



...da bin ich  
mir sicher!

+ + + + + New Bayer + + +  
+ + Personalmangel und Stress + +  
+ + + + Tarifverhandlung 2016 + +

## Interview

## Wir sind NEW Bayer, nicht Rest-Bayer!

*Rolf Erler ist neuer Bezirksleiter der IG BCE in Berlin-Mark Brandenburg. Zuvor hat der gelernte Betriebsschlosser fast seine gesamte berufliche Laufbahn im Rheinland verbracht, zuletzt fünf Jahre lang als Bezirksleiter in Leverkusen. Den Bayer Konzern kennt er bestens. Jetzt lenkt er die Geschicke der IG BCE in Berlin. KONTRASTMITTEL traf ihn zusammen mit unserem Betriebsratsvorsitzenden Yüksel Karaaslan zum Gespräch am Rande einer Betriebsräteklausur.*

*Rolf, Du lebst seit einigen Monaten ganz neu in Berlin. Wie findest Du sie denn so – unsere Berliner Luft?*

**Rolf Erler:** Oh, ausgesprochen spannend. Und auf jeden Fall sehr viel anders als dort, wo ich zuvor war. Ich bin ja vom IG-BCE-Bezirk mit der kleinsten Fläche, nämlich Leverkusen, zum Bezirk mit der größten Fläche gewechselt. Berlin-Mark Brandenburg ist wirklich riesig, auch Mecklenburg-Vorpommern gehört ja dazu. Ein persönlicher Schwerpunkt meinerseits ist allerdings die Betreuung des Bayer Standortes Berlin.

*Du kennst den Bayer Konzern gut. Wie gut?*

**Rolf Erler:** Sehr gut. In meiner ganzen Zeit, in der ich für die IG BCE arbeiten darf – immerhin bereits 29 Jahre – gab es nur eine kurze Zeit, als ich in Bonn war, in der ich keinen Bayer-Betrieb betreut habe. Ansonsten hatte ich immer mit dem Konzern zu tun. Ich war zum Beispiel während der Schering-Integration in Wuppertal im Einsatz und habe die für alle sehr aufwühlenden Jahre von dort aus miterlebt. Als Pharmastandort gab es ja auch in Wuppertal viele Sorgen der Kolleginnen und Kollegen zu den Auswirkungen der Übernahme. Ich kenne Bayer auch auf der Aufsichtsratsebene, bin im Aufsichtsrat von CropScience und bis vor kurzem war ich auch in dem von BMS (Bayer MaterialScience), heute Covestro.

*Stichwort Covestro: Die Ausgliederung ist unbestritten ein Wendepunkt in der Konzerngeschichte. Bayer stellt sich neu auf. Eine Frage an den Betriebsratsvorsitzenden: Was ist entscheidend, damit der Neuanfang gelingt?*

**Yüksel Karaaslan:** Ich sehe die aktuelle Situation als Chance, vieles, was in der Vergangenheit aus unserer Sicht nicht optimal gelaufen ist, besser zu gestalten. Vor diesem Hintergrund haben wir im letzten Jahr mit der Demografieumfrage unsere Kolleginnen und Kollegen auf Herz und Nieren befragt, welche Themen sie dem neuen Bayer Konzern ins Stammbuch schreiben, um das Unternehmen auch für die Zukunft wetterfest zu machen. Wir haben sehr viele gute Hinweise bekommen. Ich glaube, dass es entscheidend ist, eine Kultur zu etablieren, in der wir mit der Ressource Arbeitskraft achtsam umgehen.

*Fortsetzung auf Seite 2*

*Also letztlich ein veränderter Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?*

**Yüksel Karaaslan:** Absolut. Unsere Führungskräfte müssen viel mehr den Wert von Arbeit erkennen. Die Ressource Arbeitskraft ist keine schier unendliche Größe – ein sorgsamer Umgang damit ist zwingend notwendig für einen nachhaltig erfolgreichen Neuanfang. Der Bayer-Konzern ist hervorragend aufgestellt, und das ist nicht nur das Ergebnis guter Strategien und richtiger Weichenstellungen, sondern unsere Kolleginnen und Kollegen haben mit ihrem Wissen, ihren Köpfen, ihren Ideen mit für die Rekorde der letzten Jahre gesorgt. Unser Ziel als Betriebsrat ist eine neue Unternehmenskultur der Achtsamkeit mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

