



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 194, 2. April 2009

Vertrauensleutewahlen- eine Pannenchronik

Im Frühjahr 2009 sollen die Wahlen der betrieblichen Vertrauensleute stattfinden. Schon im Vorfeld scheint diese Wahl von Pannen gekennzeichnet. In diversen Wahlkreisen wurden die Wählerlisten und der entsprechende Aufruf, KandidatInnen zu benennen, nämlich gar nicht bzw. erst sehr verspätet (2 Tage vor Ablauf der Frist) ausgehängt. Das darf nicht sein! Eine Vertrauensleutewahl ist keine Geheimwahl über die nur ausgewählte Kreise Bescheid wissen. Alle MitarbeiterInnen müssen die Möglichkeit haben, sich darüber zu informieren und eine angemessene Frist bekommen, sich zu überlegen ob sie kandidieren wollen oder nicht.

Verwirrungen...

In anderen Bereichen gab es Verwirrungen bezüglich der Festlegung der Wahlkreise. Diese war nach Gebäuden erfolgt und nicht wie bisher nach Instituts- bzw. Abteilungszugehörigkeit der MitarbeiterInnen. Angelehnt hat man sich dabei angeblich an die Wahlkreise, die es für die Wahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute gab. Bei deren Festlegung musste man kreativ vorgehen, weil die Zahl der in der IG BCE organisierten MitarbeiterInnen nicht mehr so hoch ist wie früher einmal. Diesen Zusammenschritt für die betrieblichen Vertrauensleute zu

übernehmen, klingt im ersten Moment nicht unlogisch, weil man sich damit eine Menge Planungsarbeit spart. So einfach kann man es sich aber nicht machen. Denn es gibt Institute/Abteilungen, deren MitarbeiterInnen in mehreren Gebäuden verteilt arbeiten. Aus dieser Sicht ist die Festlegung nach Gebäuden nicht mehr glücklich. MitarbeiterInnen aus verschiedenen Instituten, die sich in einem Gebäude finden, haben häufig wenig oder gar nichts miteinander zu tun. So z.B. die MitarbeiterInnen in Gebäude 456 in Aprath. Dort sind 2 verschiedene Institute, nämlich CWL und MST untergebracht. Man trifft sich zwar auf dem Flur, hat ansonsten aber eher wenig miteinander zu tun. Die CWL-MitarbeiterInnen aus Geb. 456 arbeiten mit den CWL-MitarbeiterInnen aus Geb. 460 zusammen: sachlich, fachlich und persönlich, die MST'ler eben mit MST'lern. Es wäre demnach sinnvoll,

wenn diese jeweils „ihre“ Vertrauensleute wählen könnten, also jemanden, mit dem sie auch zu tun haben und den sie näher kennen als von einem freundlichen „Guten Morgen“ auf dem Gang. Auch in anderen Arbeitsbereichen fanden sich zusammengehörige Gruppen in unterschiedlichen Wahlkreisen wieder. In einigen wenigen Bereichen, in denen Vertrauensleute nachfragten weil sie mit der neuen Einteilung nicht einverstanden waren, wurde alles rückgängig gemacht und die „alten“ Wahlkreise nach Instituts-/Abteilungszugehörigkeit wieder eingerichtet.

glücklos...

Als Negativbeispiel fällt die Abteilung Qualitätssicherung (QU) auf, die neben Geb. 25 auch Beschäftigte in 9 anderen Gebäuden hat: diese wurden entgegen einer sinnvollen Gestaltung (wie bisher) auf andere Gebäudewahlkreise zwangsverteilt. Man hätte sich viel Ärger und Arbeit ersparen können, wenn die Vertrauensleute bei solchen Dingen von vorneherein informiert und miteinbezogen worden wären. Schließlich kennen sie sich in ihren Bereichen am besten aus und wissen, ob etwas sinnvoll ist oder nicht.

