



Belegschaftsinfo

Nr. 168; 27. Oktober 2005

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Beurteilung abgeschafft, Bonus-Modell lebt auf

Mit einem überraschenden Ergebnis endeten Ende September 2005 die langwierigen Verhandlungen zu einer Erneuerung der „variablen Einmal Komponente Tarif, VEKT“: Das Beurteilungssystem wird ab sofort gestrichen, die Beteiligung am Unternehmenserfolg wird wieder mit einer Einmalzahlung honoriert, die dem alten Bonus gleicht.

Die Regelungen zur jährlichen Beurteilung waren in der bisherigen Vereinbarung zur VEKT verankert. Diese galt nur bis zum 31.12.2004. Die neuerliche Vereinbarung zur „variablen Einmalzahlung (VEZ)“ sieht keine Beurteilungsregeln vor. Dies bedeutet, dass auch keine jährlichen Beurteilungen in der bisherigen Form erfolgen. Die jährlichen Führungsgespräche, in denen persönliche Ziele beschrieben und die Leistungen des vergangenen Jahres bewertet werden, bleiben nach wie vor erhalten. Auf die Höhe der neuen VEZ haben diese Aussagen zunächst keine Auswirkungen.

Streichung möglich

Im Einzelfall kann ein Vorgesetzter bei einer deutlich unter der Erwartung liegenden Gesamtleistung eines Mitarbeiters den Ausschluss von der neuen VEZ beantragen. Hierzu muss er den Mitarbeiter rechtzeitig auf seine Leistungsmängel hingewiesen haben und dies u.a. auch dem Betriebsrat zur Kenntnis bringen. Ob dies eine Hintertüre für mögliche „Nasenfaktoren“ wird, werden wir kritisch beobachten.

Alle Beschäftigten eines Teilkonzerns erhalten den gleichen Prozentsatz der VEZ. Die Summe ist abhängig vom eigenen Tarifentgelt, der Zielerreichung des Konzerns (zu 40%) und des Teilkonzerns (zu 60%) sowie dem VEZ-Faktor, der für BHC bis zum Jahre 2007 mit 6%

festgelegt wurde. Die Zielerreichungsgrade legt der Konzern am Ende des 1. Quartals eines Jahres fest, dann wird auch ermittelt, in welchem Maße die Ziele des Vorjahres erreicht wurden.

Für die KollegInnen des Teilkonzerns BIS wurde bereits eine verminderte Ausschüttung von 5 % für das Jahr 2005 vereinbart, Regelungen ab 2006 müssen für BIS erst noch verhandelt werden.

Gemäß der Standortsicherungsvereinbarung III wird für derzeit nicht beschäftigten KollegInnen des Pools „bedarfsgerechte Einsätze“ analog der bisherigen Regelung ein Solidarbeitrag von maximal 10% abgezogen.

(Den Text der Vereinbarungen können Sie auf unserer Homepage unter www.belegschaftsliste.de erhalten.)

Unsere Wertung

Eine Abkopplung von oft zweifelhaften Beurteilungen ist eindeutig positiv.

Eine Verschlechterung ist die weitere Reduzierung des Geld-Topfes. Der Holding-Vorstand steuert mit der Festlegung der Zielerreichungsgrade maßgeblich den Geldtopf. Die vom Gesamtbetriebsrat jetzt unterschriebene Vereinbarung liegt erneut 25% unter den ursprünglichen Forderungen. Aufgrund der Unruhe durch Personalabbaumaßnahmen in nahezu allen Bereichen des Unternehmens hat sich der Konzern nicht getraut, einen weiteren Konflikt auszufechten. Die unterzeichnete Vereinbarung kann zum 31.12.2007 gekündigt werden, zufällig (?) zeitgleich zum Auslauf der Standortvereinbarung...

Werkschutz:

Die Absonderlichkeiten nehmen zu

Die Frage muss erlaubt sein: Will die Werkschutzleitung die eigene Abteilung öffentlich blamieren und damit eine Zerschlagung und anschließende Fremdvergabe provozieren?