**Rolf Erler:** Das würde auch eine Stimmung des Aufbruchs beflügeln. Die habe ich bei den Kolleginnen und Kollegen erlebt, die mit Zuversicht in ihre neue Eigenständigkeit im Covestro Konzern gehen. Das hat sicher viel mit der existentiellen und finanziellen Absicherung zu tun, welche wir als Arbeitnehmerseite im Bayer Aufsichtsrat durchgesetzt haben. Ich erinnere nur an die vereinbarte Beschäftigungssicherung bis 2020.

**Yüksel Karaaslan:** Diese Aufbruchsstimmung wünsche ich mir auch für den Bayer Konzern. Auch wir gehen ja in eine neue Zukunft, sind künftig ausschließlich ein Life-Science-Unternehmen und das kann viel Positives bedeuten. Das Neue sollten wir im Übrigen bereits in der Wortwahl deutlich machen, nicht von einem „Rest-Bayer“ sprechen, sondern unser Selbstbewusstsein schärfen: Wir sind „New Bayer“.

**Rolf Erler:** Für dieses Selbstbewusstsein ist wichtig, dass die Beschäftigten bei allen Veränderungsprozessen mitgenommen werden, vernünftig informiert werden, Beteiligte des Prozesses sind. Ansonsten haben sie irgendwann das Gefühl, nur noch hin- und hergeschoben zu werden. In meinen Gesprächen mit den Kolleginnen und Kollegen merke ich, dass es hier noch einiges an Optimierungspotential seitens des Managements gibt.

**Yüksel Karaaslan:** Wir Berliner sind ja per se selbstbewusst – zumindest sagt man uns das im Rheinland nach. Für meine Kolleginnen und Kollegen bei Bayer Berlin kann ich sagen, dass wir mittlerweile Veränderungsprofis sind. Anfangs wider Willen – in der Phase der Integration – aber heute kann das ganze Unternehmen davon profitieren. Wir haben gelernt, dass Beschäftigte sich nicht den Veränderungen ausliefern, sondern umschalten und sie mitgestalten sollten. Ich bin aktuell auch deshalb sehr zuversichtlich, weil wir mit dem Gesamt- und Konzernbetriebsrat heute die Klammer über alle Bayer-Standorte hinweg ziehen und den Aufbruchgeist, den wir uns für die aktuellen Veränderungen wünschen, reinbringen können.

*Eine letzte Frage an Rolf: Was sind denn so die Unterschiede zwischen den Standorten Leverkusen und Berlin?*

**Rolf Erler:** Also, die beiden Standorte unterscheiden sich schon sehr. Leverkusen ist um einiges größer, hat auch eine andere Beschäftigtenstruktur und integriert viele Konzernaufgaben. Berlin ist ein reiner Pharmastandort und allein deshalb schon ganz anders. Bei Betriebsversammlungen allerdings auf der Bühne des Friedrichstadtpalastes zu stehen – das ist schon etwas wirklich Besonderes. Um aber auf Eure Eingangsfrage zurückzukommen: Ich fühle mich ausgesprochen wohl hier.





## Wenn temporärer Personalmangel zur Normalität wird Schleichend in den Dauerstress

*Es gibt viele Gründe, wie lokaler, meist ungeplanter Personalmangel entstehen kann. Vorhersehbar sind Urlaub, Weiterbildung oder geplante krankheitsbedingte Abwesenheiten, z.B. bei einer notwendigen Operation. Ebenso Teilzeit oder Aushilfen und Rotationen in andere Bereiche.*

Ungeplant sind hingegen unerwartete Langzeiterkrankungen, Schwangerschaften, Kündigungen oder vorgezogene Ruhestände. Und hier liegt ein Problem – eben solche sind ganz natürlich, aber eben nicht auch deswegen nicht vorhersehbar. Doch sie sind immer direkt spürbar – eine Arbeitskraft muss kurzfristig und oft zu 100% ersetzt werden. In großen Teams fällt das meist nicht so stark ins Gewicht, in kleinen dafür umso mehr. Besonders in Zeiten von weiter steigenden Anforderungen und Arbeitsverdichtung können solche Ereignisse zu sehr hohen Spitzenbelastungen führen, von denen immer mehr KollegInnen betroffen sind und berichten.

