



...da bin ich
mir sicher!

+ + + Diversity & Inclusion + + + +
+ + + + 40-jähriges Arbeitsleben + +
+ Home Office + + + + + + + + + +
+ + + + + Wahlergebnis SBV + + +
+ + Tarifverträge zur Demografie + + +

Personalplanung bei Bayer

Sind wir auf Dauer zukunftssicher?

Erfolg in der Pipeline soll Bayer auch in fünfzehn und mehr Jahren aufweisen. Unser Forschungsleiter Professor Andreas Busch stellte dazu kürzlich eine weitreichende Investitionsstrategie für künftig zu erforschende und zu entwickelnde Produkte vor. Das ist wichtig und richtig, schließlich werden heute die Grundlagen für die Zeit gelegt, wenn bei unseren aktuellen Top-Produkten wie Xarelto, Adempas oder Stivarga der Patentschutz ausläuft. Wir Betriebsräte haben nun einen genaueren Blick auf die vom Management so bezeichnete „R&D Strategie 2.0“ geworfen: Wie sieht die Planung in Punkto Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die für Bayer den nachhaltigen Erfolg in der Zukunft sichern sollen? Und machten dabei eine ernüchternde Entdeckung.

Die Arbeit hochqualifizierter und motivierter Kolleginnen und Kollegen in sämtlichen Bayer-Abteilungen begründen den Erfolg unseres Unternehmens. Ihr Einsatz in den Laboren für Forschung und Entwicklung, in der Produktion, in der Verwaltung, im Verkauf, in der IT, im technischen Service und an jeder einzelnen Schnittstelle sorgt dafür, dass Bayer in der internationalen Spitzenklasse der Pharmaindustrie ganz vorne steht und unser Vorstandsvorsitzender Dr. Marijn Dekkers soeben zum Manager des Jahres gekürt wurde. Was also sagt die vorausschauende „R&D Strategie 2.0“ unseres Managements über die für den künftigen Erfolg unseres Unternehmens benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, über ihre Ausbildung und Spezialisierung, über Nachwuchsförderung und langfristige Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit? Die Antwort ist beängstigend schlicht: Nichts!

Bedingungen für Champions League Klassenerhalt

Bayer ist innerhalb weniger Jahre zum wertvollsten Unternehmen unter den 30 DAX-Konzernen aufgestiegen. Übertragen auf eine andere Branche können wir damit auch sagen: Wir spielen in der Königsklasse, der Champions League. Aus eben dieser anderen Branche – und natürlich meine ich damit den Fußball – wissen wir aber auch sehr genau, dass Leistung auf Höchstniveau immer wieder neu errungen und gesichert werden muss. Die Grundlage dafür wird nicht von heute auf morgen gelegt. A und O ist eine langfristige, strategisch geschickte Personalplanung.

Den Schlüssel für den zukünftigen Bayer-Erfolg liefert eine nachhaltige Mitarbeiterplanung, die auf den Erhalt der Leistungsfähigkeit der Kolleginnen und Kollegen genauso setzt wie auf intensive Nachwuchsarbeit. Das gehört untrennbar zu einer vorausschauenden Produktplanung dazu. Vor diesem Hintergrund ist unverständlich, warum das Unternehmen weiterhin viel zu wenige unbefristete Übernahmen für junge Auslerner ausspricht. An unserem Forschungs- und Entwicklungsstandort Berlin stagniert zudem seit Jahren die Zahl der neuen Auszubildenden. Eine gefährliche Entwicklung, wenn wir das mit Blick auf die Zukunft und den sich weiter entwickelnden demografischen Wandel betrachten.

