



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 195, 20. Mai 2009

Hinterm HORIZONt geht's weiter...

Auf Initiative des Vorstandschefs von BSP, Herrn Fiebig, hat BSP in einem sog. Health-Check abgeprüft, in welchen Bereichen Handlungsbedarf zur Erfüllung der hochgesteckten Ziele besteht.

Nummehr sollen diese Erkenntnisse in Folgeprojekten abgearbeitet werden: unter der Überschrift „Projekt HORIZON“.

Erste plakative "Infos" wurden in breit gestreuten Versammlungen der einzelnen GDD-Institute in den letzten Tagen verkündet.

Alle Bereiche sind in der Betrachtung einbezogen:

- › Forschung und Entwicklung
- › Marketing und Vertrieb
- › Produktion
- › Verwaltung und Lizenzierungen

Auch wenn der erklärte Hauptschwerpunkt zunächst im Bereich der Effizienzsteigerung der Marketingbereiche liegt, wird die Rationalisierungsbetrachtung in allen Bereichen gleichermaßen angewandt.

Dabei wird insbesondere auch bei GDD die niedrige Fremdvergabequote im Vergleich zu Wettbewerbern kritisiert. Vergessen wird dabei wohl gerne, dass die Fremdvergabe absichtlich und gewollt zur Beschäftigungssicherung der eigenen Mitarbeiter reduziert wurde. Diese Quote nun zum Atmen in Krisenzeiten heraufzusetzen bedeutet, die Stammebelegschaft reduzieren zu wollen – ein falscher Weg!

Ebenfalls soll die Rationalisierungsmethode Lean Six Sigma (siehe Artikel "Rationalisiert euch selbst") wie schon im Produktionsbereich

nun auch bei GDD Anwendung finden.

Der Zuschnitt oder die Aufgabenverteilung in den GDD-Instituten wird sich verändern: „Die Bereiche werden anschließend anders aussehen“, so der Tenor auf den ersten Infoveranstaltungen.

Die Standort-Overheadkosten sollen reduziert werden, hier soll das Werk Leverkusen als Pilotprojekt für übertragbare Einsparvorschläge sorgen.

Bereits im 3. und 4. Quartal 2009 sollen erste Ergebnisse vorliegen und Umsetzungen daraus ausgearbeitet sein.

Wir fordern das Unternehmen auf, die Betriebsräte in allen Phasen der Überlegungen zu beteiligen. Häppchenweise "Infos" reichen da nicht.

Wir sind der Auffassung, dass weitere Rationalisierungen in den meisten Bereichen nicht mehr ohne Schaden umsetzbar sind. Die Belastungen der Beschäftigten sind am Maximum, eine Beibehaltung oder gar Verbesserung der Arbeitsergebnisse ist bei weiteren Mehrbelastungen der KollegInnen völlig

ausgeschlossen. Dort, wo es heute hakt, werden MEHR Leute benötigt – nicht weniger.

Fremdvergaben dürfen nicht zunehmen, Eigenbeschäftigung geht immer vor Fremdvergabe. Erst recht, wenn es um sensible und hochqualifizierte Arbeiten geht. Ausgliederungen (z.B. der Werkssicherheit, wie in Brunsbüttel gerade geschehen) sind für einen Forschungs- und Entwicklungsstandort falsch und müssen schleunigst aus allen Köpfen verbannt werden.

Wir fordern eine verbindliche Aussage zum Schutz der Beschäftigten: Wenn es wirklich nur um eine „Umverteilung“ von Ressourcen geht, dann ist doch eine Zusicherung eines vergleichbaren Arbeitsplatzes am gleichen Standort für alle Beschäftigten kein Problem, oder?



Weihnachtsstillstand für Forschung und Entwicklung beschlossen

Wie bereits angekündigt wird das Forschungszentrum zwischen Weihnachten 2009 und Neujahr schließen. Bis auf dringend notwendige Arbeiten sollen alle Aktivitäten ruhen. Gleiches gilt für die Bereiche

von CMC im Werk an der Wupper. Dies bedeutet, dass 3 Regelarbeitstage mit Urlaub oder Gleitzeitguthaben überbrückt werden müssen.

