



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 27 - 22.23. Oktober 2014

Das neue Bayer – was bedeutet das?

Fragen wir die BMS-Beschäftigten, so haben sie es seit Jahren erwartet. Obwohl noch im Frühjahr Herr Dekkers alles bemühte, die Geschichten von einem möglichen Verkauf der BMS zurückzuweisen und sich die wirtschaftlichen Eckdaten erholten, hat der Bayervorstand seine Entscheidung gefällt. BMS muss seinen eigenen Weg gehen, Bayer beschränkt sich nur noch auf seine Life Sciences. Die Begründung ist einfach: Derzeit laufen die Geschäfte bei Pflanzenschutz und Pharma super, die Renditen sind hoch. BMS hingegen erreicht aufgrund unverändert hoher Rohstoffkosten und breiter Konkurrenz nur schwache Renditen. Es wird viel Masse bewegt, der Gewinn ist klein. Im Moment.

Es hat auch andere Zeiten gegeben. Bei der Rücknahme von Lipobay taumelte der gesamte Konzern auf ein Rekordminus. Der „behäbige Tanker BMS“ sorgte damals für Stabilität. Es war stets ein Glücksfall, dass sich die verschiedenen Säulen von Bayer gegenseitig helfen konnten und die Bayer AG auf der Höhe balancierten. Jetzt wird die 3. Säule BMS abgespalten.

Und das soll langfristig besser sein?

Es klingt schon vermessen. Der Vorstand stellt fest, dass in Zukunft in allen Bereichen viel investiert werden muss, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und die Position am Markt noch zu stärken. Um die in der Pipeline befindlichen neuen Produkte bei BCS und BHC entwickeln zu können, ist jede Menge Geld nötig. Auch BMS muss weitere Investitionen für die Zukunft tätigen, um am Markt weiter gut dazustehen und zu wachsen. Und für beides zusammen will der Vorstand kein Geld aufbringen: Denn der in LifeScience investierte Euro bringt heute eine ordentliche Rendite, der Euro bei BMS bleibt derzeit allenfalls gleich viel wert.

Jetzt wird begründet, dass ein eigenständiges "MaterialScience" ja viel leichter an Geld kommen könne: der Kapitalmarkt wartet nur so darauf! Tolle Idee. Und dann stimmen die Renditen wieder?

Die Rechnung ist gefährlich: denn sie klappt nur bei 2 unverzichtbaren Annahmen für die verbleibenden Bayerzweige:

1. Die neuen Produkte von Pharma und Pflanzenschutz müssen auch weiterhin boomen und weitere Super-Blockbuster hervorbringen. Kommt ein Flop (und den wünschen wir uns ganz sicher nicht, aber wir kennen alle das hohe Risiko), so kann der tolle LifeScience-Restkonzern straucheln und wird schnell zum lukrativen Übernahmekandidat.

2. Die BMS-Sparte muss Geldgeber finden, die Aktienpakete kaufen und neues Kapital bereitstellen. Wenn dem Bayervorstand die Gewinn-

spanne nicht ausreichte, warum soll dies in einer eigenständigen AG anders und besser bewertet werden? Warum konnte Bayer dafür kein Geld aufnehmen, wenn das doch so vielversprechend ist? Oder ist doch beabsichtigt, den BMS-Zweig meistbietend zu verhöckern?

Der Aufsichtsrat hat mit allen Arbeitnehmervertretern dem Antrag des Vorstandes, die Bayer AG umzustrukturieren, entsprochen. Warum?

Auf den ersten Blick ist das kaum zu glauben. Denn die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sind Betriebsräte und Gewerkschafter, die an das Wohl der Beschäftigten denken sollen. **Um es klar zu sagen: es ist ein Deal, bei dem sich der Magen herumdreht.**

Die Entscheidung des Vorstandes war nicht zu verändern. Ein Aufsichtsrat kann dies zwar, braucht dafür aber eine Mehrheit. Klar war, dass die Vertreter der Anteilseigner das Konzept unterstützen würden.