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

Bayer muss auf seine Beschäftigten setzen

Es sind die Mitarbeiter, die zukunftssichere Forschung und Unternehmensplanung möglich machen. Wenn wir uns jedoch die Personalentwicklung der letzten Jahre an unserem Standort in Berlin anschauen, zeigt sich ein erschreckendes Bild. Vom Personalabbauprogramm Fit for Future musste Berlin seit Dezember 2010 den Löwenanteil von 400 Stellen weniger verkraften. Zwar haben wir in der Zwischenzeit Personal eingestellt, doch verzeichnen wir immer noch und damit mittlerweile auf Dauer einen quantitativen Substanzverlust von 200 Stellen. Ausgleichen müssen die Personaleinsparungen die verbleibenden Kolleginnen und Kollegen mit permanent hoher Arbeitsbelastung und stetiger Leistungsverdichtung.

Der konstant viel zu hohe Krankenstand von durchschnittlich 7 Prozent und das weiter steigende Durchschnittsalter unserer Belegschaft – von z.Z. knapp 44 Jahren könnten in 10 Jahren bei einem Altersdurchschnitt von 48 Jahren liegen – sind schrille Alarmsignale. Die Unternehmensleitung muss endlich aufwachen und Bayer auf Dauer zukunftssicher machen. Wir können die Weichen für unseren Erfolg in der Zukunft nur mit weitsichtiger Personalplanung, Gesundheitsförderung und Nachwuchssicherung stellen.

Wir Betriebsräte der IG BCE fordern das Management auf, hierzu dringend klar und deutlich Stellung zu beziehen!



*Yüksel Karaaslan,
Betriebsratsvorsitzender ☎ 14407*



Wie ernst ist Diversity & Inclusion (D&I) gemeint?

Dass leider nicht jede(r) völlig gesund ist oder erst durch Arbeit krank wird, ist nicht zu leugnen. Als Betriebsräten wird uns das immer häufiger – z.B. in BEM-Gesprächen – deutlich. Hat es aber einen unserer KollegInnen erwischt, sieht die Prognose am Arbeitsplatz häufig schwierig/schlecht aus. Dennoch ist sie oder er nach wie vor ein wertvoller Mensch und Kollege!

BHC-Vorstandsvorsitzender Dr. Olivier Brandicourt schreibt im August 2014 u.a., dass wir intern ein hohes Maß an Vielfalt („Diversity“) und eine Kultur brauchen, die die Vielfalt nutzt („Inclusion“), um die ganze Bandbreite an Healthcare-Perspektiven zu verstehen und darauf reagieren zu können.

Was heißt das für die Mitmenschen und KollegInnen, die aufgrund einer Erkrankung nicht mehr den gleichen Beitrag wie früher leisten können? Inklusion muss vor allem auch die Bedeutung und Aufgabe haben, leistungsgewandelten KollegInnen eine Perspektive im Unternehmen zu bieten. Sie verfügen über mannigfaltige und wertvolle Erfahrungen, die sie auf entsprechend eingerichteten Arbeitsplätzen auch für das Unternehmen und damit für uns alle einsetzen könn(t)en. Wasser in den Wein gießt man aber, wenn man den Betroffenen angepasste Arbeitsplätze nicht zur Verfügung stellen kann oder nicht will. Nicht will, weil man gebetsmühlenhaft die pervertierte Headcount-Diskussion vorschiebt. Headcount, die moderne Geisel betriebswirtschaftlicher Betrachtung. Hinter Headcount stehen vor allem Menschen, KollegInnen, die bisher schon ihr Bestes gegeben haben und es verdienen, nicht unter die Räder zu kommen, wenn sie plötzlich nicht mehr so leistungsfähig sind! Zu vermitteln wäre dabei, wie sog. „inklusive Verhaltensweisen“ allen helfen können, die Vielfalt im Unternehmen besser zu fördern und zu nutzen.

Neben Gesundheitsaktionen sollte ein Gesundheitsunternehmen auch darauf achten, leistungsgewandelten KollegInnen bessere Perspektiven zu bieten! In Anlehnung an Konrad Lorenz gilt daher, geschrieben oder gesagt ist noch nicht getan!



