



BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 197, 18. November 2009

Betriebsversammlung zu(m) „Horizon“t

Am Freitag, den 9. Oktober, lud der Betriebsrat zum 3. Mal in diesem Jahr zu einer Belegschaftsversammlung ein. Zentrales Thema war die Verkündung zur Umstrukturierung diverser Bereiche bei BSP, bekannt unter dem Schlagwort „Horizon“. Auch wenn im Vorfeld schon mehr oder weniger offen über geplante Ab- und Umbaumaßnahmen in der Toxikologie und der DMPK diskutiert wurde, lockte die offizielle Versammlung dazu deutlich mehr Interessierte in die Bayer Sporthalle als zu den letzten Veranstaltungen des Betriebsrates. Nachdem Willy Beumann und Werksleiter Klaus Jelich einen allgemeinen Lagebericht gegeben hatten, trafen punktgenau die Herren Busch und v. Keutz zusammen mit Frau Lohkamp, eingeflogen aus Berlin, in der Rutenbeck ein. Wer in Gesichtern lesen kann, bekam schon vorab einen Eindruck der Erlebnisse, die die „Botschafter“ bei den Berliner KollegInnen erfahren hatten.

Das, was Herr Busch und auch Herr v. Keutz bei uns zu verkünden hatten, war für die Wuppertaler Toxikologen im Gegensatz zu den Berlinern eher eine Erleichterung. Auch wenn sich jetzt das Arbeitsumfeld und die Aufgaben von etlichen MitarbeiterInnen in den betroffenen Bereichen noch erheblich verändern werden, scheint doch das Damoklesschwert des Stellenabbaus an unserem Standort im Moment vorüber gegangen zu sein. Einzelne Abteilungsbereiche werden in der Größe verändert und neu zugeschnitten. Die Studien mit Primaten werden ausgedehnt. Dies bringt Veränderungen auch für Wuppertaler Beschäftigte mit sich, die Arbeitsplätze sind nicht einfach zu verschieben. Die genauen

Veränderungen und damit auch die Betroffenen sind noch nicht benannt. Hier sollen zunächst die so genannten Berliner Probleme bearbeitet werden, dann folgt die Umsetzung in Wuppertal.

Es darf allerdings nicht sein, dass bereits ab Beginn 2010 Teilbereiche der Arbeiten schon (nach Wuppertal) verlagert werden, ohne dass die Personalausstattung dies ermöglicht. Hier sind längere Übergangszeiten nötig, eine Umsetzung aller Maßnahmen zum 31.3.2010 ist unrealistisch.

Die Erleichterung all Jener, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nichts gehört hatten, war deutlich spürbar - doch von Freude oder Jubel konnte keine Rede sein. Zu frisch war noch die Erinnerung an die Betriebsversammlung vor 5 Jahren, als uns allen die Rebound-Abbauzahlen vor die Füße gekippt wurden.



Unser Signal an die Berliner KollegInnen: Ihr seid herzlich willkommen. Denn wir brauchen euch im Gegenzug genauso. Wuppertaler Beschäftigte wechselten auch schon nach Berlin, und diese „Reisewellen“ werden bei BSP immer wieder Thema sein.

Versammlung in Berlin im Ausnahmezustand

Herr v. Keutz machte dann auch sehr deutlich, wie die Reaktionen der Berliner KollegInnen auf den

verkündeten Personalabbau in ihren eigenen Abteilungen bei ihm selbst angekommen sind. Denn die Möglichkeiten, ihrem Frust und ihrer sehr persönlichen Betroffenheit Ausdruck zu verleihen haben unsere KollegInnen in Berlin umfassend genutzt. Geballte Emotionen gehen dann auch an den Verantwortlichen im mittleren Management nicht spurlos vorüber. Hier wurde insbesondere auf die riesige Diskrepanz zwischen den „STAR-Geboten“ und der erlebten Wirklichkeit hingewiesen.