Dies ist sicherlich ein schwerer Vorwurf, doch andere logische Erklärungen fallen uns zu den weiteren Ereignissen innerhalb des Werkschutzes beim besten Willen nicht ein. Die Werkschutzführung mit den Herren Engels und Daniel und Helfershelfern sorgen für zunehmende Verstimmung.

Die eigenen Kollegen werden überwacht und minutiös kontrolliert. Die Werkschutzkollegen schildern den Eindruck, dass die Eigenkontrolle mittlerweile wohl mehr Umfang einnimmt als die originäre Werkschutzfähigkeit. Wenn die Lei-

tung die Kontrolle der Kontrolle kontrolliert und sich daraus eine Fragestellung ergibt, so wird der Werkschutzmitarbeiter vor ein Tribunal aus Ermittlungsdienst und Chef geladen und der Dokumentenfälschung bezichtigt. Denn der Leiter des Ermittlungsdienstes Hr. Daniel (sein Motto: „Nur ein gehasster Werkschützer ist auch ein guter Werkschützer...“) erweckt den Eindruck, dass jeder Mitarbeiter schuldig ist – bis das Gegenteil bewiesen ist. Diese Praxis unterscheidet sich



Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

vom deutschen Rechtssystem: Eigentlich gilt: Unschuldig ist jeder solange, bis das Gegenteil bewiesen ist. Bei allen Gerichtsverfahren der letzten Monate, bei denen Ermittlungen und Schlussfolgerungen des Werkschutzes eine Rolle spielten, präsentierte sich die Abteilungsleitung miserabel. Das Wuppertaler Arbeitsgericht schüttelte ständig den Kopf und rügte die Methoden von Engels, Daniel und Co. – und dies unserer Auffassung nach völlig zu Recht.

Dass die Werkschutzführung daraus nicht lernen will und nach dem Motto „Weiter so!“ verfährt, muss die Alarmglocken läuten lassen. Wir haben nämlich **kein** Interesse daran, die Abteilung Werkschutz und damit die dort beschäftigten KollegInnen in ein solch schlechtes Licht zu stellen. Mit welcher Zielrichtung die Herren Engels und Daniel ihr Image demolieren, bleibt uns verschlossen.

Der Wunsch von F&E-Chef Prof. Hartwig, dass sich bei BHC alle Beschäftigten wieder richtig wohl fühlen sollen, scheint sich bis jetzt auf jeden Fall nicht bis zur Werkschutzspitze herumgesprochen zu haben. Wir fordern die vorgesetzte Produktions- und Werksleitung auf, sich schnellstens für eine sachgerechte und ruhi-

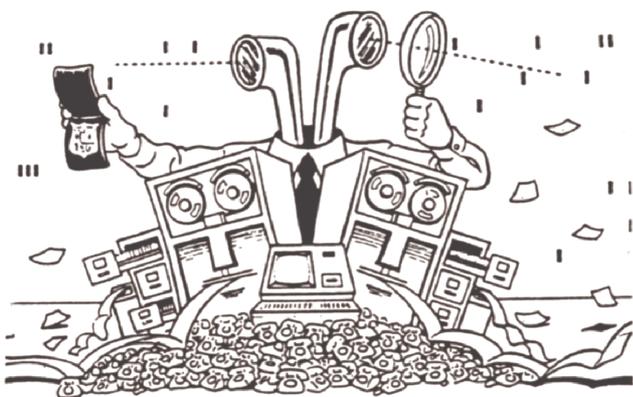


ge Führung der Abteilung Werkschutz einzusetzen. Andauernde Querelen beim Werkschutz dienen nicht der Sicherheit (der Arbeitsplätze). Eine

Fremdvergabe der Sicherheitsaufgaben ist allerdings eine noch schlechtere Option.

Werkschutz:

Kontrolle als Weltanschauung ...