Klar wurde aber auch, dass im Zweifelsfall die Stimme des Aufsichtsratsvorsitzenden dem Unternehmen die Mehrheit bringen würde.

Und verdeutlicht wurde den Arbeitnehmervertretern, dass bei einer Stützung der Vorstandsideen verschiedene Absicherungen und Zusagen ausgehandelt werden könnten, die in einer Streitsituation nicht so einfach erreichbar wären.

Pokern auf hohem Niveau.

Ist es das wert? (Fortsetzung Seite 2)



Die nächste große Betriebsversammlung wird am 11. November 2014 ab 9:00 Uhr in der Bayer Sporthalle stattfinden.

Und natürlich hoffen wir auf eine gute Beteiligung.

Die Teilversammlungen des Betriebsrates sind informativer und kurzweiliger geworden. Das neue Konzept wird von allen teilnehmenden Beschäftigten gelobt – und wird fortgeführt.

Die große Betriebsversammlung wird ebenfalls ein neues Gesicht bekommen. Lassen Sie sich überraschen – „es ist ja bald Weihnachten...“ Wir wollen die Veranstaltungen des Betriebsrates wieder zu Ereignissen für die Belegschaft machen – und das werden wir mit ihrer/eurer Hilfe auch schaffen.

Fortsetzung Titelseite: Das neue Bayer - was bedeutet das?

Pokern auf hohem Niveau. Ist es das wert?

Wir trauen uns eine schnelle Bewertung der erreichten Zusicherungen nicht zu. Etliche Eckpunkte waren wichtig und wurden erreicht:

- Beschäftigungssicherung und
- Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2020
- Verbesserungen bei Ausbildung und Übernahme.

Einige wichtige Punkte sind nicht ausreichend gelungen. So empfinden wir es als eine Bedrohung von Arbeitsplätzen, wenn Optimierungen des Konzerns ab 2015 untersucht werden sollen, die vermehrtes Outsourcing, Offshoring (=Verlagerungen ins Ausland) oder eine stärkere Nutzung von Shared Service Centern als mögliche Auswirkung bereits benennen.

Dennoch wäre es unklug gewesen, die erreichten Zusicherungen für beide Konzernhälften nicht anzunehmen.

Die Alternative, erst mit Ausgliederung von BMS an Sicherungsmechanismen zu arbeiten und dann ohne ein großes Druckmoment auf bessere Eckpunkte zu hoffen, erschien uns trotz etlicher Bauchschmerzen nicht sinnvoll.

Besondere Situation Wuppertal

Der Standort Wuppertal ist derzeit der einzige, der wächst und kräftig Personal aufbaut. Dies wird auch in den nächsten Jahren so bleiben, die Ausbaupläne bleiben unverändert. Die Forschung und Entwicklung sowie die Produktion werden verstärkt.

Sind wir also überhaupt betroffen?

In Wuppertal arbeiten keine Beschäftigten der BMS. Die KollegInnen der BBS und BTS in Wuppertal arbeiten auch nicht nur für BMS und werden daher voraussichtlich nicht von der

Zuordnung in eine "neue BMS" betroffen sein.

Dennoch werden wir Auswirkungen spüren – wenn auch bei weitem nicht so, wie es an anderen Standorten sein wird.

Unsere Betriebe kaufen vielfach Rohstoffe und Materialien über BMS ein um bessere Mengenrabatte zu bekommen. Schon mittelfristig wird dies sicher problematisch.

Die Untersuchungen über eine bessere Effizienz und einer neuen Struktur von Bayer wird nicht an Wuppertal vorüberziehen. Es wäre völlig verfrüht, hierzu heute Spekulationen abzugeben. Aber Sparstrümpfe gelten überall, das wird sich nicht verhindern lassen.

Und letztlich müssen wir auch berücksichtigen, dass der Personalaufbau in Wuppertal in anderen Standorten zum Abbau führen kann – denn das Unternehmen sagt, der Personalbestand soll bayerweit stabil bleiben.