Ein Teufelskreis, der sich daraus meist schnell ergibt: steigt die Arbeitslast, steigt auch der Stress. Und mit dem Stress die Gefahr der Erschöpfung oder gar der Erkrankung. Und fällt dann auch noch die zweite Person aus, so beginnt der Kreislauf noch an Fahrt aufzunehmen. Dass solche Prozesse nicht wünschenswert sind, ist klar. Genauso wie die Tatsache, dass es oft nicht nur Tarifmitarbeiter trifft, sondern auch vor Vorgesetzten keinen Halt macht. Solche Ereignisse lassen sich schwerlich voraussagen und eine generelle Prävention ist schwer. Doch gibt es Möglichkeiten, dem Prozess zuvor zu kommen.

Zum einen schleichen sich Stresssituationen zu oft über zu lange Zeit ein – vorbeugen kann man aber nur durch eine Arbeitsoptimierung oder Aufstockung der Personalkapazität. Ein Auge darauf haben sollten Vorgesetzte wie MitarbeiterInnen gleichermaßen. Ansprechpartner sind jedoch immer erst die Vorgesetzten und Abteilungsleiter. Ist keine Besserung in Sicht, so können wir vom BR beratend

hinzugezogen werden. Sind es persönliche Probleme, die einen in eine schlechte Lage bringen, so hat die Sozialberatung auch immer ein offenes Ohr. Eine logische Konsequenz aus der Problemerkennung ist daher die Betrachtung, Auswertung und Verbesserung der Situation – sowie die Initiierung von Präventionsmaßnahmen.

Liebe KollegInnen, sehr geehrte Vorgesetzte, bitte habt den Mut, solche Probleme frühzeitig anzusprechen und uns Betriebsräte einzubinden!



Gerald Hänel,  
Chemielaborant  
☎ 196443

### Erneute Bonuszahlung für Auszubildende

2013 war es dem Betriebsrat gelungen, eine Vereinbarung über eine Bonuszahlung für Auszubildende zu schließen, die erstmals 2014 wirksam wurde. Danach erhalten nun unsere Auszubildenden, die in einem Ausbildungsverhältnis mit einem der in der Gesamtbetriebsvereinbarung „Variable Einmalzahlung für Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter“ genannten Unternehmen stehen, schon zum zweiten Mal eine Erfolgsbeteiligung in Form des sog. „Bayer-Ausbildungsbonus (Azubi-Bonus)“. Nicht zuletzt aufgrund des tollen Geschäftserfolges in 2015 freuen wir uns gemeinsam mit unseren Azubis darüber.

Der Faktor für die Berechnung des Azubi-Bonus ist abhängig von der Komponente „Konzernleistung“ und beträgt 3 Prozent der jährlichen Ausbildungsvergütung\*, wenn die Konzernkomponente 100 Prozent beträgt. Der Bayer-Ausbildungsbonus wird ebenfalls zum Ende des Monats April ausgezahlt, abzüglich des Solidarbeitrages.

---

**Zielerreichung Konzern: 178,0%**

---

**Gesamt-Zielerreichung nach Soli: 177,6%**

---

**Azubi-VEZ nach Soli: 5,3%**

\* jährliche Ausbildungsvergütung = monatliche Ausbildungsvergütung (am 31. Dezember des Geschäftsjahres) x 12 + tarifliche Jahresleistung.

Quelle: BR-Info Nr. 1, BR Bayer, Standort Leverkusen, Februar 2016

\*Bezirks-Nr.: \_\_\_\_\_ \*Mitgl.-Nr.: \_\_\_\_\_  
\*Dieses wird von den Bezirken ausgefüllt.