Herr Fibig räumt auf

Die gesamte Toxikologie/DMPK in Berlin wird zusammengestaucht, 79 Vollzeit-Arbeitsplätze werden gestrichen bzw. wenige (14) nach Wuppertal verlagert. Die drängenden Fragen, was mit den betroffenen Stelleninhabern geschieht, kann oder will derzeit noch niemand beantworten. Man beruft sich auf die laufenden Verhandlungen zu der Ende 2009 auslaufenden Beschäftigungssicherungsvereinbarung und die unterschiedlichen „Berliner Verhältnisse“.

Wir merken, wie wichtig unsere Forderungen auch im Rahmen der Gespräche zur Beschäftigungssicherung sind: **Wir brauchen für alle Beschäftigten (nicht nur für BSP) schnellstens eine Garantie für adäquate Arbeitsplätze am jeweiligen Standort.**

Aktueller Handlungsbedarf:

- Veränderungen innerhalb der Institute erfragen und mitgestalten
- Veränderungen mit Ruhe und Sorgfalt ohne Zeitdruck vorbereiten
- Alternativen mit Qualifikationen für alle Beschäftigten entwickeln
- zeitnahe Infos aller Beschäftigten sicherstellen
- Beteiligung der Belegschaft

Es lohnt sich doch !

Anhand von einigen Daten zeigt sich, dass der Bayer Ideen Pool (BIP) sich auch und gerade für das Unternehmen lohnt. Leider ist dies in der Forschung noch nicht angekommen. Da werden Kolleginnen und Kollegen bei dem Versuch, einen VV einzureichen, mit den Worten abgebugelt: „das gehört zu ihrem Job“. Dies ist ausgesprochen „motivationsfördernd“ und der Mitarbeiter überlegt beim nächsten Mal, nichts zu tun. Damit wird der Gedanke von BIP ad absurdum geführt. Von Anfang Januar bis Ende September 2009 wurden **514** Verbesserungsvorschläge im Werk

Elberfeld (vereinzelt auch aus dem Forschungszentrum) eingereicht. Davon sind bis jetzt 346 Vorschläge realisiert. Die Prämie dieser Vorschläge lag bei 175.100,- EUR gesamt. Der errechenbare Nutzen dieser Vorschläge für das Unternehmen erreichte 421.468,- EUR.

Wir hoffen, dass diese Daten auch einige Institutsleiter in der Forschung mal zum Nachdenken anregen, und dies beim nächsten Einreicher mit „prima“ oder „tolle Idee“ dafür sorgt, dass ein noch größerer Teil aus der Forschung zur Ideenfindung beiträgt.



Erfolgsmodell Rentenberatung

Schon fast Tradition hat das Angebot der Rentenversicherung BUND, für Beratungen und Auskünfte rund um das Thema der staatlichen Rentenversicherung während der Arbeitszeit ins Werk zu kommen. Wir freuen uns, dass es aufgrund der Initiative der Belegschaftsliste gelungen ist, weitere Beratungszeiten zu organisieren.

Ab sofort können Sie mit dem Betriebsratsbüro unter der Telefonnummer 2431 ihren Beratungstermin jeweils in der Zeit von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr für folgende Tage abstimmen:

Montag, 30.11.2009
Dienstag, 01.12.2009
Mittwoch, 02.12.2009
Donnerstag, 03.12.2009
Freitag, 04.12.2009

Die Beratungstermine finden in den Räumen des Betriebsrates in Geb. 54 2.OG bzw. in Geb. 402 1.OG statt. Für jede Beratung sind ca. 20 Minuten vorgesehen, dies reicht nach den bisherigen Erfahrungen in der Regel aus. Es ist hilfreich und empfehlenswert, wenn Sie Ihren letzten Rentenbescheid der Rentenversicherung Bund (früher: LVA/BfA) zur Beratung mitbringen.

Gesamtbetriebsvereinbarung Mitarbeiterdialog

Im letzten BR-Info zur Betriebsversammlung wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung mit dem Titel „Dialog zur Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiter-Entwicklung“ abgedruckt. Diese GBV ersetzt die bisherige Regelung zu den Führungsgesprächen bei Pharma und CC.

Was ist neu bzw. anders?