Die Fragen, wodurch diese Pannen verursacht wurden, bleiben jedoch: ist es nur Unvermögen des Wahlvorstands? Hat der Arbeitgeber kein Interesse an betrieblichen Vertrauensleuten? Oder steckt dahinter evtl. die Methode die Vertrauensleutewahl für eigene betriebspolitische Interessen zu instrumentalisieren?

Wir fordern den „organisierenden Wahlvorstand“ auf, die Wahl in den Bereichen zu verschieben oder neu zu starten, in denen die nötigen Informationen nicht oder verspätet ausgegangen wurden bzw. sonstige Ungereimtheiten auftauchen.



Weihnachtsstillstand im Forschungszentrum

Nach den Querelen rund um den Weihnachtsstillstand im vergangenen Jahr soll es in diesem Jahr „koordinierter“ ablaufen. Zumindest haben sich dies Betriebsräte und Vertrauensleute vorgenommen. In Abfragen an die Beschäftigten spiegeln die Vertrauensleute das Votum aus der Belegschaft eindeutig: Es gibt lediglich eine Akzeptanz für einen Stillstand im Forschungszentrum und CMC für die Zeit zwischen Weihnachten und Neujahr.

Dies bedeutet einen Einsatz von 3 Urlaubs- oder Gleitzeittagen (28. bis 30. Dezember). Eine Ausdehnung des Stillstandes auf die gesamte Woche vor Weihnachten (ab dem 21.12.2009) wurde von den befragten Beschäftigten eindeutig abgelehnt.

Der Betriebsrat wird demnach auch nur einen geplanten Stillstand für Forschung und Entwicklung vom 24.12.2009 bis zum 1.1.2010 mit der Personalabteilung verhandeln.

Früheruhestandsverträge mit Nachwirkung

In den letzten Jahren haben etliche Beschäftigte ihren Weg aus dem Arbeitsleben zum Übergang in die Altersrente mit einem so genannten Früheruhestand geregelt. Formal nennt sich dies Aufhebungsvertrag für ältere Mitarbeiter. Hier wird vereinbart, dass ein älterer Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausscheidet und dafür eine Abfindung in monatlichen Raten bis zum Eintritt in die Altersrente bekommt. In den ersten Monaten dieser Zeit zahlt die Agentur für Arbeit Arbeitslosengeld sowie die Beiträge zur Krankenversicherung. Wenn kein Arbeitslosengeld mehr fließt (nach ca. 18-24 Monaten), müsste die Krankenkasse

selbst bezahlt werden. In den Aufhebungsverträgen sichert das Unternehmen aber zu, die Beiträge zur Krankenkasse voll zu erstatten. Und hier liegt das Problem: Die Krankenkasse sieht in dem Erstattungsbetrag, den das Unternehmen zur Deckung des Beitrages leistet, eine „Entlohnung“ – und erhebt für diesen Betrag ebenfalls einen Krankenkassenbeitrag. Dies macht (je nach Einkommen) zusätzliche Belastungen von 40 bis 60 EUR im Monat aus!

Die BKK pronova hält ihr Vorgehen für rechtens. Bayer gleicht diese Mehrbelastung derzeit nicht aus.

Wir sind allerdings der Auffassung,

dass dies nicht auf dem Rücken der KollegInnen hängen bleiben darf. Denn sie haben sich darauf verlassen, während der Laufzeit des Vertrages nicht mit Krankenkassenkosten belastet zu werden. Dies sieht ihr Vertrag auch nicht vor.

Wir fordern daher das Unternehmen auf, die betroffenen KollegInnen unverzüglich von den Mehrbelastungen zu befreien und alle Krankenkassenbeiträge auszugleichen.

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

Tariferhöhung 2009

Bereits im letzten Frühjahr wurde der nächste Schritt zur Erhöhung der tariflichen Entgelte für 2009 zwischen Arbeitgeberverband Chemie und der IG BCE vereinbart. So erhöhen sich die Entgelte zum 1.4.2009 um 3,3%. Die Laufzeit dieser Vereinbarung geht bis zum 31.3.2010.

