



Parken und Leiden, 2. Akt

Vor 3 Jahren berichteten wir darüber, dass das Parkplatzkonzept der Bayer AG im Chempark Leverkusen überarbeitet würde. Dabei zeigten wir deutlich die von uns befürchtete Entwicklung auf. Parkplätze sollten kategorisiert werden, d.h. teurere Parkplätze wären näher am Werk, billigere weiter weg. Die verschiedenen Bayer-Gesellschaften im Chempark könnten sich somit aussuchen, ob sie teuren oder billigen Parkraum anmieten, um diesen den MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen.

Bisher kann noch auf einigen Parkplätzen jeder parken. Ein Teil ist mit Schranken versehen (wie z.B. in Wiesdorf in der Nähe des Tor 7) um Fremdarker, also Menschen die nicht bei einer den Chempark-Firmen arbeiten, zu verhindern. Für andere wiederum sind spezielle Genehmigungen erforderlich. Das betrifft z.B. Spätschichtparkplätze.

Der nächste Schritt

Am 13.07. wurde in der Bayer-Betriebsratssitzung eine neue Betriebsvereinbarung zur „Zufahrsteuerung der Parkflächen durch Transpondertechnologie im Chempark Leverkusen“ beschlossen. Nur die Fraktion der Durchschaubaren hat dieser Betriebsvereinbarung nicht zugestimmt. Von uns gab es 3 Gegenstimmen sowie 2 Enthaltungen. Warum wir nicht zugestimmt haben und welche Gefahren wir sehen, möchten wir erläutern:

Transponder-technologie

Transpondertechnologie bedeutet, dass der Ausweis mit einem RFID-Chip (Radio Frequency Identification = Identifizierung über eine Funkfrequenz) versehen ist, der von einem aktiven Sensor bzw. Funkkommunikationsgerät gelesen wird und die Daten umsetzt, die der Chip im Ausweis sendet. Diese Technik hat den Vorteil, dass keine Abnutzung des Magnetstreifens mehr stattfindet, weil das Durchziehen des Ausweises durch das Lesegerät entfällt und die Sensoren über Funk kommunizieren. Gut, das klingt jetzt erstmal positiv, denn der Arbeitgeber spart Geld, weil sich die Ausweise weniger abnutzen und wahrscheinlich weniger

Wartungen erfolgen müssen. Auch die ArbeitnehmerInnen haben Vorteile, genau zwei: Sie müssen das Autofenster nicht mehr öffnen und sie müssen auch den Ausweis nicht mehr ans Lesegerät halten, bzw. nicht mehr durchs Lesegerät ziehen.

Die Datenauswertung

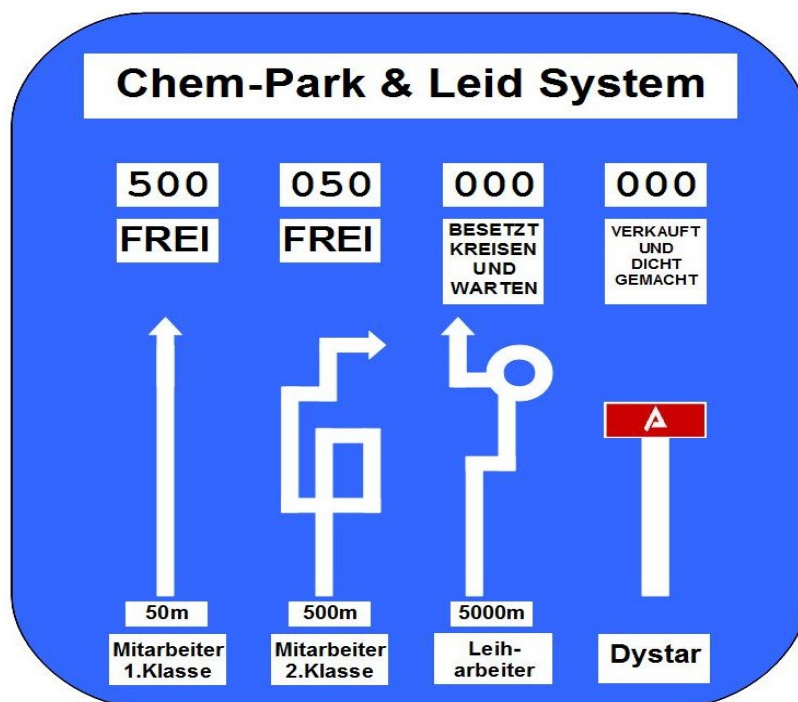
Auf dem im Ausweis befindlichen RFID-Chip ist eine „Ident-Nummer“ gespeichert, die vom Sensor der Schranke gelesen wird. Die notwendigen Daten hierzu werden im „System Kaba Exos“ der BRE (Bayer Real Estate) gespeichert, dazu gehört neben der Ident-Nummer