*Silvia Loeser-Stanczus,
freigestellte Betriebsrätin
☎ 17861*

Ein 40-jähriges Arbeitsleben bei SCHERING und BAYER lässt vieles in einem anderen Licht erscheinen

Es war nicht alles schlecht

Wenn man, wie so schön gesagt wird, in der zweiten Hälfte seines Lebens angekommen ist und sich die ersten gelben Blätter blicken lassen beginnt man, ein erstes Resümee zu ziehen. Und man stellt ganz schnell fest, dass es im Leben nur drei wirklich wichtige Dinge gibt, die meines Erachtens da wären: Gesundheit, ein sicherer Arbeitsplatz und soziale Kontakte.

Einige LeserInnen werden jetzt sicher keine Lust mehr haben weiterzulesen, weil vielleicht Gedanken hochkommen wie: „Was will uns der alte Trottel damit sagen? Jetzt wird er auch noch sentimental!“ Ganz sicher sind es keine revolutionären oder neuen Erkenntnisse. Ich will sie jetzt aber durch die Brille eines langjährigen Mitarbeiters ein wenig differenzierter betrachten.

Gesundheit: Mit 18 oder 20 Lenzen gar kein Thema! Dennoch das höchste Gut, wird man später feststellen. Einer wird krank, ein anderer nicht. Wir wünschen uns gegenseitig zu allen möglichen Anlässen ständig viel Gesundheit. So liebe Wünsche tun gut, aber man kann auch aktiv dafür etwas beitragen: Sport treiben, eine gesunde Lebensweise und eine gesunde Ernährung. Wir haben in unserem Unternehmen viele Einrichtungen und Möglichkeiten, dem nachzukommen. Die zahlreichen Angebote von Sportgemeinschaften, das Fitnesscenter mit vielen unterschiedlichen Fitnesskursen, die vielen Vorsorgeprogramme vom Betriebsärztlichen Dienst, umfangreiche ärztliche Demografie-Untersuchungen, das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) und das BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement) und vieles mehr. Man muss es nur kennen und dann annehmen. Und ja, gute Vorsätze haben viele ..., aber! Daher appelliere ich aus eigener guter Erfahrung an Euch alle, diese umfangreichen Angebote zu nutzen! Wie gesagt – gute Wünsche helfen nicht immer.

Sicherer Arbeitsplatz: Während meiner vielen Jahre in diesem Unternehmen gab es sehr viele Veränderungen und Umstrukturierungen. Auch unter der vorherigen Flagge wurden die Galvanosparte, Industriechemikalien und der Pflanzenschutz ausgegliedert. Ein Einsparprogramm jagte das andere. Nach der Übernahme ging es ebenso rasant weiter. Verlagerung der gesamten CE und des Einkaufs. Es folgten die Projekte Fit for Future, Horizon, BBS (Atos) und die GCPD Verlagerung, um nur Einige zu nennen. Für viele waren dies auch sehr schmerzliche Veränderungen. Den Arbeitnehmervertretern ist es aber immer gelungen, sozialverträgliche Lösungen auszuhandeln und das ist nicht überall so. Gerade, wenn wir mal den Blick über den Tellerrand wagen. Der Berliner Standort ist sicher und wir haben sichere Arbeitsplätze. Dafür wird der Berliner Betriebsrat weiterhin eintreten. Der GBR konnte inzwischen die Beschäftigungssicherung bis 2020 vereinbaren. Das ist sehr, sehr viel und hat schon historischen Charakter! Dennoch – auch hier macht's die Dosis, denn auch Arbeit kann krank machen. Solange die Gleichung im inflationär benutzten Anglizismus „Work-Life-Balance“ das Leben an die zweite Position stellt, wird sich nur jeder selbst helfen können. Arbeit ist wichtig, keine Frage. Ohne Arbeit ist das Leben leer – ohne Leben ist Arbeit aber eben auch nichts! Life-Work-Balance sollte es heißen, weil den Menschen der Ausgleich zwischen Arbeit und Privatleben immer schlechter gelingt. Was wir aber brau-

chen, das ist gute Arbeit! Arbeit, die unseren Fähigkeiten entspricht! Dafür müssen wir kämpfen!

