



## Ihr habt die Wahl

**Zur Zeit sind wieder Abteilungsversammlungen. Betriebs- und Abteilungsversammlungen sind Veranstaltungen des Betriebsrats für die Belegschaft. Leider wird es immer mehr üblich, dass diese zu Vortragsveranstaltungen der Unternehmensleitung werden. Bei BTS betrug dieser Anteil nahezu 2/3. Das ist nicht Sinn der Sache, spiegelt aber auch die Nähe der Manager und ihrer Co-Manager (IGBCE) wieder.**

Auf der BMS-Abteilungsversammlung am 01.03.2010 ließ sich Tony van Osselaer leider nicht zu einem vorbehaltlosen Bekenntnis der AG zu BMS bewegen. Zwar hieß es sinngemäß, dass man doch nicht erst viel Geld investiert habe um dann den Teilkonzern letztendlich zu verkaufen, aber ob das die Kolleginnen und Kollegen vor dem Hintergrund der wieder von Herrn Wenning geäußerten Zukaufabsichten für den Bereich Pharma (Handelsblatt 27.11.2009: Bayer offen für Zukäufe – und zwar große) beruhigt, ist fraglich. Nur zu sehr erinnert man sich noch an die Veräußerungen von Wolff Walsrode und HC-Starck (mit folgendem Sozialplan). Sie waren das Tafelsilber um Schering mitzufinanzieren. Ein wirkliches Bekenntnis zu BMS wäre hier gut gewesen. Das gab es leider nicht.

Jedoch war er bemüht, die IGBCE in ein gutes Licht zu stellen, sie sei ein „ganz schön harter Verhandlungspartner“. Hintergrund waren Wortmeldungen unseres Kollegen Holtey sowie einer anderen Kollegin, die die IGBCE als zu wenig kämpferisch darstellten. Es ist schon seltsam, so etwas aus dem Mund eines Unternehmensvertreters zu hören. Wahrscheinlich möchte die Unternehmensleitung gerne ihre geschmeidigen Verhandlungspartner behalten.

### **Kämpferisch geht anders!**

Dazu muss man noch nicht mal unbedingt zu unseren französischen Nachbarn blicken, für sie ist das Wort Arbeitskampf eben nicht nur ein Wort. Erinnert sich irgend jemand der Kolleginnen und Kollegen an Arbeitskampfmaßnahmen hier am Standort? Nein hier sind keine politischen Mittagspausen mit entsprechenden Sonntagsreden gemeint. Es soll wirklich vor knapp 40 Jahren mal einen eintägigen Streik gegeben haben. Lang, lang ist's her. Wir wenden uns gegen die kampflose Preisgabe von Besitzständen, die über viele Jahre erkämpft wurden. Gegenwehr ist möglich, Widerstand ist nötig. Die Urteile des BAG zu Solidaritätsstreiks, sowie zu streikbegleitenden Flashmob-Aktionen sind begrüßenswert und lassen hoffen.

### **Beteiligung der Belegschaft an Entscheidungsprozessen**

Wir müssen dies nochmals erwähnen, denn scheinbar gibt es da auf Seiten der IGBCE-Betriebsräte ein wenig Verständnisschwierigkeiten. Ein bloßes Einbeziehen der Vertrauensleute, nennen wir es mal informieren, reicht nicht aus. Zumal ist es gängige Praxis, Vertrauensleute auf die „Politik“ der IGBCE einzuschwören, soll heißen, dass es möglichst keine „Unruhe“ in den Bereichen geben soll, in denen Veränderungen anstehen.

### **Marie Kotzian**

BMS-CF-CD-NB-IINN  
K13



Gleichstellung und Chancengleichheit werden bei Bayer immer noch halbherzig umgesetzt. Je höher die Hierarchieebene und Entgeltgruppe, desto dünner wird der Frauenanteil. Auch hat man sich in vielen Bereichen noch immer nicht daran gewöhnt, dass Frauen und Männer, Beruf und Kinder unter einen Hut bringen möchten und

können. Warum sonst wird es vielen so schwer gemacht, eine angemessene Teilzeitstelle zu bekommen oder ihre Vollzeitstelle zu teilen? Dabei gibt es immer mehr Frauen, die erfolgreich Beruf und Familie managen. Auch Männer, die Elternzeit nehmen möchten, sind nicht gerne gesehen. Dabei könnte man doch gerade in solch einem großen Unternehmen mehr Flexibilität erwarten. Aus persönlicher Erfahrung - auch bei Bayer - weiß ich, dass durch die Unterstützung des Vorgesetzten und durch Gleitzeitsysteme die Berufstätigkeit von Eltern ermöglicht werden kann. Ihr Know-how wird somit für das Unternehmen erhalten. Auch aus demographischen Gründen kann es sich ein erfolgreiches Unternehmen nicht leisten auf die Arbeitskraft von Frauen zu verzichten.