Wie da noch eine gescheite Entlastung in den fast überall gestressten Arbeitsabläufen realisiert werden kann, wird spannend.

Wie geht es nun weiter?

Die zwischen dem Vorstand und den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat vereinbarten Eckpunkte müssen nun in konkrete Betriebsvereinbarungen rechtsverbindlich übertragen werden. Hierzu wird es in den nächsten Wochen entsprechende Verhandlungen geben.

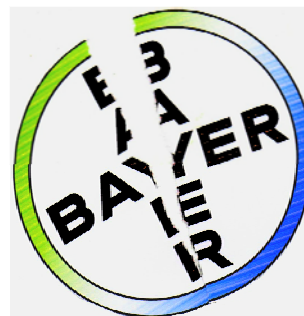
Leider hat der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Thomas de Win die Beteiligung einiger Standorte an diesen Gesprächen abgelehnt: Wuppertal,

Bergkamen, Frankfurt und Knappsack werden (derzeit) nicht beteiligt.

Ein Einspruch unsererseits führte bislang nicht zum Einlenken. Dabei war das gemeinsame Erreichen der Eckpunkte doch ein gutes Zeichen.

Dass Wuppertal mittlerweile nach Leverkusen und Berlin der drittgrößte Standort von Bayer ist, scheint Kollege de Win gerne zu vergessen.

Neben der neu zu formulierenden GBV zur Beschäftigungssicherung müssen Überleitungsvereinbarungen für die Bereiche erstellt werden, die der neuen BMS zugeordnet werden sollen. Zeitgleich müssen die Zuordnungen aller Betroffenen geklärt werden. Wir hoffen und fordern, dass insbesondere bei der Zusortierung der betroffenen Beschäftigten aus BBS und BTS oder der BAG die persönlichen Interessen der KollegInnen erfragt und berücksichtigt werden.



In der verbleibenden Bayer AG sollen alle Strukturen auf den Prüfstand, insbesondere „Servicebereiche“ werden betrachtet. Näheres wird erst ab dem 3. Quartal 2015 klarer.

Wir erwarten, dass die Betriebsräte bereits in der Planungsphase beteiligt

werden und mögliche Auswirkungen mit uns intensiv besprochen werden. Weiteres Outsourcing oder gar Verlagerungen von Tätigkeiten ins Ausland oder Shared Servicecenter sind keine befriedigende Lösungen.

Die spannendste Frage wird sein, welche Bereiche das Unternehmen unter die Überschrift „Servicebereiche“ einordnet.

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

Christine Hanisch,	GDD-GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 2221
Michael Groß,	GDD-GED-DMPK	Geb. 468	Tel. 4266
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Ralf Hochwald,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7345
Petra Löwe,	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Jörg Majewski,	PS-API SC-ELB-CP Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Christian Pieper,	GDD-GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Michael Schmidt- Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker- Straub,	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8623



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

BTS - Rückkehr zur 37,5 Stunden Woche - oder doch nicht?

Die Mitarbeiter(innen) der BTS kehren zum 01.10.2014 wieder zur 37,5 Stunden Woche zurück. Dieser eigentlich erfreuliche Umstand ist von einem neuen Modell der Arbeitsflexibilisierung überschattet.

Am 12.12.2013 wurde durch den Gesamtbetriebsrat eine Rahmen-gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen, in der auf saisonale Schwankungen des Arbeitsanfalls bei der BTS reagiert werden sollte.

Unter anderem ist dort ein **Projektarbeitszeitkonto** vereinbart. Dies beschreibt, dass am Ende eines Quartals alle Zeitsalden, die über 50 Stunden hinausgehen, automatisch in dieses Konto laufen. Zum kollektiven Abbau dieser Zeitsalden können durch den Vorgesetzten ganztägige Zeitausgleiche angeordnet werden.

Diese Vereinbarung ist zwar auch von Elberfelder Vertretern mit abgestimmt worden, allerdings haben wir hier im Werk keine saisonalen Schwankungen.

