

Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Chempark - Bayer
September 2010

www.durchschaubare.de

Neuer Trend ? Fremdfirmen in der Chlorfabrik

Geplanter Stillstand in der Chlorfabrik - Keine große Sache sollte man meinen. Oder doch? Der Stillstand an sich sicher nicht. Die Tatsache, dass für diese Arbeiten Fremdfirmen herangezogen wurden allerdings schon! Denn es gehört zum neuen Konzept der Chlorfabrik bei temporären, personellen Engpässen (z.B. bei Stillständen) auf Fremdfirmen zurückzugreifen.

Es wurde die Frage gestellt, warum nicht wie früher auch die Kollegen aus den Werkstätten zur Hilfe geholt werden, die die Anlage schliesslich kennen. Außerdem würde die Arbeitssicherheit weitaus besser gewahrt werden können.

Nur die Köpfe zählen

Der Betriebsleiter begründete die Fremdfirmeneinsätze damit, dass die Personaldecke nicht ausreichen würde. Na prima! Statt die Personaldecke in den eigenen Reihen zu stärken um solche personellen Engpässe gar nicht erst entstehen zu lassen, wird bei Bayer auf Fremdvergabe von Arbeiten gesetzt. Die Hauptsache scheint zu sein, die Zahl der Stammbeschaft möglichst niedrig zu halten. Diese Entwicklung ist sowohl aus der Sicht der Arbeitssicherheit als auch aus der Sicht des Arbeitsrechts

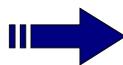
bedenklich. Der Umfang der Arbeit wird ausschliesslich zwischen den Vertragsparteien (Bayer – Fremdfirma) festgelegt. Die Aufträge sind von der Fremdfirma entsprechend selbständig und vollständig eigenverantwortlich zu erledigen. Es existiert also keine Weisungsbefugnis für einen Fremdfirmenmitarbeiter seitens eines Bayer-Mitarbeiters. Diese liegt ausschliesslich beim Vorgesetzten der Fremdfirma. Wird dagegen verstossen kann Sozialversicherungsbetrug vorliegen.

Um vorauszusagen, dass solch ein Konstrukt irgendwann einmal daneben gehen kann, muss man kein grosser Prophet sein.

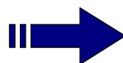
Wir fordern zum wiederholten Mal eine konsequente Überprüfung aller Fremdfirmeneinsätze.

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

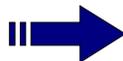
Bei Bayer werden die Wahlunterlagen zur Zeit verschickt. Es kann bis zum 6. Oktober per Briefwahl oder im Wahllokal (D 14) gewählt werden.



Aufgabe der Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) ist es, gemäss Sozialgesetzbuch (SGB) IX, die besonderen Interessen schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter behinderter Beschäftigter im Betrieb wahrzunehmen.



Gewählt werden die 1. Vertrauensperson sowie 5 Stellvertreter. Zur Wahl der 1. Vertrauensperson hat jeder Wahlberechtigte 1 Stimme, zur Wahl der Stellvertreter 5 Stimmen wobei 6 Kandidaten zur Wahl stehen. Man kann, muss jedoch nicht alle Stimmen vergeben.



Wir unterstützen zur Wahl des stellvertretenden Mitglieds der Schwerbehindertenvertretung:

Achim Laufs



47 Jahre alt, Betriebsschlosser, selbst schwerbehindert und kennt deshalb die Probleme und Hürden aus eigenem Erleben. In seiner Freizeit engagiert er sich im karitativen und sozialen Bereich, ist aktiv in der Jugendarbeit, sowie in der Sehbehindertenhilfe tätig. Aufgrund des Erfahrungsaustauschs dort und im Kollegenkreis, konnte er vielen schon nützliche Tipps und Hilfestellungen geben.

Arbeiten bis 67, 70, ...

In der politischen Sommerpause wird so einiges von sich gegeben, so auch die Forderung nach der Rente mit 70, als ob nicht schon die Rente mit 67 mehr als unrealistisch ist. Diese Forderung stammt aus der Feder von Prof. Michael Hüther, Direktor des „Instituts der deutschen Wirtschaft Köln“ (IW), ein Lobbyist der die Interessen von Milliardären vertritt.