Betriebliche Vertrauensleute sind neu gewählt

Bei BHC in Wuppertal wurden in den letzten Monaten 56 Vertrauensleute flächendeckend in 38 Wahlkreisen gewählt, lediglich für Geb. 431 fand sich kein Kandidat.

Im Oktober / November finden erste Seminare statt, wo unter anderem die Aufgaben, Rechte und Pflichten der Vertrauensleute aber auch weitere betriebsinterne Themen besprochen werden.

In Zeiten, in denen BHC Arbeitsplätze abbaut, kommen verstärkt Aufgaben auf die Vertrauensleute zu. Sie sind aufgefordert, mit den Beschäftigten deren

Wünsche und Vorstellungen gegenüber Vorgesetzten, Personalabteilung und Betriebsrat zu vertreten. Sie sollen Informationen, die bei regelmäßigen Vertrauensleutebesprechungen gegeben werden, an die Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich weitergeben und diskutieren.

Die Personalleitung nutzt die Vertrauensleute regelmäßig, um ihre Unternehmensphilosophie den Beschäftigten „unterzujubeln“ oder kritische Berichterstattung aus Unternehmens - Sicht zu kommentieren.

Ausbildungsplatz – Pakt gescheitert

Man muss schon Politiker oder absolut blauäugig sein, um bei 28.000 Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen und nicht finden, von einem Erfolg des Ausbildungs paktes zu sprechen.

Der DGB kritisiert, dass rund 150.000 Jugendlichen, die sich wegen Aussichtslosigkeit erst gar nicht mehr um einen Ausbildungsplatz bemühen, nicht mehr mitgezählt würden.

Unternehmerfreundliche Politiker wie Clement, Schröder und Co hatten eine gesetzlich verankerte Ausbildungsplatzabgabe abgelehnt und stattdessen auf eine Wirkung von sozialpartnerschaftlichen Absprachen mit Industrie und Handel gehofft.

Diese Hoffnungen und die Zukunft unserer Kinder gehen dabei Jahr für Jahr baden, da die Unternehmen – wie auch Bayer – seinen volkswirtschaftlichen Verpflichtungen nicht nachkommt.

Dazu passt ein Umfrageergebnis im Mai 2005 des Sozialverbandes Deutschland (SoVD): **Glauben Sie, dass die Industrie "Soziale Verantwortung" ernst nimmt?**

JA: 6% NEIN: 94%

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, PH-PS-QA Global HSE, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-PS ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816
Ralf Hochwald, PH-PS ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-PS ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Beatrix Sassermann, PH-R&D-PRR, Geb.402, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R&D-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Erste Ersatzmitglieder:
Hildburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 4562
Michael Groß, PH-R&D-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Die Bundestagswahl ist geschafft. Die Betriebsratswahl kommt.

Im März/April 2006 sind die meisten Beschäftigten aufgerufen, ihren Betriebsrat neu zu wählen. Die 4-jährige Amtszeit des aktuellen Gremiums in Elberfeld endet am 18.4.2006.

Aufgrund der verschiedenen Ungeheimheiten bei der letzten Wahl hat die Belegschaftsliste nach Auswertung von Erfahrungen auch aus anderen Betrieben Vorschläge erarbeitet, die den gesamten Verlauf der Wahl, von der Stimmabgabe bis zur Auszählung, transparent und „wasserdicht“ machen. Dazu gehört insbesondere der Eingang und die Behandlung der Briefwahlstimmen.

Wir denken, es liegt im Interesse aller an der Wahl Beteiligten, dass es keinen Bereich im Wahlablauf gibt, wo die Personalabteilung oder Vertreter nur einer Kandidatenliste die Kontrolle über die Wahlumschläge haben.

Vorschläge zum sicheren, fairen Wahlablauf

Wir werden in dem zu bildenden Wahlvorstand unsere Vorschläge frühzeitig einbringen. Sinnvoll erscheint uns unter anderem die Erfahrung der letzten Wahlen, es den Wählern möglichst zu ermöglichen, ihre Stimme persönlich in einem Wahllokal abzugeben. Eine Briefwahl darf nicht künstlich aufgebaut werden - die Manipulationsgefahr ist bei Abstimmungen im Wahllokal am Geringsten.