Kappungsgrenze bleibt

Dort wo eine Glaz-Kappungsgrenze

zum 30.9.2009 vereinbart ist, bleibt diese unverändert in Kraft.

Vereinbart wurde ebenfalls, dass über die Feiertage notwendige Einsätze bis zum 15.12. geplant und dem Betriebsrat gemeldet werden.

Klare Worte

Betriebsbedingte Kündigungen am Standort Deutschland sind derzeit bis zum Jahresende 2009 ausgeschlossen. Vorstandschef Wenning kündigte die Aufnahme von Gesprächen mit den Betriebsräten über eine sich zeitlich anschließende, angemessene Regelung zur Beschäftigungssicherung an. Wenning wörtlich: "Dabei benötigen wir sicherlich mehr Flexibilität – bei den Löhnen, bei den Arbeitszeiten und bei den Einsatzorten".



Schön, lieber Herr Wenning, nun mal raus mit der Sprache: länger arbeiten, weniger Lohn auf dem Konto, dafür flexibel mal den Arbeitsplatz verlagern – ist das Ihr neues Motivationskonzept? Oder war das für Ihre Vorstandskollegen und das obere Management gedacht?

Lassen Sie uns mal eines festhalten: Die Beschäftigten bei BMS haben die Weltwirtschaftskrise nicht verursacht, die Kollegen der anderen Sparten auch nicht. Gewinne fahren Sie seit Jahren ein – Sie haben sogar extra eine neue Konzernzentrale erschaffen, damit noch

ein paar Euros in der Bilanz versteckt werden konnten.

Wo sind denn Ihre langfristigen Rücklagen für schlechtere Zeiten? Schon verbraucht?

Von uns verlangen Sie, dass wir die Gürtel ständig enger schnallen, dennoch schneller laufen und auch noch Spaß dabei haben. Jetzt hätten Sie die historische Chance, Zukunft zu gestalten!

Bayer könnte mit Ausbildung und Übernahme von jungen Menschen langfristig KnowHow im eigenen Laden halten statt teuer einzukaufen.

Statt nur auf Blockbuster zu setzen, könnten wir unsere kleinen Nischenprodukte zur Produktionsauslastung nutzen.

Statt Strafgeelder für illegale Preisabsprachen zu zahlen, könnten wir unseren ForscherInnen mehr Freiraum und Zeit für innovative Neuentwicklungen schenken.

Die Liste ließe sich lange fortsetzen. Natürlich wünschen wir uns alle eine möglichst garantierte Arbeitsplatzsicherheit. Doch überreizen Sie das Blatt nicht. Dass wir Ihnen Ihre Gewinne garantieren, möchten wir nicht auch noch zusätzlich bezahlen müssen.

Nichtraucherschutz

Nachdem die Vereinbarung zum Nichtraucherschutz nun schon eine Weile existiert, gibt es immer noch einige Schwierigkeiten. In manchen Gebäuden ziehen unangenehme Gerüche aus den Raucherräumen in die benachbarten Räume. Den dort arbeitenden MitarbeiterInnen konnte dies auf Dauer nicht zugemutet werden, erinnert es doch an kneipenähnliche Zustände (natürlich in Zeiten, als in Kneipen noch geraucht werden durfte). Daher hat man in Gebäude 402 den Raucherraum geschlossen, nachdem durch intensives Abdichten und sonstige bauliche Maßnahmen keine Besserung erzielt werden konnte. Hier

arbeiten Gebäudezuständige und Ingenieure aber schon an einer Lösung, die eine Art Raucherhaltestelle hinter dem Gebäude vorsieht. Falls es in Eurem Bereich zu solchen Unannehmlichkeiten kommt, meldet Euch bitte beim Betriebsrat.

Wir setzen uns dann mit dafür ein, dass eine andere Lösung gefunden wird. Sie muss ja nicht so aussehen, wie vor der Kantine in Aprath.

Architektenmeisterleistung

Der dort aufgestellte Schirm ist eher ein Beispiel dafür, wie die Raucher im wahrsten Sinne des Wortes im Regen stehen gelassen werden. Zumindest über einen weiteren Wind-

Rationalisiert euch selbst...