**Beitrittserklärung und Einzugsermächtigung**

**Name:** \_\_\_\_\_  
**Vorname:** \_\_\_\_\_  
**Geburtsdatum:** \_\_\_\_\_  m /  w  
**PLZ/Wohnort:** \_\_\_\_\_  
**Straße/Haus-Nr.:** \_\_\_\_\_  
**Nationalität:** \_\_\_\_\_  
**privat** **E-Mail:** \_\_\_\_\_  
**Telefon:** \_\_\_\_\_  
**Mobiltelefon:** \_\_\_\_\_  
**dienstlich** **E-Mail:** \_\_\_\_\_  
**Telefon:** \_\_\_\_\_  
**Mobiltelefon:** \_\_\_\_\_  
**Eintrittsdatum IG BCE:** \_\_\_\_\_  
**Eintrittsgrund:** \_\_\_\_\_  
**Übertritt/Vorgewerkschaft:** \_\_\_\_\_  
**Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung:** \_\_\_\_\_  
**Personalnummer:** \_\_\_\_\_  
**Beschäftigt bei:** \_\_\_\_\_  
**PLZ/Ort:** \_\_\_\_\_  
**Tätigkeit:** \_\_\_\_\_  
**Abteilung:** \_\_\_\_\_

**Berufsgruppe** (Zutreffendes im Kreis ankreuzen)

01 <input type="checkbox"/> Angelernte	07 <input type="checkbox"/> AT-Angestellte: _____
02 <input type="checkbox"/> Handwerker/-innen und Facharbeiter/-innen	08 <input type="checkbox"/> Angestellte im Außendienst
03 <input type="checkbox"/> Chemotechniker/-innen und Laboranten bzw. Laborantinnen	09 <input type="checkbox"/> Akademiker/-innen
04 <input type="checkbox"/> Büroangestellte/Kaufleute	10 <input type="checkbox"/> Leitende Angestellte
05 <input type="checkbox"/> Meister/-innen	11 <input type="checkbox"/> Atypische Beschäftigung: <input type="checkbox"/> Leiharbeiter/-innen <input type="checkbox"/> Befristet Beschäftigte
06 <input type="checkbox"/> Technische Angestellte und Ingenieure bzw. Ingenieurinnen	12 <input type="checkbox"/> Sonstige: _____

**Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr):** \_\_\_\_\_  
**Ausbildungsjahr:** \_\_\_\_\_  
**Ausbildungsende (Monat/Jahr):** \_\_\_\_\_  
**Werber/-in:** \_\_\_\_\_

**Einverständniserklärung nach § 4 a BDSG**  
 Ich bin damit einverstanden, dass meine allgemeinen personenbezogenen Daten einschließlich evtl. Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Mitgliederverwaltung, Mitgliederbetreuung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragseinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Die Datenverarbeitung und Nutzung betrifft die zweckentsprechende Datenspeicherung, -nutzung und Datenauswertung durch die IG BCE sowie die Datenweitergabe an Dritte, sofern und soweit diese mit der Mitgliederbetreuung und/oder Mitgliederwerbung von der IG BCE ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet werden. Diese Einwilligungserklärung kann jederzeit ganz oder teilweise widerrufen werden.

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie  
 Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

**Gläubiger-Identifikationsnummer:** DE13BCE00000131364

Erteilung einer Einzugsermächtigung und eines SEPA-Lastschriftmandats

**Mandatsreferenz:** (Mandatsreferenz = Mitgliedsnummer)

**1. Einzugsermächtigung**

Ich ermächtige die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, die von mir zu entrichtenden Zahlungen bei Fälligkeit durch Lastschrift von meinem Konto einzuziehen.

**2. SEPA-Lastschriftmandat**

Ich ermächtige die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

**Zahlungsweise:**  monatlich  vierteljährlich  
 halbjährlich  jährlich

Vorname und Nachname (Kontoinhaber) \_\_\_\_\_  
 Straße und Hausnummer \_\_\_\_\_  
 Postleitzahl und Ort \_\_\_\_\_  
 IBAN DE \_\_\_\_\_  
 BIC (8 oder 11 Stellen) \_\_\_\_\_  
 Ort \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_  
 Unterschrift \_\_\_\_\_

Vor dem ersten Einzug einer SEPA-Basis-Lastschrift wird mich die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie in dieser Verfahrensart unterrichten.

