Was bleibt, ist die **anteilige Belastungsreduzierung aus dem Demografiefond II**.

Leitende Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 haben nach der GBV keinen Anspruch. Das Unternehmen zeigte keine Bereitschaft sie zu beteiligen.

Die Teilnahme am Modell der neuen, kombinierten Belastungsreduzierung ist freiwillig.

Die Entscheidung muss bis zum 31.3.2014 getroffen werden, wenn es ab 01.04.2014 (rückwirkend) greifen soll. Geplant ist, dass die Berechtigten zuvor ein Informationsschreiben erhalten sollen. Die Anmeldung wird dann wohl über HR stattfinden. Die genauen Modalitäten sind noch nicht abgestimmt und kommuniziert.

Was unterscheidet nun die neue Belastungsreduzierung von der bisherigen Altersfreizeit und welche Nutzung ist nicht erlaubt?

1. Die bisherigen Regeln zur Altersfreizeit können auch weiterhin angewendet werden – ohne die zusätzliche Belastungsreduzierung.
2. Ist die zusätzliche Belastungsreduzierung gewünscht, werden die Altersfreizeit-Ansprüche zwingend integriert.
3. Die Stunden der Belastungsreduzierung und der AFZ werden zu **ganzen** Tagen zusammengefasst. Eine stundenweise Entnahme ist nicht möglich.
4. Die Tage dürfen (formal) nicht zur Verlängerung des Urlaubes, zum Erreichen von mehrtägigen Freistellungen oder als Brückentag genommen werden. Auch zum früheren Ausscheiden aus dem Berufsleben darf man sie auch nicht bündeln.
5. Ein Sammeln dieser Tage im Langzeitkonto ist nicht zulässig.
6. Es entstehen grundsätzlich keine finanziellen Nachteile durch die Nutzung der Maßnahme.
7. Können im Falle einer Erkrankung nicht alle Reduzierungstage genommen werden, so ist eine Übertragung ins folgende Jahr nicht möglich. Ebenso wenig kann dies aus persönlichen und betrieblichen Gründen geschehen. Der Vorgesetzte ist also in der Pflicht, sich auf die erhöhten Freizeiten einzustellen und dies bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen.

Wie im Bayer Aktuell veröffentlicht, soll es die oberste Priorität der Betriebsräte sein, dass ein Ausgleich der fehlenden Arbeitszeiten z.B. durch die Übernahme von Ausgebildeten stattfinden soll. Dies wäre wünschenswert, doch die Erfahrung zeichnet bisher ein anderes Bild.

Es ist unsere Aufgabe als Betriebsrat dies zu beobachten, darüber zu wachen und entsprechende Maßnahmen mit Nachdruck einzufordern.



Versammlungen und Wahlkampf und zunehmende Langeweile

Die Betriebsversammlungen reißen die Belegschaft nicht vom Stuhl. Sicher können wir alle froh sein, dass es derzeit hauptsächlich positive Entwicklungen in Wuppertal gibt und Personalabbau kein Thema ist. Wer will da schon in die Suppe spucken.

Allerdings sind das nicht die Gründe und Ursachen für den geringen Stellenwert der Betriebsratsversammlungen. Die Beteiligung an Versammlungen des Arbeitgebers ist wesentlich höher.

Woran liegt das?

Wenn die Betriebs- und Abteilungsleiter zur Versammlung rufen, ist eine Teilnahme für die Kollegen verpflichtender. Wer fern bleibt, muss sich evtl. Fragen des Chefs gefallen lassen. Also nimmt man besser teil. Die dort erzählten Infos

betreffen die Kollegen direkt, der verwertbare Informationsgehalt erscheint höher als bei den Betriebsratsveranstaltungen. Und da dort von den Chefs auch schon die Unternehmenspolitik verbreitet wird, bleibt in den Betriebsratsversammlungen noch weniger Neues übrig. Geschickt.

Was uns fehlt, ist eine andere Regie und andere Form.

Wir wünschen uns mehr Einbeziehung der Kollegen in das Versammlungsgeschehen, mehr Beteiligung und Einflussnahme und konstruktive Kritik.

Wir brauchen keine Fensterreden, weder von Betriebsräten noch von Unternehmensvertretern oder Politikern.