Der Vorsitzende des DGB Hessen-Thüringen, Stefan Körzell, hat die Forderung nach Einführung der Rente mit 70 als lebensfremd bezeichnet. „Aus einem warmen Institutssessel und einem klimatisierten Büro heraus lässt sich gut die Einführung der Rente mit 70 fordern“. Diese Forderung gehe jedoch an der Lebenswirklichkeit in bundesdeutschen Betrieben vorbei.

Kürzung durch die Hintertür

Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf, seien es nun 67 oder wie von Hüther gefordert sogar 70 Jahre ist nichts anderes, als eine weitere Rentenkürzung durch die Hintertür. Hüther, offenkundig zu feige das Kind beim Namen zu nennen, befindet sich fern ab der Lebenswirklichkeit. In NRW sind momentan 25,1 Prozent der über 50- bis 65-jährigen erwerbslos. Dies sind ein Viertel aller Erwerbslosen.

Ohne Investitionen in Gesundheitsförderung bzw. betriebliche Präventions- und Rehabilitationsmaßnahmen ist weder einem Schichtarbeiter, Bauarbeiter noch einer Krankenschwester ernsthaft abzuverlangen, bis in die letzten Lebensjahre körperliche Schwerstarbeit zu leisten.

Die Arbeitgeberseite hat bisher keinen Beweis erbracht, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer dringend gebraucht werden. Deshalb ist auch die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre, wie es von Seiten der Bundesregierung ab kommendem Jahr umgesetzt werden soll, unverantwortlich.



Barrierefreiheit im künftigen Parkplatzkonzept ?

Das Problem liegt im System

Es ist eine Frechheit und ein Schlag ins Gesicht für die Arbeitnehmer, die jahrelang in die Rentenkasse eingezahlt haben. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, die Ausdehnung der Versicherungspflicht (z.B. auf alle Selbständigen, Freiberufler, Beamten, Unternehmer) oder auch ein Heraufsetzen bzw. Entfallen der Beitragsbemessungsgrenze würde nicht nur ein „Mehr“ in der Rentenkasse bedeuten, sondern auch ein Stück mehr Gerechtigkeit. Dann könnten wir uns wohlmöglich in einer ganz anderen Diskussion wiederfinden: Einer lebensgerechten Herabsetzung des Renteneintrittsalters.

Reisekostenrichtlinie verbessern

Angeregt durch ein Urteil des großen Senates des Bundesfinanzhof weisen wir darauf hin, dass es an der Zeit ist, die Bayer-Reisekostenrichtlinie anzupassen.

Bisher gab es bei Bayer keine Möglichkeit, in Verbindung mit einer Dienstreise Urlaub zu machen. Begründet war dies mit der Weigerung der Finanzämter, die kompletten Reisekosten als Werbungskosten anzuerkennen, wenn Vermischung von privatem und geschäftlichem Aufenthalt vorlag. Durch ein neues Urteil* hat sich diese Rechtsauffassung geändert:

„Nimmt der Steuerpflichtige zum Beispiel aufgrund einer Weisung seines Arbeitgebers einen

beruflichen Termin wahr, so können die Kosten der Hin- und Rückreise auch dann in vollem Umfang beruflich veranlasst sein, wenn der Steuerpflichtige den beruflichen Pflichttermin mit einem vorangehenden oder nachfolgenden Privaturlaub verbindet. ... Dabei kommt es nicht notwendig darauf an, ob der private Teil der Reise kürzer oder länger ist als der berufliche Teil“.

Es würde ermöglicht, eine Dienstreise mit Urlaubs- oder Gleitzeittagen zu verbinden. Die Zusatzkosten müsste der/die Beschäftigte tragen, die ohnehin anfallenden Reisekosten trägt der Arbeitgeber.

*Bundesfinanzhof Beschluss vom 21.9.2009, GrS 1/06

Was hatten Sie denn?