... ist die neue Devise. Unter der blumigen Überschrift „Lean Green Belt“ werden demnächst 12 Mitarbeiter aus Product Supply und CMC ausgebildet, die innerhalb ihres Aufgabebereiches den Blick auf mögliche Effizienzsteigerungen und Rationalisierungen schärfen sollen. Die externen Anbieter dieser Fortbildung werben beispielsweise mit anschließenden garantierten Kosteneinsparungen von mind. fünfstelligen Eurosummen pro Projekt.

Das Unternehmen hat mögliche Teilnehmer ohne Beteiligung des Betriebsrates benannt. Nun geht es darum, wenigstens die Bedingungen während der Ausbildung und die Auswirkungen für die Beschäftigten insgesamt zu regeln.

Denn wenn wir schon eigene Rationalisierungsexperten ausbilden, besteht durchaus die Gefahr, dass dies mittel- und langfristig auch etwas mit (weniger) Arbeitsplätzen zu tun hat.

Der Betriebsrat hat einen Vereinbarungsentwurf erarbeitet, der nun zügig mit der Personal- und Produktionsleitung abgestimmt werden muss.

Übrigens findet sich das Stichwort „Lean Green Belt“ auch schon in den Ideen zur Horizon-Betrachtung innerhalb von GDD wieder.

und Regenschutz sollte nachgedacht werden. Abgesehen davon, dass der Aufbau immer noch nicht beendet ist, verwundert es also nicht, dass nach wie vor am Eingang der Kantine geraucht wird. Zum Ärger der KollegInnen, die immer durch einen Rauchvorhang hinaus- oder hineingehen müssen. Es wäre wünschenswert eine Lösung zu finden, die für alle KollegInnen, egal ob Raucher oder Nichtraucher, annehmbar ist.

Auch in anderen Gebäuden ist die Situation noch nicht zur Zufriedenheit aller gelöst.

Es wird aber daran gearbeitet.

Betriebsräte der Belegschaftsliste: V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345
Renate Kruk PH-R&D Pharmakoki., Geb. 468, Tel. 4252
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

New STI = Neuregelung VEK für Leitende

Mit Datum vom 26. März 2009 wurde die Neuregelung zur übertariflichen Bezahlung der Vertragsstufen 1.1 und höher rückwirkend zum 1.1.2009 in Kraft gesetzt. Damit es auch jeder versteht, wurde der neuen Regelung der Name NEW STI verliehen.

„Bayer Global STI, unsere variable Einkommenskomponente (VEK, englisch „STI“ = Short-Term incentive), gewährleistet als innovatives System, dass wir die Führungskräfte motivieren, indem wir Leistung individuell und transparent vergüten...“ (Aussage Arbeitsdirektor Dr. Pott). Zu der bisherigen Regelung gibt es einige Veränderungen:

1. Die VEK-Budgetbildung erfolgt nun additiv. Zu je gleichen Anteilen setzt sich das Gesamt-Budget aus einer Konzern-Komponente, einer Teilkonzernkomponente und einer Komponente nach individueller Leistung zusammen.

2. Die individuelle Leistungsbewertung wird durch den Vorgesetzten anhand einer 5-stufigen Skala vorgenommen. Den 5 Bewertungsstufen sind feste Auszahlungsfaktoren im Abstand von 0,5 zugeordnet:

- Bewertungsstufe 1 (= super) bedeutet Auszahlungsfaktor 2,0
- Bewertungsstufe 3 (= normal) bedeutet Auszahlungsfaktor 1,0
- Bewertungsstufe 5 = (schlecht) bedeutet Auszahlungsfaktor 0,0

3. Wird die Budgethöhe der individuellen Leistung (durch zu viele gute Beurteilungen) überschritten, so verringert sich das Budget der Teilkonzernkomponente um den gleichen Betrag.

Die neue Systematik schüttet nicht mehr Geld aus. Sie verteilt ein wenig anders.

Wer die genauen Regelungen lesen möchte, kann bei uns die Vereinbarungen nebst Anlagen im Wortlaut erhalten.