Wir hoffen, dass alle kandidierenden Personen und Gruppierungen sich an dieser konstruktiven Ver-

besserung beteiligen werden. Wir werden alle Anregungen und die daraus folgenden organisatorischen Entscheidungen veröffentlichen. Die Belegschaft soll beurteilen können, ob alle Möglichkeiten zu einer fairen Wahl genutzt werden.

Und die inhaltliche Betriebsratsarbeit?

So wie das Wahlverfahren muss der Wähler natürlich und in erster Linie auch die Arbeit der vergangenen Jahre des Betriebsrates bewerten können, und daraus seine (Wahl-) Schlüsse ziehen.

Auch hier denken wir, dass die Mitarbeiter das zögerliche bis ablehnende Verhalten der Betriebsratsmehrheit zu den Vorstellungen und Wünschen der Mitarbeiter im gesamten Rebound – Ablauf selber und richtig bewerten werden.

Oder das vollkommen unverständlich defensive Verhalten zur Ausgliederung der Werksfeuerwehr, zum Abbau der Hauptwerkstätten und ihrer speziellen Bereiche, dem Abbau von Fort- und Weiterbildung.

In den letzten dreieinhalb Jahren ist leider nichts in Wuppertal von dem angekommen, was vor der Wahl vollmundig versprochen wurde. Die IG BCE und ihre Juniorpartner im Betriebsrat haben jegliche Offensive, jegliche aktive Einbeziehung von Beschäftigten in dieser Zeit vermissen lassen.

Das muss und soll sich ändern. Der Betriebsrat braucht die aktive Unterstützung der Belegschaft. Der Betriebsrat braucht das Wissen der Beschäftigten, die aktive Verbindung zu den Kolleginnen und Kollegen.



LOGINventory erfasst alle Rechner im Forschungszentrum

Seit einigen Wochen werden alle Rechner von R&D monatlich gescannt, in Gebäude 402 und 470 sogar alle zwei Tage. Jeder sollte darüber vom IT-Koordinator informiert werden, spätestens zwei Tage vor dem Scan.

Mit der eingesetzten Software LOGINventory sollen die Rechner und die auf ihnen installierten Programmen erfasst und katalogisiert werden. Damit soll z. B. der Ein-

satz von nicht lizenzierter Software vermieden werden.

Die erfassten Daten werden vertraulich behandelt und dürfen vom IT-Koordinator nicht weitergegeben werden. Dieser bespricht mit dem PC-Nutzer das Vorgehen bei Erfassung von nicht lizenzierter Software, Löschen oder Lizenzkauf.

Nach einem dreimonatigem Probezeitraum wird geprüft, ob der

zweitägige Scan in Gebäude 402 und 470 benötigt wird.

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

Time Tracking - Zeitverfolgung

In diesen Wochen werden die Vorbereitungen für die Einführung eines Systems zum Time Tracking getroffen. Die MitarbeiterInnen in Forschung und Entwicklung müssen zukünftig ihre Arbeitsschritte im EDV-System *Timesheets* mindestens stundengenau aufzeichnen. Die Institutsleiter kündigen die Zeitverfolgung an und betonen, dass der Betriebsrat dem zugestimmt habe.

Vorabgenehmigung

Wir Betriebsräte der Belegschaftsliste waren darüber verblüfft, da es weder eine nennenswerte Information, noch eine Diskussion, geschweige denn eine Zustimmung zu diesem System im Elberfelder Betriebsrat gegeben hatte. Nachforschungen haben ergeben, dass, obwohl in übergroßer Mehrheit Mitarbeiter bei PH-R&D in Elberfeld betroffen sind, die Angelegenheit zur Gesamtbetriebsratsmaterie erklärt wurde. Dort (in Leverkusen) wurde die Sache vom scheidenden Sprecher einer Kommission ohne eine schriftliche Vereinbarung „vorabgenehmigt“. Sowohl das Raushalten des Elberfelder Betriebsrates als auch die Vorabgenehmigung ohne Vereinbarung sind aus unserer Sicht ein untragbares Verfahren. Wir haben im Betriebsrat eine ausführliche Information gefordert.