Aus diesem Grund gab es bislang keine Notwendigkeit die örtliche GLAZ-Vereinbarung anzupassen. Im Weiteren ist im September vom Gesamtbetriebsrat eine Ergänzungs-

vereinbarung zu dieser Rahmen-GBV abgeschlossen worden, die vorsieht, dass **Planarbeitszeitänderungen** festgelegt werden.

Was heißt das?

Die Wochenarbeitszeit wird unternehmensgesteuert für bestimmte Zeiträume auf 40 Std. pro Woche festgelegt. Dies soll im Mai/Juni und von September bis Dezember so sein.



Flexibel !!

Als Ausgleich dazu werden Tage zum kollektiven Abbau in einem sogenannten PAZ-Kalender (Projektarbeitszeitkonto) festgelegt, z.B.

Brückentage, Weihnachtsstillstand, ruhige Zeiten im Januar.... Dies entscheidet der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat.

Wir haben für den Standort Elberfeld diese Ergänzung abgelehnt.

Arbeitszeitfragen sind örtliche Materie. Wir wollen uns nicht ein Modell überstülpen lassen, welches für den hiesigen Standort nicht notwendig ist. **Unsere Gleitzeitmöglichkeiten bieten ausreichend Spielraum, zwingende Regeln zur persönlichen Einschränkung wollen wir nicht.**



„Schwester, ich bin krank! Ich muss einen Arzt sehen!“

Neue Regelung für das Vorschlagswesen

Aufgrund zweier alten, nicht einheitlichen Vereinbarungen zum Vorschlagswesen (Bayer und Alt-Schering) arbeitet die Kommission „Bayer Ideen Pool“ des Gesamtbetriebsrates zur Zeit mit der Personalleitung an einer Vereinheitlichung, die für alle Werke gelten soll. Basis sind Teile aus den einzelnen bestehenden Regelungen.

In diesem Zusammenhang werden auch die Prämienzahlungen an die aktuellen Gegebenheiten angepasst. Darüber hinaus soll die Option der elektronischen Einreichung von Vorschlägen eingerichtet werden, dies ist bislang nur in Bergkamen und Berlin möglich.

Die Vereinbarung soll bis Ende 2014 unter Dach und Fach sein, die technische Umsetzung wird voraussichtlich nicht vor Ende des ersten Quartals 2015 erfolgen.



Der Blaumilchkanal im Werk an der Wupper ?

Der Neubau von PH 8 gestaltet sich wohl etwas schwieriger als gedacht. Aufgrund fehlender Koordination und schlechter Absprache bei der Rohrleitungsverlegung kommt es zu Verzögerung von mehreren Monaten.

Bei der Planung und Vergabe der Rohrleitungsverlegung sind mehrere Firmen beteiligt, die unabhängig voneinander "gewirkt" haben. Das führte dazu, dass sich verschiedene Rohrleitungen kreuzen. Das kommt in den Betrieben durchaus schon mal vor - allerdings nicht auf der gleichen Höhe.

Solche Fehlplanungen führen jetzt zu einer Verzögerung der Fertigstellung von ca. 6 Monaten und zu einer Verteuerung des Projektes.

Aber warum soll es uns anders gehen als den Berlinern mit ihrem Flughafen, oder den Hamburgern mit ihrer Elb-Philharmonie?

Freihandelsabkommen TTIP

Hoch schlagen die Wellen der Begeisterung in Berlin, Brüssel und Washington; nicht nur Regierungsrepräsentanten der USA und der EU jubeln, auch die Vertreter von Wirtschaftsverbänden auf beiden Seiten des Atlantiks reiben sich die Hände: Die Karten in der globalen Wirtschaft werden neu gemischt.

Anfang Juli wurde die erste Verhandlungsrunde zur größte Freihandelszone der Welt eingeläutet, zwei weitere Runden folgen noch bis Ende des Jahres. 2015 soll das Abkommen in Kraft treten. Unter dem **Decknamen TTIP** wird eine „**Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft**“ angestrebt.

