

# Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Chempark - Bayer  
Mai 2011

[www.durchschaubare.de](http://www.durchschaubare.de)

## BBS - ITO vor dem Verkauf

**Am 5. Mai fand in H4 eine BBS-Versammlung statt. Hintergrund ist die Absicht der Geschäftsleitung, Teile von BBS-ITO auszugliedern.**

Das eigentliche Thema wurde jedoch von der Geschäftsleitung erst an 2. Stelle angesprochen. „Ich will nicht direkt mit ITO beginnen“, so Hartert. Wichtiger schien ihm zu sein, BBS insgesamt aus wirtschaftlicher Sicht darzustellen. Diese Reihenfolge sollte wohl dem Zweck dienen, „Verständnis“ für die Pläne der Geschäftsleitung bei den Mitarbeitern zu wecken. Sowas kann man auch „Schönreden“ nennen, scheint aber wohl nicht so gelungen zu sein.

BBS geht es gut. 2010 lag der Umsatz 6% über Plan, im ersten Quartal 2011 entsprach der Umsatz den Planungen. Viel Lob gab es nach Zufriedenheitsanalysen von den „Kunden“, gemeint sind damit die Teilkonzerne. Um die Arbeitgebermeinung auf den Punkt zu bringen: ITO versaut das gute Ergebnis, deshalb stehen die Bereiche Customer Services, Teile von NCM und BDC im Visier für einen Verkauf. Die Gründe lauten wie immer, Kostendruck, mangelnde Wettbewerbsfähigkeit, usw.

Das bedeutet, es geht um bis zu 415 interne und ca. 300 externe Mitarbeiter. Extern bedeutet Leiharbeiter, die zum überwiegenden Teil schon seit Jahren dort arbeiten und auch unsere KollegInnen sind. Potentieller Käufer, soll ein Tochterunternehmen (Siemens DB) der Firma Siemens sein, das sich wiederum mit Atos Origin zusammenschließt. Personalabbau massnahmen sind auch dort schon angekündigt. Weiter schloss Hartert vor dem Hintergrund möglicher „Aufgabenveränderungen“ spätere Versetzungen bei Siemens DB / Atos Origin an andere Standorte nicht aus, bzw. kündigte sie nahezu an. Das offenbart eine gleichgültige bis verantwortungslose Haltung gegenüber langjährigen Mitarbeitern, die zum Erfolg von BBS und somit Bayer beigetragen haben. Von diesem Erfolg haben Bayer und die Teilkonzerne profitiert, von denen nun ein angeblicher Kostendruck dargestellt wird.

Um zu erahnen was die Zukunft beschert, muss man nicht weit zurückblicken. Die KollegInnen des Haushaltschemiegeschäfts wurden zu Johnson & Johnson, die von BHC Diagnostics zu Siemens Diagnostics entlassen, um dann letztendlich auf der Straße zu stehen. Die Überleitungsvereinbarung wurde abgewartet, das Know-How abgezogen, der Letzte durfte das Licht ausschalten.

Eine interne Lösung wird von der BBS-Geschäftsleitung abgelehnt. 95 MitarbeiterInnen blieben übrig, für die man keine Verwendung hätte. 95 MitarbeiterInnen mögen bei einem Unternehmen von ein paar hundert vielleicht eine Menge sein. Bei Bayer sind mehr als 10.000 MitarbeiterInnen in Leverkusen und mehr als 25.000 in Deutschland beschäftigt. Eine sinnvolle Nutzung der Möglichkeiten des Personalverbundes ist hier gefragt, interne Qualifizierungen, die Nutzung von Vorruhestandsregelungen und die Möglichkeit von Aufhebungsverträgen mit entsprechender Abfindung.

Die Arbeitgeberseite geht den Weg der vollendeten Tatsachen und verschleierte Fakten. Der Vorwurf der GBR-Vertreter: Die (sog.) vertrauensvolle Zusammenarbeit findet nicht statt, der Umfang der Ausgliederungen wurde verändert und der sozialpartnerschaftliche Weg verlassen, die Verhandlungen werden nicht ergebnisoffen geführt.