Soziale Kontakte (Partnerschaft, Familie und Freunde): Etwas ganz Wichtiges im Leben. Es hilft sehr in Krisensituationen. Ich persönlich habe hier meine Frau kennengelernt und konnte aus dem großen Kollegenkreis etliche Freunde gewinnen, zu denen wir schon seit Jahrzehnten privaten Kontakt haben. Ich glaube, jeder kann da „seine“ Geschichte erzählen.

Was ist nun die Kernbotschaft, die ich hier vermitteln will? Wir haben das Glück, bei einer Firma beschäftigt zu sein, die neben ihren knallharten Geschäftszielen auch die sozialen Aufgaben und Komponenten unserer Gesellschaft nicht völlig außer Acht lässt. Davon profitieren wir alle.

Erlauben sie mir, nach über vierzig Jahren Tätigkeit in diesem Unternehmen ein paar Dinge auszusprechen, die meines Erachtens erwähnenswert sind. Wie so oft, wenn man zurückblickt, überwiegen die schönen und positiven Dinge und Ereignisse. Die größte Veränderung in meinem Arbeitsleben war – und da bin ich mit vielen KollegInnen einer Meinung – das milliardenschwere Gerangel um die Schering AG, was dann schließlich mit der Übernahme durch Bayer endete. Heute glaube ich sagen zu können, das war gut so! Denn was wäre aus SCHERING geworden? Ein Spielball auf den Kapitalmärkten? Man weiß es nicht. Ich war damals genauso skeptisch, wie viele KollegInnen gegenüber den Veränderungen die uns fast täglich ereilten. Aber ich sehe jetzt, was unter dem Strich geblieben ist. Was ist aus unserem Standort hier in Berlin geworden? Wie sicher sind unsere Arbeitsplätze? Hier muss jeder trotz sicherlich schmerzlichen Veränderungen, die sich durch Verlagerungen bzw. Veräußerungen ergeben haben, mit etwas Abstand eingestehen, dass Vieles erträglich war. Das wurde es aber auch nur - und da wiederhole ich mich gern – weil es den Arbeitnehmervertretern gelungen ist, sozialverträgliche Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung zu treffen.

Ich habe das Unternehmen vor ein paar Tagen mit Optimismus und der Zuversicht, dass es weiter vorangeht, verlassen. Und nicht vergessen: Drei Dinge braucht „man“!



*Joachim Stellmach
(Jetzt im wohlverdienten Ruhestand)*

Fluch oder Segen durch „neue Arbeitsmodelle“?

Home Office – Gleiches Recht für Alle!

Unschön an diesem Thema ist der Umstand, dass sowohl von KollegInnen als auch von Vorgesetzten immer wieder „angemerkt“ wird, dass im HO möglicherweise gar nicht wirklich gearbeitet wird, sondern man sich im privaten Umfeld einen „schönen Tag“ macht. Dies wirkt sehr schnell diskriminierend und stört die Diskussion um dieses sensible Thema massiv! Es erzeugt Begehrlichkeiten und Neiddiskussionen.

Dass aber die KollegInnen – sowohl im Tarif- als auch LM-Bereich – am Ende des HO-Tages ihre Arbeit nachprüfbar erledigt haben müssen, wird übersehen. Niemand wird riskieren, die Arbeit zu vernachlässigen, denn die Abrechnung kommt immer am Schluss. Arbeiten im HO geht dabei fast immer von den KollegInnen aus – die Nutzung ist aber für beide Seiten freiwillig und bedarf einer vorherigen Abstimmung. Ein Anspruch auf Home Office besteht NICHT.