- Für **Investitionen** soll "das höchste Liberalisierungs- und Investitionsschutzniveau" erreicht werden. Konzerne sollen gegen Staaten klagen können, wenn sie durch politische Maßnahmen ihre Gewinnaussichten bedroht sehen.

- Das **öffentliche Beschaffungswesen** soll auf allen Ebenen geöffnet werden. Soziale und ökologische Aspekte könnten dann nur noch sehr eingeschränkt bei der Auftragsvergabe berücksichtigt werden.

- Der schwache **ArbeitnehmerInnen-Schutz** in den USA, der sich beispielsweise in der Nicht-Unterzeichnung zentraler globaler Standards (ILO-Normen) widerspiegelt, könnte zu



Getreu der Strategie für ein global wettbewerbsfähiges Europa beharrt die EU auf dem Wachstumsdogma und ruft nach noch mehr Handelsströmen, mehr Liberalisierung und Deregulierung im Interesse von Unternehmen.

Mit TTIP setzt die EU-Kommission erneut auf **Geheimverhandlungen** unter weitgehendem Ausschluss der Öffentlichkeit und der Parlamente. Die Öffentlichkeit darf sich lediglich aus durchgesickerten Papieren, wie dem "geleakten" Verhandlungsmandat der EU-Kommission informieren.

Deshalb fordern z.B. Attac und viele kritische Geister zunehmend:

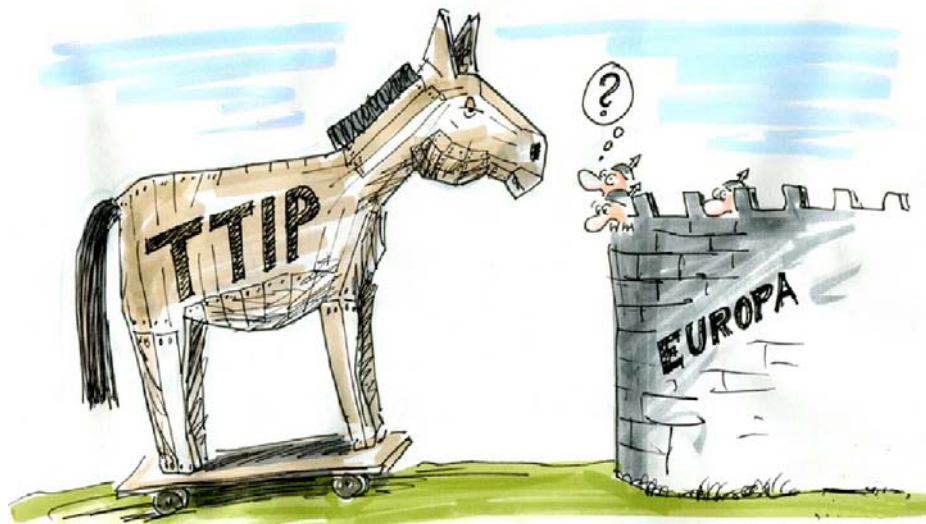
Transparenz statt Geheimdiplomatie: Die TTIP-Verhandlungen müssen auf ein demokratisches Fundament gestellt und die Verhandlungsergebnisse veröffentlicht werden.

Stopp der "Global Europe"- Strategie: Die EU-Kommission muss ihre Wirtschaftspolitik an den Bedürfnissen der Menschen und nicht weiterhin nur an den Interessen der Konzerne ausrichten.

Keine privilegierte Klagerechte für Konzerne: grundlegende Prinzipien des Rechtsstaates müssen Vorrang vor den Profitinteressen von Investoren haben.

Deshalb können auch Sie helfen: **TTIP stoppen!** Eine europaweite Unterschriftenaktion finden Sie unter: <https://www.compact.de>

Die Belegschaftsliste diskutiert mit Aktivisten und Experten:
am 28.10.2014
ab 17:00 Uhr im Nudeltöpfchen,
Wpt.- Sonnborn.



Karten auf den Tisch!