auch die Gesellschaftsnummer. Ein- und Ausfahrtzeiten sollen nur zu Servicezwecken gespeichert werden. Zugriff auf diese Daten sollen nur die Administratoren der BRE und Currenta haben.

Welche Servicezwecke könnten das denn sein, wenn nicht die Feststellung, wieviele Fahrzeuge der MitarbeiterInnen der Bayer-Gesellschaften (Teilkonzerne und Servicegesell-

schaften) den jeweiligen Parkplatz benutzen? Und diese Nutzungsauswertung kann natürlich auch an die Gesellschaften übermittelt werden.

In den nutzenden Gesellschaften sollen der Name der berechtigten und die Identnummer gespeichert werden. Doch sollen sie zu einem *späteren* Zeitpunkt (der nicht genauer beschrieben wird) auch auf die Kontingente Zugriff haben, d.h. sie können sehen, wie stark welcher Parkplatz genutzt wird. Und sie *könnten* auch sehen wer



sie wann nutzt. (Was sie natürlich offiziell nicht dürfen.) Der Umweg der Auswertung über BRE/Currenta müsste dann nicht mehr erfolgen. Aufgrund dieser Auswertung sind wir dem Schritt, Parkplätze noch mehr zu kategorisieren deutlich näher, denn bisher konnte eben nicht unbedingt ausgewertet werden, wieviele Mitarbeiter welcher Gesellschaften wo parken. Die Gesellschaften „sparen“ Kosten, indem sie wenigen privilegierten MitarbeiterInnen, die teuren und nahen Parkmöglichkeiten verschaffen. Viele „normale“ MitarbeiterInnen dürfen dann sozusagen auf den letzten Reihen, den billigeren und weiter entfernten Parkplätzen parken.

Was wird sich ändern:

Es wird weniger frei zugängliche Parkplätze geben, denn:

- Alle Parkplätze, die bisher mit Schranken versehen waren, behalten diese auch.
- Einige Parkplätze die bisher frei zugänglich waren bekommen jetzt Schranken. Das werden z.B die Parkplätze östlich der B8 (zwischen Willy-Brandt-Ring und Philipp-Ott-Str.) sein.
- Auch in Zukunft können weitere, bisher frei zugängliche Parkplätze mit Schranken ausgerüstet werden.

Hier wird letztlich die Tür für Zufahrtssteuerungen für **alle** Parkplätze sehr weit aufgestoßen.