ITO hat in den Jahren 2005-2010 im Schnitt eine Zielmarge von 11% erreicht. Das bedeutet, dass eine Ausgliederung eine rein strategische Entscheidung und keine wirtschaftliche darstellt. Die Handlungsweise der Arbeitgeber ist also rein Markt- und Anlegerorientiert.

Der Forderung der GBR-Vertreter nach der Erarbeitung interner Lösungen, dem sofortigen Stopp der Gespräche der Arbeitgeber mit Siemens, der Aufnahme von Gesprächen zum BBS-Tarifvertrag und zur Findung einer solidarischen Lösung, stimmen wir grundsätzlich zu.

Eine solidarische Lösung ist generell eine gute Sache. Da aber das Handeln der Arbeitgeberseite rein strategisch ist und nicht aus einer wirtschaftlichen Notlage erfolgt, fordern wir die Rückführung aller BBS Beschäftigten in den Chemie Flächentarifvertrag. Eine Beibehaltung und / oder Erneuerung des BBS-Haustarifvertrages bzw. der gekündigten Durchführungsvereinbarung ist nicht sinnvoll. BBS KollegInnen, deren Arbeitsplatz wegfällt, müssen im Rahmen des Personalverbundes aufgefangen und ggf. qualifiziert und weiter vermittelt werden.

**Wenn man die Aussagen der IG BCE Vertreter richtig deutet, so wurden Protestmassnahmen angekündigt um die Verhandlungen zu unterstützen. Wir appellieren an den gewerkschaftlichen Gedanken. Protestmassnahmen dürfen sich nicht auf politische Mittagspausen und markige Reden beschränken. Taten müssen folgen, bei denen auch der Begriff Arbeitskampf kein Fremdwort sein darf!**

# Personalized Work Place (PWP)

Bayer will mit PWP die Kommunikation und den Austausch von Informationen im Unternehmen einfacher und produktiver gestalten. Nicht nur in Deutschland, sondern weltweit. Zukünftig soll der Informationsaustausch nicht mehr über E-Mail stattfinden, was nicht nur Zeit, sondern auch Serverkapazitäten kostet und somit den Profit schmälert.

Stattdessen wurde mit PWP eine Plattform geschaffen, in der es Mitarbeitergruppen weltweit möglich sein soll, gleichzeitig an einem Dokument zu arbeiten, den Bildschirm zu teilen und per Webcam miteinander in Kontakt zu stehen.

Nach Erfahrungsberichten einiger Mitarbeiter spart es oft sehr viel Zeit, da man einige Besprechungen jetzt direkt vom eigenen Arbeitsplatz aus miterleben kann. Oft sind Besprechungen mit Fahrtzeiten, oder einigen Minuten Fußweg verbunden. Zeit, die man auch anderweitig gut nutzen und brauchen könnte. Mit PWP kann sicherlich ein Teil dieser Zeit eingespart werden. Kontakte per Webcam ersetzen keinen persönlichen Kontakt, jedoch weiß man, insbesondere bei der Arbeit mit KollegInnen aus dem Ausland, wen man „vor sich“ hat.

Auf die Einführung von PWP werden die Anwender vorbereitet. Es werden aber nicht alle MitarbeiterInnen einer Abteilung gleichzeitig umgestellt, was die ganzen Übergänge verkomplizieren kann. Bei Fragen soll die PWP-Hotline weiterhelfen, wobei es oft schwierig ist dort gleich einen Gesprächspartner an's andere Ende des Hörers zu bekommen. Ein wenig Geduld ist hier sicher von Vorteil.

