



**...da bin ich
mir sicher!**

+ + Gute Arbeit + + + + + + + + +
+ + + + + + + Arbeitsverdichtung + +
+ Lebensarbeitszeit und Demografie + +
+ + Tarifrunde 2013/2014 + + + + + +
+ + + + + + + GCPD Update +

Sie sind gefragt!

1000 Gute Ideen für Gute Arbeit

Mit dem Aktionstag am 25. September haben wir den Anfang gemacht: „Gute Arbeit“ wird unser Schwerpunktthema in den kommenden Jahren sein. Denn wir machen gute Arbeit. Und wir wollen gute Arbeit. Doch dafür brauchen wir gute Arbeitsbedingungen!

Arbeitsabläufe mit 1000 guten Ideen verbessern

Expertin für dieses Thema ist Yasmin Fahimi. Die studierte Chemikerin leitet die deutschlandweite Kampagne „Gute Arbeit“ und mehrere Zukunftsprojekte der IG BCE. Sie traf bereits auf der Betriebsversammlung im Friedrichstadtpalast einen Nerv, als sie die gravierenden Nebenwirkungen unserer modernen Hochleistungsarbeit aufzählte. Dabei sind gerade die psychischen Belastungen so schwer zu fassen. Stress, Unsicherheit, unablässige Zeitnot, innerer Druck bis hin zur Depression, systematisches Sich-überfordert-fühlen, Nicht-mehr-abschalten-können ... und vieles mehr.

Wir bezahlen die massive Intensität und Leistungsverdichtung unserer Arbeit mit unserer Gesundheit, so Yasmin Fahimi, die einst als Gewerkschaftssekretärin auch im Bezirk Berlin-Mark Brandenburg im Einsatz war. Sie ließ es sich auf der Abteilungsversammlung unseres Supply Center nicht nehmen, erneut als Botschafterin für gute Arbeit und gute Arbeitsbedingungen deutlich zu machen, worum es geht: Arbeitsabläufe müssen so verbessert werden, dass sie leistbar werden. Arbeit darf nicht krank machen. In unserer hochkomplexen Arbeitswelt können wir Lösungen nur durch die Beteiligung aller finden, lautet ihre Botschaft. „Wir sind an einem Punkt, dass eine Produktionssteigerung nicht durch Rationalisierung erfolgen kann, sondern langfristig nur durch eine leistungsfähige Belegschaft“, sagt die Arbeitsspezialistin im Gespräch: „Bayer ist als Global Player eine Hochleistungsmaschine und ständiger Konkurrenz ausgesetzt. Umso dringender ist es, die Arbeitsbedingungen menschengerecht zu gestalten und so die Leistungsfähigkeit zu sichern.“

Gute Arbeit steht im Mittelpunkt

Der Bayer Gesamtbetriebsrat hat das Thema „Gute Arbeit“ für 2013 und 2014 zu seinem Schwerpunktthema gemacht. Die IG BCE-Betriebsräte am Standort Berlin werden unter dem Motto „1000 Gute Ideen für Gute Arbeit“ das Thema weiter in das Unternehmen tragen. Geplant sind in den kommenden Wochen Workshops speziell in den Abteilungen der Forschung. Wir wollen gemeinsam den Ursachen für krankmachende Arbeitsbedingungen auf die Spur kommen und Lösungsmöglichkeiten entwickeln. „Auch das Bewusstsein der Arbeitgeber ist mittlerweile so ausgeprägt, dass hier Problem und Einsicht zusammenkommen und wir damit Gestaltungsspielraum bekommen“, sagt Yasmin Fahimi und wendet sich an die Kolleginnen und Kollegen: „Sprechen Sie Ihre Betriebsräte an. Sie selbst sind die Experten für Ihren Arbeitsplatz!“ Die Gewerk-

Fortsetzung auf Seite 2



Fortsetzung von Seite 1

schafterin wird auch an den weiteren Bayer Standorten dafür werben, gemeinsam im Dialog Lösungen für belastende Bedingungen zu finden und Veränderungen anzugehen.

