



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

+++ Bayer Material Sciences +++  
+++++ Entgeltumwandlung +++  
+ Schwerbehindertenvertretung +++  
+++++ Open Space +++  
+++ Leiharbeit und Betriebsrat +++

## Ausgliederung von Bayer Material Sciences

### Der Bayer Konzern wird zukünftig ein anderer sein

Die Großchemie wird aus dem Bayer Konzern ausgegliedert, diese Nachricht hat Mitte September unter den Beschäftigten und in der Wirtschaftswelt für Furore gesorgt. Bayer Material Science (BMS), die Kunststoffsparte des Bayer Konzerns, soll in spätestens 18 Monaten als eigenständiges Unternehmen an die Börse gehen. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben von der Arbeitgeberseite dafür weitreichende Zugeständnisse in puncto Beschäftigungs- und Standortsicherung erstritten – sowohl für die neue BMS als auch für den Bayer Konzern.

Die Entscheidung des Bayer-Vorstands, BMS aus dem Bayer Konzern auszulagern, ist fundamental. Sie wird direkte Auswirkungen auf 6.500 BMS-Beschäftigte in Deutschland und weltweit rund 17.000 Beschäftigte haben. Dazu kommen die Kolleginnen und Kollegen der Bayer Dienstleister, allen voran Bayer Technology Services (BTS) und Bayer Business Services (BBS), die überwiegend für die BMS arbeiten. Die Veränderungen am Berliner Bayer Standort scheinen damit zunächst übersichtlich zu sein. Schließlich arbeiten nur wenige Berliner Kolleginnen und Kollegen der Bayer-Dienstleister überwiegend für die BMS.

Doch zeitgleich mit der Entscheidung der BMS-Auslagerung kündigt der Bayer Vorstand mit dem Projekt „Global Business Services“ die Prüfung von Effizienzmaßnahmen im Dienstleistungsbereich ab dem dritten Quartal an. Die Auftragsbasis der Dienstleister wird sich mit der BMS-Auslagerung verändern. Damit sind Ängste und Sorgen verbunden, welche Auswirkungen das für jeden einzelnen Beschäftigten haben könnte. Im Wirtschaftsausschuss werden Betriebsräte und IG BCE frühzeitig in künftige Überprüfungspläne eingebunden – unser Mitspracherecht werden wir dann konsequent und lautstark im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen einsetzen.

### Mit viel Geschick erreicht: Sicherung von Beschäftigung und Arbeitsplätzen

Die Gewerkschafter der IG BCE und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben alles daran gesetzt, um im Gegenzug zur Entscheidung der BMS-Auslagerung umfangreiche Zugeständnisse für die Sicherung von Arbeitsplätzen an den Personalverbandsstandorten zu erreichen. Größter Erfolg ist dabei die Verlängerung der Beschäftigungssicherungsvereinbarung bis Ende 2020 und der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Ein Novum – so langfristig in die Zukunft hinein wurde bislang noch nie eine Beschäftigungsgarantie vereinbart! Sie gilt sowohl für die Beschäftigten im Bayer Konzern als auch für die BMS-Kolleginnen und Kollegen. Sämtliche aktuell geltenden Gesamtbetriebsvereinbarungen und betriebliche Altersvorsorgevereinbarungen gelten auch im neu zu bildenden BMS-Konzern, ebenso alle

*Fortsetzung auf Seite 2*

Fortsetzung von Seite 1

tariflichen Regelungen. Die Arbeitgeberseite hat eine Personalbestandsgarantie für die nächsten Jahre gegeben. Und: Es ist gelungen, sowohl die Ausbildungsplatzzahlen als auch die garantierte Zahl der Übernahmen zu steigern. Ausbildung und Übernahme werden gestärkt!