Wenn die Möglichkeit der Beitragseinbehaltung durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin besteht, erkläre ich mich einverstanden, dass der satzungsgemäße Beitrag von meinem Gehalt einbehalten wird.

Das vollständig ausgefüllte Formular bitte bei Ihrem zuständigen Bezirk bzw. Betriebsrat abgeben oder per Fax an: 0511 7631-708



**Alte Urlaubsregelung gekippt**

**Achtung beim Wechsel von Voll- in Teilzeit!**

Kürzlich entschied das Bundesarbeitsgericht, dass der Urlaubsanspruch beim Wechsel von einer Voll- in einer Teilzeitbeschäftigung, die sich auf weniger als fünf Tage in der Woche verteilt, nicht gekürzt werden darf (9 AZR 53/14). Damit folgt es der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes vom 22. April 2010.

Nach bisheriger Verfahrensweise wurde der zum Zeitpunkt des Wechsels noch vorhandene Resturlaub auf die jeweils neue Arbeitszeit umgerechnet. Dies galt für Wechsel von Vollzeit in Teilzeit, als auch umgekehrt. Nach neuerer Rechtsprechung können erworbene Urlaubsansprüche aus der Vollzeitbeschäftigung nicht gemindert werden. Dies sei eine unzulässige Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten. Wer also innerhalb eines Kalenderjahres die Anzahl der Arbeitstage pro Woche verändert, muss genau hinschauen. Wie hier zukünftig verfahren werden soll, ist noch nicht abschließend geklärt. Im Idealfall wird der anteilige Anspruch für die Zeit vor dem Arbeitszeitwechsel rechtzeitig genommen. Ob dies in den Betrieben immer so einfach möglich ist, ist fraglich. Die persönliche und betriebliche Urlaubsplanung werden dadurch möglicherweise beeinträchtigt. Bevor Sie einen Arbeitszeitwechsel mit Änderung der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage ins Auge fassen, lassen Sie sich beraten! Wenden Sie sich bei entsprechenden Fragen an den Betriebsrat oder die HR-Funktion.

P	A	U	S	E	N	S	D	A	L
S	A	R	B	E	I	T	W	I	E
R	C	L	I	T	A	R	I	F	V
B	H	A	L	R	V	E	K	A	E
	T	U	D	A	U	S	C	L	R
I	S	B	U	H	T	S	D	L	K
G	A	E	N	T	G	E	L	T	U
B	M	I	G	D	E	M	O	A	S
C	B	A	Y	E	R	C	H	G	E
E	T	E	I	L	Z	E	I	T	N

**RÄTSEL**

Finden Sie bereits 15 fertige Worte und Begriffe und streichen Sie sie aus. Die verbleibenden Buchstaben bilden dann mit 4 Worten den Lösungssatz.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Tarifverhandlungen – wichtig, wie das tägliche Brot

# Alle Jahre wieder ...

*... kommt nicht nur das Christuskind, sondern Ende November auch immer pünktlich (das Weihnachtsgeld) 13. Monatseinkommen oder auch tarifliche Jahresleistung genannt, damit man seinen Lieben auch ausreichend Weihnachtsgeschenke kaufen kann. Das fällt aber nicht einfach vom Himmel, sondern wurde vor Jahren von anderen KollegInnen in harten Tarifverhandlungen erkämpft. Aber auch wenn das für uns heute eine Selbstverständlichkeit ist, die man sich gar nicht mehr wegdenken kann, so sollte man sich doch alle Jahre wieder darauf besinnen, dass es ohne erfolgreiche Tarifverhandlungen auch keinen Fortschritt beim Entgelt und anderen Leistungen gibt.*

Aber gerade diejenigen, die sich immer gern zurücklehnen und sagen, „das regeln die Anderen schon für uns mit“, sind leider auch diejenigen, die nach einer Tarifrunde darüber meckern, dass es zu wenig war und dass man mehr und besseres hätte herausholen können. Mal ganz offen – prinzipiell haben diese Meckerer gesetzlich überhaupt keinen Anspruch auf z.B. die Entgelterhöhung. Punkt! Dass sie es dennoch bekommen, liegt daran, dass der Arbeitgeber es ihnen aus nachvollziehbaren Gründen lieber freiwillig gibt, bevor sich alle diesen Rechtsanspruch besorgen und in die Gewerkschaft eintreten. Erst dann haben sie nämlich einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen. Und auch, wenn in deren Arbeitsverträgen steht, dass der Manteltarifvertrag vom Arbeitgeber großzügigerweise gewährt wird und auch für sie gilt, sollten sie doch mal in ihren Arbeitsvertrag schauen, ob auch all die anderen hart erkämpften Tarifverträge für sie gelten. Das tun sie nämlich nicht!