Neuregelung VEZ für Tarifbereich im Abschluss

Im Verborgenen wurde seit Wochen die Übertragung der New-STI-Vereinbarungen für den Tarifbereich verhandelt. Rückwirkend für das gesamte Jahr 2009 soll bereits die Neuregelung auch für alle Tarifmitarbeiter umgesetzt werden – dies betraf erstmals eine mögliche VEZ-Zahlung im April 2010.

Es bleibt offensichtlich dabei, dass Bewertungen im Tarifbereich grundsätzlich keinen Einfluss auf die Höhe der VEZ haben sollen.

Allerdings soll den Vorgesetzten eingeräumt werden, bei schlechten Leistungen die Streichung der gesamten VEZ zu veranlassen. Die Bedingungen dafür sind unseres Erachtens ungenügend geregelt. Ebenfalls offen war bis Anfang Mai die Beteiligung der Auszubildenden. Bereits für den 19.5.2009 soll die neue Vereinbarung dem Gesamtbetriebsrat zur Beschlussfassung vorliegen. Die örtlichen Gremien sind – wie leider üblich – bislang nicht beteiligt.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste

Vertrauensleutewahlen – eine unendliche Geschichte

Ende April wurde die Wahl der betrieblichen Vertrauensleute ausgezählt. Die Wahlbeteiligung war diesmal mit knapp 70% sehr hoch. Auch hat es in allen Wahlkreisen KandidatInnen gegeben, das war bisher nicht immer so. Ein schönes Signal der Belegschaft, dass ihr sowohl Informationen und der Austausch in Diskussionen mit dem Management wichtig sind als auch eine Vertrauensperson zu haben, die für ihre Nöte ein offenes Ohr hat. Wir gratulieren allen neuen und wiedergewählten Vertrauensleuten zu ihrer (Wieder-) Wahl und

wünschen Euch viel Energie für Eure Aufgaben, bei der manchmal auch eine Portion Beharrlichkeit erforderlich ist.

Nicht überall Zufriedenheit

Im Bereich QU ist die Wahl jedoch nicht zur Zufriedenheit aller abgelaufen. Die KollegInnen, die in mehreren Gebäuden verteilt sitzen, wurden unterschiedlichen Wahlkreisen zugeordnet und nicht wie bisher in einem zusammengefasst. Auf Nachfrage der KollegInnen wurde der Zuschnitt dann zwar geringfügig verändert, das machte die Situation aber nicht besser sondern eher

schlechter. Beispielsweise gab es MitarbeiterInnen, die in einem Büro zusammen sitzen und arbeiten, die aber in 2 verschiedenen Wahlkreisen wählen mussten, obwohl sie organisatorisch zusammen gehören. Auch hingen die Wahlaufrufe nicht überall oder zum Teil erst sehr spät aus.

Der Ärger darüber führte dazu, dass eine Vertrauensperson in Absprache mit seinen KollegInnen die Wahl nicht annahm. Eine Nachwahl soll in Kürze stattfinden.

Jugend nach vorn?

Auf der nur sehr mäßig besuchten Betriebsversammlung am 30. April wurde den geneigten Zuhörern ein wirkliches Highlight geboten. Einige sehr engagierte Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und Auszubildende hatten Wortbeiträge vorbereitet, die sie mit großem Elan am Rednerpult vortrugen. Darin gingen sie unter anderem auf die derzeitige überaus unbefriedigende Situation der KollegInnen ein, die sich in der Sommerprüfungsvorbereitung befinden und immer noch kein Signal der Unternehmensleitung erhalten haben, ob sie bei Bayer gebraucht bzw. übernommen werden oder nicht. Sehr deutlich kam das Unverständnis aller Auszubildenden zum Ausdruck, wie hier mit jungen, gut ausgebildeten Menschen umgegangen wird, die ihr ganzes Berufsleben noch vor sich haben und sich gezwungenermaßen „weg“ bewerben müssen. Der anwesende BSP-Arbeitsdirektor Baumann musste sich eine ganze Kaskade von Argu-

menten der jungen Leute anhören und wurde am Ende der Redebeiträge aufgefordert, die Auffassung der Unternehmensleitung zum demografischen Wandel im Allgemeinen und unserem fehlenden Nachwuchs im Besonderen darzustellen.