Tarifverträge der IG BCE unterstützen Gute Arbeit

Mit dem Demografietarifvertrag 1 und 2 hat die IG BCE wichtige tarifvertragliche Grundlagen für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen gelegt. Das machte Betriebsrat Roland Handke im Lauf seiner Rede auf der Abteilungsversammlung des Supply Center Berlin klar. Die Betriebsräte haben dazu Gesamtbetriebsvereinbarungen abgeschlossen, die unter anderem das drängende Thema der Pflege mit berücksichtigen und die Pflegezeitzeit möglich machen.

Vor welchen Problemen die Schwerbehindertenvertretung angesichts einer Hochleistungsmaschinerie steht, verdeutlichte die Schwerbehindertenvertreterin Daniela Storch. Betriebsrätin Silvia Loeser-Stanczus informierte eindrücklich über das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Die Erfolge der Arbeitnehmervertreter bei der Entfristung von Arbeitsverträgen und der Begrenzung befristeter Arbeitsverträge im Supply Center wurde eindrucksvoll von Silvio Nest, bereichsbetreuender Betriebsrat im SCB vorgestellt. Er verlangte aber weitere Fortschritte: „Langfristig wollen wir nur noch kurze Befristungen im Unternehmen haben.“

Das PROGRESS-Projekt wird betriebsratsseitig von Frank Falkenhagen, ebenfalls bereichsbetreuender Betriebsrat im SCB, begleitet. Er wandte sich an die Arbeitgebervertreter und mahnte die Einhaltung von getroffenen Vereinbarungen und eine Strategie an, wie mit den Folgewirkungen dieses Umbauprojektes in unserer Produktion umgegangen wird. Die Schwerpunkte dieser Veranstaltung zeigen einmal mehr, dass hier ein Umdenken dringend erforderlich ist.

Termine

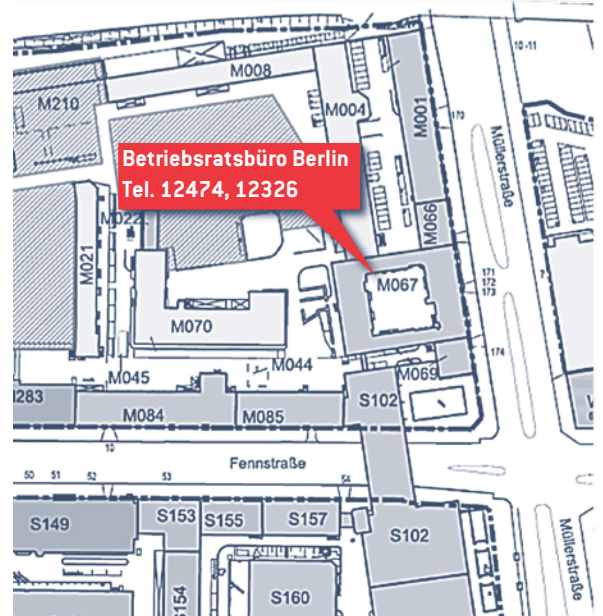
INFORMATIONSTAND
der IG BCE-Betriebsräte zu den neuen Gesamtbetriebsvereinbarungen zu Demografie und Lebensarbeitszeit
19. November 2013 von 11.45 bis 14.00 Uhr
im Foyer des S 101

BETRIEBSVERSAMMLUNG
12. Dezember 2013 im Friedrichstadtpalast

Berliner Betriebsratsbüro ist umgezogen

Viele Wege führen nach Rom – und zum Betriebsrat!

Ab 24. Oktober 2013 finden Sie den Berliner Betriebsrat in neuen Räumlichkeiten im Erdgeschoss des Gebäudes M067. Sie erreichen uns über den Eingang M069 (Eingang BKK) oder über die Höfe des M001 und des S102.