Die neue Regelung regelt fast nichts. Sie löst mehr Fragen aus als sie Hilfestellungen bietet. Die bisherige, gut funktionierende Praxis der Führungsgespräche und der nachfolgenden Protokollierung ist nicht mehr so detailliert beschrieben. Wir haben im Betriebsrat angeregt, für Elberfeld mit dem Unternehmen abzusprechen, dass die bisherigen Verfahren beibehalten werden. Dies gilt insbesondere für die Tatsache, dass die Protokollierung einvernehmlich sein soll. Es wäre ein Rückschritt, wenn fortan Vorgesetzter und Mitarbeiter getrennte Protokolle fertigen, statt - wie bisher - sich auf gemeinsame Wege verständigen zu müssen. **Also: entweder ein einvernehmliches Protokoll – oder KEIN Protokoll, denn es ist nicht mehr zwingend.** Nach der neuen Regelung wäre nicht einmal sichergestellt, dass der Mitarbeiter von einer Protokollierung des Chefs etwas erfährt. Alle damit verbundenen möglichen EDV-Zugriffe sind bislang nicht abgesprochen oder vereinbart. Sollte dies praktiziert werden, lautet unsere Empfehlung: Alle MitarbeiterInnen nehmen nach dem Führungsgespräch Einblick in ihre Personalakte, das schafft zusätzliche Beschäftigung in der Personalabteilung. Die GBV ist ein Schnellschuss mit Folgen. Warum auch alle Elberfelder Vertreter im Gesamtbetriebsrat beflissenlich nickten, obwohl Kritiken bekannt waren bzw. der Elberfelder Betriebsrat kein grünes Licht gegeben hatte, entzieht sich unserer Kenntnis.

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

„Aber gewählt wurden sie doch

Was verbirgt sich in den 6136 Zeilen des schwarz-gelben Koalitionsvertrags? Wir wagen einen Blick auf einige Details.

Die neue Koalition will in der gesetzlichen Krankenversicherung eine **einkommensunabhängige Kopfpauschale** etablieren und die Arbeitgeberbeiträge einfrieren. Die Kostenexplosion im Gesundheitswesen wird dann nur noch von den Versicherten zu zahlen sein. Dies ist das Ende der solidarischen Versicherung in Deutschland.

„Einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn lehnen wir ab“, heißt es ganz klar im Vertrag. Alle bisherigen Mindestlöhne sollen bis Oktober 2011 evaluiert und gegebenenfalls aufgehoben werden. Neuen **Mindestlöhnen** über eine Allgemeinverbindlicherklärung müsste das gesamte Kabinett zustimmen – auch die FDP-MinisterInnen, die derzeit weitere Mindestlöhne strikt ablehnen.

Schwarz-Gelb will den **Niedriglohnsektor** ausbauen. Ziel sei es, die „Brückenfunktion“ von **Mini-Jobs** in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu stärken. Warum die Koalition dann gleichzeitig die Grenzen für sozialversicherungsfreie Mini-Jobs erweitern will, erklärt der Vertrag nicht. Der DGB bezweifelt die Brückenfunktion der Mini-Jobs seit längerem – und wird in dieser Auffassung durch diverse Studien bestätigt.

Was bezahlt werden muss

Ausgabensteigerung der gesetzlichen Krankenkassen, Vergleich erstes Halbjahr 2008 mit erstem Halbjahr 2009 in ausgewählten Bereichen (in Millionen Euro*)



„finanzmarkt-schonend“ abzuwickeln oder nachhaltig zu stabilisieren – staatliche Eingriffe sind also weiterhin möglich, nach dem Motto „Retten oder Zerschlagen“.

Bei **befristeten Arbeitsverhältnissen** soll eine sachgrundlose Befristung (Befristung ohne Angaben von Gründen – anders als etwa eine befristete Elternzeitvertretung) nach einem Jahr Wartezeit beim selben Arbeitgeber erneut möglich sein. Schwarz-Gelb will durch diese Wartezeit Kettenbefristungen – also die immer wieder erneuerte Befristung ein und desselben Arbeitsverhältnisses – verhindern. Die Gewerkschaften fürchten aber beispielsweise, dass größere Unternehmen die Beschäftigten für ein Jahr einfach offiziell in einem anderen Konzernbetrieb einstellen und so den ArbeitnehmerInnen dennoch Kettenarbeitsverhältnisse aufzwingen. Mit befristeten Arbeitsverträgen von der Ausbildung bis zur Rente – alles möglich.