Ein gänzlich anderer Aspekt im HO ist die manchmal nicht wirklich ergonomische Ausrüstung des „Arbeitsplatzes“. Hier birgt HO unter gesundheitlichen Aspekten auch Risiken. Im HO zu arbeiten, kann sehr kreativ und produktiv sein, Pausen in angenehmer Umgebung lassen besser regenerieren. Da aber die Arbeitslast nahezu überall über das erträgliche Maß hinausgeht, entsteht oftmals im HO der Druck, dies und das noch fertig zu machen. Und so finden sich die KollegInnen oft noch spät-abends am Rechner und der „Arbeitstag“ im HO findet kein Ende.

Prinzipiell wird Home Office als gelegentliches mobiles Arbeiten verstanden, wobei in Abstimmung mit dem Vorgesetzten die Aufgaben außerhalb des betrieblichen Arbeitsplatzes – beispielsweise von zuhause aus – erledigt werden. HO soll dabei in erster Linie helfen, kurzfristige Anforderungen der Beschäftigten nach einer flexibleren Arbeitsgestaltung zu erfüllen. Gründe können beispielsweise aus der kurzfristig erforderlichen Betreuung von Kindern oder dem unvorhergesehenen Erfordernis der Pflege oder Beaufsichtigung von Angehörigen resultieren. Auch eine Tätigkeit an einem Brückentag aus dem Home Office an Stelle des betrieblichen Arbeitsplatzes kann im gegenseitigen Interesse liegen, sofern keine anderen betrieblichen Regelungen vorgehen. Als Voraussetzung für dieses Arbeitsmodell gilt aber, dass die Tätigkeit geeignet sein muss, dass es keine betrieblichen Nachteile gibt und dass vor allem ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen und persönlicher Verantwortung gegeben sein muss. Als Betriebsräte können wir vor allem den letzten Punkt unterstreichen – gilt das Gesagte doch vor allem schon seit Jahren für die sog. Vertrauensarbeitszeit im LM-Bereich.

Für die Einhaltung aller gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen sind die KollegInnen auch im Rahmen flexibler Arbeitsformen in besonderem Maße verantwortlich. Möglicherweise bedarf es ja – auch aus dem Blickwinkel einer Gleichbehandlung – einer weitergehenden Regelung auf diesem Gebiet.



Robert Gundlach, Betriebsrat
Sprecher LM-Ausschuss, ☎ 12064

Vorläufiges Wahlergebnis der SchwerbehindertenvertreterInnen-Wahlen

Am 19. November 2014 endeten die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014 am Standort Berlin. Wir freuen uns, dass der bisherige Schwerbehinderten-Vertrauensmann, Bernd Brandt, mit über 82% und damit überwältigender Mehrheit wieder gewählt wurde. Somit kann er – wie schon in den Jahren zuvor – seine gute Arbeit für alle schwerbehinderten KollegInnen bis 2018, also die gesamte nächste Wahlperiode hindurch, fortsetzen.

Als erste Stellvertreterin wurde Silvia Loeser-Stanczus und als zweite Stellvertreterin Daniela Storch gewählt. Maßgeblich stellen damit – wie auch schon in der Vergangenheit – IG BCE-Betriebsräte mit ihrer zuverlässigen Arbeit die Vertretung der schwerbehinderten KollegInnen. Auf dem dritten Platz der Stellvertretung landete Susan Richter, die zusammen mit anderen Kollegen noch kurzfristig vor den Wahlen eine gegnerische Liste gebildet hatte.

Die Wahlbeteiligung lag bei sehr erfreulichen 71,5% und überstieg damit die Beteiligung an den im Frühjahr 2014 durchgeführten Betriebsratswahlen mehr als deutlich.

Wir gratulieren den gewählten Kandidaten und wünschen weiterhin viel Erfolg im Sinne unserer Belegschaft.

Die IG BCE-Betriebsräte

Wahlberechtigte 256 (131 Männer / 125 Frauen)
Wahlbeteiligung 71,5 %

Wahlergebnis Vertrauenspersonen

1.	Brandt	150
2.	Kronewitz	32

Wahlergebnis Stellvertretende

1.	Loeser-Stanczus	98
2.	Storch	97
3.	Richter	43

Tarifverträge zur Demografie

Mit DEMO-1 und DEMO-2 in die Zukunft?