Die Ausbildungsvergütungen steigen um den einheitlichen Geldbetrag von EUR 26,- in allen Ausbildungsjahren. Daraus ergeben sich folgende Entgelte:



Tarifentgelte (erhöht um 3,3% für 12 Monate) ab dem 1. April 2009 bis 31. März 2010

In Euro:

Entgeltgruppen	Tarifentgelt Anfangssatz	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	6 Jahre
E 1	2101				
E 2	2224				
E 3	2280				
E 4	2345				
E 5	2402		2462		2522
E 6	2460	2607		2730	2853
E 7	2536	2688		2841	2993
E 8	2607	2763		2946	3129
E 9	K 2640	2890		3175	3568
	T 2679	2932		3222	3620
	M 2679	2932		3222	3620
E 10	K 2968	3241		3554	3905
	T 3024	3301		3620	3978
	M 3024	3301		3620	3978
E 11	K 3310	3607		3861	4244
	T 3380	3684		3943	4333
	M 3345	3644		3902	4288
E 12	K 3576	3896		4218	4584
	T 3657	3984		4313	4688
	M 3583	3905		4226	4594
E 13	K 4922				
	T 5044				
	M 4896				

Ausbildungsvergütungen - werden angehoben ab 1. März 2009:

1. Ausbildungsjahr	739
2. Ausbildungsjahr	818
3. Ausbildungsjahr	899
4. Ausbildungsjahr	968

(alle Angaben ohne Gewähr)

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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310
Daniel Hillenbrand, derzeit in Erziehungsurlaub
Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
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
Erstes Ersatzmitglied:
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

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

Bald die Nase vorn?

Psychische Erkrankungen weiter auf dem Vormarsch

Die Arbeitsanforderungen in allen Unternehmen haben sich in den letzten Jahren dramatisch verändert. Zeitvorgaben werden enger, Arbeitstempo und Qualitätsansprüche steigen, wir Arbeitnehmer werden an Zielvereinbarungen gemessen und unsere ganz individuelle Verantwortung wächst ständig. Für viele von uns ist es normal, permanent verfügbar zu sein und der Druck des "Marktes" wird immer mehr an uns Mitarbeiter weitergegeben. Und da verwundert es nicht wirklich, dass die Zahl der Krankheitstage auf Grund psychischer Störungen im Laufe der letzten 5 Jahre nahezu um 50% gestiegen ist. Das zeigen Analysen großer Krankenkassen wie z.B. der AOK und der DAK. Eine Umfrage unter Arbeitsschutzexperten hat ergeben, dass Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Angst vor Arbeitslosigkeit ebenfalls maßgebliche Faktoren sind, die zu psychischen Fehlbelastungen führen. Außerdem sind psychische Erkrankungen immer häufiger der Grund für Frühverrentungen. Die betriebs- und volkswirtschaftlichen Kosten, die dadurch entstehen, rütteln inzwischen auch die Arbeit- und Gesetzgeber auf.

Was sind psychische Belastungen?

Hierfür gibt es schon eine Norm, nämlich DIN EN ISO 10075-1. Sie definiert psychische Belastungen (neutraler Begriff) als die von außen auf die Psyche einwirkenden Faktoren. Diese ergeben sich aus den Arbeitsbedingungen, bspw.:

- der Arbeitsaufgabe (Art und Umfang der Tätigkeit)
- der Arbeitsumgebung (z. B. Lärm, Gestank usw.)
- der Arbeitsorganisation (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsabläufe, Termindruck)
- den sozialen Komponenten (z. B. Führungsstil, Betriebsklima, Unternehmenskultur)
- den Arbeitsmitteln (z. B. Software, immer

kompliziertere Technik)

Individuelle Auswirkungen

Das alles wirkt auf uns ein und beeinflusst unser Wahrnehmen, Denken, Erinnern, Erleben, Empfinden und Verhalten. Wie sich psychische Belastungen auf den einzelnen Menschen auswirken, wird in der o.g. Norm als psychische Beanspruchung bezeichnet. Diese Auswirkungen sind nicht ausschließlich auf die Stärke und Dauer der Belastung zurückzuführen, sondern hängen auch von individuellen Faktoren wie körperlicher und seelischer Verfasstheit ab.