Die Zuteilungskriterien

- Einsatzfahrzeuge
- Dienstlich genutzte Fahrzeuge
- Besucherfahrzeuge
- Fahrzeuge von Gehbehinderten (Kennz. aG, G)
- Fahrzeuge von SchichtmitarbeiterInnen, sofern Wechselschicht von Relevanz (Nähe zu den Sozialraumgebäuden)
- Sonderfälle
- Fahrzeuge von Mitarbeitern (funktionsorientiert)

Für die MitarbeiterInnen bedeutet dies, dass viele bisher frei nutzbare Parkplätze entfallen. Der Weg zur Arbeit kann länger werden. Bei der Zuteilung der Parkausweise gibt es nach wie vor keine gerechtere Lösung, weil ein großer Teil der Parkausweise „funktionsorientiert“ also hierarchisch bzw. nach Einkommenshöhe vergeben wird. Diese Kriterien sind nicht nur ungerecht, veraltet und undemokratisch, sie sind vor allem unsozial. Mit dieser Betriebsvereinbarung verbirgt sich hinter dem sensiblen Thema „Verteilung der Parkausweise“ weiterhin viel sozialer Sprengstoff. Die auf der Strecke gebliebenen MitarbeiterInnen zahlen dafür mit reduzierter Motivation, aber auch der Arbeitgeber zahlt dafür, weil das Thema nach wie vor viel Arbeitszeit binden wird.

So fallen beispielsweise psychisch schwerbehinderte MitarbeiterInnen durch das Raster, weil sie noch zwei Beine zum Laufen haben. Obwohl psychische Erkrankungen und deren rasanter Anstieg spätestens seit dem Tod von Robert Enke ins Rampenlicht der Öffentlichkeit gerückt

sind, werden Betroffene mit ihrem Krankheitsbild häufig immer noch nicht richtig verstanden. Nicht in der Nähe des Arbeitsplatzes parken zu können, heißt für sie nicht lediglich ein wenig Unbequemlichkeit. Das Fehlen der Mobilitätshilfe „Parkausweis“ kann sie in Ihrer Arbeitsfähigkeit scheitern lassen. Wie kann es sein, dass in einem Unternehmen, dass sich der Öffentlichkeit gegenüber als sozial kompetent und innovativ darstellt, zu solchen Verteilungskriterien kommt?

Unser Standpunkt

Nur die bisher mit Schranken versehenen Parkplätze dürfen auf RFID-Technologie umgestellt werden. Es dürfen nur so wenig Daten wie möglich erhoben und gespeichert werden, denn alle Daten die erhoben werden, können theoretisch auch ausgewertet werden. Demnach wäre es wichtig, dass bei der Parkplatzbenutzung keine Identnummern übermittelt würden, sondern nur „berechtigt“ oder „nicht berechtigt“. So wäre kein Zusammenhang zwischen den einzelnen MitarbeiterInnen die den Parkplatz benutzen und der Gesellschaft herzustellen. Dann könnte nicht festgestellt werden, wie stark die entsprechenden Parkplätze von den jeweiligen Gesellschaften genutzt werden. Eine drohende Kategorisierung der Parkplätze wäre verhindert worden, doch das wollte die Mehrheit im Betriebsrat offensichtlich nicht.

Bisher unbeschränkte Parkplätze müssen für alle Mitarbeiter frei zugänglich bleiben. Also, so wenig Zugangsbeschränkungen zu Parkplätzen wie möglich.

Zugangsberechtigungen sollen nur nach sozialen Kriterien erfolgen, d.h. z.B. Berechtigungen für Schichtarbeiter, Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen (auch ohne Schwerbehindertenausweis) und Menschen mit sozialen Verpflichtungen (z.B. die alleinerziehende Mutter, die in kürzester Zeit zwischen Kita und Arbeitsplatz pendeln muss). Die berufliche Funktion und Hierarchie darf keine Rolle spielen, d.h. auch der Chef soll nicht das Privileg haben „um die Ecke“ parken zu dürfen.