Solange die Versammlungsleitung sogar Vorwürfe von Lügen durch



einen HR-Vertreter nicht unterbindet (weil es politisch im Wahlkampf passt), dürfen wir uns nicht wundern, wenn immer weniger Kollegen zu den Versammlungen des Betriebsrates kommen.

In der kommenden Betriebsversammlung am 25. Februar 2014 sollten sich die kandidierenden Gruppen vorstellen.

Stellen Sie als Belegschaft doch ihre Forderungen an die Kandidaten!

Was wünschen Sie sich, was muss sich ändern?

Das könnte doch mal spannend werden...

Einmal Kalkar und zurück

Das diesjährige **Vertrauensleute-Seminar** stand unter einem neuen Stern. Die Idee der KollegInnen, die im Vertrauensleute-Ausschuss mitarbeiten, wurde umgesetzt.

Sie lautete, eine Seminarwoche auszuwählen, in der sich alle Vertrauensleute an **einem** Tag überlappen um nicht wie bisher 2 vollkommen getrennte Veranstaltungen zu haben.

Es wurde eine Seminarwoche ausgewählt, in der (wie bisher auch) 2 Gruppen am Seminar teilnehmen konnten. Die erste Gruppe reiste am Montag an und blieb bis Mittwochnachmittag, die zweite Gruppe reiste am Mittwochmorgen an und blieb bis Freitag. So konnten alle Vertrauensleute gemeinsam einen Seminarabend verbringen.

Dieser gemeinsame Mittwoch, an dem beide Seminargruppen an Vorträgen teilnehmen und sich beim gemeinsamen Essen austauschen konnten, wurde sehr positiv bewertet. An diesem Tag fand auch erstmalig nachmittags die Diskussionsrunde mit Arbeitgebervertretern statt.

Von der Arbeitgeberseite nahmen Frau Lohkamp (HR), Herr Schenk (HR), Herr Jelich (Standortleitung Elberfeld), Herr Haning in Vertretung für Herrn Wild (Forschungsleitung), und von der Arbeitnehmervertretung Willy Beumann teil.

Im Vorfeld wurden Fragen der Vertrauensleute gesammelt und diese Fragen in der 3 stündigen Diskussion je nach Thema adressiert. Es wurde angeregt diskutiert. Die

Unternehmerseite hat nur wenige Fragen nicht beantworten können mit Verweisen auf spätere Erledigung durch andere Personen. Da die Diskussionsrunde erstmalig am Nachmittag bis 18:00 Uhr stattgefunden hat, wurde diese Vorgehensweise von den Teilnehmern als gut bewertet.

Die Themen der Vorträge und auch die Referenten, bestehend aus internen und externen Vortragenden, waren gemischt und spiegelten zum

Teil die Wünsche der Vertrauensleute wieder.

So wurde von der Ausbildungsabteilung das System der Beurteilungen näher erläutert, eine Betriebsrätin aus Frankfurt stellte das Langzeitkonto sehr anschaulich dar. Andere Themen wie Arbeitsrecht, Erläuterungen zur Pflegeversicherung, zur Aktion „Gesund bei Bayer“ (vorher bekannt unter „Balance“) und dem Gesundheitsschutz rundeten die Veranstaltung ab.

Auch der Ort war neu: Das Wunderland Kalkar entstand aus dem ehemaligen Atomkraftwerk "Schneller Brüter", das nie betrieben wurde. Ein Niederländer kaufte das Gelände und baute es zu einem Hotel, Tagungs- und Freizeitzentrum um. Dieser Rahmen ließ keine Wünsche offen, die Seminarräume waren gut ausgestattet und der Service für die Kurzpausen war gut.

Es lohnt sich sicher, diese Form des Seminars im nächsten Jahr zu wiederholen.



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

Unsere Konto-Nr.: 4760625,

Commerzbank Wpt.,

BLZ 33040001,

**Kennwort: Hochwald/
Belegschaftsliste**

Ausbildung in Elberfeld

Die Ausbildung bei Bayer (durch Currenta) ist gut. So haben wir das seit Jahren empfunden. Und es ist uns auch gemeinsam wichtig, dass dies so bleibt.