Die Frage muss ganz klar mit einem Ja beantwortet werden. Nachdem der Gesetzgeber in den letzten Jahren immer wieder an der Rentenschraube gedreht hatte, versucht die IG BCE seit 2008 eine Antwort auf die von vielen Arbeitgebern immer noch geleugnete Demografiefrage zu finden. Mit dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (DEMO-1) wurde ein innerbetrieblicher Fonds geschaffen, um älteren KollegInnen den Übergang in die Rente und ein damit verbundenes längeres Arbeitsleben zu erleichtern.

Neben weiteren Leistungen geschah dies bei Bayer vornehmlich dadurch, dass Schichtmitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr quasi nur noch eine 4-Tage-Woche arbeiten, d.h. ihre persönliche Arbeitszeit um bis zu 20 % reduzieren können, und dies ohne Entgelt einbußen. Die Kommentare der Begünstigten sind durchweg sehr positiv. Ihnen wird es dadurch erleichtert, länger zu arbeiten, weil sie insgesamt zur aktuellen Belastung häufigere und längere Ruhepausen haben, um wieder regenerieren zu können. Dabei darf aber eines nicht passieren – abgesehen von speziellen Einzelfällen – dass Mitarbeiter vermeintlich aus der Belastung durch Schichtarbeit herausgezogen werden, indem sie in eine 2er-Schicht kommen und damit für sie die Vorteile von DEMO-1 wegfallen. Das ist nicht der richtige Weg zur Belastungsreduzierung im Alter. Vorgesetzte sparen kein Geld für die Firma, wenn sie einen älteren Schichtarbeiter durch einen jüngeren ersetzen, weil die Rate in den Demografiefonds auf alle Tarifmitarbeiter bezogen ist, und durch solche Manöver nur der Topf voller würde, ohne ihn für den eigentlichen Zweck zu nutzen. Sparsamkeit am falschen Platz war schon immer schlecht.

Seit 2012 ist DEMO-2 dazugekommen, um für alle Tarifbeschäftigten eine weitere, ausschließlich zeitliche Komponente in die Belastungsreduzierung einzubringen. Die Umsetzung bei Bayer erfolgte im April 2014 durch die Angebote zur Belastungsreduzierung für KollegInnen ab 55 Jahren in 2er-Schicht und alle übrigen KollegInnen ab 57 Jahren. Natürlich wird den Begünstigten immer neidisch hinterhergeschaut, und so manch einer denkt, „jetzt muss ich seine Arbeit auch noch mitmachen“. Denn es kann ja nicht Sinn einer Entlastung älterer ArbeitnehmerInnen sein, im Umkehrschluss die jüngeren mehr zu belasten. Hier soll nun über die DEMO-1 und DEMO-2-Fonds ein gerechter Ausgleich geschaffen werden. Dass dies nicht immer 1:1 möglich ist, versteht sich von selbst, aber in der Summe ist Bayer hier sauber. Es wurden für die entsprechenden Kapazitäten neue Mitarbeiter eingestellt – und zwar unbefristet. Neid ist an dieser Stelle daher völlig unangebracht, kann doch jede/r Mitarbeiter/in unter Zuhilfenahme des Langzeitkontos (LZK) seine private Arbeitslebensplanung noch mit weiteren freien Tagen organisieren, um so die Belastungen im höheren Alter so gering wie möglich zu halten. Dafür muss man dann allerdings auch „sein Geld“ und/oder „seine Zeit“ in das LZK einbringen. Wer damit früh genug anfängt – und es ist eigentlich nie zu spät – kann seine letzten Arbeitsjahre individuell auf seine persönlichen und gesundheitlichen Bedingungen abgestimmt verwirklichen.