Folgen für das Unternehmen

Wenn das Wohlbefinden der Mitarbeiter leidet, hat dies auch weitreichende und messbare Folgen für den Unternehmer:

- eingeschränkte Leistungsfähigkeit und Kreativität
- sinkende Arbeitsproduktivität
- mangelhafte Arbeitsqualität
- hoher Krankenstand, Fehlzeiten

- schlechtes Betriebsklima
- Nichteinhaltung von Terminen, Konflikte mit Kunden
- Hohe Fluktuation
- Unfälle
- Spannungen und Konflikte zwischen Mitarbeitern (Mobbing)
- Vermehrte Burnout-Fälle

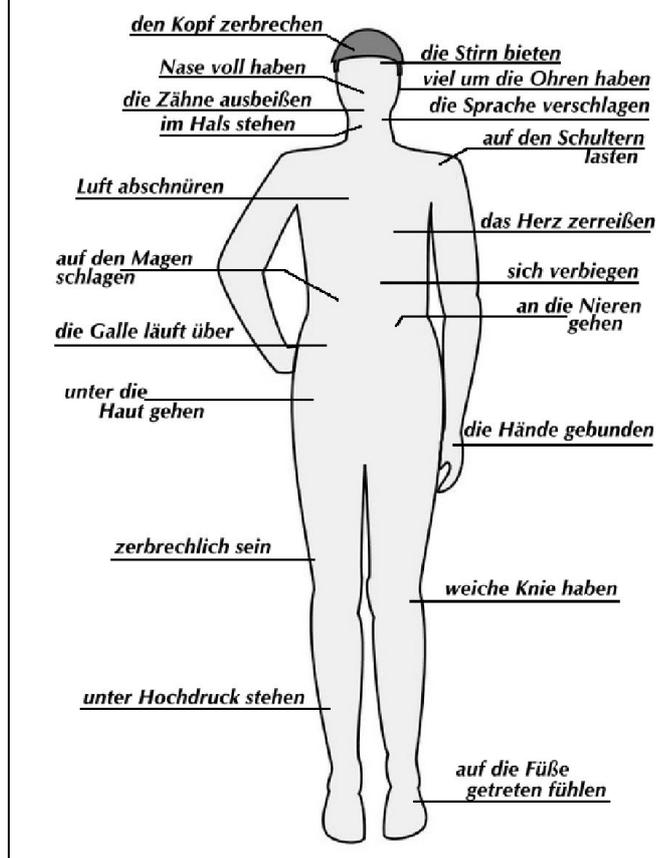
Können wir etwas tun?

Ja, wir können! Denn mittlerweile haben auch die Unternehmer begriffen, dass es Handlungsbedarf gibt. Deren Ruf nach einem betrieblichen Gesundheitsmanagement hat sicherlich auch mit der Tatsache zu tun, dass die Mitarbeiter immer älter werden und länger arbeiten (durchhalten) müssen. Aber man kann es auch wohlwollend betrachten, dann kommt der Arbeitgeber seiner Sorgfaltspflicht nach. Die Gefahr, dass immer mehr Menschen bei und an ihrer Arbeit krank werden ist erkannt und nun ist der Betriebsrat und die Unternehmensleitung gefordert, diese Gefahr zu "bannen".

Dazu braucht es Mitarbeiter, die ihre persönlichen Beeinträchtigungen zur Kenntnis geben und Verhandlungspartner, die mit großer Verantwortung eine Betriebsvereinbarung zum "betrieblichen Gesundheitsmanagement" ausarbeiten. Und wir sind uns sicherlich alle einig, dass es nicht mit ein paar Rückenmuskeltrainings und Raucherentwöhnungskursen getan ist!

Damit ein Mensch psychische Belastungen bewältigen kann (die manchmal auch aus der Arbeit resultieren), benötigt er neben persönlichen Ressourcen zusätzlich u.a. soziale Unterstützung, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Weiterbildung. Dies alles müsste einen Platz im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) finden.