Leider hören wir immer wieder Kritiken, die uns zunehmend aufhorchen lassen.

Viele dieser Kritiken sind uns zu oberflächlich und wären auch für alle Ausbilder und Ausbildungsberufe nicht fair. Es sind einzelne Schwerpunkte, die uns Sorgen machen.

Qualität der Beurteilungen:

Eine Beurteilung sollte möglichst objektiv sein.

Wenn die Qualität der Vor-Ort Beurteilungen der Ausbildungsleitung nicht ausreicht, ist es hilfreich, die vor-Ort-Betreuer zur Diskussion zu laden und ihnen Handwerkzeug an die Hand zu geben, richtig zu beurteilen zu können. Inhalte der zu vermittelten Ausbildungsinhalte sind in den vor-Ort-Abteilungen oft nicht bekannt.

Die Beurteilungen sind ein wesentliches Kriterium für die Übernahmeentscheidung. Da wollen die Bereiche keine schlechten Zeugnisse bei-

steuern und für schlechtere Zukunftsperspektiven sorgen. Dennoch brauchen die Azubis faire und richtige Rückmeldungen, um Defizite zu erkennen und abstellen zu können. Solange die Beurteilungsnoten aber schlicht rechnerisch zur Übernahmeentscheidung beitragen, scheint eine Beurteilungsdifferenzierung mit möglichen Verbesserungshinweisen nur dann sinnvoll, wenn sie NICHT den Notenschnitt beeinflusst.

In dem derzeitigen Verfahren würde eine stärkere Beurteilungsdifferenzierung zu einer Verschlechterung der Übernahmekancen führen.

Wir haben gerade erst wieder erlebt, dass einem Bereich der Übernahmewunsch eines jungen Menschen von der Personalleitung verwehrt wird, weil er das "Ranking" nicht bestanden hat.

Qualität der Ausbildung:

Die Qualität der Chemielaborantenausbildung steht in der Kritik.

Nachdem zunehmend Ausbildungsabsolventen aus anderen Werken in Elberfeld übernommen werden,



können die übernehmenden Bereiche vergleichen: Die Elberfelder Azubis sind nicht immer top – in einigen Fachbereichen haben die Leverkusener oder Bergkamener KollegInnen fundiertere Kenntnisse. Die Mentoren aus dem CWL und der Chemischen Entwicklung haben einige Verbesserungsideen formuliert. Es wird höchste Zeit, dass die guten Vorschläge berücksichtigt werden.

Dauer der vor-Ort-Zeit:

Die Versetzungsintervalle sind bei manchen Berufen zu lang: Bürokaufleute, Chemikanten oder Laboranten brauchen möglichst viele Einblicke in verschiedene Einsatzbereiche. Nur so können sie feststellen, welche Ausrichtung ihnen am besten liegt. Natürlich sind dafür auch genügend vor-Ort-Plätze nötig. Wir sind davon überzeugt, dass dies kein Problem sein muss: Man muss (wie so oft im Leben) vielleicht einfach nur mal miteinander reden....

So ergeben sich viele Arbeitsfelder für einen aktiven Betriebsrat. In der letzten Zeit ist hier nicht viel passiert. **Das geht sicher besser...**



Vorübergehender Wechsel in der Freistellung

Sicher haben Sie bemerkt, dass unser Kollege **Ralf Hochwald** seit geraumer Zeit nicht mehr anwesend ist. Ralf ist schwer erkrankt – wir sind mit ihm sehr hoffnungsvoll, dass er uns Anfang 2014 wieder zur Verfügung stehen kann.

Um die Arbeit des Betriebsrates aufrecht zu erhalten, haben wir



unsere Kollegin **Birgit Hancke** vorübergehend in die Vollfreistellung gebeten. Seit Anfang November hat Birgit viele Aufgaben von Ralf ganz übernommen: Insbeson-

dere kümmert sie sich um alle Fragestellungen rund um Entgelt und Arbeitszeit.