Die aktuelle Raumbelugung durch die KollegInnen sieht wie folgt aus:

Bernd Brandt	M067, EG, Raum 004
Christiane Gansau, <i>stellvert. Vorsitzende</i>	M067, EG, Raum 003
Robert Gundlach	M067, EG, Raum 012
Roland Handke	M067, EG, Raum 008
Andreas Krause	M067, EG, Raum 005
Yüksel Karaaslan <i>Vorsitzender</i>	M067, EG, Raum 021
Silvio Nest	M067, EG, Raum 054
Dagmar Wisniewski, <i>BR-Administration</i>	M067, EG, Raum 019
Christian Wuttke, <i>BR-Administration</i>	M067, EG, Raum 024

Einsparungen gehen immer zu Lasten der Belegschaft

Was nutzt uns die gesparte Zeit?

In den letzten 100 Jahren hat die Technik derartige Fortschritte erzielt, wie nie zuvor. Wir sparen Zeit durch moderne Verkehrsmittel und Maschinen erledigen mühevoll Handarbeit. Aber wie nutzen wir die eingesparte Zeit? Sind wir erholter, zufriedener oder glücklicher? Das Gegenteil ist der Fall.

Wenn es um die Geschäftsprozesse bei Bayer geht, dann geht nichts mehr ohne Einsparungen, bis hin zu einer manchmal schon fast lächerlichen Auslegung, die die Arbeitsprozesse nicht mehr vereinfacht, sondern eher verkompliziert. Also genau das Gegenteil dessen, was sich der Vorstandsvorsitzende mit Reduzierung von Komplexität wünscht.

Nach NAV (Neuausrichtung Anlagenteams), Progress, Progress Maintenance und nun OTF (Organisation Technik Formgebung) - immer geht es darum, wo bei den Mitarbeitern noch ein bisschen Luft ist, wie man die Arbeitsprozesse noch weiter verdichten kann, um das gleiche Ergebnis mit immer weniger Mitarbeitern zu bewerkstelligen.

Selbstverständlich liegt uns als Betriebsräten das Wohl der Mitarbeiter sehr am Herzen, auch Arbeitssicherheit steht an oberster Stelle. Aber wie sich KollegInnen fühlen, die permanent mit neuen Abläufen und Effizienz-Ansinnen überhäuft werden, die sie oft nicht verstehen, oder manchmal auch nicht verstehen wollen, weil sie kontraproduktiv sind - das scheint sich Vorgesetzten und Management nicht zu erschließen.

Beispielsweise sollen die KollegInnen zum Ende der Schicht kommunizieren, wie der Tag war! Als ob man sich in der Vergangenheit 8 Stunden lang angeschwiegen hätte. Na klar, während des ganzen Tages haben Kollegen kommuniziert und werden dies auch in Zukunft tun, aber diese aufgesetzten Prozesse haben aus Sicht der Belegschaft schon manchmal lächerliche Züge. Auch dass sich die Vorgesetzten nach dem Wohlbefinden der Mitarbeiter erkundigen, wird nicht so wahrgenommen, wie man sich das wünscht, sondern wirkt wie ein aufgesetzter Prozess. Ein Prozess, den man machen muss, um als Vorgesetzter gut rüber zu kommen. Nicht emphatisch, weil es ein inneres Anliegen und Überzeugung ist, sondern weil es eben aufgesetzt wirkt.

Insgesamt macht sich immer mehr der Eindruck breit, dass jede freie Minute, in der man mal Luft holen könnte, im Sinne der Produktivität ausgemerzt werden soll. Um Missverständnisse zu vermeiden, wir haben nichts gegen sinnvolle Prozessverbesserungen, aber wenn diese sich einstellen, dann kann und darf vom gesamten „Erdrusch“ nicht nur die Arbeitgeberseite profitieren, sondern es muss ein vernünftiger Anteil auch den Arbeitnehmern zu Gute kommen. Gerade um Stress, Arbeitshetze oder der modernen Umschreibung „Burn-out“ vorzubeugen und sich nicht in eine Richtung zu bewegen, die man früher mal Akkordarbeit nannte. Wenn Menschen in Zukunft bis 67 Jahre arbeiten sollen, dies häufig auch in Schicht, dann werden alle positiven Maßnahmen wie Demografiertopf auf den Kopf gestellt, wenn gleichzeitig die Arbeitsverdichtung immer weiter zunimmt.