Was uns der Körper sagt, wenn die Seele sprachlos ist:





Wir zahlen nicht für eure Krise!

Die Finanz- und Wirtschaftskrise rollt und wird Erwerbsarbeit, soziale Sicherung und Lebensperspektiven von Millionen Menschen unter sich begraben. Zugleich hat sie bewiesen: Diese Krise ist keine Panne, sondern Folge unserer Wirtschaftsordnung. Doch die G20, die Politiker der großen Wirtschaftsmächte, wehren sich gegen den zwingenden Wandel: Sie verschenken Unsummen, ohne die Wurzeln der Krise anzupacken. Daher ruft ein breites Bündnis auf zu Aktionen gegen Krieg und Krise: Die Profiteure sollen zahlen! Für eine solidarische Gesellschaft!

55.000 demonstrieren am 28. März in Frankfurt und Berlin!

Die Demonstrationen "Wir zahlen nicht für eure Krise" sind ein voller Erfolg: 25.000 Menschen in Frankfurt und 30.000 in Berlin haben kraftvoll und deutlich sichtbar ihre Unzufriedenheit mit der derzeitigen Krisenpolitik auf die Straße getragen.



Nun ist es soweit - PH 7 wird abgeschlossen

Nach dem Produktionsstopp von Trasylol bereits im letzten Jahr und der Beendigung der Chargenproduktion von anderen Kleinprodukten wird der Betrieb PH7 nunmehr seine Produktion einstellen. So wurden die noch bis zum Schluss in PH 7 arbeitenden Kollegen zum 1.4.09 auf andere Arbeitsplätze in Elberfeld verteilt. Ein Trost und Erfolg ist, dass alle Mitarbeiter in Bergkamen und Elberfeld untergekommen sind, auch wenn nicht jeder mit seinem neuen Arbeitsplatz so ganz glücklich ist.

Nicht nur in PH 7 herrscht Enttäuschung über die Pasteron-Absage - auch bei dem Team, was sich mehrfach zusammengesetzt hatte um Berechnungen anzustellen, wie man möglichst günstig in Elberfeld produziert - alle hatten die Hoffnung, dass es weitergehen kann.

Die Daten sprachen für Elberfeld, aber letztendlich kennt jeder die frustrierende Entscheidung der Herren Klusik und Haumesser, keine Anlage zur Produktion von Pasteron nach Elberfeld zu lassen. Nachdem die hohen Produktionsrisiken aus China und Mexico zunächst ausschlaggebend waren für eine Anlagenerweiterung in Elberfeld, setzten die „Oberen“ nun wieder voll auf Risiko: Augen zu und durch! Wenn sich das mal nicht bitterlich rächt!

Internetnutzung und die Lotus Notes Abfrage

Als vor einiger Zeit alle, die einen Lotus-Notes-Zugang haben, eine Email zum Thema Internetnutzung erreichte, wird sich so mancher nach dem tieferen Sinn gefragt haben. Durch die etwas unglücklich formulierte Abfrage in Notes sollte entweder bestätigt werden, dass man den Internetzugang bei Bayer auch privat nutzen möchte und mit der Durchsichtung der Daten einverstanden ist oder man entschließt sich auf dieses Angebot zu verzichten: Dann geht Bayer von einer rein dienstlich begründeten Internetnutzung aus und kann diese auch ggf. durchsuchen.

Wo ist der Unterschied?

Bayer möchte sich dadurch nur besser absichern, in dem es die Mailantwort anders als bisher dokumentiert. Sie ersetzt die letztes Jahr in einigen Bereichen gestartete Abfrage, die bei jedem Windowsstart nervte. Es ist keine Frage, ob die Surfdaten durchsucht werden oder

nicht, denn die Erlaubnis der Durchsuchungsmöglichkeit wurde bereits in der Gesamtbetriebsvereinbarung im November 2008 geregelt.

Lauern Gefahren für den Einzelnen?