### **Zukunftsansichten: Hohe Gewinne müssen die Risiken ausgleichen**

Mit der BMS-Auslagerung geht eine Ära zu Ende. Schließlich gehört die Großchemie zu den Ursprüngen des Konzerns. Bayer geht damit den Weg von einem breit aufgestellten 3-Säulen-Konzern hin zu einem Unternehmen, das voll auf Gesundheitsprodukte und Agrochemie (Pflanzenschutz) setzt. Beide Geschäftsfelder haben in den vergangenen Jahren dem Konzern und den Aktionären hohe Gewinne gebracht – und auch die zukünftigen Aussichten sind gut. Der Vorstand begründet seine Entscheidung zur Neuausrichtung unter anderem damit, dass sich Bayer so noch besser auf die enormen Investitionen konzentrieren kann, welche die Geschäfte von Bayer Health-Care und Bayer Crop Science erfordern. Das Risiko, das mit den höheren zu erwartenden Gewinnmargen zwangsläufig einhergeht, soll eine aussichtsreiche Produktpalette im Gesundheits- und Pflanzenschutzbereich abfedern. In der Vergangenheit begrenzte eine breite Produktpalette – gemeinsam mit BMS – über unterschiedliche Geschäftsfelder hinweg die Risiken. Zukünftig müssen höhere Gewinnerwartungen die Risiken ausgleichen.

*Petra Reinbold-Knape,  
Landesbezirksleiterin der IG BCE Nordost*

*Yüksel Karaaslan,  
Betriebsratsvorsitzender ☎ 14407*



***„Diese Entscheidung verändert den Bayer Konzern. Die IG BCE wird die Prozesse der kommenden Jahre wachsam begleiten und für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen streiten.“***

***Der neue Bayer Konzern wird stärker als bisher margengetrieben sein und die zu erwartenden Renditen in den Mittelpunkt seiner Entscheidungen stellen. Wir Betriebsräte der IG BCE werden uns für jeden einzelnen Arbeitsplatz stark machen und weiterhin für gute Arbeitsbedingungen kämpfen.“***

Petra Reinbold-Knape und Yüksel Karaaslan sitzen als Vertreter aus Berlin gemeinsam für die Arbeitnehmerseite im Aufsichtsrat der Bayer AG.

### **Entgeltumwandlung erledigt – „Kohle“ gesichert!**

In der Zeit vom 24. Juni bis zum 26. August 2014 hatten die IG BCE – Betriebsräte mit diversen Informationsständen im Foyer des S101 und in der Kantine des SCB auf die Möglichkeiten des Tarifvertrages Einmalzahlung und Altersvorsorge (EZAV) und dem damit verbundenen „Geldgeschenk“ des Arbeitgebers hingewiesen.

BAYER bot nach zuerst jährlichem Abschluss und folgend einem Abschluss über drei Jahre in diesem Jahr dank der Initiative des GBR die Umwandlung über jeweils fünf Jahre an. Früher gab es vom Arbeitgeber sogenannte „Vermögenswirksame Leistungen“, die nach einer Übergangsfrist noch bis 2011 in individuelle Verträge, wie Bausparen, Aktienfonds usw. eingebracht werden konnten. Seit 2012 gilt per Tarifvertrag ausnahmslos eine Umwandlung in Verträge zur Altersversorgung, wofür die IGBCE die Chemietarifförderungen I und II ausgehandelt hat. Dabei ist auch geregelt, dass der Arbeitgeber nur einen Durchführungsweg anbieten muss. Weiter müssen Altverträge aus Direktversicherungen bedient werden, da auch diese langfristig der Altersversorgung dienen.

Der zeitweise angebotene Chemie-Pensionsfond wurde seit 2012 nicht mehr von BAYER bedient, da man sich für eine Abwicklung über die bei BAYER etablierte Rheinische Pensionskasse entschieden hat. Die 613,55€ (Entgeltumwandlungsgrundbetrag und Chemietarifförderung I) bzw. je nach individuellem Wunsch auch die Chemietarifförderung II in Höhe von 13€ auf weitere jeweils volle 100€ (bis zu 4% der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze von 2856€) erhielten Sie jedoch nur, wenn Sie die Häkchen entsprechend gesetzt hatten und auch nur für diesen Weg der Altersversorgung.

Etliche KollegInnen hatten an unseren Infoständen Interesse und nutzten die Gelegenheit für einen Abschluss der Entgeltumwandlung für 2015–2019. Wie immer haben wir Sie gern beraten.

*Für die IGBCE und die Tarifkommission  
Ingo Möller, Betriebsrat ☎ 192535*

## Optimale Arbeitsbedingungen dank der Schwerbehindertenvertretung

# Wir lassen niemanden hängen!

Als Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretung (SBV) gehören meine Mitstreiter und ich auch dem Betriebsrat an und haben hier ebenfalls wichtige Aufgaben. Dennoch ist die Schwerbehindertenvertretung eine völlig unabhängige Institution, die nicht nur die betroffenen Mitarbeiter, sondern auch das Unternehmen dabei unterstützt, optimale Arbeitsbedingungen zu schaffen.