Verantwortung im Sinne der Mitarbeiter heißt, nicht nur Lippenbekenntnisse abzuliefern, sondern den Mitarbeiter ganzheitlich im Sinne von gesunden Arbeitsprozessen, Gesunderhaltung, Zufriedenheit am Arbeitsplatz und vor allem Spaß an einer anspruchsvollen Arbeit zu gewährleisten, auch wenn dies nicht zu 100% in Paragraphen oder Betriebsvereinbarungen niedergeschrieben ist, sondern dem Sinn nach den Mitarbeitern hilft, zufrieden und mit voller Einsatzbereitschaft ihre Arbeit zu erledigen. Zufriedene Mitarbeiter sind allemal effizienter und effektiver, als unzufriedene, die von einer Rationalisierungsmaßnahme zur nächsten gehetzt werden, wobei die nächste schon startet, wenn die letzte noch nicht mal zu Ende ist.

Zeit ist etwas, was sich auch der Reichste nicht kaufen kann. Manchmal ist es deshalb eben besser, wieder einmal tief Luft zu holen, und die gesparte Zeit zur Erholung zu nutzen, als immer nur durchzuhecheln.



*Roland Handke, Betriebsrat
SCB-Betreuung ☎ 16212*

Neue Vereinbarungen zu Lebensarbeitszeit und Demografie

Wir machen uns stark für weniger Belastung am Arbeitsplatz

Im Rahmen des schon länger bestehenden und wegweisenden IG BCE-Tarifvertrages zu Lebensarbeitszeit und Demografie wurden durch weitere Verhandlungen neue Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) geschlossen, die den Zielen zur verbesserten Planung der Lebensarbeitszeit unter Berücksichtigung umfangreicher familienpolitischer Komponenten und einer Belastungsreduzierung vor allem älterer Kolleginnen und Kollegen sehr weit entgegen kommen.

Dazu wurden umfangreiche Maßnahmen beschlossen, die es den älteren Kolleginnen und Kollegen ermöglichen, neben der täglichen Arbeit auch Themen wie Belastungsreduktion, das große Feld Pflege und auch den sensiblen Bereich Sterbebegleitung besser als bisher zu vereinbaren. Basierend auf dem Tarifvertrag und tariflichen Regelungen haben alle folgenden Themen ausschließlich für Kolleginnen und Kollegen aus dem Tarifbereich Gültigkeit!

Die September-Ausgabe der „GBR-Info“ geht dabei bereits auf die wesentlichen Punkte ein. Zusätzlich dazu einige Anmerkungen, die sich aus aktuellen Fragen bereits jetzt schon ergeben haben.

Belastungsreduzierung – Um insbesondere der erkannten Belastung älterer KollegInnen Rechnung zu tragen, erhalten die Jahrgänge 1949 bis 1958 bei vollem Gehaltsausgleich ab dem 57. Lebensjahr (ab dem 55. Lj für Schicht-Kolleg/inn/en) 20 freie Tage pro Jahr, ab dem 60. Lebensjahr 25 freie Tage pro Jahr und ab dem 64. Lebensjahr 30 freie Tage pro Jahr.

Hierbei ist besonders zu beachten, dass die sog. „Zauseltage“ (Altersfreizeit) bereits in den genannten Mengen enthalten sind und NICHT zusätzlich dazu genommen werden können. Nicht gestattet sind dabei die Abnahmen als Sammelblock oder Verlängerung von Urlaub, da sie so einer regelmäßigen Belastungsreduzierung nicht entsprechen würden. Auch ist eine Einbringung in das Langzeitkonto sowie die Nutzung zum früheren Renteneinstieg nicht vorgesehen. Tage, die in einem Jahr nicht genommen werden können, verfallen automatisch und können nicht übertragen werden. Eine Annahme des Modells zur Belastungsreduktion kann nicht zurückgenommen werden, d.h. man entscheidet sich für eine dauerhafte Entlastung – was ja aber ganz im „Sinne des Erfinders“ ist.

Auch ganz in diesem Sinne ist die Kompensation der entstehenden Kapazitätslücken, wenn die KollegInnen dieses Modell nutzen – es werden dafür Auszubildende oder KollegInnen aus BayJob übernommen und/oder neue KollegInnen eingestellt!