Und auch, wenn sie AT, also außerhalb des Tarifs sind – bei Bayer gewöhnlich „Leitende Mitarbeiter“ genannt, so ist doch die Basis für „Außer Tarif“ immer noch der Tarif selbst. Die AT-Gehälter werden ja nicht im luftleeren Raum verhandelt, sondern immer auf Grundlage des Tarifs und einem entsprechenden Abstandsgebot, sonst wäre nämlich außer Tarif gar nicht außer Tarif.

Deshalb ist jetzt der beste Zeitpunkt, sich endlich solidarisch zu zeigen und sein Scherflein dazu beizutragen und in die IG BCE einzutreten! Damit wir und andere erfolgreiche Tarifverhandlungen führen können! Und dies gilt für alle Tarifmitarbeiter und auch Leitende Mitarbeiter.

Die diesjährigen Verhandlungen werden mit der Forderungsempfehlung des Hauptvorstandes Anfang April, also in wenigen Wochen eingeläutet. Danach geht es dann aber ganz schnell hintereinander weg, um im Juni hoffentlich einen akzeptablen Tarifabschluss erreicht zu haben.

Was aber ist akzeptabel? Die Tarifabschlüsse der Metallindustrie? Wo immer ziemlich viel Getöse dabei ist, das bisher – zumindest bis zum letzten Jahr – bei der chemischen Industrie fehlte? Oder die Ergebnisse von Ver.di? In der Bildzeitung

und anderen Boulevardblättern lesen sich die Ergebnisse dieser Gewerkschaften immer deutlich besser, als die der Chemie. Warum wohl? Wenn man nur Prozente vergleicht und nicht weiß, dass Prozente auch eine Berechnungsbasis haben müssen, die aber durchaus sehr unterschiedlich sein kann, dann bleiben einem nur die leuchtenden Zahlen der Anderen im Kopf.

Wer aber genauer nachrechnet, wird feststellen, dass die Chemie in der Tarifentwicklung der letzten 15 Jahre eindeutig an der Spitze liegt und das drückt sich nicht nur in Geld aus, sondern gerade auch in solchen Tarifverträgen, wie den „Demografie Tarifvertrag“ oder den „Tarifvertrag Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“. Denn ohne neue junge KollegInnen werden wir den demografischen Wandel unserer Belegschaften nicht erreichen können.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zögert also nicht, sondern werdet Mitglied in der IG BCE und habt teil an einer äußerst erfolgreichen Tarifpolitik! Und wer will, kann auch mitmachen – sei es durch ein Engagement als Vertrauensperson oder auch als Unterstützer bei Kundgebungen, Demonstrationen und Ähnlichem. Das nämlich brauchen wir, um uns in Tarifauseinandersetzungen, die keine gemütlichen Kaffeekränzchen sind, erfolgreich durchzusetzen.



Roland Handke, Betriebsrat,  
Mitglied der Bundestarifkommission  
☎ 16212

## Termine

**IG BCE INFOSTAND  
»TARIFRUNDE 2016«  
am Donnerstag, 21. April 2016  
12.00–14.00 Uhr, S 101, Foyer**

**IG BCE INFOSTAND  
»LANGZEITKONTO«  
am Donnerstag, 30. Juni 2016  
12.00–14.00 Uhr, S 101, Foyer**

**BETRIEBSVERSAMMLUNG  
am Donnerstag, 23. Juni 2016  
ab 9.00 Uhr im Friedrichstadtpalast**



**Die Spritze ist wie immer gut gefüllt, damit der Betrachter besser sieht ...**

## Angst essen Seele auf – oder wo überall ist VW?

Es mutet schon grotesk an – vor wenigen Monaten zeigten wir mit dem Finger auf VW und empörten uns darüber, was dort passiert war. Wir taten es als umweltbewusste Menschen, als Autofahrer, als Kunden von VW oder anderer Marken. Nachdem sich der erste Nebel verzogen hatte, fragten wir aber nicht mehr, WAS da passiert war, sondern WARUM es passiert war. WARUM konnten die Verantwortlichen ihr Unternehmen derart beschädigen? Und unsere Empörung wich schnell der Erkenntnis, dass sich bei VW ebenso KollegInnen jeden Tag aufs Neue bemühen, ihren Job zu machen – genau wie bei uns.