Nach uns die Sintflut?

Leider konnte Herr Baumann zu keinem Zeitpunkt seiner Ausführungen erklären, wieso sich der Vorstand augenscheinlich keine Gedanken über eine bald hoffnungslos überalterte Belegschaft macht und deshalb dafür Sorge trägt, dass frische Kräfte nachkommen. Doch wer kann es ihm übel nehmen - hätte er uns allen möglicherweise erklären müssen, dass die Gewinnspanne, die den Analysten vorab versprochen wurde, und das Prinzip des „Shareholder Value“ über allen Belangen steht. Schnelle Gewinne scheinen dem Unternehmen wichtiger als sinnvolle Zukunftssicherung. Wir können uns des Eindrucks nicht

mehr erwehren, dass kaum noch Verantwortung für nachfolgende Generationen in unserem Unternehmen übernommen wird. Die Politiker machen es im noch größeren Stil vor...

Unbefriedigende Zahlen

Auf Nachfrage von Gudrun Kiesler erklärte Herr Wenning auf der Hauptversammlung am 12.5., dass 40 junge Menschen ein Übernahmeangebot erhalten sollen. Am 13.5. waren es bei der Besprechung mit den Betriebsräten schon nur noch 25 bei Bayer und 13 in den ehemaligen Schering-Standorten (= 38). Elberfeld erhält nach Ranking der Berufe und Bewertungen 8 Plätze: 7 Biologielaboranten und 1 Tierpfleger. Alle Chemieberufe oder Kaufleute gehen leer aus. Dabei blieben derzeitig bekannte befristete Bedarfe in den Bereichen unberücksichtigt. Die Übernahmepolitik des Unternehmens hat eben mit der Wirklichkeit in den Bereichen leider nicht viel zu tun...

Querelen

Nach der Verteilung des letzten Belegschaftslisteninfos im April wurde dem Listenführer der Belegschaftsliste offiziell von Werks- und Personalleitung mitgeteilt, dass die stattgefundenene Verteilung speziell im Forschungszentrum nicht in Ordnung gewesen sei und zukünftig so nicht mehr toleriert werde. Hier wurde insbesondere beanstandet, dass die Belegschaftsliste direkt am Pfortner unter dem Überdach gestanden und bei der Verteilung die KollegInnen der Werkssicherheit in der Erfüllung ihrer dienstlichen Aufgaben behindert habe. Dies allerdings weisen wir entschieden zurück. Es war und ist nicht unser Interesse, die Wahrnehmung der Aufgaben der WerkschutzkollegInnen zu beeinträchtigen. Im Gegenteil: das morgendliche Miteinander war stets beiderseits von großer Kollegialität geprägt. Dies scheint der Werkschutzführung offensichtlich missfallen zu haben. So verfasste Werkschutzchef Uwe Engels, dem die Aktivitäten der Belegschaftsliste bereits seit Jahren ein Dorn im Auge sind, eine lange

Beschwerde. Darin fordert er sogar die Personalleitung auf, „Herrn Schmidt-Kießling letztmalig und nachhaltig (möglichst in schriftlicher Form) aufzufordern, ...keine Gespräche mehr mit Werkschutzmitarbeitern in deren Arbeitszeit ohne Terminabsprache und Freistellung für den Termin durch die Vorgesetztenlinie...“ zu führen. Dies stellt nach unserer Auffassung die Aufforderung zur Behinderung der Betriebsratsstätigkeit - und damit zum Rechtsbruch - dar. Eigentlich hatten wir angenommen, dass die Lehnsherrschaft als Gesellschaftsform abgeschafft ist - auch bei der Werkssicherheit. Der Betriebsrat versucht derzeit eine Absprache, die eine Verteilung von Publikationen aller Parteien



gleichermaßen regelt, zu treffen. Hierzu sind von Seiten der Werkschutzleitung kaum Zugeständnisse erfolgt. Zukünftig sollen alle Verteiler vor die Werksschranken verbannt werden.

Viele für viele : *Belegschaftsliste* ...