Eine erweiterte Belastungsreduktion – über die beschriebenen Tage hinaus – kann auch durch Entnahme aus dem eigenen Langzeitkonto erreicht werden, was eine Neuerung in der Nutzung des Langzeitkontos darstellt.

Förderung des Aufbaus des Langzeitkontos – Die Attraktivität des Langzeitkontos wird durch folgende Anreize spürbar gestärkt. Für die Entgeltgruppen E1–E7 bzw. X1–X2 wird einem vom Mitarbeiter zu erbringende Eigenbeitrag von 300 EUR der gleiche Betrag vom Arbeitgeber dazu gegeben. Analog werden 600 EUR gesponsert, wenn man selbst 600 EUR einbringt. Darüber hinaus kann man selbst auch weiteres

Geld einbringen, dann allerdings ohne zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss. Im Sinne der Pflegethemen konnten auch erweiterte Entnahmemöglichkeiten für das Langzeitkonto vereinbart werden.

„Pflege“ – Zum Gesamthema Pflege gehören die Punkte Pflegeberatung, Akutpflege, Pflegefreistellung, Pflegezeit sowie Sterbebegleitung, zu denen es in den kommenden Wochen und Monaten weitere Informationen geben wird. Alle diese Regelungen gelten nach Protokollnotiz in Berlin auch für die Leitenden Mitarbeiter der Vertragsstufe 2.

Kinderferienbetreuung – Auch für 2014 ist die unternehmensseitige Förderung der Kinderferienbetreuung sichergestellt. Es wurde die bereits bestehende Regelung um eine finanzielle und zeitliche Obergrenze – d.h. 100 EUR pro Kind pro Betreuungswoche für max. 6 Wochen pro Jahr – ergänzt.

Wir werden die entsprechenden Vereinbarungen zeitnah auf den Seiten des Betriebsrates einstellen und weitere Informationen zusammenstellen, die die einzelnen Punkte noch detaillierter erläutern. **Wichtig ist dabei, dass alle Veränderungen bis auf die Kinderferienbetreuung – auch wenn wir sie jetzt bereits kommunizieren – erst ab dem 1. April 2014 in Kraft treten.** Insofern ist noch etwas Geduld nötig, aber die Aussicht auf die beschriebenen Themen ist so positiv und Vorfreude ist bekanntlich die schönste Freude.

Einen ersten Informationsstand zu diesen Themen gibt es am 19. November 2013 im Foyer des Gebäudes S101 in der Zeit von 11:45–14:00 Uhr. Dazu laden wir bereits jetzt herzlich ein.



Yüksel Karaaslan,
Betriebsratsvorsitzender ☎ 14407

Bitte sprechen Sie uns bei Fragen jederzeit an. Ihre IG BCE-Betriebsräte



Tarifrunde 2013 / 2014

Unser Erfolg – unser Lohn!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, am 28. Februar 2014 endet unser Entgelttarifvertrag. Ich darf erinnern, dass insbesondere durch die große Anzahl an Teilnehmern an unserer Kundgebung am 15. Mai auf der Müllerstraße der letzte Tarifabschluss mit 4,5% möglich war.

Nun geht es in die neue Runde. Der Hauptvorstand hat in seiner Sitzung am 22.10.2013 zwei deutliche Forderungsempfehlungen ausgesprochen. Da die Konjunktur in der chemischen Industrie stabil auf hohem Niveau läuft, ist ein entsprechender Verteilungsspielraum da, für den die Beschäftigten mit ihrer Leistung gesorgt haben. Auch die gesamtwirtschaftlichen Rahmendaten sind in Ordnung und die Belegung wird sich auch 2014 fortsetzen, so dass die Tarifrunde unter das Motto „Unser Erfolg – unser Lohn“ gestellt wurde. Die deutliche Empfehlung heißt daher 5,5% mehr Lohn!