Was bei VW geschah, passierte, weil die KollegInnen nach jahrelangem Druck nicht wussten, wie sie sich angesichts der nicht länger erfüllbaren Wünsche und Forderungen „von oben“ wehren sollten. Also haben sie einen Offenbarungseid geleistet und zugegeben, ganz bewusst Fehler gemacht zu haben. Fehler, zu denen man sie vermutlich direkt oder indirekt gezwungen hat. Aber VW ist kein Einzelfall - übergroßer Leistungsdruck und Phantasie-Szenarien gehören in neoliberalen Zeiten und börsengesteuerten Firmen zum Alltag. Und deshalb lassen sich inzwischen branchenübergreifend ganz leicht Parallelen erkennen. Auch hier...

Insbesondere aus der Forschung hören wir mehr und mehr Klagen über eine sich ausbreitende Angstkultur. Klagen darüber, dass aufgrund der vorgegebenen Ziele, die teilweise als nicht mehr erreichbar angesehen werden, permanente Überlastungssituationen geschaffen werden. Situationen, die einen deutlichen Anstieg berufsinduzierter Krankheiten - resultierend aus Angst und Stress - hervorrufen. Klagen darüber, wie sich KollegInnen behandelt fühlen und behandelt werden, die gegen den Druck aufbegehren oder ihn nicht aushalten. Rein rechnerisch beweist uns das auch die hohe Anzahl von BEM-Fällen, die wir begleiten.

Machiavelli beschreibt schon 1513 im „Buch vom Fürsten“, dass Angst eine der solidesten Grundlagen sei, andere für sich einzunehmen und dass es weit sicherer sei, gefürchtet als geliebt zu werden. Anders ausgedrückt – Angst macht folgsam!

Zumindest temporär. Aber Angst behindert Entfaltung und Motivation und macht krank! Ist das Angstvirus erst einmal in die Unternehmenskultur integriert worden, so ist es nahezu unmöglich, es wieder loszuwerden. Es vermehrt sich und legt allmählich das Unternehmen lahm. Es verursacht enorme, aber vermeidbare Kosten, denn nicht nur betriebswirtschaftlich betrachtet, ist Angst ein äußerst schlechter Ratgeber.

Viele KollegInnen sind kaum noch in der Lage, der täglichen Belastung standzuhalten, trauen sich aber nicht, ihre Vorgesetzten auf dieses Problem aufmerksam zu machen. Sie kommunizieren nicht mehr offen und ehrlich, weil sie Angst vor den Konsequenzen haben. Aber für jeden Tag und jede geforderte Top-Leistung ist entscheidend, mit welcher inneren Haltung man zur Arbeit geht. Eigenverantwortliche und angstfreie KollegInnen lassen Innovation, Kreativität und Produktivität wachsen, ohne dabei vor Angst zu erkranken.

Was wir jetzt brauchen? Vertrauen und Motivation! Vertrauen in Führung schafft Motivation und motivierte KollegInnen entwickeln wieder Vertrauen. Das Eine bedingt das Andere. Nichts gegen realistische Ziele, aber ALLES gegen verfehlte Ziele und die Suche nach dem zu bestrafenden Schuldigen. Fehler werden überall gemacht, aber hoher Druck und Angst produzieren noch mehr Fehler und verschleißern die KollegInnen. Das ist inakzeptabel! In diesem Sinne bitte keine Lippenbekenntnisse, sondern die unverzügliche Abkehr von der Angstkultur. Dazu gehört eigentlich nur etwas gesunder Menschenverstand und Vertrauen in die dem Unternehmen anvertraute Belegschaft.