Hat Schwarz-Gelb aus der Krise gelernt? Offensichtlich nicht. Das Kapitel **Finanzmärkte** enthält kaum Konkretes. Wenn systemrelevante Finanzinstitute in eine Schieflage geraten, soll es rechtzeitig vor einer Insolvenz möglich sein, die Banken

Fehlanreize bei Finanzinstituten sollen durch **Vergütungssysteme** beseitigt werden, die sich am langfristigen Erfolg eines Unternehmens orientieren. Guter Ansatz? Die Koalition will das mit so genannten Malus-Systemen erreichen – also Gehaltsabzügen bei schlechten Geschäftszahlen. Ob das nur für Vorstand und Management oder auch für weitere Beschäftigte gelten soll, lässt der Vertragstext offen. Wir lehnen Malus-Systeme für Arbeitnehmer strikt ab.

Das **Schonvermögen** für ALG-II-Empfänger wird auf 750 EUR pro Lebensjahr erhöht. „Das ist ungefähr so, als ob man einem Obdachlosen sagt, dass er seine Hausratversicherung jetzt von der Steuer absetzen kann...“ sagt Comedian Oliver Welke über die Entscheidung der Schwarz-gelben Koalition, das Schonvermögen für HarzIV-EmpfängerInnen anzuheben.

Kein eigenständiges Gesetz, wie von den Gewerkschaften gefordert – aber immerhin ein eigenes Kapitel: Schwarz-Gelb will den **Arbeitnehmerdatenschutz** in einem eigenen Kapitel im Bundesdatenschutzgesetz ausgestalten. Verboten will Schwarz-Gelb die Verarbeitung von Daten über „für das Arbeitsverhältnis nicht relevantes außerdienstliches Verhalten“ oder nicht arbeitsrelevante Gesundheitszustände. Die heute bereits geltenden Bestimmungen haben etliche Großkonzerne bislang auch nicht gestört sondern munter missachtet.

Tourismus ist der Koalition wichtiger als Arbeitsschutz von jungen Menschen. Die Ankündigung der Lockerung des **Jugendarbeitsschutz-Gesetzes** findet sich im Kapitel „Tourismus“ – so sollen angebliche Ausbil-

Sittenwidrigkeitsgrenze (hier: Unterschreitung der untersten Tarifvergütung um ein Drittel) bei den Stundenlöhnen verschiedener Branchen (in Euro), Stand: Oktober 2009

Friseurhandwerk Sachsen	2,04
Privater Transport und Verkehr Sachsen-Anhalt	3,64
Bewachungsgewerbe Berlin	3,66
Steine-Erden-Industrie Thüringen	4,55
Hotels und Gaststätten Hamburg	4,79
Systemgastronomie West und Berlin-Ost	4,80
Floristik West	5,15
Erwerbsgartenbau Rheinland-Pfalz	5,15
Einzelhandel NRW	5,15
Kunststoffindustrie Ost (ohne Berlin/Brandenburg)	5,45
Öffentlicher Dienst der Gemeinden West	5,59
Feinkeramische Industrie Nord- und Westdeutschland	5,96
Druckindustrie Ost (ohne Brandenburg)	7,22

Quelle: WSI © DGB einblick 1/09

Sittenwidrige Löhne: Das soll Gesetz werden

Abgesehen davon, dass Schwarz-Gelb mit einem Gesetz etwas verbieten will, das durch gängige Rechtsprechung längst verboten ist: Auch die Höhe der dadurch gesetzlich abgesicherten Löhne ist in vielen Branchen eine Farce. „Erlaubt“ wären teils Löhne ab knapp 2 Euro pro Stunde. Was die neue Koalition uns als Vorgehen gegen Dumpinglöhne verkauft, ist das exakte Gegenteil: Niedrigstlöhne werden vielmehr vom Gesetzgeber noch offiziell legitimiert.