Unsere Hauptaufgabe besteht darin, die Eingliederung schwerbehinderter KollegInnen zu fördern und ihre Interessen im Betrieb zu vertreten und ihnen helfend und beratend zur Seite zu stehen. Grundlage der Arbeit ist dabei vor allem das inzwischen 40 Jahre alte Schwerbehindertengesetz aus dem Sozialgesetzbuch IX.

Am Standort Berlin gelten ca. 250 KollegInnen derzeit als schwerbehindert, aber nicht jedem sieht man die gesundheitlichen Einschränkungen auch an. So verursachen auch Diabetes, eine Hauterkrankung oder eine überstandene Krebserkrankung oft einen Behinderungsgrad von mehr als 50 Prozent. Meine Stellvertreter – Daniela Storch, Stefan Witte und Silvia Loeser-Stanczus – und ich kümmern uns um alle Betroffenen. Wir vertreten die Interessen der Schwerbehinderten nicht nur im Unternehmen, sondern stehen ihnen auch in Behördenangelegenheiten beratend zur Seite, so dass sie bei einer entsprechenden Gestaltung der Arbeitsabläufe und des Arbeitsplatzes dieselben Leistungen erbringen können, wie gesunde Menschen.

Egal, ob jemand aufgrund seiner Einschränkung einen neuen Arbeitsplatz im Unternehmen oder eine Erwerbsminderungsrente ab einem Grad der Behinderung von 30 Prozent die Gleichstellung beantragen will – wir kennen uns aus. Seit zwölf Jahren bin ich für die Schwerbehindertenvertretung tätig und vor vier Jahren haben mich die Schwerbehinderten und Gleichgestellten am Standort für vier Jahre zum Vorsitzenden gewählt. Seit Anfang 2010 bin ich darüber hinaus für diese Tätigkeit und meine Betriebsratsaufgaben freigestellt, denn die Vertretung der Schwerbehinderten ist oft mehr als ein Vollzeitjob. Vieles konnte ich in der Vergangenheit bewegen, denn ich bin Schwerbehindertenvertreter mit Leib und Seele.

Ein immer wichtiger werdender Teil unserer Arbeit ist die Unterstützung der betrieblichen Wiedereingliederung erkrankter KollegInnen in den sog. BEM-Gesprächen, die Teilnahme an Einstellungsgesprächen und Arbeitsplatzbegehungen. Auch bei der Planung von Baumaßnahmen sind wir bereits mit im Boot. So konnten wir beispielsweise dafür sorgen, dass das Fitnessstudio im M283 rollstuhlgerecht gebaut wurde. Auch hat die Zahl der rollstuhlgerechten Orte auf dem Werkgelände in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Einen Überblick darüber gibt die gemeinsam mit dem Facility Management erstellte Internet- und Intranetseite für das Online-Portal „Bayer Pharma Behindertengerecht“.

Aber auch nach Feierabend helfe ich gern z.B. beim Schreiben von Widersprüchen an das Versorgungsamt oder beim Verfassen von Klageschriften, da sich die Aussagen

der einzelnen Ämter oftmals widersprechen und eines Einspruchs bedürfen. Nicht jeder Kollege hat eine Rechtsschutzversicherung oder ist über den von mir empfohlenen Rechtsschutz der Gewerkschaft abgesichert. Also versuche ich, die Anwaltskosten so niedrig wie möglich zu halten, indem alles gut vorbereitet wird. „Wir lassen niemanden hängen“, ist deshalb auch das gelebte Motto der Schwerbehindertenvertretung.

In der Freizeit oder am Wochenende besuche ich Reha-Messen oder Schulungen, zum Beispiel auch zum Thema Rentenberatung. Dadurch kann ich die KollegInnen in vielen Rentenfragen selbst beraten. Wenn es dann doch zu kompliziert wird, begleite ich sie zur Rentenversicherung.

Seit 2010 organisiere ich mit meinen KollegInnen die Schwerbehindertenversammlung, bei der wir mit 28 Leuten angefangen haben und beim letzten Mal bereits fast 100 waren. Inzwischen haben wir auch Gebärdensprachdolmetscher dabei und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen war bereits zu Gast.

