



### Unser Selbstverständnis

- Wir handeln parteiunabhängig, kompetent, sozial und dynamisch
- Wir sind keine Geheimräte. Die Belegschaft hat ein Recht auf frühzeitige und umfangreiche Information
- Bei wichtigen Entscheidungen (Stichwort: Servicetarifvertrag) muss die Meinung der Belegschaft mit Einfluss nehmen!
- Wir setzen uns für eine offene Kommunikation ein. Das bedeutet hohe Ansprechbarkeit und wir hören zu!
- Wir sind für starke Mitbestimmungsstrukturen, unternehmens- und standortübergreifende Betriebsstrukturen. Dies erhöht die Durchsetzungsfähigkeit gegenüber dem Arbeitgeber.
- Wir wollen verkrustete Strukturen und Organisationsdenken durchbrechen
- Wir wollen keinen Fraktionszwang, da dieser zur Unterdrückung von Ideen führt.

Internet: [www.belegschaftsteam.de](http://www.belegschaftsteam.de)



### Gemeinsamkeit ist unsere Stärke

		
Rainer Tews BBS-ITO-BDC	Andrea Eisfelder BBS-ITO-CS	Claudia Laskowski BCS-IOP-TISS
		
Ulrich Schmalstieg BTS- ENG-CSA	Gregor Walbeck BBS-LP-CS	

- Kinderbetreuung ausbauen!
- Übernahme langfristig beschäftigter AÜ'ler!
- Strategie für altersgerechtes Arbeiten!
- Die Preisfrage zum Servicetarifvertrag stellen!



Petra Bierwirth  
BBS-FAS-CRS

### **Kinderbetreuung ausbauen!**

Aus Gründen der Demografie sollte man versuchen qualifiziertes Personal an die Firma zu binden. Dazu gehört auch, den Familien die Gelegenheit zu geben weiterhin zur Arbeitswelt zu gehören auch wenn man auf Kinder nicht verzichten möchte.

Im Zuge dessen sind bereits einige Bereiche wie z.B. BCS oder LXS wieder dazu übergegangen Kindergartenplätze (Fremdeinrichtungen) und Ferienbetreuungen anzubieten.

Bayer hat vor Jahren seine Einrichtungen an das Deutsche Rote Kreuz abgegeben.

Aber wir wollen weiter gehen. Die Kindergärten sind nur für Kleinkinder angelegt, aber da in den letzten Jahren die Horte abgeschafft wurden, wäre es ebenso dringend, Unterbringungseinrichtungen für Kinder bis 12 Jahren zu eröffnen. Ebenso werden immer mehr Plätze benötigt, die flexible Öffnungszeiten haben, da in der heutigen Arbeitssituation immer mehr Kollegen flexibel einsetzbar sein müssen.

### **Strategie für Alternsgerechtes Arbeiten in Schichtbetrieben**

Zurzeit werden im CHEMPARK verschiedene Schichtmodelle zumeist im 5-Schichtsystem aufgefüllt mit Ausgleichsschichten je nach Arbeitszeit durchgeführt.

Wir fordern für die besonders belasteten Gruppen der Schichtmitarbeiter:

Die Einführung einer Komplementärschicht parallel zum normalen Schichtablauf, in dem Mitarbeiter, die aus gesundheitlichen Gründen bzw. aus Altersgründen aus der Schicht ausscheiden (müssen) integriert im betrieblichen Ablauf weiter beschäftigt werden können.

Mit der erfolgreichen Einführung einer Komplementärschicht bei Currenta ist uns ein Meilenstein zum Thema Demografie gelungen. Die betroffenen Kollegen brauchen den Betrieb nicht mehr verlassen und daher keine Angst mehr vor dem Verlust des Arbeitsplatzes haben. Dieses Ziel verfolgen wir auch bei der Bayer AG.

Internet: [www.belegschaftsteam.de](http://www.belegschaftsteam.de)



Rainer Tews  
BBS-ITO-BDC

### **Die Preisfrage zum Standortsicherungsvertrag stellen!**

Auch die IG-Metall beweist, dass sie über Standortsicherungsvereinbarungen einen wichtigen Schritt zum mittelfristigen Erhalt der Arbeitsplätze geht. Dies macht sie über einmaligen Verzicht auf Lohnerhöhungen. Aber um welchen Preis geschah dies bei uns?

Ich bin der Meinung, wenn schon die IGBCE-Betriebsräte beweisen, dass sie sinnvolle Befragungen zum Thema Demografiefonds an die Mitarbeiter stellen können, sollten sie alle Mitarbeiter auch zu dem Preis befragen, zu dem sie bereit sind, eine Standortsicherungsvereinbarung einzugehen. Uns hat es jedenfalls in Summe 10% des Gehaltes gekostet.



Daniel Zurek  
BBS-ITO-BDC

### **Übernahme langfristig beschäftigter AÜ'ler!**

Bei uns im Datacenter sind sehr viele Know-How Träger beschäftigt, die über einen AÜ-Vertrag bei uns arbeiten. Wir fordern, dass diese Kollegen dauerhaft bei uns beschäftigt werden. Gleiche Bedingungen bei gleicher Tätigkeit.