..

dungshemmnisse im Gastgewerbe abgebaut werden.

An die Mitbestimmung gehen Union und FDP vorerst nicht heran – den geplanten **Ehrenkodex für Betriebsräte** kann man aber getrost als kleinen Seitenhieb verstehen. Die Koalition will außerdem der Betriebsversammlung das Recht geben, die an Betriebsräte gezahlten Aufwendungen offen zu legen. Schaden kann dies sicherlich nicht – hilft aber in der Praxis wenig.

„Das geltende AGG werden wir im Hinblick auf einen möglichen Abbau von **Bürokratielasten** überprüfen“, heißt es im Koalitionsvertrag. Man wolle zwar aktiv gegen alle Formen von Diskriminierung vorgehen – „den ungeeigneten Entwurf der EU-Kommission zur 5. Antidiskriminierungsrichtlinie lehnen wir allerdings ab.“

Ab 2013 soll es ein **Betreuungsgeld** von 150 Euro für Elternteile geben, die unter dreijährige Kinder zu Hause betreuen. Mit ihrer „**Herdprämie**“ hat die Koalition bei der Wahl zum Unwort des Jahres gute Chancen.

Ausschnitte aus: *einblick*
19/2009 vom 02.11.2009



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



WELTAIDSTAG

AIDS ist ein Thema, das gerne in den Hintergrund gedrängt wird. Aber auch in Deutschland verharrt die Zahl der Neuerkrankungen mit rund 3000 jährlich auf konstant hohem Niveau. Und das ist höher als zur letzten Jahrhundertwende. Experten gehen außerdem davon aus, das in Europa jeder 2. HIV-Infizierte nichts von seiner Infektion weiß.

Aufklärung und Prävention

Woran es liegt, dass unsere angeblich so aufgeklärte Gesellschaft mit dem Thema offenbar nicht gut umgeht, ist vielschichtig. Zum Einen sind seit einigen Jahren die Mittel für Aufklärung und Prävention zurückgegangen, zum Anderen suggeriert der medizinische Fortschritt eine Sicherheit, die (derzeit) leider nicht vorhanden ist.

Klar ist AIDS heute nicht mehr automatisch ein Todesurteil - zumindest in den reichen Industrienationen. Aber wer will denn mit den ganzen Nebenwirkungen der Medikamente leben, die man einnehmen muss, um zu überleben? Die Langzeitwirkungen dieser Kombinationstherapien sind ebenfalls noch nicht bekannt.

Beim Punkt Aufklärung und Nutzung von Kondomen muss daher am intensivsten angesetzt werden. Erschreckend ist beispielsweise, dass einer Studie zur Folge jeder 5. Jugendliche behauptet, dass man einem HIV-infizierten Menschen die Krankheit ansehen könne. Aber HIV

**Welt Aids-Tag
am 1. Dezember**

ist nicht einfach zu sehen. Eine erfolgte Infektion kann auch unerkannt über Jahre schlummern. Deshalb ist vorbeugender Schutz so wichtig.

**Keine Panik,
aber auch nichts verharmlosen**

HIV-Infizierte Menschen sind keinesfalls „gefährlich“, eine Ansteckungsgefahr für Mitmenschen oder Kollegen im Alltag besteht keinesfalls. Das Virus wird beim Austausch von Körperflüssigkeit übertragen – in der Regel durch ungeschützten Sex. Dies kommt am Arbeitsplatz sicher äußerst selten vor.

Sexualität beginnt heute früher. Deswegen muss bereits im Alter von etwa 12 Jahren mit der Aufklärung zum Thema AIDS begonnen werden. Einen wichtigen Beitrag dazu leisten die lokalen AIDS-Hilfen. Sie gehen an Schulen, in Betriebe oder Abends in Discos und



Kneipen und klären auf. Häufig sind sie aber auch erster Anlaufpunkt für Menschen die sich Testen lassen wollen, HIV diag-

nostiziert bekommen haben oder einen Partner mit HIV haben. Diese wertvolle Arbeit gilt es weiterhin zu unterstützen.