### **Rolf Albrecht**

BSP-BPA-PS-PH-SC-LEV-FF  
Geb. D304



Schichtsysteme waren noch nie optimal! Doch sollte man die MitarbeiterInnen an der Entscheidungsfindung beteiligen. Das ist mit einfachen Mitteln möglich. Mir ist es absolut unverständlich, weshalb Ansätze dieser Art von der IGBCE durchkreuzt werden. Die Wünsche der MitarbeiterInnen scheinen ihr zweitrangig zu sein,

Schichtsysteme werden willkürlich geändert oder Teilkontisysteme werden zu Tagschichtbetrieben mit versetzter Arbeitszeit, bei Wegfall der bezahlten Pause, verändert. Ich will eine breite Einbeziehung der KollegInnen mit Hilfe der Durchschaubaren durchsetzen!

Informationen sollen dosiert verteilt werden, damit man in Ruhe mit dem Arbeitgeber verhandeln kann. Die Ergebnisse sind bekannt.

Wenn wir von Einbeziehung in Entscheidungsprozessen reden, so bezieht sich das auf alle Beschäftigten, direkt und nicht über Delegierte, wie z.B. Vertrauensleute. Nach wie vor haben Vertrauensleute eine wichtige Funktion, jedoch denken wir, dass der einzelne Mitarbeiter besser selbst entscheiden kann und soll. Es gibt immer wieder viele schöne Umfragen per Intranet, Puls-Check und wie sie alle heißen. Solche und

ähnliche Instrumente z.B. könnten auch für die Einbeziehung der Belegschaft in Entscheidungen genutzt werden. Auch Arbeitskreise aus Betriebsräten und den Kolleginnen und Kollegen stellen eine Möglichkeit dar.

**Sicher schränkt dies die Handlungs- und Verhandlungsfreiheit der Betriebsräte ein, aber zu Recht, denn nur so ist es möglich den Willen der Belegschaft wirklich darzustellen und umzusetzen.**



**Danilo D'Urso**  
BBS-ITO-NCM-NWE-VCS  
C151

Als ehemaliger Jugend- und Auszubildendenvertreter bereitet mir besonders die Tatsache Sorge, dass der Anteil der Ausgebildeten mit Migrationshintergrund bei BayJob mit 15,4% drei mal höher als in der Stammebelegschaft ist! Chancengleichheit sieht anders aus! Es ist nicht hinnehmbar, dass sich ein 2-Klassen-

System einschleicht, denn sie alle haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen! Da ich selbst in Teilzeit arbeite, ist mir auch dieses Thema sehr wichtig. Es muss darauf geachtet werden, dass Teilzeitarbeitsplätze auch ihrem Namen gerecht werden, mit der Arbeitszeitreduzierung muss auch eine Arbeitsvolumenreduzierung zwingend verbunden sein.



**Katja Schaefer**  
BBS-IBS-PSD-IS  
Geb. 2975

Bei BBS fällt mir die erschreckend hohe Zahl derer auf, die hier arbeiten, jedoch keinen Arbeitsvertrag mit BBS haben. Ich kenne viele, die bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt sind, die gleiche Arbeit machen aber deutlich schlechter bezahlt werden, denn die Zeitarbeitsfirma streicht sich einen Teil

des Lohns ein, der den KollegInnen zusteht. Ich nenne so etwas modernen Sklavenhandel. Das ist bei Bayer so gewollt und über Jahre und ohne wirkliche Gegenwehr der Mehrheit (IGBCE) im Betriebsrat geduldet. Hier ist Gegenwehr nötig. Sofern diese Stellen nicht aus BayJob besetzt werden können, ist es nur menschenwürdig, diese in feste Arbeitsplätze umzuwandeln.

## Durchschaubare bei BAYER – Liste 3

Weitere Informationen auf unserer Internetseite – [www.durchschaubare.de](http://www.durchschaubare.de)

### Unsere KandidatInnen:

Thomas Holtey	BMS-HR-GER-BR	D14	44402
Marie Kotzian	BMS-CF-CD-NB-IINN	K 13	20006
Rolf Albrecht	BSP-BPA-PS-PH-CS LEV-FF	D 304	53490
Katja Schaefer	BBS-IBS-EBC-IS	2975	43576
Michael Amma	BSP-BPA-PS-PH-CS LEV-FF	D 304	27091
Erich Vahsen	BMS-HR-PROJ-BDE	K9	80068
Joachim Kleser	BMS-CF-CD-NB-IINN	K 13	53273
Danilo D'Urso	BBS-ITO-NCM-NWE	C102	42405
Heike Steinberg	BSP-BU-GMED-RBU	4825	44319
Arif Sagir	BSO-BPA-PS-PH-SC	D 302	22538
Ralf Decker	BMS-ADM-AIS&SSC-AIS-FS	B 204	81460
Sentürk Akcelik	BMS-CAS-PT-MFI/ITL-ITL-S1	U 18	
Achim Laufs	BMS-CAS-PT-TECH-WS-WS	R 1	66791
Sven Baumgarten	BBS-ITO-BDC-COP-CC1	B 151	99959
Sabine Nickel	BMS-CAS-EMEA/LA-BD	Q 1	28593