Im April erklärten Siegbert Hufschmidt, Daniel Hillenbrand und Sabine Steiner ihren Austritt aus der Belegschaftsliste. Siegbert und Daniel werden ihre Betriebsratsstätigkeit auch weiterhin wahrnehmen. Sabine, bislang Ersatzmitglied, ist von ihrem Betriebsratsmandat zurückgetreten.

Ihre Gründe haben die KollegInnen in einer eigenen Stellungnahme dargelegt (ist auf unserer Homepage einzusehen).

Um Missverständnissen vorzubeugen:

Die Belegschaftsliste existiert nach wie vor. Die Belegschaftsliste ist eine Gruppe, die mittlerweile als Synonym für eine Idee oder auch eine Bewegung steht.

Wir als Belegschaftsliste in Wuppertal werden von Euch, unseren Kolleginnen und Kollegen, gewählt. Unser vorrangiger Blick

gilt daher Euch mit allen Sorgen und Nöten. So verstehen wir auch unseren Wahlauftrag:

- Wir setzen uns für gute und faire Arbeitsbedingungen ein.
- Wir wollen die Interessen der Belegschaft wahrnehmen und gemeinsam mit den Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber vertreten.
- Wir beobachten die Auswirkungen von politischen und unternehmerischen Entscheidungen auf die Arbeitnehmer, geben notwendige Hilfestellungen und erarbeiten mögliche Schutzmaßnahmen.

Unser Denken und Handeln endet nicht am Werkszaun. Die Kontakte zu anderen Betrieben, Standorten, deren Betriebsräten und auch sonstigen außerbetrieblichen Mitstreitern sind notwendig und uns sehr wichtig. Solch ein Netzwerk dient dem

Erfahrungs- und Wissensaustausch und schafft Solidarität.

Auch Missstände in Politik und Gesellschaft aufzugreifen und für Verbesserungen zu werben, gehört für uns dazu. Denn letztendlich entscheidet die Politik über viele Bedingungen, nach denen wir unser Leben und Arbeiten gestalten müssen.

Diese Aufgaben werden wir auch weiterhin angehen. Die Belegschaftsliste ist genau deshalb so stark, weil sie aus KollegInnen besteht, die sich vielfältig engagieren und außerdem unterschiedliche Erfahrungen mitbringen. Diese Vielfalt ist von uns gewünscht und für die Umsetzung gemeinsamer Ziele wichtig und unabdingbar. Als offene Gruppe freuen wir uns daher jederzeit über „Mitstreiter“ – gerade auch über kritische Geister.



Mehrarbeit: Verfahren neu belebt

Der Betriebsrat muss - streng genommen - jede Mehrarbeit zunächst genehmigen. Das sieht der Tarifvertrag vor. Damit dies auch funktioniert, braucht der Betriebsrat eine ordentlich ausgefüllte Meldung. Dies klappt in vielen Fällen gut – manchmal ist Verbesserungsbedarf da.

Zwischen Betriebsrat und Personalabteilung wurde das Verfahren nunmehr optimiert:

1. Mehrarbeitsmeldungen sollen nur noch über die Zeitdatensachbearbeiter eingereicht werden. Das abgestimmte Formblatt liegt diesen vor.
2. Alle Meldungen sollen per Mail

erfolgen: An die Personalabteilung und den Betriebsrat und an den Vorgesetzten, bei Wochenend- und Feiertagsarbeit in Kopie an die Werkssicherheit.

Der Betriebsrat hat hierfür eine allgemeine Mail-Adresse eingerichtet:

BR-ELB-EA@Bayernotes

(Betriebsrat Elberfeld Entgelt+Arbeitszeit-Ausschuss)

3. Mehrarbeit wird wie bisher auch vorrangig durch Freizeit ausgeglichen. Ist dies nicht innerhalb eines Monats möglich oder soll eine Auszahlung erfolgen, so ist hierfür eine schlüssige Begründung nötig. Dies ist ebenfalls nicht neu – wurde aber

Listenwahl oder Persönlichkeitswahl?