In den ersten beiden Tagen nach der Einführung finden jeweils halbtags Schulungen statt, in denen man die ersten Gehversuche in der neuen Arbeitsumgebung machen soll. Die Schulungen scheinen recht gut strukturiert, vor allem hilfreich für die ersten Arbeitstage. Ein Experte im Umgang mit PWP ist man danach aber nicht. Die wichtigsten Dinge scheinen bekannt bzw. wurden in der Schulung erarbeitet. Der Rest soll sich, wie leider oft üblich, über das sog. „learning by doing“, dem Austausch mit den KollegInnen ergeben. Sofern gewünscht und für notwendig erachtet sollen weitergehende PWP-Schulungen angeboten werden. Sinnvoll

wäre es, sich weitestgehend vom Konzept des Lernens über die KollegInnen zu verabschieden und grundsätzlich umfangreichere Kurse anzubieten.

Outlook ist für den Ein oder Anderen gewöhnungsbedürftig und nicht mehr so komfortabel wie Lotus Notes. Bayer preist in PWP u. a. den sog. „Sharepoint“ an. Ein Werkzeug zur zentralen Ablage und Archivierung von Dokumenten, incl. einer Klassifizierung zu Art und Speicherdauer. Dies scheint notwendig, da in Outlook nur schwer etwas wieder zu finden ist.

Als problematisch ist das neue Kommunikationswerkzeug (Messenger) „Lync“ einzustufen. Es löst in PWP Sametime ab. Das Werkzeug hat neben einigen Vorteilen einen entscheidenden Nachteil. Man kann auf einen Blick sofort erkennen, wer gerade nicht an seinem Platz ist und vor allem, wie lange schon. Ebenfalls kann man feststellen, wann sich der Mitarbeiter zuletzt eingeloggt hat. Das ist datenschutzrechtlich sehr bedenklich und kann als Kontrollinstrument missbraucht werden. Die Anzeige der Online-Zeiten in den Einstellungen von Lync sollen abschaltbar sein, so daß jeder Nutzer selbst entscheiden kann, ob er diese Informationen zur Verfügung stellen möchte. Wie dies funktioniert, ist jedoch noch nicht bekannt gegeben, in den Schulungen wurde es bisher nicht behandelt. Das ist grundsätzlich der falsche Weg. Solche Kontrollmöglichkeiten müssen von vornherein ausgeschaltet sein.

Excel, Powerpoint und Word sind sicherlich auch stark gewöhnungsbedürftig und im Vergleich zur alten Version erst einmal etwas umständlich zu bedienen. Hat man sich daran gewöhnt, kommt man natürlich gut zurecht. Dennoch wird es sicher Kollegen geben, die die alte Version ein ganz kleines bisschen vermissen werden... .

Grundsätzlich ergibt sich auch die Problematik der Arbeitsverdichtung und Überlastung, denn wenn einiges schneller geht, dann passt auch mehr Arbeit in die vorhandene Arbeitszeit. Auch hinsichtlich der Teilnahme an Webcam-Gesprächen und Konferenzen insbesondere mit KollegInnen ausländischer Niederlassungen können sich aufgrund der verschiedenen Zeitzonen Arbeitszeitprobleme ergeben.

## Unsere Betriebsräte im Chempark:

### Bayer:

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	D 14	21776
Katja Schaefer	BBS-IBS-PSD-IS	2975	43576
Michael Amma	BSP-BPA-PS-PH-CS	D 304	27091
Erich Vahsen*	BMS-HR-PROJ-BDE	K9	47131
Danilo D'Urso*	BBS-ITO-NCM-NWE	C102	42405
Heike Steinberg*	BSP-BU-GMED-RBU	4825	49881
Arif Sagir*	BSP-BPA-PS-PH-SC	D 302	22538

### Lanxess:

Josef Daiminger	LXS-HR-BR	F44	25878
Michael Prenzlow	ASC-AM-MIM-HW	P21	25878
Christian Heinzmann	LXS-AII-BIA-AED	P31	25878
Diana Derwenskus*	LXS-ION-GM-IWT	B106	
Norbert Löhe*	SGO-OP-P4	H12	44935
Vedat Sicimoglu*	SGO-OP-P3	O9	66430

\* Ersatzbetriebsräte