BBS-Aufsichtsratswahl

Wir möchten uns bei den KollegInnen der BBS herzlich bedanken, die uns ihr Vertrauen und ihre Stimme bei der BBS-Aufsichtsratswahl gegeben haben. Leider hat es nicht für einen Sitz im Aufsichtsrat gereicht. Dennoch können wir mit dem Ergebnis zufrieden sein, da wir vorher noch nie zu einer Aufsichtsratswahl angetreten sind und, wie bekannt, auch nicht unter unserem eigenen Namen angetreten sind, sondern unter dem Namen des noch jungen und leider noch nicht überall bekannten „Netzwerks der Beschäftigten der Bayer AG“. Wir haben bewusst auf ein separates „Danke-Mail“ verzichtet, da im Vorfeld schon einige E-Mails ihre Postkörbe geflutet haben.

Also auf diesem Wege: **HERZLICHEN DANK!!!**

Gleiche Bezahlung für Leiharbeiternehmer in der Chemie?

Was bringt der Chemie-Tarifvertrag für Leiharbeiternehmer?

Im Juli 2010 schloss die DGB-Arbeitsgemeinschaft Zeitarbeit mit dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA, später BAP genannt) einen Tarifvertrag über die Bezahlung von LeiharbeiterInnen ab. Dieser Tarifvertrag war aber so schlecht, dass die Einzelgewerkschaften nun versuchen diesen in branchenspezifischen Tarifverträgen zu verbessern.

Dies geschah unter dem Druck des Arbeitsministeriums, denn: „Falls die Tarifparteien nicht bis Ende März zu einer Einigung kämen, werde das Arbeitsministerium eine Kommission einsetzen und entsprechende Vorschläge für Equal pay (Gleiches Geld für gleiche Arbeit) machen. Diese würden dann auch Gesetz.“ Immer, wenn es zum Abschluss eines solchen Tarifvertrages kommt, wird dieser als großer Fortschritt, als Durchbruch zum Equal-Pay-Prinzip dargestellt. Der Tarifvertrag für die Chemieindustrie sieht vor, dass es sog. Branchenzuschläge geben soll: Nach 6 Wochen Tätigkeit im Entleihbetrieb gibt es einen Zuschlag von 15% auf den BAP-Tarifvertrag, nach 3 Monaten 20%, nach 5 Monaten 30%, nach 7 Monaten 45% und nach 9 Monaten 50%. Das bedeutet für die Entgeltgruppe 1 einen Anstieg von 8,13 € / Stunde auf 12,20 € / Stunde. Da die Entgeltgruppe 1 in der chemischen Industrie Nordrhein aber bei 14,01 € / Stunde liegt ist es nach wie vor eine Schlechterstellung der LeiharbeiterInnen, also eben kein Equal Pay!

Weshalb Staffelung?

Warum überhaupt eine Staffelung nach Einsatzmonaten? Ist die gleiche Arbeit anfangs weniger „wert“, als zu ei-

nem späteren Zeitpunkt? Tätigkeiten in der Entgeltgruppe eins sind laut Tarifvertrag schon nach kurzer Einweisung zu verrichten.

Man könnte damit argumentieren, dass über die Staffe- lung längere Beschäftigungszeiträume für die Arbeitgeber unattraktiv gemacht werden würden. Dieses Argu- ment hat aber mehrere Haken, denn: LeiharbeiterInnen die längere Zeit eingesetzt werden haben zwar etwas mehr Geld zum Monatsende im Portemonnaie, jedoch liegen sie immer noch deutlich unter dem Niveau der Festangestellten.

Keine Zuschläge ab Entgeltgruppe 6

Die Zuschlagsregelung gilt nur für die Gruppen 1-5. LeiharbeiterInnen die in den Entgeltgruppen 6-9 (also für eine etwas anspruchsvollere und qualifiziertere Tätigkeit) beschäftigt werden, erhalten gar keine Zuschläge. Sie gehen leer aus, auch nach 9 Monaten. LeiharbeiterInnen die nur kurze Zeit eingesetzt werden haben ebenfalls wenig bis gar nichts von dieser Regelung.