Auf dem Verhandlungstisch liegt der „größte bilaterale Handelsdeal“ aller Zeiten. Bereits jetzt erwirtschaften die EU und die USA gemeinsam fast die Hälfte des globalen Bruttoinlandsproduktes (47 %). Es geht also um nicht weniger als die größte Freihandelszone der Welt.

Auf den Verhandlungstisch kommt alles: Finanzmarktregeln, Arbeitnehmerrechte, Umweltstandards und vieles mehr. Der Fantasie ob der möglichen Folgen sind daher kaum Grenzen gesetzt:

- **Zölle** im transatlantischen Handel mit industriellen und landwirtschaftlichen Erzeugnissen sollen möglichst vollständig abgebaut werden.

- **Dienstleistungssektoren** sollen möglichst weit geöffnet werden. U.a. steht der weitere Abbau von Finanzmarktregeln auf der Agenda.

einer Aushöhlung gewerkschaftlicher Einflussmöglichkeiten in der EU führen.

- Ein umfassender **Schutz geistigen Eigentums** könnte den Zugang zu Wissen exklusiver machen und den Einfluss von Banken und Konzernen auf Bildung und Wissenschaft erhöhen.

- Im Bereich der **öffentlichen Daseinsvorsorge** (Wasser, Bildung, Gesundheit etc.) könnte es zu einer Privatisierungswelle kommen – zu erwarten wären steigende Preise und sinkende Qualität.

TTIP - ein ehrgeiziges Abkommen des 21. Jahrhunderts?

Der Glaube, dass Konkurrenz und ständiges Wirtschaftswachstum den Wohlstand steigern und gesellschaftliche Probleme lösen könne, beherrscht das Denken der Regierenden.

Neue KITA eröffnet

Welche Freude: Der Neubau der KITA „Spatzennest“ ist fertig und mit viel Prominenz eröffnet worden.

Was sich gut anhört hat aber leider auch einen Beigeschmack.

Wer meint, dass er nun auf jeden Fall einen KITA-Platz für sein Kind bekommt, hat sich geirrt. Für das nächste Aufnahmedatum nach den Sommerferien 2015 standen nur 2 Plätze für 2- bis unter 3-jährige und 1 Platz für 1- bis unter 2-jährige Kinder zur Verfügung.

Der Bedarf ist natürlich viel höher. Für Kinder von 4 Monaten bis 1 Jahr stehen noch 2 Plätze (Stand September) zur Verfügung. Diese Kinder sind ja auch zum Teil noch nicht geboren. Der Anbau in der KITA „Stoppelhopper“ (Eddastraße) ist nun auch fertig.



In dem Anbau befinden sich unter anderem eine neue Küche und ein Turnraum. Die Gruppenräume sind renoviert worden. Durch diesen Anbau ist der Fortbestand der KiTa gesichert worden. Bayer hat sich durch die Finanzierung des Anbaus zusätzliche Betreuungsplätze gesichert.

All diese Bemühungen reichen langfristig bei weitem nicht aus, den Bedarf an Kinderbetreuung annähernd zu regeln.

Wer sein Kind nach einer einjährigen Elternzeit in eine KiTa geben möchte oder wer sein Kind in den ersten drei

Lebensjahren von einer Tagesmutter betreuen lässt und anschließend ein Betreuungsplatz in der KiTa braucht, hat derzeit schlechte Karten, einen Platz zu bekommen.

Hier ist der Arbeitgeber gefragt, Alternativen zu schaffen. Dass es einen hohen Bedarf an Kinderbetreuung gibt, haben Umfragen aus den Jahren 2011 und 2012 gezeigt.

Es ist dringend erforderlich, den weiteren Ausbau der KITA „Spatzennest“ voranzutreiben, damit in der nächsten Zeit mehr Plätze für Kinder der Kollegen und Kolleginnen zur Verfügung gestellt werden können.

Derzeit wird der Einfahrtbereich der KITA Stoppelhopper in den Birken noch gestaltet, auch ein Bürgersteig fehlt. Wir hoffen, dass dies noch vor dem ersten Schnee fertig gestellt werden kann.