Die nötige Kraft für die Arbeit gibt mir meine Familie, denn wir haben es hier mit vielen schweren Schicksalen zu tun. Um den Kollegen helfen zu können, ohne selbst dabei kaputt zu gehen, braucht man selbst ein ausgeglichenes Leben.



Bernd Brandt, Vorsitzender der Schwerbehindertenvertretung  
☎ 16247

**Terminankündigung für die Schwerbehindertenversammlung**

Donnerstag, 9. Oktober 2014  
ab 10.00 Uhr im Auditorium · S 100 · 1. OG

## „Open Space“ – erste Erfahrungen mit den Pilotprojekten

# Die Medaille hat immer zwei Seiten

Es ist fast genau ein Jahr her, als wir im „KONTRASTMITTEL kompakt“ über die beiden „Open Space“-Pilotprojekte (M021 / O&I sowie M008 / früher DIGIMA, jetzt Global Clinical Imaging Services (GCIS) berichteten. Beide Funktionen waren bisher im S145 beheimatet, einem der ältesten Provisorien des Standortes.

Nach intensiver Diskussion im Betriebsrat Berlin hatten wir das Konzept „Open Space“ Ende 2012 für weitere Bereiche bis auf weiteres gestoppt und die beiden o.a. Pilotprojekte mit umfangreichen Auflagen freigegeben. Nicht alle Punkte konnten abschließend umgesetzt werden – dennoch ist es an der Zeit, aus unserer Sicht ein erstes Resümee, insbesondere aus Sicht der KollegInnen zu ziehen.

Beide Funktionen sind jedoch keine „Idealfunktionen“, die sich problemlos in Open Space unterbringen lassen. Darüber hinaus sind auch beide genutzten und umgebauten Gebäude ebenfalls nicht idealtypisch für ein Open Space-Konzept. In der Gesamtschau ist bei Open Space im Vorfeld daher – unter anderen Aspekten – immer die Frage zu stellen, ob sich das Aufgabenspektrum einer Funktion überhaupt in eine Open Space-Umgebung bringen lässt, oder ob es Aufgaben und Tätigkeiten sind, die sich besser in herkömmlichen Zellenbüros oder anderen Lösungen realisieren lassen. Alle Parteien – die KollegInnen der betroffenen Funktionen, das Standortmanagement, der betriebsärztliche Dienst, die externen Architekten sowie die Projektleiter/-betreuer sowie wir Betriebsräte – gingen von Beginn an offen miteinander um. Dass dies auch Reibungspunkte mit sich brachte, verwundert nicht. Betrachtet man heute die Ergebnisse, so zeigen sich sowohl positive als auch negative Erfahrungen. Weiterhin hat sich neben vielen neuen und gewöhnungsbedürftigen Effekten heraus kristallisiert, dass es neben der technischen Umsetzung auch insbesondere darauf ankommt, im „neuen Miteinander“ Regeln für den kommunikativen Umgang zu entwickeln und möglichst auch zu vereinbaren.

Während es in der Funktion Global Clinical Imaging Services (GCIS) heute ein recht positives Gesamtbild gibt, ist die Stimmung in der O&I-Funktion eher schlecht und nur ganz wenige KollegInnen finden dieses Projekt anregend. Ausstattungstechnisch sind beide Pilotprojekte recht positiv zu bewerten, da ein großer Teil der Nutzeranforderungen berücksichtigt werden konnte, was bei einem normalen (Umzugs-)projekt so vermutlich schon aus Budgetgründen nicht stattfinden kann. Dies ist insbesondere den beiden Kollegen Frank Gerke (GCIS) und Stefan Fischer Rivera (O&I) zu verdanken, die sich auf Basis der durch die jeweilige Funktionsleitung zugestandenen Freiheiten auch maximal kümmern und einsetzen konnten. Besonders positiv aufgenommen wurden von beiden Funktionen die sozialräumlichen Aspekte, wie zum Beispiel die gut ausgestatteten Küchen und Kommunikationsflächen, die gern genutzt werden. Mit 17 Personen ist die Funktion GCIS in den entsprechenden Räumlichkeiten des M008 großzügig untergebracht und hat sich dort gut eingerichtet, wovon wir uns auch überzeugen konnten.