Da uns keine Detailinformationen vorliegen, können wir das Ausmaß der Kontrolle über die Mitarbeiter noch nicht abschließend beurteilen. Durch die Aufzeichnung im Stundentakt befürchten wir allerdings eine Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Das Ganze diene nur der

Projektanrechnung, heißt es. Dafür bräuchte man aber nicht die Erfassung von einzelnen Tätigkeiten wie z.B. Tiere füttern.

Ohne Personenbezug alles Paletti?

In der jetzt beginnenden Diskussion wird gesagt, dass ein Bezug zwischen Mitarbeiter und der für die Aufgabe verbrauchten Zeit nur auf Abteilungsebene gegeben sei. Für Auswertungen auf höherer Ebene seien die Daten anonymisiert. Dort sind allerdings kollektive Soll- und Ist-Abgleiche möglich, die z.B. Grundlage für sogenannte Benchmarkings sind. Das sind Vergleiche zwischen Abteilungen an verschiedenen Standorten einer Firma, oder zwischen ähnlichen Bereichen verschiedener Firmen. Diese werden zu strategischen Entscheidungen wie Rebounds und Standortwahl herangezogen, und führen in der Regel zu Personalabbau. Außerdem kann man die durch das System hergestellte Transparenz als Zeichen nehmen, dass der „Umbau“ des Konzerns noch lange nicht abgeschlossen ist, sondern Daten für die nächste strategische Entscheidung gesammelt werden.

Wer glaubt, sich durch „geschicktes“ Eintragen persönlich aus der Affäre ziehen zu können, hat sich getäuscht. „Unproduktive“ Zeiten als Tätigkeiten eingegeben, erhöhen die Ar-

beitszeit pro Projekt der Abteilung. Und das kommt als Boomerang auf die Leute zurück.

Arbeitsdruck zu hoch!

Wir wissen, dass es vor allem in Dienstleistungsbereichen schon länger eine Aufschreibung von Tätigkeiten gibt, und dass einige KollegInnen daran gewöhnt sind. Wenn es das schon gibt, warum dann die Neuerung? Wir glauben, dass das System zu weiteren Effizienzsteigerung und zur Zunahme des Arbeitsdrucks führt. Wir wissen, dass in vielen Bereichen die Kolleginnen und Kollegen schon an der Grenze ihrer Belastbarkeit arbeiten. Manche haben diese Grenze auch schon überschritten und werden krank oder sind unglücklich.

Falls Sie zu denen gehören, die sich zu sehr unter Druck sehen, sprechen Sie uns an, damit Sie aus der Vereinzelung Ihres Schicksals heraus kommen, und wir an einer Lösung in Zusammenarbeit mit Ihnen arbeiten können.



PRR: Arbeitszeitangebote abgelehnt !

Wie zuvor schon in anderen Bereichen hatte der Betriebsrat die Beschäftigten der produktbegleitenden Forschung (PRR) gebeten, über individuelle Arbeitszeitverkürzungen nachzudenken, um die so eingebrachte Zeit für KollegInnen der Freistellungslisten als „Rettung“ einzusetzen.

Dieser Idee sind auch einige KollegInnen gefolgt. Rechnerisch wäre ca. eine halbe Stelle zu besetzen,

nach Betriebsratsmeinung auch durchaus realistisch, da die eingebrachten Stunden aus einem definierten Arbeitsbereich stammen.

Doch PRR-Leiter Ziegelbauer und Personalleitung lehnen ab: aus betrieblichen Gründen sei eine Umsetzung nicht möglich.