Willy Beumann lud am 28. April zu einem ersten Meinungsaustausch hierzu ein. Für die Belegschaftsliste äußerte Michael Schmidt-Kießling sein Erstaunen über den Zeitpunkt der Anfrage.

Die Betriebsratswahlen sind erst im März/April 2010. Die Belegschaftsliste wird die Möglichkeiten und Auswirkungen der Wahlformen diskutieren.

nicht immer beachtet. Betriebsrat und Personalabteilung werden das Verfahren weiter gemeinsam beobachten und wenn nötig korrigierend eingreifen.

Aufsichtsratswahlen BSP

Für die Wahl der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Bayer Schering Pharma AG wurden 3 Wahlvorschläge eingereicht. Es kandidieren folgende Listen:

1. Gemeinsame Belegschaftsliste
2. VAA (Verband angestellter Akademiker)
3. Yüksel Karaaslan

Für dem Wahlvorschlag 1 „Gemeinsame Belegschaftsliste“ kandidieren Michael Schmidt-Kießling (Elberfeld), Torsten Richter (Berlin) und Monika Olesch (Berlin) sowie als Ersatzkandidaten weitere Kollegen aus Leverkusen und Berlin.

Unter dem Wahlvorschlag 3 „Yüksel Karaaslan“ verbirgt sich auch die Kandidatur von Willy Beumann auf Listenplatz 3.

Die Wahl findet am 1.7.2009 in einer zentralen Wahlversammlung in Berlin durch sogenannte Delegierte aus allen Standorten statt. Für Wuppertal nehmen 25 Delegierte der ArbeitnehmerInnen plus 4 Delegierte der Leitenden Angestellten an der Wahlversammlung teil.

Die Wahlversammlung muss in eigenen Wahlgängen über die Aufsichtsratsitze der Gewerkschaften, der

Leitenden Angestellten und der Nicht-Leitenden Angestellten entscheiden.

Die Delegierten für die ArbeitnehmerInnen in den Werken Berlin, Bergkamen und Wuppertal wurden per Friedenswahl „gewählt“, da sich die am Standort vertretenen Parteien im Vorfeld auf einen gemeinsamen Wahlvorschlag geeinigt hatten.

Lediglich am kleinsten BSP-Standort Leverkusen gelang keine friedliche Absprache. Betriebsratsspitzen de Win und Zühlke führten nach offizieller Einreichung eines Wahlvorschlages von Leitenden Mitarbeitern mit diesen „sehr intensive Gespräche“ und kritisierten deren Bereitschaft, als

Delegierte zu kandidieren. Obwohl keine schriftliche Rücknahme des Wahlvorschlages vorlag, "bedauerte" Zühlke, selbst Kandidat für den Aufsichtsrat, später, dass nur noch der Wahlvorschlag der IGBCE übrig geblieben sei. Auch dass er mit den dort vertretenen Basisbetriebsräten eine Vereinbarung über eine gemeinsame Liste verabredet hatte, kümmerte ihn nicht mehr. Wir halten das Geschehene rechtlich und politisch für sehr fragwürdig.

Dass IGBCE-Betriebsräte ihre Machtstellung anscheinend so zur Wahlbeeinflussung einsetzen, wird die Belegschaft (in Leverkusen) hoffentlich bei kommenden Wahlen berücksichtigen.



Michael Schmidt-Kießling und Torsten Richter, Kandidaten der Gemeinsamen Belegschaftsliste für den BSP-Aufsichtsrat



Soziale Berufe sind „Mehr-Wert“

Zusammen mit der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) will Verdi einen tarifvertraglich geregelten Gesundheitsschutz sowie eine angemessene und bessere Bezahlung durchsetzen. Dies soll für insgesamt 220.000 Erzieher und Sozialarbeiter bei den Kommunen gelten. Motivierte SozialarbeiterInnen, SozialpädagogInnen und ErzieherInnen sind nicht zu Dumpingpreisen zu bekommen, sie kosten Geld.

Auch in Wuppertal streiken die Beschäftigten der kommunalen KiTa's seit dem 14.5. für den Abschluss eines neuen Tarifvertrages.

Wir finden: Gute Betreuung unserer Kinder muss auch gerecht entlohnt werden!

KOLLEGE KARL