So oder ähnlich klingt es manchen Kollegen in den Ohren wenn sie nach überstandener Krankheit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Diese und ähnliche Fragen sind nicht zulässig. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit ist der Arbeitgeber nur über die Dauer zu informieren. Diagnosen gehen ihn nichts an. Auch zu gesundheitlichen Prognosen sollte man sich auf gar keinen Fall nötigen lassen. Nicht umsonst erhält man vom behandelnden Arzt 2 Scheine. Einen mit der Diagnose für die Krankenkasse und einen ohne Diagnose für den Arbeitgeber.

Keine Krankenrückkehrgespräche

Sofern jemand also zu einem sog. Krankenrückkehrgespräch genötigt werden sollte, informiert bitte umgehend den Betriebsrat darüber und lasst Euch nicht dazu hinreissen irgend etwas über Eure Erkrankung zu erzählen.

Die einzige Massnahme, in der ggf. unter Anwesenheit des Vorgesetzten oder der Personalabteilung über die Erkrankung gesprochen werden darf ist innerhalb eines BEM-Gesprächs (Betriebliches Eingliederungsmanagement), bei gleichzeitiger Anwesenheit eines Vertreters der ärztlichen Abteilung. (siehe auch unser Flugblatt vom Juli 2009, <http://www.durchschaubare.de/pdf/du16072009web.pdf>)



Die Teilnahme an dem Gespräch ist freiwillig. Sie soll der Wiedereingliederung des Kollegen am Arbeitsplatz dienen. Hierbei sollen auch mögliche arbeitsplatzbedingte Ursachen der Erkrankung ausgeschaltet werden.

Weihnachtsgeld 2.0

Mit der Novemberabrechnung erhalten viele Mitarbeiter von Bayer-Gesellschaften wieder ihr Weihnachtsgeld, oder wie es hier heisst, die Jahresleistung. Das sind 95% des letzten durchschnittlichen Bruttogehalts.

0 % bei BDS

Wenn man den schon zynisch klingenden Formulierungen manch eines Personalers folgt, haben unsere BDS Kollegen übrigens jeden Monat Weihnachten. Dort gäbe es ja auch eine Jahresleistung, heisst es, nur würde diese mit dem Monatsentgelt ausgezahlt. Aha ! So rechnet man das, wenn man das ursprüngliche Jahresbrutto nimmt, dann ca. 20% abzieht und anschliessend das Ganze wieder auf 12 Monate verteilt. Kein kreativer Ansatz um einen Haustarifvertrag schön zu reden.

Aber zurück zu den 95%, denn es waren doch mal 100%. Die Gründe dafür liegen einige Zeit zurück.

1996 in Mitte der letzten Regierungsperiode der Kohl-Regierung, kam die Diskussion um die sog. Karenztage auf. Das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) wurde geändert. Die Höhe der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von bisher 100% auf 80%

herabgesetzt. Alternativ konnte diese Absenkung durch Anrechnung von Urlaubstagen aufgefangen werden. Die Regelung wirkte aber nur zum Teil, da einige Tarifverträge schon zu dem Zeitpunkt eine Entgeltfortzahlung von 100 % vorsahen, bzw. als Reaktion entsprechende Tarifverträge abgeschlossen wurden um eine 100%ige Entgeltfortzahlung zu sichern.

Rückfahrkarte vergessen

Im Bereich der chemischen Industrie folgte ein entsprechender Abschluss: 100 % Entgeltfortzahlung, bei einer Absenkung der Jahresleistung auf 95%.

So weit so „gut“, aber mit Beginn der SPD-Grünen Regierung (1998) wurde diese Gesetzesänderung wieder komplett abgeschafft. Womit auch eigentlich der Grund für die im Tarifvertrag festgelegten 95% Jahresleistung wegfallen würde. Jedoch behielt dieser weiterhin Gültigkeit, weil offenkundig diese Möglichkeit nicht in Betracht gezogen wurde. Es wurde versäumt einen entsprechender Bezug auf das Gesetz bzw. eine mögliche Gesetzesänderung mit einzubringen. Deshalb gibt's seit 1998 statt 100% nur 95 % der Jahresleistung.

Was ist ein Arbeitsunfall?