Zum Welt-AIDS-Tag finden auch in Wuppertal etliche Veranstaltungen statt. Wer sich weiter informieren möchte kann das gerne auf der Seite der Wuppertaler AIDS-Hilfe tun: www.aidshilfe-wuppertal.de Hier ist auch eine Adresse für Spenden zu finden.

Eine sinnvolle Sache.

Insolvenz bei Dystar

Ende September 2009 meldete die frühere Bayer-Abspaltung Dystar Insolvenz für ihre 3 deutschen Tochterfirmen an. Dystar entstand durch ein Joint-Venture von Bayer, Hoechst und Mitsubishi im Jahre 1995, später kam ein Textilfarbengeweige von BASF hinzu. 2004 verkauften die Chemiekonzerne ihre Anteile an einen amerikanischen Investor. In 2008 wurde bereits die

Logistiksparte verkauft. Im Mai wurden bereits 25 Leverkusener Kollegen gekündigt, deutschlandweit 300 Stellen abgebaut. Von der Insolvenz sind nun 1300 KollegInnen in Deutschland betroffen, 383 in Leverkusen.

Eine erste Demo der Beschäftigten am 5.11. fand noch Unterstützung der IGBCE. Die folgenden Protestaktionen lehnen die IGBCE-

Betriebsräte ab. Die Kollegen wollen und werden so schnell nicht aufgeben: **am 23.11.2009 findet die nächste Kundgebung vor TOR 1 in Leverkusen an der B8 statt.** Eine Fortführung des Unternehmens ist möglich und nötig. Denn Dystar versorgt auch KollegInnen von Tectrion/Currenta mit Arbeit. Unterstützung ist willkommen.

Beschäftigungssicherung – wo bleibst du?

Sie reden ständig miteinander. Nur erzählen wollen sie nichts. Jedenfalls uns nicht.

Die Betriebsratsvorsitzenden der Werke und Vertreter der Unternehmensleitung tagten bereits mehrfach. Die zum Ende dieses Jahres auslaufende Beschäftigungssicherungsvereinbarung möchten beide Seiten fortführen – allein zu welchen Bedingungen, das bleibt die Frage. Nach den ersten Äußerungen von Herrn Wenning, dem die möglichen Öffnungen im Tarifvertrag nicht ausreichen, sind die Forderungen des Unternehmens hoch gesteckt. Arbeitsdirektor Pott fordert „mehr Flexibilität der Arbeitnehmer in Krisenzeiten“. Doch was das konkret bedeuten soll, lässt er offen.

Mit welchen Positionen die Arbeitnehmervertreter die Verhandlungen führen, können wir nur spekulieren. Auch sie lassen sich nicht in die Karten gucken – es soll schließlich DAS positive Argument für die kommenden Betriebsratswahlen werden. Wir bedauern, dass mit den Gefühlen der Beschäftigten Wahlkampf betrieben wird.

Denn eines bleibt doch klar: Selbstverständlich wollen alle Beschäftigten eine Zusicherung, dass auch weiterhin keine betriebsbedingten Kündigungen erfolgen. Arbeitsplatzsicherheit ist verständlicherweise der größte Wunsch, gerade in wirtschaftlich turbulenten Zeiten.