Gleichzeitig bitten wir alle Autofahrer, die Geschwindigkeitsbegrenzung in diesem Bereich zu beachten und besonders auf die Kinder zu achten.



Umkleidezeit endlich bezahlen

Der Betriebsrat hat der Wuppertaler Personalabteilung eine Verhandlungskommission benannt, die endlich klären soll, für wen die Umkleidezeit als Arbeitszeit vergütet wird. Bekanntlich wurde im Frühjahr in einem Leverkusener Pharma-Betrieb der Anspruch vereinbart.

Wir wollen, dass alle Beschäftigten, die eine bestimmte Arbeits- oder Schutzkleidung tragen müssen, die Umkleidezeit vergütet bekommen. Hinzu kommt die zum Teil erhebliche Wegezeit.

Ein Kriterium ist für uns die Beschreibung in der Gefährdungsanalyse. Wird dort eine bestimmte Kleidung benannt, sind die Kriterien für uns gegeben.

Zu klären ist, **wie** eine Vergütung stattfindet. In Bereichen mit Gleitender Arbeitszeit ist eine Zeiter-

fassung vor dem Umkleiden einfach, in Schichtbereichen müssen Alternativen geboten werden.

Eine wahlweise freiwillige Möglichkeit zur Einbringung ins Langzeitkonto ist denkbar, eine Vergütung nur über das Langzeitkonto wird von vielen KollegInnen abgelehnt.

Gerne nehmen wir eure/ihre Anregungen entgegen.

Passende Arbeitskleidung = Arbeitszeit!



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wuppertal,
BLZ 33040001,
Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

*Wir sind die **Belegschaftsliste***



Neuwahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung

Am 13.11.2014 findet die Wahl der Jugendvertretung als Urnenwahl statt. Aktuell stellen sich 17 Kandidaten zur Wahl. Viel Erfolg bei Eurer Kandidatur!

Wahl der Schwerbehindertenvertretung:

Im November findet die Wahl der Schwerbehinderten-Vertrauensleute als Briefwahl statt.

Pflegefall in der Familie – Infotag von FamPlus

Am 22.10.2014 informiert ein Expertenteam des Anbieters „famPlus“ über Angebote zur Hilfestellung im Rahmen des von Bayer aufgelegten Programms *Bayer Family Care*.

Was genau sich dahinter verbirgt und welche Möglichkeiten die Kooperation bietet, versuchen wir darzustellen.

Wenn ein Angehöriger plötzlich zum Pflegefall wird, müssen sehr schnell Hilfestellungen möglich sein. Niemand wird über Nacht Experte und kennt alle Möglichkeiten der Inanspruchnahme von Hilfen.

Das soll nun die externe Kooperation mit „famPlus“ verbessern.

Telefonisch oder per Mail sind Tipps und praktische Unterstützung zu bekommen. Dies umfasst in erster Linie eine umfassende Beratung über alle Möglichkeiten der Hilfestellung:

Inanspruchnahme von Pflegezeiten, Ansprüche auf bezahlte oder unbezahlte Freistellungen, Tipps zu Regelungen bei den zuständigen Ämtern oder Pflegeeinrichtungen oder Ver-



mittlung von konkreten Betreuungen. **Einhergehen muss die Hilfestellung der Personalabteilungen.** Denn schnelle Hilfe bedeutet auch,

die bayer-internen Hürden für die betroffenen KollegInnen möglichst unbürokratisch zu überwinden sind.

Hieran allerdings hapert es noch: Insbesondere im Forschungszentrum muss die HR-Leitung die Bedeutung von „Hilfestellung“ noch verinnerlichen.

Wir sollten die Chance nutzen, die Prozesse schnellstens gemeinsam zu verbessern.

Zuerst brauchen die Menschen Hilfe, und dann passen wir die Regeln den Notwendigkeiten an.