Die negativen Erfahrungen bei O&I gründen insbesondere auf massiven Störungen durch Baulärm und unfertige Räumlichkeiten. Negativ wird gesehen, dass die

KollegInnen in der Konstellation räumlich viel zu eng nebeneinander sitzen und die verfügbare Tischfläche eindeutig zu klein ausfällt. Zusätzlich wurden unter akustischen Gesichtspunkten zu viele Maßnahmen getroffen, die dazu geführt haben, dass man nun teilweise „Stecknadeln fallen“ hören kann, andererseits aber über sog. Schallbrücken auch Gespräche von Personen verfolgen kann, die mehr als 6-8 m entfernt sind. Da aber die Atmosphäre neben baulichen und technischen Gegebenheiten auch von der Zusammensetzung der dort arbeitenden KollegInnen abhängig ist, gibt es unterschiedliche Bereiche, die unterschiedlich stark belastet sind und entsprechend unterschiedlich stark reagieren. Als ebenfalls belastend wird die Lösung bei den Brandschutztüren berichtet, die keine Sichtfenster haben und allein durch ihr Gewicht beim Öffnen und Schließen problematisch sind. Neben bereits erfolgten Schallmessungen werden in Kürze nochmals Messungen des Geräuschpegels durchgeführt.

Nachdem bereits zu Beginn der Pilotphase Umfragen stattfanden, soll abschließend durch eine letzte Umfrage bei den KollegInnen nochmals über deren Wohlbefinden und ihre Arbeitserfahrungen, gegebenenfalls unter Zuhilfenahme des Work Ability Index (WAI) abgefragt werden, wie die Beurteilung dieser Pilotprojekte aussieht.

Auch nach diesem Zwischenstand möchten wir nochmals betonen, dass selbst eine positive Gesamtbilanz der Pilotprojekte keine automatische Freigabe weiterer „Open Space“-Bereiche am Standort bedeutet. Für Rückfragen und Anregungen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung und werden bei Bedarf weiter berichten.



Andreas Krause, freigestellter Betriebsrat ☎ 11782

## Gerüchte und Vorurteile zum Thema Leiharbeit vergiften das Klima

# Betriebsräte sind keine Blockierer !

Seit vor 42 Jahren das Modell Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) eingeführt wurde, hat es sich – zuletzt 2011 – vom ehemals guten Instrument zur Überbrückung kurzzeitiger Kapazitätsengpässe zum arbeitgeberseitig strategisch eingesetzten Mittel entwickelt. Im Entleiherbetrieb – z.B. auch bei Bayer – wird seit Jahren damit die Kopfhahl gesenkt und vor allem realer Personalbedarf verschleiert.

An dieser Stelle – und künftig ggf. in loser Folge – soll aus aktuellem Anlass mehr Transparenz zum Thema Leiharbeit im Hause geschaffen werden. In der Betriebsverfassung (BetrvG) werden u.a. die sog. personellen Einzelmaßnahmen (z.B. Einstellungen, Versetzungen oder Kündigungen) behandelt. Dazu ist der Betriebsrat (BR) rechtzeitig und umfassend zu unterrichten, wobei sich dies auch auf die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern bezieht. Darauf basierend kann der BR die Zustimmung zur Einstellung verweigern, wenn diese Maßnahme z.B. gegen ein Gesetz oder einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung verstoßen würde. Ebenfalls kann der BR die Zustimmung verweigern, wenn die begründete Besorgnis bestünde, dass andere, im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden würden. Was nichts anderes heißt, als dass durch die Einstellung von Leiharbeitnehmern andere Dauerarbeitsplätze gefährdet und vom Abbau bedroht sein können.

Lt. AÜG erfolgt die Überlassung von Arbeitnehmern an den Entleiher (z.B. Bayer) vorübergehend. Was vorübergehend bedeutet, lässt das Gesetz leider offen. Geltende Rechtsprechung legt dieses Wort ebenfalls recht unterschiedlich aus. Da wir es aber schon lange nicht mehr nur mit Einzelfällen zu tun haben – denn etliche KollegInnen wurden teilweise jahrelang auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt – bedeutet das für uns, dass wir bei Leiharbeitern, die länger als ein Jahr am Standort beschäftigt sind, davon ausgehen können, dass es sich nicht mehr um temporäre Arbeitsspitzen handelt. Eine etwas plastischere Darstellung der Problematik ergibt sich anhand dessen, was wir erleben, wie sich das Thema im Betriebsrat darstellt und auf der anderen Seite gern vom Management vor Ort kolportiert wird:

In einer Funktion entsteht z.B. durch längere Krankheit eine Kapazitätslücke oder es werden zusätzliche Belastungen der KollegInnen durch neue Projekte erkennbar. Über unsere Vertrauensleute ist der BR über die Arbeitsbelastungen vor Ort weitgehend informiert. Die betreffende Funktion lädt inzwischen externe Leiharbeitnehmer zu Vorstellungsgesprächen ein und wählt – unter Beteiligung von StammkollegInnen – passende Kandidaten aus. Danach wird intern kommuniziert, dass nun der Leiharbeitnehmer bestellt ist und HR „nur noch“ die Zustimmung des Betriebsrates benötigt. HR beantragt dessen Einstellung und es beginnt im BR eine kurze Prüfschleife, in der Parameter wie z.B. Einsatzdauer, Grund der Beantragung oder auch die Frage, ob hier nicht besser ein befristeter Bayer-Arbeitsvertrag angeboten werden kann, geklärt werden. Am Ende wird der BR dem Antrag zustimmen oder die Zustimmung aus guten Gründen verweigern. Wird die Zustimmung verweigert oder im Rahmen der Mitbestimmung eine kürzere Einsatzdauer verlangt, argumentiert die Funktion, dass der BR trotz des dringenden Kapazitätsbedarfes den Antrag abgelehnt hat und die KollegInnen nun die

Arbeit mit übernehmen müssen bzw. der Betriebsrat ein ordentliches Arbeiten blockiert! Wir geraten damit in eine Rechtfertigungssituation, die vor Ort so kaum aufzulösen ist. Der „schwarze Peter“ wird dem BR zugeschoben und es entsteht die Legendenbildung des BR als „Blockierer“.

Auch wenn der Prozess am Anfang schon etwas merkwürdig beginnt, versuchen wir Betriebsräte, sowohl den Spagat zwischen gesetzlichem Auftrag und individueller Fallbetrachtung zu schaffen. Dass dies nicht immer reibungslos und zur Zufriedenheit aller verläuft, sollte hiermit klarer geworden sein. Und da wir davon ausgehen müssen, dass dies auch an anderen Standorten nicht völlig anders läuft, unterstützen wir nachhaltig die Verhandlungen des GBR zum Thema Leiharbeit, um eine Konzernbetriebsvereinbarung zu schließen. Dies umso mehr, als auch die Holding in Gesprächen bestätigt, dass Arbeitnehmerüberlassung mit den bekannten Auswüchsen nicht dem Bayer-Geschäftsmodell entspricht.

Basierend auf der Gesetzeslage haben wir uns daher entschlossen, im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung geplante Einsätze weiterhin sehr genau zu prüfen und aufgrund des Begriffes „vorübergehend“ in der Regel nur Einsätzen in der Größenordnung von 3 bis max. 6 Monaten zuzustimmen. Darüber hinaus gehende Bedarfe sind u.E. als Dauerarbeitsplätze anzusehen, die sicherlich besser mit befristeten oder noch besser unbefristeten Bayer-Arbeitsverträgen zu besetzen sind.



Robert Gundlach, freigestellter  
Betriebsrat, Sprecher LM-Ausschuss  
☎ 12064



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

## **One EiTi – nur eine Vision?**

Unlängst – mein Auge schweifte wohlgefällig über Hochglanzfolien unseres Unternehmens – verfiel sich mein Blick am Begriff „Bayer IT“. Und verharnte gefühlt Minuten! Erst Verwirrung, dann Begeisterung, unmittelbar danach Verunsicherung. Wer oder was konnte hier wohl gemeint sein? Bayer lässt schließlich seit Jahren Informationstechnologie nebegewerblich, z.B. durch Bayer Business Services (BBS) mit anhängenden Subunternehmen und über subalterne Funktionen in Geschäftsbereichen (z.B. O&I oder ggf. noch kleineren Funktiönchen) abwickeln. Personifizierte Unternehmensverantwortung für IT auf Konzernebene oder IT-Konzern-Strategie? Fehlanzeige!

Und so träumte es mich noch ein Weilchen und ich puzzelte Vergangenes und teilweise Funktionierendes zusammen. Ganzheitlich funktionierende IT wurde einst über Bord geworfen. Schlussfolgernd sah ich die Konsequenz aus dem Puzzle: EINE IT – das sollte schnellstens veranlasst werden!