Jedoch ist DEMO-2 auf die Jahre 2014 bis 2016 begrenzt, auch wenn Bayer bei seiner Belastungsreduzierung über diesen Rahmen schon hinausgegangen ist. Nur wenn alle das Prinzip, „wenn schon Lebensarbeitszeitverlängerung, dann Entlastung im Alter“ anerken-

nen, muss im nächsten Jahr bei der kommenden Tarifrunde ein Mehr an Aktivitäten erfolgen, als in der Vergangenheit. Gerade die kleineren Arbeitgeber werden wieder gewaltig jammern und versuchen, in den Tarifverhandlungen die großen „Bremsen“ zu spielen, weil ihrer Ansicht nach Demografie gar kein Thema sei. Aber auch Bayer unterliegt oft diesem Irrtum, wenn man meint, nur der Name Bayer reiche schon aus, um genügend und ausreichend qualifizierte jüngere aber auch ältere Arbeitnehmer an das Unternehmen zu binden. Der Nachschub bleibt aus, weil diese Generation überhaupt nicht geboren wurde. Die Demografiezahlen sind keine rechnerischen Werte aus irgendeiner Statistik, es sind reale Zahlen! Und sie stellen eines ganz klar – in den nächsten Jahren wird es weiterhin weniger Schulabgänger geben. Auf der anderen Seite werden die geburtenstarken Nachkriegsjahrgänge, so oder so, mit 63+ oder spätestens mit 65 auf jeden Fall in die Rente gehen. Und das macht bei einer überalterten Belegschaft schon mal schnell 20 % aus.

Deshalb muss allen klar sein – Älteren wie Jüngeren – dass es in Zeiten weiter zunehmender Arbeitsverdichtung nur Entlastungen der KollegInnen überhaupt möglich machen, noch länger zu arbeiten! Dazu allerdings müssen WIR ALLE laut und deutlich in der kommenden Tarifrunde unsere Meinung kundtun.

Die IG BCE hat darüber hinaus weitere Vorschläge gemacht, wie man den Übergang in die Rente besser gestalten, d.h. einen gleitenden Ausstieg aus dem Berufsleben organisieren kann. Vorschläge, die es den Jüngeren ermöglichen, einerseits von den Erfahrungen der Älteren zu profitieren und andererseits den Älteren das Gefühl zu geben, sie werden noch gebraucht. Denn sie sind kein Alteisen, wie es die jahrelangen Abbauprogramme immer wieder signalisiert und suggeriert haben.



*Roland Handke, freigestellter Betriebsrat,
Mitglied der Bundestarifkommission
☎ 16212*



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

**Schwächen stärken ...
oder nobody is perfect**

Aktivieren Sie Ihr ungenutztes Potential! Mit der neuen XYZ-Methode zum besseren Leben! Machen Sie aus Ihrer Schwäche eine Stärke! ... etc. etc. Wie immer sie auch heißen mögen, die exklusiv angepriesenen Managementrezepte. Sie sind meist nur teuer (v)verkaufte Binsenweisheiten. Man möchte rufen: Setzt doch mal den gesunden Menschenverstand ein, der ist schon im Preis mit drin ...!

Eine nicht aus der Welt zu schaffende Beraterideologie lautet: Schwächen schwächen und Stärken stärken. Was sich – vordergründig betrachtet – erst beim Lesen des geschriebenen Wortes erklärt! Soweit so gut. Aber was wird daraus gemacht?

„Erkannte“ Schwächen sollen überwunden werden. Allein die Aufgabe, sich auf die Überwindung von vermeintlichen Schwächen zu konzentrieren, löst meist mehr Widerstand aus, als sie hilft. Denn nicht selten wird das Gefühl vermittelt, nicht gut genug zu sein. Und man scheitert ja schließlich auch an Aufgaben, die man nicht wirklich gut macht. Warum nicht analysieren, wo ein Mensch brillant ist und ihm mehr dementsprechende Aufgaben zuweisen. So würde man um vieles leichter die neudeutsche Win-Win-Situation schaffen, das Beste hervorbringen. Der Mensch fühlte sich anerkannt und wertgeschätzt und nicht gegängelt. Fokussiere man also darauf, primär Stärken zu erkennen – Schwächen vermindern sich dann fast von allein.