Mittwoch, 22. Oktober 2014

Forschungszentrum Aprath:

09:00 bis 10:00 Uhr Stand vor der Kantine

10:00 bis 11:00 Uhr Vortrag im Hörsaal (Geb 459)

Werk Elberfeld:

11:45 bis 13:30 Uhr Stand vor der Kantine (unten vor der Rolltreppe)

12:00 bis 13:00 Uhr Vortrag im Konferenzraum (Geb. 308, 1.OG –Friedrich-Ebert-Straße 360, unter dem Speisesaal)

Arbeitnehmerdatenschutz

Wie weit darf der Arbeitgeber seine Beschäftigten überwachen und wo sind die Grenzen?

Videoüberwachung, Alkoholtests, Taschendurchsuchungen - Beschäftigte stehen immer stärker unter Beobachtung. Doch längst nicht alle Maßnahmen des Arbeitgebers sind erlaubt.

Einige wichtige Fragen und Antworten zum Arbeitnehmerdatenschutz.

Darf kontrolliert werden, wann ich morgens das Gebäude betrete oder abends vom Parkplatz fahre?

Nein, das ist unzulässig. Das ist eine Datenerhebung, für die es keine Rechtfertigung gibt.

Dürfen Mitarbeiter im Dienst videoüberwacht werden?

Grundsätzlich nicht. Allenfalls bei schwerwiegenden Gründen für die betriebliche Sicherheit kann bei konkretem Verdacht eine Videoüberwachung als letztes Mittel zulässig erscheinen. Ohne Information und Erlaubnis des Betriebsrates geht das nicht.

Sind Alkoholtests erlaubt?

Das ist rechtlich strittig: In besonderen Fällen – zum Beispiel wenn es um Arbeitssicherheit geht - werden Alkoholtests für zulässig gehalten. Sie dürfen jedoch nicht lediglich dazu durchgeführt werden, kündigungsrelevante Informationen zu erhalten.

Darf die Firma Taschen durchsuchen, wenn ich das Betriebsgelände verlasse?

Unsere Arbeitsordnung erlaubt die Taschenkontrolle. Es gibt dennoch

Bedingungen: - Es werden alle ArbeitnehmerInnen gleich behandelt. Wird nicht durchgängig „gefilit“, so muss das Zufalls- und Stichprobenprinzip eingehalten werden. Sie können auf Hinzuziehung eines Betriebsrates (ihres Vertrauens) bestehen. - „Filzzeit“ ist Arbeitszeit!

Darf mein Arbeitgeber feststellen, wann und wie lange ich in die Kantine gehe?

Nein – die Frage darf nicht mit der Arbeitszeiterfassung verwechselt werden. Es handelt sich um unnötige und unzulässige Datenerhebung.

Darf er überprüfen, was ich in der Kantine esse?

Nein – das ist Privatsache.

Darf eine Personalabteilung einen oder eine BewerberIn "googeln"?

Nein, das verstößt gegen den im Bundesdatenschutzgesetz verankerten Grundsatz der offenen Direkterhebung.

Darf mein Chef überprüfen, wen ich anrufe? Dürfen Gespräche am Arbeitsplatz abgehört werden?

Nein, weil das Fernsprechgeheimnis nach Artikel 10 Grundgesetz ge-

schützt ist. Ausnahme: Es besteht zum Beispiel der konkrete Verdacht, dass der/die ArbeitnehmerIn vom Telefon aus einen Terroranschlag oder eine vergleichbare Straftat vorbereitet. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind dabei zu beachten.

Darf der Chef feststellen, wie lange ich telefoniere?

Es dürfen lediglich Daten zur Abrechnung des Telefonanschlusses erfasst werden. Vereinbart ist bei Bayer, dass dies nicht ausgewertet wird.

Darf mein Chef kontrollieren, welche Webseiten ich von meinem Firmencomputer aufrufe?

Wenn eine Flatrate ins Internet besteht, die Kostenkontrolle also kein Argument ist, dann nein. Will der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets verhindern, kann er Filter oder Zugangssperren einbauen.

Dürfen E-Mails mitgelesen werden?

Nein. E-Mail-Korrespondenz ist von der Privatsphäre mit Telefongesprächen vergleichbar.