„Bayer IT“ – könnte nach all den hilflosen, weil artifiziellen Zellteilungen der letzten Dekaden zur insgesamt sehr begrüßenswerten Konzern-Initiative werden. Einer zeitgemäßen und dringend erforderlichen sogar! Warum IT nicht wieder integrieren, im besten Sinne des Wortes. Ein vermutlich unbezahlbarer Gewinn in den Bäuchen und Köpfen – vor allem unserer IT-KollegInnen.

Gute oder schlechte Unternehmensberater für IT (was sich da so alles tummelt ...) könnten ihre chronisch überbewerteten Foliensätze, Synergiepotentiale und Honorarforderungen für sich behalten. Kostenstellenverantwortung bliebe bei den für die IT-Kosten Verantwortlichen, weil Alles – Entwicklung, Betrieb, Diagnose und Therapie – wieder aus einer Hand käme. Das gelebte Inferno der Schnittstellen, bei dem die eine Hand schon lange nicht mehr weiß, was die andere tun oder lassen soll, wäre im Nu überwunden und – Benutzerzufriedenheit würde sich wie von Geisterhand steigern und zeitgleich die IT Reputation stärken.

Es wurde klar und „clarity-er“, was Fokus der nächsten Jahre werden muss: Nicht immer mehr vom Gleichen! Keine neuerliche Auslagerung von Diensten zu externen Anbietern! Weg vom Primat der Nutzung von Software, die keine Entfaltung, sondern eben lediglich „Standard“ ermöglicht (und mehr – wenigstens das ist ehrlich – von sich auch nie behauptet hat). Womit sich in Windeseile die Frage beantwortet, wie die Zukunft der internen Mitarbeiter aussieht, die bisher mit ihrem langjährigen Erfahrungsschatz wertvolle Partner der Kunden waren und nun ihre Aufgaben zu Capgemini nach Indien exportieren müssen.

Früher war nicht alles besser – aber vieles war gut! Und das wäre es auch heute noch, wenn man die Finger davon gelassen hätte! Ganzheitliche Betrachtungen sind nicht nur in der Medizin modern. Und wann haben Sie zuletzt geträumt?

# **Ist das KONTRASTMITTEL noch zeitgemäß?**

Nach vielen Jahren stellt für uns als Herausgeber die Frage, ob wir Euch noch erreichen. Ob die Themen die richtigen sind, ob wir noch Eure Sprache sprechen. Ob wir uns in Eurem Sinne optimieren können. Um dies auf eine solide Basis zu stellen und zu prüfen, was an Veränderungen möglich ist, rufen wir Euch auf, uns Feedback zu geben.

Zur Orientierung dienen folgende Gedanken:

- Das KOMI ist interessant oder nicht
- Die Beiträge sind zu kurz oder zu lang
- Ihr vermisst das eine oder andere Thema
- Haben die Beiträge einen aktuellen Bezug?
- Was gefällt am besten?
- Ist die Gestaltung (Layout) ansprechend?
- Was würdet Ihr anders machen?

Wir sind für jedes Feedback dankbar und alle Einsender erhalten ein kleines Präsent. Schreibt bis Ende Oktober an [Robert.Gundlach@Bayer.com](mailto:Robert.Gundlach@Bayer.com) oder [Andreas.Krause@Bayer.com](mailto:Andreas.Krause@Bayer.com) oder ruft uns an.

Für die Redaktion bedanken sich im voraus  
*Andreas Krause ☎ 11782*  
*Robert Gundlach ☎ 12064*

#### **Impressum – Mitglieder der Redaktion:**

**Robert Gundlach, Andreas Krause**

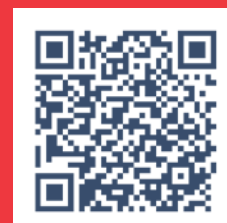
**V.i.S.d.P.: Christiane Gansau, Betriebsrat Berlin,**

**christiane.gansau@bayer.com**

**Fotos: Anke Jacob, Berlin; arahan – Fotolia.com**

**ClimatePartner**<sup>®</sup>  
**klimateutral**

Druck | ID: 53326-1408-1001



**Schnell zum  
Komi im Web  
gelangen.**