Stärken und Schwächen gibt es zumeist ohnehin nur aus der Sicht des externen Beobachters. Dinge, Verhaltensweisen, Eigenschaften oder körperliche Merkmale sind nicht als solche positiv oder negativ. Nur abhängig von einer subjektiven Bewertung erscheinen sie als Stärken oder Schwächen. So kann Genauigkeit positiv oder negativ gesehen werden, je nachdem, wo man sich gerade befindet. Sensibilität kann heute positiv – morgen aber möglicherweise schon als negativ betrachtet werden.

So versuchen viele Menschen, nach außen hin die vermeintlichen Schwächen durch Perfektionsstreben zu überdecken und setzen sich neben dem Druck von außen auch noch selbst unter starken Druck. Sie sind damit hochgradig gefährdet, psychosomatische Erkrankungen oder gar ein Suchtproblem zu entwickeln.

Lassen wir doch – in Grenzen natürlich – die Menschen sich ihren Stärken entsprechend entfalten. Nobody is perfect, aber perfekt wäre es, Menschen durch gutes Führungsverhalten für ein Vorhaben zu gewinnen, bei dem sie idealerweise mit Begeisterung und Freude mitmachen.

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; styleuneeed, Alex White, Petr Vaclavek – Fotolia.com

ClimatePartner^o
klimaneutral
Druck | ID: 53326-1412-1003

**Es freut uns,
dass das
KONTRASTMITTEL
noch zeitgemäß ist**

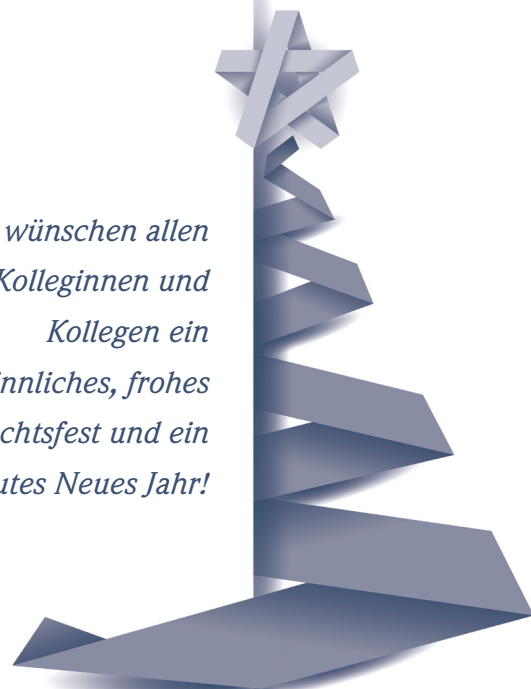
Danke für die Rückmeldungen

In der Oktober-Ausgabe fragten wir „Ist das KONTRASTMITTEL noch zeitgemäß?“ und baten um Rückmeldungen. Dafür, dass diese kamen, bedanken wir uns nochmals bei allen Einsendern, die inzwischen das versprochene Präsent erhalten haben.

In der Summe wurde uns bestätigt, dass KONTRASTMITTEL ist nach wie vor interessant und aktuell, die Artikel sind lesetechnisch weitgehend verdaulich und die Spritze gefällt offenbar. Das Layout bietet teilweise Optimierungspotential und es wurden Vorschläge für neue Themen gemacht, beides wollen wir daher in Grenzen anpassen.

Andreas Krause ☎ 11782
Robert Gundlach ☎ 12064

*Wir wünschen allen
Kolleginnen und
Kollegen ein
besinnliches, frohes
Weihnachtsfest und ein
Gutes Neues Jahr!*



**Schnell zum
Komi im Web
gelangen.**