Darüber hinaus wollen wir unter der Überschrift „Ausbildung sichern – Übernahme verbessern“ die Zahl der Ausbildungsplätze in der chemischen Industrie weiterhin erhöhen. Dazu nehmen wir uns jetzt die Übernahmen vor, da bisher nur etwa ein Drittel aller Auslernenden einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Wir wollen attraktive Arbeitsbedingungen für junge Leute und dazu gehören sichere Perspektiven.“

Nun gilt es diese Forderungen in den Betrieben zu diskutieren. Der Vertrauenskörpervorstand wird deshalb alle IG BCE-Mitglieder am 14.11.2013 um 14 Uhr ins Auditorium einladen und mit euch diese Empfehlung diskutieren. Zum Ende der Diskussion werden die Mitglieder ihr Votum und damit die Forderung der IG BCE-Mitglieder der Bayer Pharma AG beschließen. In der weiteren Terminfolge werden in der Tarifkommission am 9.12.2013 alle Beschlüsse zusammengefasst und los geht's mit der ersten Tarifrunde am 13.12.2013.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, ihr seht also, die nächste Tarifierhöhung bringt nicht der Weihnachtsmann und auch nicht der Osterhase. Ein hoher Tarifabschluss wird nur durch eine starke IG BCE möglich sein. Gewerkschaftliche Stärke misst sich in der Anzahl der Mitglieder. Das heißt im Ergebnis, je mehr Beschäftigte sich in ihrer Gewerkschaft organisieren und Mitglied sind, umso höher wird das Tarifergebnis. Das bedeutet aber auch, dass jeder, der sich den Gewerkschaftsbeitrag für die IG BCE spart auf dem ersten Blick zwar vermeintlich mehr Geld übrig hat, aber auf Dauer sich selbst und der gesamten Belegschaft schadet. Denn stellt euch vor – es sind Tarifverhandlungen und keiner geht hin.

Bitte sprecht daher eure Kolleginnen und Kollegen aktiv auf die Wichtigkeit der IG BCE-Mitgliedschaft an. Mitglied werden könnt ihr mit der Beitrittserklärung auf der letzten Seite, über die Betriebsräte Eures Vertrauens oder direkt im Netz unter www.mitgliedwerden.igbce.de

Auf eine spannende und erfolgreiche Tarifrunde
Euer Oliver Heinrich, IG BCE-Bezirksleiter

GCPD Update – Bereich wurde informiert

In einer Informationsveranstaltung am 23. September 2013 wurden die Kolleginnen und Kollegen aus GCPD von den Herren Olaf Queckenberg und Erik Merten über den aktuellen Stand des Projektes informiert.

Dabei wurde eines sehr deutlich: nur durch die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich entsprechend zu positionieren, konnte die Arbeit der Besetzungskommission folgendes Zwischenergebnis erzielen:

- Versetzungen zu BayJob bis Ende 2014 sind sicher auszuschließen,
- erste langfristige Lösungen für die Folgejahre konnten vereinbart werden,
- ausgewogene Personalentscheidungen unter Berücksichtigung von sozialen und betriebswirtschaftlichen Belangen wurden getroffen.

Die intensive Arbeit in den letzten 7 Monaten führte somit dazu, dass wir den rund 250 am Standort Berlin beschäftigten GCPD Mitarbeitern Klarheit über ihre persönliche berufliche Perspektive geben können.

Für weitere, rund 65 KollegInnen besteht diese Klarheit leider so noch nicht, aber die Besetzungskommission wird ihre Arbeit unvermindert fortsetzen und strebt eine möglichst baldige Festlegung von Lösungen an. Um dieses beschriebene Ziel zu erreichen, werden wir verstärkt auf Ringtauschlösungen setzen. Ringtausch bedeutet, dass Kolleginnen und Kollegen, die nicht von der Maßnahme betroffen sind bzw. aus anderen Bereichen kommen, ihren Arbeitsplatz freimachen und den betroffenen Kolleginnen/ Kollegen aus GCPD zur Verfügung stellen können.

Das alles braucht aber Zeit. Zeit, die wir uns nehmen müssen und wollen, um pro und contra gut abwägen zu können, denn wir brauchen gute Lösungen!



Andreas Krause,
bereichsbetreuender Betriebsrat,
☎ 11782



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

Technik spart Zeit – und nun?