Sicher wird es LeiharbeiterInnen geben, denen diese Regelung eine Entgelterhöhung bringen wird. Das hängt aber grundsätzlich mit ihrer derzeit miserablen Bezah- lung bei ihren Einsätzen eben auch in der Chemieindus- trie zusammen. Auch wird es LeiharbeiterInnen ge- ben die letztendlich einen Branchenzuschlag von 50% er- halten werden, da die Einsatzdauer in der chemischen In- dustrie meistens über 9 Monate hinausgeht. Tatsächlich dienen die eingesetzten LeiharbeiterInnen meistens nicht dem Abdecken kurzzeitiger Produktions- bzw. Auf-

tragsspitzen, sondern zur Vermeidung von Festeinstellungen.

„Maximal kann der entlehnte Arbeitnehmer den 90%igen Stundenlohn eines vergleichbaren Beschäftigten im Kundenbetrieb erreichen“, so heißt es ausdrücklich, mit gewerkschaftlicher Billigung!

Dieser Vertrag ist eine Verhinderung von Equal Pay. In einer Pressemeldung der IGB-CE heißt es dazu: „Mehr Fairness in der Arbeitswelt.“ Vielleicht ist es möglich, dass ein miserabler Vertrag ein paar Verbesserungen für eine miserable Arbeitswelt bringt, trotzdem bleibt es ein miserabler Vertrag!

Festangestellte ArbeitnehmerInnen:					LeiharbeiterInnen:				
Chemische Industrie Nordrhein					BAP				
ab 01.07.2012					ab 1.11.2012 mit Branchenzuschlägen				
Entgelt- gruppe	Anfang € / Std.	24 Mon. € / Std.	48 Mon. € / Std.	72 Mon. € / Std.	Vergleichbar mit	Entgelt- gruppe	Anfang € / Std.	3 Mon. € / Std.	9 Mon. € / Std.
1	14,01				→	1	8,44	10,13	12,66
2	14,83				→	2	9,01	10,81	13,52
3	15,20				→	3	10,52	12,62	15,78
4	15,64				→	4	11,13	13,36	16,70
5	16,02		16,42*	16,82	→	5	12,58	15,10	18,87
6	16,40	17,39	18,21	19,03	→	6	14,14	14,14	14,14
7	16,91	17,93	18,94	19,96	→	7	16,51	16,51	16,51
8	17,38	18,43	19,65	20,86	→	8	17,76	17,76	17,76
9T	17,87	19,56	21,49	24,14	→	9	18,75	18,75	18,75
10T	20,17	22,02	24,14	26,53	→				
11T	22,54	24,57	26,30	28,90	→				
12T	24,39	26,58	28,77	31,27	→				
13T	33,64				→				
AT / LM	>33,64				→				

* nach 36 Monaten

Entgelte wenn Beschäftigung beim Verleiher länger als 12 Monate, sonst:
 < 12 Monate -1,5%
 < 9 Monate - 3,0%

www.durchschaubare.de
 cc by sa 3.0

Bereichsbetriebsrat, ... oder wer?

Die KollegInnen mobben, das neue Schichtsystem ist für mich nicht praktikabel, der Chef kümmert sich nicht um die längst fällige Gehaltserhöhung? Ganz klar, der Betriebsrat kann hier weiterhelfen. Doch an wen kann, oder muss ich mich als Mitarbeiter wenden? Aus gegebenem Anlass möchten wir noch einmal eins klarstellen: Die MitarbeiterInnen des Personalverbundes Bayer haben, ganz gleich welcher Abteilung, Teilkonzern oder welcher Servicegesellschaft sie angehören, ein Recht darauf, sich von einem Betriebsrat ihres Vertrauens vertreten zu lassen. Wenn der Bereichsbetriebsrat hier aus Sicht der MitarbeiterIn nicht die geeignete Person ist hat die MitarbeiterIn selbstverständlich das Recht, sich von einem anderen Betriebsrat seiner Wahl vertreten zu lassen. In unserer Fraktion gibt es schon allein deshalb keine interne Aufteilung der Betriebsräte und deren Zuständigkeitsbereiche. Es menscht überall und die Chemie zwischen Mitarbeiter und Betriebsrat muss stimmen, gerade wenn es um personelle, betriebliche, vielleicht aber sogar auch um persönliche Themen geht. In einigen Bereichen ist es kürzlich sogar vorgekommen, dass ein Vorgesetzter seinem Mitarbeiter das Recht, einen Betriebsrat zu einem Gespräch hinzuzuziehen, verweigern wollte. Leider ist dies kein Einzelfall. Jeder Mitarbeiter hat das Recht, einen Betriebsrat zu einem Mitarbeitergespräch hinzuzuziehen. Nachzulesen ist dies im Betriebsverfassungsgesetz § 81 und § 82.