Es macht keinen großen Unterschied, ob man zustimmt oder nicht, es könnte nur dann zu einem Problem werden, wenn man die private Nutzung abgelehnt hat und zu einem späteren Zeitpunkt trotzdem private Internetnutzung nachgewiesen wird. Die Entscheidung ist nicht endgültig. Wie in der Mail beschrieben, kann jeder seine Entscheidung jederzeit ändern. Am einfachsten ist es die Mail aufzubewahren und ggf. erneut dem Aufruf zu folgen.

Wird alles durchsucht?

Es ist geregelt, dass Bayer nur nach vorheriger Erlaubnis des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates die Daten durchsuchen darf. Und auch nur wenn es eine konkrete Veranlassung dazu gibt.

"Arbeit für alle bei fairem Lohn"

ist das Motto des DGBs zum 1. Mai 2009.

Der diesjährige Demozug beginnt um 11.00 Uhr am Bahnhof Unterbarmen (Geschäftsstelle IG Metall) und führt zum Laurentiusplatz.

Dort beginnt gegen 11.45 Uhr die Maikundgebung mit Franz Müntefering (SPD-Chef) als Hauptredner.

Die alternative Maidemo startet um 14.00 Uhr vor dem Autonomen Zentrum.

Kein Lohnpreiskrieg! DGB

1. Mai 2009

ARBEIT FÜR ALLE BEI FAIREM LOHN! DGB

60 JAHRE DGB 1. MAI 2009

Nachhaltigkeit im Vordergrund

Vieles in der Wirtschaft und auf den Finanzmärkten kann nicht mehr so weiterlaufen wie bisher – das ist in der Krise auch der Politik bewusst geworden. Beim Umgang – und auch bei der Begrenzung – von Managergehältern haben Positionen, die der DGB schon geraume Zeit vertritt, in der großen Koalition heute Hochkonjunktur. Ein von Union und SPD ausgehandelter Gesetzentwurf soll noch vor der politischen Sommerpause durch den Bundestag.

Besonders die präzisierte Definition der **Angemessenheit von Vorstandsgehältern** findet die Zustimmung des DGB. Dass es im Entwurf gelungen ist, „die Vergütungen an die langfristige Entwicklung der Unternehmen zu binden“, sei ein Erfolg, so DGB-Vorstand Dietmar Hexel. Besonders positiv bewertet der DGB auch, dass die abschließende Entscheidung über Vorstandsvergütungen nicht mehr wie bisher vom Aufsichtsrat an einen Ausschuss delegiert werden kann.

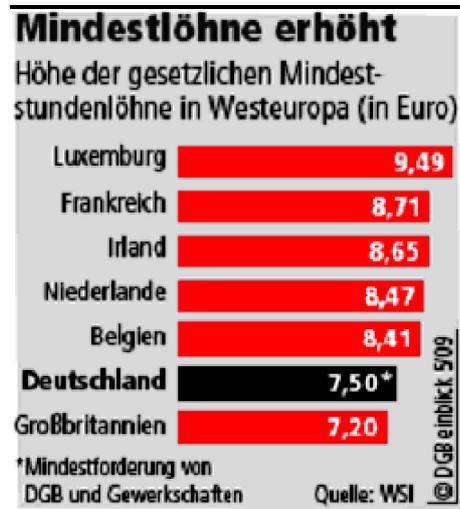
Der DGB spricht sich außerdem dafür aus, das Gesetz in jedem Fall noch vor der Bundestagswahl zu verabschieden. Die Chancen dafür stehen gut: Der von einer Koalitions-Arbeitsgruppe ausgehandelte Ent-

wurf bedarf nicht der Zustimmung des Bundesrats – und erklärtes Ziel von Union und SPD ist es, ihn noch vor der Sommerpause – also spätestens bis Anfang Juli – durchs Parlament zu bringen.