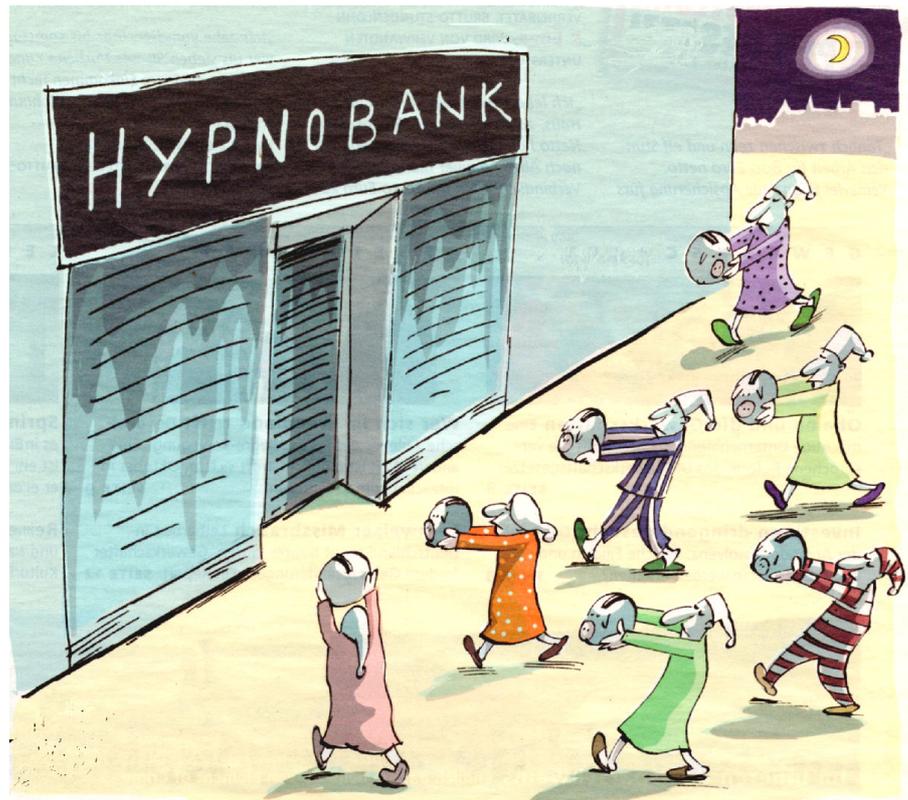
Dabei muss ein Vertragswerk von

beiden Seiten tragfähig und fair sein. Die bisherigen Vereinbarungen verlangten unbefristete Einschnitte bei den Arbeitnehmern für eine befristete Zusage des Kündigungsschutzes. Zusätzlich stiegen die Anforderungen an den Arbeitsplätzen stetig an. Es kann und darf nicht sein, dass unternehmerisches Risiko von den Arbeitnehmern zu bezahlen ist. Denn die Gewinne streicht Bayer auch alleine ein.

Wir wollen gar nicht viel. Wir wollen

lediglich arbeiten dürfen, am gleichen Standort und mit gleichen Bedingungen. Dafür leisten wir seit Jahren viel. Wir sind der Garant für gute Forschungs- und Entwicklungsarbeit, produzieren hervorragende Wirkstoffe und haben den niedrigsten Krankenstand trotz Schweinegrippe.

Wie wär's denn mal mit einer guten Nachricht vor Weihnachten: Liebe Mitarbeiter, eure Arbeitsplätze sind euch sicher.....!?



Aufsichtsrat BSP: erste Eindrücke

Seit der Wahl des neuen Aufsichtsrates für Bayer Schering Pharma am 1. Juli 2009 haben bereits etliche Termine stattgefunden. Formal hatte der Aufsichtsrat nach seiner Konstituierung über die Bestellung von Herrn Prof. Busch zum neuen Arbeitsdirektor sowie über die Gestaltung der Bezüge für den Vorstandsvorsitzenden Fiebig zu entscheiden. Gerade letztere Frage ist vor dem Hintergrund der immer wieder öffentlich diskutierten Höhe der Managergehälter eine entscheidende Kontrollaufgabe von Aufsichtsräten. Während diese heikle Frage früher in Kleinst-

ausschüssen des Aufsichtsrates abgeprochen werden konnte, verlangt eine Gesetzesänderung nunmehr die breite Diskussion im gesamten Aufsichtsratsgremium.

Die Vorbereitung der durch den Koll. Heinz-Georg Webers (Betriebsratsvorsitzender Bergkamen) geführten Arbeitnehmerbank ist noch gut verbesserungsfähig. Trotz vieler Anregungen und Denkanstöße finden einige Themen noch keine ausreichende Berücksichtigung: Die Strategie des Unternehmens, insbesondere im Forschungs-

und Entwicklungsbereich, liegen uns nicht nur als Elberfelder besonders am Herzen. Hier wird es dringend notwendig, den Beschäftigten statt dauernder neuer Strukturmaßnahmen ein Gefühl für Beständigkeit und Wertschätzung zu geben.