Dies ist für uns unakzeptabel und blamabel zugleich. Wenn sich schon KollegInnen bereit erklären, Arbeitszeit zu reduzieren, ist es eine mora-

lische Pflicht alles zu tun, diese Angebote zu nutzen. Es befinden sich noch immer viele qualifizierte Beschäftigte ohne festen unbefristeten Job im Pool. Diese Chance nicht nutzen zu wollen zeigt, dass Bayer eben nicht alle Möglichkeiten ausschöpfen will - oder? Wir und die Arbeitszeit-spendenden KollegInnen würden uns über eine Änderung der Einstellung bei PRR und Personalabteilung freuen.

Personalabbau

AI- Spin-Off

Der Spin-Off eines Teiles der Antiinfektiva-Forschung mit ca. 20 Beschäftigten rückt offensichtlich näher. Das dann neu gegründete Unternehmen soll zusammen mit einer weiteren Firma im Elberfelder Werk in Geb. 302, untergebracht werden. Die Planungen für den Umbau haben begonnen. Als Zeitpunkt für den Umzug von Geb. 405 ist das 3. Quartal 2006 ins Auge gefasst. Für dieses AI-Unternehmen sollen vom CWL Aufträge übernommen werden, „wenn alles klappt“ für einen mittelfristigen Zeitraum von 2-3 Jahren. Dadurch könnten im CWL zehn KollegInnen aus dem Pool auf einen festen Arbeitsplatz in ihrer alten Abteilung zurückkommen. Gerüchteweise sollen Poolmitarbeiter aus AI als Leiharbeitskräfte an dieses neue Unternehmen als kostengünstige, variable Arbeitskraft verliehen werden.

Naturstoffforschung

Ausgesprochen skeptisch bewertete der Forschungsleiter Prof. Busch die allgemeine Zukunft einer Naturstoffforschung in Deutschland. Greifbare Ergebnisse, die vermarktet worden wären, seien in der Vergangenheit recht wenig herausgekommen. Dies mache auch verständlich, warum für die von Herrn Henkel ins Gespräch gebrachte Ausgliederung von NP (ex-ET) kein Partner und/oder Käufer gefunden würde. Wir befürchten, dass BHC sich ele-



gant eines Forschungsbereiches samt Mitarbeitern entledigt. Falls es doch zu einer neuen Firma kommt, sollen den mitgehenden BayerkollegInnen wesentlich verschlechterte Arbeits- und Sozialbedingungen angeboten werden. Für den „Rauschmiss“ des Forschungsgebietes sollen auch noch öffentliche Fördergelder, d.h. unsere Steuergelder in Anspruch genommen werden.

Die Zukunftsaussichten eines solchen ausgegliederten Unternehmens bewerten wir, diesmal im Einklang mit den Herren Busch und Hartwig ausgesprochen pessimistisch.

Fort- und Weiterbildung

Im Gesamtbetriebsrat wurden Pläne vorgestellt, wie die Fort- und Weiterbildung noch ranker, noch schlanker

gemacht werden soll. Es soll ein Service-Pool in Leverkusen eingerichtet werden, von dem aus die potenziellen Kunden der anderen Werke bedient werden sollen. Die Fortbildung in Elberfeld würde dann ganz aufgegeben werden. Wir meinen, eine zentrale Betreuung aus Leverkusen verschlechtert

den Kontakt und die Betreuung zum Beispiel der Kunden in Elberfeld. Außerdem befürchten wir einen weiteren Personalabbau.

BIP

Im Gesamtbetriebsrat wurden jetzt Pläne bekannt, wonach das Betriebliche Vorschlagswesen (Bayer Ideen Pool = BIP) in Ausstattung und Ablauf bei Bayer in Leverkusen zentralisiert und insgesamt rasiert werden soll. Die Belegschaftsliste befürchtet auch für Elberfeld einen Personalabbau und eine Serviceverschlechterung.

Abfindungen

Leider gibt es immer wieder Probleme für KollegInnen, die vormals vollmundig zugesagte Abfindung für alle, die Bayer verlassen wollen, auch tatsächlich zu bekommen. Wir finden dies ein unredliches Verhalten und fordern die Personalleitung auf, allen Beschäftigten, egal ob sie in Erziehungsurlaub sind, auf der Abbauliste stehen oder auch nicht, eine Abfindung mindestens nach der Formel zu bezahlen, wenn sie ihren Arbeitsplatz bei BHC frei machen.