Weiterhin wäre dem DGB sehr gelegen, zwei aus Sicht des Gewerkschaftsbunds wesentliche Punkte im Gesetzentwurf zu ergänzen. Vor allem geht es darum, im Aktiengesetz festzuschreiben, dass Unternehmen nicht nur im Interesse der Anteilseigner, sondern auch im Interesse des Gemeinwohls und der Beschäftigten zu führen sind. Doch die CDU sperrt sich: Es sei unverständlich, „dass ausgerechnet die CDU das Gemeinwohl als Kernbegriff der sozialen Marktwirtschaft nicht in das Aktiengesetz schreiben will“, erklärte dazu Dietmar Hexel. Nachgebessert werden soll auch die steuerliche Abzugsfähigkeit sprich die Begrenzung von Managergehältern und -abfindungen. Bisher können Unternehmen diese Kosten als „Betriebsausgaben“ von der Körperschaftsteuer abziehen. Doch auch bei diesem Punkt blockiert derzeit noch die Union.

Bei der Meldung, dass Deutsche Bank-Chef Ackermann in 2008 Einkommensverluste in Höhe von 90% hinnehmen musste, kommen uns

die Tränen: Ihm bleiben nur noch 1,4 Millionen statt 14 Millionen. Armer Tropf.



Am oberen Ende der Gehaltsskala – bei den Managergehältern – gibt es Bewegung für eine gesetzliche Regelung. Am unteren Ende tut sich in Deutschland auf dem Weg zu einem gesetzlichen Mindestlohn immer noch zu wenig. Dabei haben fast alle europäischen Nachbarn in den vergangenen Monaten ihre gesetzlichen Mindestentgelte noch einmal erhöht:

Der durchschnittliche Mindestlohn pro Stunde liegt in Westeuropa jetzt bei etwa 8,40 Euro.

Aufsichtsratswahlen BSP

Mit Übergang der BHC-Beschäftigten in die Bayer Schering Pharma AG zum 1.1.2009 und Auflösung der alten BHC-Struktur ist auch der alte Aufsichtsrat von BHC entfallen. Die bisherige Bayer Schering Pharma AG verfügt noch über den Aufsichtsrat der alten Schering AG. Dieser ist bis Mitte 2009 noch im Amt. Die dann neu zu wählenden Aufsichtsräte der Arbeitnehmer werden nunmehr von allen Beschäftigten der neuen BSP-Struktur gemeinsam bestimmt: aus Leverkusen, Elberfeld, Bergkamen und Berlin.

Aufgrund der Größe des Unternehmens wird die Regelwahl durch eine so genannte Delegiertenwahl erfolgen. In jedem Standort werden Delegierte aus der wahlberechtigten

Belegschaft gewählt, die dann in einer gesonderten Wahlversammlung am 1. Juli 2009 die eigentlichen Mitglieder der Arbeitnehmerbank in den neuen Aufsichtsrat der BSP-AG wählen.

In den Standorten Berlin, Bergkamen und Wuppertal haben sich die Arbeitnehmervertreter bereits darauf verständigt, die Delegierten durch einen gemeinsamen Wahlvorschlag mittels Friedenswahl zu bestimmen. Von einer „Friedenswahl“ spricht man, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird. Dann gelten die darauf benannten Wahlvorschläge für die zu besetzenden Mandate als gewählt.

Traditionsgemäß schlagen die Gewerkschaften KandidatInnen für die

Aufsichtsratsmandate vor. Die IG-BCE stellt aber nicht die einzige betriebliche Strömung dar. Deshalb haben sich verschiedene Kollegen aus den einzelnen Standorten entschieden, sich unter dem Titel „**Gemeinsame Belegschaftsliste**“ ebenfalls für Mandate im neuen Aufsichtsrat zu bewerben. Aus Wuppertal stellt sich Michael Schmidt-Kießling als Kandidat zu Verfügung, aus Berlin kandidieren Torsten Richter und Monika Olesch. Ihnen stehen persönliche Stellvertreter aus Leverkusen und Berlin zur Seite. Alle KollegInnen sind den Belegschaften durch ihre langjährigen Tätigkeiten im Betriebsrat bzw. als Vertrauensleute bestens bekannt.



Zur Aufsichtsratswahl bei Bayer Schering Pharma tritt Michael Schmidt-Kießling als Kandidat an. Wir haben ihn zu seinen Beweggründen befragt.