Nur in einem Klima der Arbeitsplatzsicherheit lässt sich auch innovativ forschen, entwickeln und gut arbeiten. Dies muss in allen Ebenen des Unternehmens verstanden und gelebt werden.



Die Betriebsratswahlen 2010 kommen

Im März 2010 sind die meisten Beschäftigten aufgerufen, ihren Betriebsrat neu zu wählen. Die 4-jährige Amtszeit des aktuellen Gremiums in Elberfeld endet am 12.4.2010.

Auf der letzten BR-Sitzung wurde der Wahlvorstand für die BR-Wahl 2010 eingesetzt. Zur Vorsitzenden wurde Gudrun Kiesler gewählt. Daneben sind Wolfgang Bönschen, Frank Kerkmeier, Thomas Preuss und Björn Reitz im Wahlvorstand vertreten. Die Wahl soll voraussichtlich bereits Anfang März 2010, noch vor den Osterferien stattfinden.

Zu den letzten BR-Wahlen hatte die Belegschaftsliste umfangreiche Verbesserungen vorgeschlagen die den gesamten Verlauf der Wahl, von der Stimmabgabe bis zur Auszählung, transparent und „wasserdicht“ machten. Aufgrund der ausdrücklich guten Erfahrungen daraus hält die Belegschaftsliste an diesen Vorschlägen fest. Dazu gehört insbesondere der Um-

gang mit der Briefwahl. Die Briefwahl soll nicht künstlich aufgebaut und auf das Nötigste begrenzt werden. Wir einigten uns damals einvernehmlich im Interesse aller an der Wahl Beteiligten, dass es keinen Bereich im Wahlablauf gibt, wo Außenstehende oder Vertreter nur einer Kandidatenliste die Kontrolle über die Wahlumschläge haben könnten. So sollte das auch dieses Mal behandelt werden.

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
 kompetent und fair

Persönliche Stimmabgabe im Wahllokal

Sinnvoll erscheint uns weiterhin daran festzuhalten, dass es den WählerInnen ermöglicht wird, ihre Stimme persönlich in einem Wahllokal abzugeben. Dazu wird auch das neue computergestützte Verfahren beitragen, welches das lästige Versenden und Suchen nach dem

Wahrscheinlich überflüssig macht. So reicht beim Gang zur Wahl der Werksausweis aus.

Wir hoffen, dass alle kandidierenden Personen und Gruppierungen sich an denen bei der letzten Wahl gemachten Erfahrungen orientieren und somit einen transparenten Wahlablauf gewährleisten werden.

Wir werden alle Anregungen und die daraus folgenden organisatorischen Entscheidungen veröffentlichen. Die Belegschaft soll somit beurteilen können, ob alle Möglichkeiten zu einer fairen Wahl genutzt werden.

Mit Schweinegrippe zur "Monarchie"

Kaum zu glauben, aber wahr: In seiner letzten Sitzung wurde im Gesamtbetriebsrat einstimmig beschlossen, bei einer festgestellten Pandemie die betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen durch eine "Monarchie" zu ersetzen: Betriebsratsvorsitzender und Sprecher des Arbeits- und Umweltausschuss werden alleine entscheiden, sie sollen alles alleine regeln dürfen!

Wir bezweifeln, ob dies rechtlich überhaupt zulässig ist.

Da bleibt die Frage, ob die Entscheider im GBR bei der Abstimmung noch ganz gesund waren...

Plötzlich, unerwartet und für uns KollegInnen noch immer nicht fassbar, verstarb unser langjähriger Kollege Stefan Golinski am 11. November während der Arbeitszeit.

Stefan hat über viele Jahre die Belegschaftsliste unterstützt. Seine stets fröhliche, hilfsbereite Art wird uns fehlen.