Anti-Kriegstag in Dortmund: „Querstellen gegen Nazis“

Ein Hinweis auf die Initiative dortmundquergestellt.de.

Am 1. September - dem Antikriegstag - versuchen zum wiederholten mal Nazis diesen Tag für sich zu instrumentalisieren. Hierzu verdrehen sie in perverser Art und Weise die historischen Tatsachen. Denn es ist ja nicht irgendein Datum, dieser 1. September. An diesem Tag begann Nazi-Deutschland den 2. Weltkrieg. Die Folgen sind bekannt ... 50 Millionen Tote ...

Engagement gegen Neonazismus und Fremdenfeindlichkeit ist wichtiger denn je. Die Straße darf den Nazis nicht überlassen werden! Deshalb werden auch wir mit einigen Personen am 1. September nach Dortmund fahren.

Der Aufruf ist nachzulesen unter:

www.dortmundquergestellt.de

Unsere Betriebsräte im Chempark

Bayer:

Thomas Holtey	D14	44402
Marie Kotzian	K9	20006
Rolf Albrecht	D14	21776
Katja Schaefer	2975	43576/ 44401
Michael Amma	D304	27091
Erich Vahsen*	B211	47131
Heike Steinberg*	B151	49881
Arif Sagir*	U24	

Eine tierisch traurige Angelegenheit

Was ist Zoophilie?

Es ist zwar Sommer, aber dies ist kein Artikel um ein Sommerloch zu stopfen. Dieses Thema liegt uns am Herzen, denn leider gelten Tiere vor dem Gesetz nur als Sache, und so werden sie auch manchmal behandelt. Eine Gesellschaft zeichnet sich dadurch aus, wie sie mit den Schwächsten, denen die sich nicht wehren können und keine Stimme haben, umgeht. Die Sicht im Bundesjustizministerium scheint eine andere zu sein, zumindest ist sicher, dass Tiere dort – im Gegensatz zu Konzernen - keine Lobby haben:

Zoophilie bezeichnet das sexuelle Hingezogensein zu Tieren. Schätzungen zur Folge haben allein in Deutschland rund 1,6 Millionen Menschen sexuelle Erfahrungen mit Tieren gemacht. Dieser Missbrauch ist in Deutschland tatsächlich NICHT verboten, solange das Tier dabei nicht äußerlich verletzt wird! Die Bundesjustizministerin Leutheusser-Schnarrenberg sieht keine Notwendigkeit eine Änderung im Tierschutzgesetz vorzunehmen. Die Begründung klingt einfach, aber unfassbar: „Die Tiere sind durch das Gesetz ausreichend geschützt, wenn sie erhebliche Verletzungen davon tragen.“ Der Schmerz und das Leid der betroffenen Tiere interessieren nicht. Wir haben hier die Möglichkeit, diesen Tieren unsere Stimme zu geben:



<http://www.tierleid.org/petitionen-downloads.html>

Am 1. September 2012 wird in Köln (Rudolfplatz, Westseite Hahnentorburg) von 12:00 – 15:30 Uhr eine Marschdemo stattfinden. Weitere Infos dazu unter:

www.tierleid.org