Sicherlich hat sich der ein oder andere unter Euch schon einmal beim Befüllen des Kopierers am Papier geschnitten und sich eine kleine Wunde zugezogen. Auf den ersten, und auch auf den zweiten Blick gar keine große Sache. Schnell mal den Finger unter's Wasser halten, abtupfen und weiter geht's mit der Arbeit. Wahrscheinlich werden die wenigsten Mitarbeiter wegen so einer „Bagatelle“ in der ärztlichen Abteilung vorstellig werden. Richtig?

9 Finger sind einer zu wenig

Dies dachte sich auch eine Kollegin - sie nahm die kleine Wunde nicht ernst und arbeitete weiter wie gewohnt. Einige Tage später entzündete sich die Wunde. Die Entzündung wurde so stark, dass die Kollegin nun doch einen Arzt aufsuchte. Ein kleiner operativer Eingriff war nötig und kurzzeitig stand sogar das böse Wort "Amputation" im Raum.

Das hört sich übertrieben an? Leider nein!

Die Entzündung hatte somit einige Fehltage als Folge, eines so harmlos erscheinenden Arbeitsunfalls. Denn ja... dies war ein Arbeitsunfall!

Rechtzeitige Meldung sichert Ansprüche

Daher sollten alle, selbst kleinste, völlig harmlos erscheinende Verletzungen der ärztlichen Abteilung angezeigt werden. Entstehen aus dieser "Kleinigkeit" doch Spätfolgen, ist der Mitarbeiter über die Berufsgenossenschaft abgesichert. wenn er rechtzeitig zur Ärztlichen Abteilung geht. (Stichwort: Krankengeld, Teilverrentung etc.). Andernfalls ist der Mitarbeiter in der Beweispflicht, dass er sich die Verletzung tatsächlich während der Arbeitszeit im

Büro, im Labor, der Meßwarte, Werkstatt etc.. zugezogen hat.

Der Transport eines verletzten Kollegen ist grundsätzlich durch einen Anruf bei der Sicherheitszentrale (SIZE) zu regeln, die dann entscheidet, ob es ein normaler Krankentransport, oder eine Blaulichtfahrt werden wird. Die Gefahr, dass ein Kollege seinen blutenden Kollegen z. B. mit dem PKW zur Poliklinik bringen möchte, diesem aber aufgrund der blutenden Wunde auch übel wird, ist viel zu groß. Auch zu Fuss sollte sich kein verletzter Kollege auf den Weg zur Poliklinik begeben. Was ist, wenn er / sie plötzlich ohnmächtig wird?

D. h. auch wenn man es für völlig übertrieben hält, sind auch kleinste Verletzungen und Unfälle der ärztlichen Abteilung zu melden und die SIZE zu verständigen.

Bleibt gesund ;-)

... das letzte:

Gedanken der Arbeitgeber zum Urlaub

Auf heftigen Protest stößt der Vorschlag des Unternehmensverbandes mittelständische Wirtschaft (UMW) den Urlaub für die Arbeitnehmer zu kürzen. Wir halten diesen Vorschlag, sofern es sich nicht um das übliche „Sommertheater“ handeln sollte, für eine Unverschämtheit. In der letzten Krise haben die Arbeitnehmer große Beiträge zur Sicherung von Betrieben geleistet.

Die Arbeitgeberseite scheint mal wieder jegliches Maß zu verlieren. Während die Krise zum Teil erhebliche Einbußen für die Arbeitnehmer bedeutet hat, sind die Unternehmensgewinne in diesem Jahr bereits wieder deutlich gestiegen. Wer in einer solchen Situation wieder einmal die Beschäftigten zur Kasse bitten will, denn darum geht es in der Konsequenz, handelt unverantwortlich.

Weiter verweisen wir darauf, dass der Urlaubsanspruch für die Beschäftigten wesentliche Beiträge zur Gesundheitsprävention leistet und einen wichtigen Beitrag für gemeinsame Familienzeiten ermöglicht.

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-EBC-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 Prenzlów	ASC-AM-MIM-HW	P21	25878
Christian Heinzmann	LXS-BAC-MF2-AED	P31	23312
Diana Derwenskus*	LXS-ION-GM-IWT	B106	
Norbert Löhe*	SGO-OP-P4	H12	32451
Vedat Sicimoglu*	SGO-OP-P3	O9	66430

* Ersatzbetriebsräte