Wer sich wehrt, lebt NICHT verkehrt

Wie bereits berichtet, hat eine Kollegin gegen ihre Versetzung in den Pool und auf Beschäftigung geklagt. Nach dem vor dem Arbeitsgericht klar wurde, dass Bayer schlechte Karten bei dem Verfahren hat, wurde eine befriedigende Lösung, nämlich ein Arbeitsplatz in Elberfeld gefunden. Auch für andere KollegInnen, die eine Klage angekündigt haben, wurden Einigungen erzielt.



Phmine-Fete gut besucht

Am Freitag, dem 21. Oktober trafen sich über 100 Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen mit Freunden zur zweiten phmine-Fete in der Alten Feuerwache. Bei abwechslungsreichem Buffett und guter Musik (dank an die Liveband SPEEDBALLS) wurde bis in die frühen Morgenstunden abgerockt. Wer nicht da war, ist selber schuld.... - und muss zur nächsten Feier unbedingt kommen.

PHarma-MIarbeiter-Netzwerk:
www.phmine.de



Bayer ignoriert Arbeitsgerichtsurteil

Wie wir in den letzten BL-Infos bereits berichtet haben, hat die Werkschutzleitung versucht, zwei ihrer Mitarbeiter durch Kündigungen los zu werden.

Nach Güteverhandlungen vor dem Arbeitsgericht wurden jetzt die Urteile gesprochen. In einem Fall wurde die fristlose Kündigung für unwirksam, die fristgerechte Kündigung dagegen als gerechtfertigt angesehen. Somit scheidet der Kollege nach seiner Kündigungsfrist zum Ende des Jahres zwangsweise bei Bayer aus.



Im zweiten Fall wurden beide Kündigungen, die fristlose wie die fristgerechte, vom Gericht als falsch angesehen und abgewiesen. Der Kollege hat Anspruch auf Weiterbeschäftigung an seinem Arbeitsplatz und auf das vorentgeltene, volle Entgelt der letzten Monate. Leider hält sich Bayer nicht an den Richterspruch und verweigert dem Kollegen die Weiterbeschäftigung und das laufende Entgelt. Bayer geht in Revision und versucht sein Glück in der nächsten Instanz am Landesarbeitsgericht.

Wir meinen, den Betreibern der Kündigung und der Revision müsste wegen Störung des Betriebsfriedens die Rote Karte gezeigt werden.

Nichtraucherschutz Bayer quält sich eine Erklärung ab

3 Jahre, nachdem die gesetzliche Grundlage zum Nichtraucherschutz verbessert wurde, hat sich Bayer zu einer „gemeinsamen Erklärung zum Nichtraucherschutz im betrieblichen Umfeld“ durchgerungen.

Das wichtigste an dieser Erklärung scheinen optisch die vielen Unterschriften von wichtigen Menschen bei Bayer zu sein. Denn inhaltlich ist diese Erklärung so weit hinter den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation WHO zurückgeblieben, die Empfehlungen insgesamt so „butterweich“, dass man von einer Enttäuschung sprechen muss.

Die bereits vor 2 Jahren getroffenen Absprachen zum Nichtraucherschutz bei Bayer in Wuppertal bedürfen mittlerweile einer Überprüfung. Angebote zur Tabakentwöhnung, Informationen und Aufklärung für alle Beschäftigten dürfen keine „Eintagsfliegen“ bleiben. Die festgelegten Bereiche, wo geraucht werden darf und wo nicht, bedürfen einer Überprüfung. Mit den Erfahrungen der letzten beiden Jahre sollte es möglich sein, weitere konkrete Maßnahmen am Arbeitsplatz und allen weiteren Bereichen zum Gesundheitsschutz hinzubekommen – im Einvernehmen mit allen Beschäftigten.