Schneller – höher – weiter! Angelehnt an dieses nur noch durch Doping zu erreichende sportliche Motto sollte weniger Aufwand und vor allem verringerte Komplexität unseren Arbeitsalltag erleichtern. Unter höchstmöglicher Standardisierung der Prozesse – manchmal auch nur ein Synonym für kollektives Hirnabschalten – des gesamten Rechnungswesens weltweit sollte die Effizienz gesteigert werden. Ja, sollte ...

Erkannt? Sie werden es bereits vermutet haben – ja, es geht um Concur. Mit diesem neuen, global einheitlichen Reisekostenabrechnungssystem soll der Prozess der Reisekostenabrechnung insgesamt beschleunigt werden, da eine Reihe aufwendiger Schritte wegfällt oder vereinfacht wird. So die weitere Theorie. Sollte – könnte – würde – viel Konjunktiv – wenig Praktikables. Befragt man z.B. Sekretärinnen und Assistentinnen nach Concur, so steigt der Blutdruck binnen Sekunden auf Rekordwerte und die Miene verfinstert sich ebenso schnell. In der Realität wird Vieles doppelt gemacht, Abrechnungen dauern teilweise Monate und alles bleibt – wie früher – in den Sekretariaten hängen. Unendliche Klick-Sequenzen – manchmal sogar bis hoch in die Vorstandsebene, bis eine Abrechnung freigegeben wird – von wegen Effizienz! Und transparenter ist es auch nicht geworden.

Krönung des Ganzen – die viel beschworene Möglichkeit, von jedem Ort aus, z.B. per iPad oder Blackberry, die Ausgaben bereits während der Reise – am besten zwischen Currywurst und Cola – selbst erfassen zu können und damit wertvolle Zeit zu sparen! Vieles mag technisch gehen, manches aber eben auch nicht! Und Zeit spart man offensichtlich durch CONCUR nicht!

Aber wie würden wir eigentlich Zeit nutzen, die uns durch technische Spielereien geschenkt wird? Da Vieles nicht so funktioniert, wie angepriesen, verbleibt die „gewonnene“ Zeit dafür, uns durch notwendige „work-arounds“ zu wühlen und in neuen Stress zu versetzen. Trotz vieler „Erleichterungen“ leiden so immer mehr Kolleginnen an sinnlos erscheinenden Arbeitsprozessen.

Nehmen wir uns endlich einmal Zeit für uns selbst und für einigermaßen sinnvolle Arbeitsprozesse – in genau dieser Reihenfolge!

*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/Handy: _____
dienstlich E-Mail: _____
Telefon/Handy: _____
Eintrittsdatum IG BCE: _____
Anlass des Eintritts: _____
zum Beispiel: Tarifrunde, Kampagne, Werbegespräch
Übertritt/Vorgewerkschaft: _____
Monatl. Bruttoeinkommen/Eingruppierung: _____
Personalnummer: _____
Beschäftigt bei: _____
PLZ/Ort: _____
Abteilung/Tätigkeit: _____

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

Ausbildungsbeginn (Monat/Jahr): _____
Ausbildungsjahr/Ausbildungsende (Monat/Jahr): _____
Werber/-in: _____
Konto-Nr./BLZ: _____
Bankinstitut: _____

Ich bevollmächtige die IG Bergbau, Chemie, Energie meinen satzungsgemäßen Beitrag bei Fälligkeit monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich von meinem Konto per Lastschrift abzubuchen oder durch Betriebsabzug über den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin von meinem Lohn bzw. Gehalt einzubehalten. Diese Ermächtigung gilt auch für jedes andere, auf meinen Namen lautende Konto bei jedweden Kreditinstitut. Einen evtl. Widerruf werde ich bei der IG Bergbau, Chemie, Energie vollziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung.
Ich bin damit einverstanden, dass die von mir gemachten Angaben einschließlich eventueller Änderungen und Ergänzungen zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Mitgliedschaft stehenden Aufgaben, insbesondere der Mitgliederverwaltung, der Mitgliederinformation sowie des Beitragsabzugs im erforderlichen Umfang – auch durch Datenträgeraustausch – mithilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet und genutzt werden können.

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