BL: Michael, bislang hat sich die Belegschaftsliste an Aufsichtsratswahlen nie aktiv betei-

ligt. Warum jetzt und was versprichst du dir davon?

MSK: Wir sollten die Funktion eines Aufsichtsratsmitgliedes nicht überschätzen. Damit bewegt man nicht die Welt. Aber der gesetzlich vorgeschriebene Auftrag, die Vorstände eines Unternehmens zu kontrollieren und an Entscheidungen beteiligt zu werden, sorgt für gute notwendige Kontakte und Gesprächsmöglichkeiten in allen Unternehmensebenen. Und dies genau ist auch mein Hauptgrund an einer Kandidatur für ein Aufsichtsratsmandat.

Zunehmend werden Entscheidungen des Unternehmens nicht mehr an einem Standort getroffen. Deshalb brauchen wir Zugang und Gesprächsbereitschaft auf allen Entscheidungsebenen. Genau dieser Verantwortung möchte ich mich stellen. Meckern alleine ist nicht mein Weg. Um Problemlösungen und Verbesserungen für die Belegschaft zu erreichen, müssen wir mehr miteinander reden.

BL: Ist dies nur ein Wunsch in Elberfeld oder gilt dies auch an

anderen Standorten?

MSK: Der Kontakt zu den KollegInnen und Betriebsräten an den anderen Standorten war und ist uns als Belegschaftsliste immer ein wichtiges Anliegen. Wir haben diese Kontakte in den vergangenen Jahren intensiv gestärkt und gelebt. Wir haben durch guten Informationsaustausch untereinander profitieren und den KollegInnen an den anderen Standorten erfolgreich helfen können. Das möchte ich verstärken. Denn wir sitzen im selben Boot und haben vielfach die gleichen Probleme. Ein Ausspielen der Standorte gegeneinander schadet den Beschäftigten. Deshalb setzen wir uns regelmäßig mit KollegInnen aus Berlin, Leverkusen und Bergkamen zusammen und tauschen uns aus.

BL: Gibt es konkreten Handlungsbedarf?

MSK: Natürlich, die Fragen liegen auf der Hand. Die Integration mag auf dem Papier geschafft sein, in den Köpfen und Mitarbeiterstrukturen noch lange nicht. Eine neue gemeinsame Firmenkultur lässt sich

nicht verordnen. Noch immer gilt in zu vielen Bereichen der „alten Bayerstandorte“ eine Führungskultur, die eher auf Angst oder Druck statt auf ein positives Miteinander setzt. Gleichzeitig mehren sich die Stimmen, die eine mangelnde Effizienz beim jeweils anderen Standort zu entdecken glauben. Diese ängstliche Stimmung, die sich auch im Umfragegestimmungsbarometer niederschlug, ist Gift für eine innovative Forschung und Entwicklung. Wir brauchen flächendeckend einen fairen Umgang miteinander.

Hinzu kommt die unvermeidbare Erkenntnis, dass die Belegschaften überaltern und wir dringend an Nachfolgeregelungen und KnowHow-Transfer arbeiten müssen.

Letztlich erwarten die Belegschaften in diesen unruhigen Zeiten dringend eine verlässliche Zusage zur langfristigen Beschäftigungssicherung. Die derzeitigen Regelungen laufen Ende 2009 aus.

Ich wünsche mir allerdings, dass diese wichtigen Fragen nicht als Wahlkampfspielball missbraucht werden, sondern alle an guten Ergebnissen interessiert sind.



Nachfolge Beschäftigungssicherung

Auf der Konferenz der Betriebsräte am 27. März 2009 verabredeten sich Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung, nach den Osterferien Gespräche zu einer möglichen Fortführung der Vereinbarung zu Beschäftigungssicherung zu beginnen.

Die derzeitige Vereinbarung läuft Ende 2009 aus. Die Herren Wenning und Pott machten allerdings deutlich, dass eine Fortsetzung des Schutzes vor betriebsbedingten Kündigungen für die Beschäftigten nicht zum Nulltarif zu bekommen ist.