Die Betreuung des Schichtbereiches – ein besonderer Schwerpunkt von Ralf Hochwald – lastet derzeit auf

den verbleibenden Mitgliedern des Schichtausschusses. **Thomas Preuss**, selbst Schichtler in PH-TR, wird von unserem Ersatzmitglied **Jörg Majewski** (Schichtmitarbeiter beim Werkschutz) tatkräftig unterstützt.

KiTa

Zur Zeit laufen die Bauaktivitäten der neuen KiTa nach Aussagen des Standortmanagements planmäßig. Der Kita Betrieb kann nach jetzigem Stand zum neuen KiTa-Jahr im August 2014 aufgenommen werden. Bewerbungen werden **schon jetzt** über die KiTa-Leitung des Spatzennestes gesammelt. Anfang des neuen Jahres werden sich der Sozial-Ausschuss des Betriebsrates mit HR-Vertretern über Vergabekriterien verständigen. Also, wer einen KiTa-Platz benötigt, sollte mit dem Spatzennest Kontakt aufnehmen.



BASO ist weg

Für viele überraschen veröffentlichte die Gruppe BASO (Siegbert Hufschmidt und Daniel Hillenbrand) Ende September ihre Auflösung nach Ablauf der Amtszeit des Betriebsrates im April 2014.

Noch überraschender aber ist die Erklärung von Siegbert Hufschmidt, sich fortan der Fraktion der IG BCE anzuschließen.

Daniel Hillenbrand erklärte, nicht mehr für den Betriebsrat kandidieren zu wollen, er wird sich auf seine berufliche Karriere konzentrieren.

Wir erinnern uns: seit über 25 Jahren stand Siegbert Hufschmidt als ein Gründungsmitglied der Belegschaftsliste für einen kritischen und oft kontroversen Kurs und scheute auch vor deutlichen Worten gegenüber dem Unternehmen nicht zurück. In der Zeit des Schmusekurses der IG BCE mit dem Unternehmen hatte die Belegschaftsliste kein leichtes Spiel – Gewerkschaftsliste und Unternehmen bekämpften uns gleichermaßen heftig - und das Hand in Hand.

Vor 4 Jahren entschied sich Siegbert Hufschmidt die Belegschaftsliste zu verlassen und mit einer neu gegründeten Gruppe (BASO) für den Betriebsrat zu kandidieren. Neben persönlichen Gründen war ihm der mehr auf Ausgleich ausgerichtete Kurs der Belegschaftsliste nicht mehr genug. Zusätzlich trug er unsere Kandidatur für den

Aufsichtsrat nicht mit.

Bei der letzten Betriebsratswahl in 2010 wählte die Belegschaft die IG BCE als Mehrheit ab.

Belegschaftsliste und BASO hätten die BR-Arbeit gemeinsam grundlegend reformieren können.

Dennoch gab es **keine Mehrheit für einen Wechsel** an der Betriebsrats-

spitze, Willy Beumann blieb Vorsitzender, **weil BASO dies so wollte.**

Und jetzt bekennt sich das BASO-Mitglied Siegbert Hufschmidt wieder offiziell zur IG BCE-Fraktion.

So sehr wir Verständnis dafür haben, dass ein langjähriger Betriebsratskollege 2 Jahre vor seinem erklärten Ruhestand seine Zukunft absichern möchte, bedauern wir seine politische Wende. Denn auch heute noch steht die IG BCE-Fraktion für Co-Management und Schmusekurs - und zeigt wenig Energie, die Interessen der Kollegen zu vertreten, wenn damit ein offener Konflikt zu Tage tritt. Interessen und Sorgen der Beschäftigten haben dort nur dann eine Chance, wenn das Unternehmen vorab Zustimmung signalisiert.

Sie, die Belegschaft, dürfen im Früh-



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine ruhige und erholsame Weihnachtszeit.

Kommen Sie gesund ins neue Jahr!

jahr 2014 entscheiden, wer die Geschicke im Betriebsrat zukünftig gestalten soll. Nutzen Sie die Gelegenheiten, sich ein Bild der kandidierenden Gruppen und Personen zu machen. Fragen Sie unsere Positionen ab und entscheiden Sie selbst, wer Ihnen sympathisch ist.

Es ist Ihre Wahl.

Wir sind die **Belegschaftsliste** Betriebsratswahl 2014



KOLLEGE KARL

