



Belegschaftsinfo

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 198, 10. Dezember 2009

Beschäftigungssicherung: Gesamtbetriebsrat lässt Katze aus dem Sack

Ende 2009 endet die Zusage des Unternehmens, keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen. Mit diesem Angstscenario sollen Beschäftigte und Betriebsräte gedrängelt werden, noch mehr Flexibilität zu ertragen.

Der Wunsch des Unternehmens, weitere Flexibilität in Zeit, Arbeitsort und Geld – über die Möglichkeiten des Tarifvertrages hinaus – zu erreichen, ist weiterhin aktuell.

Wo sind unsere Positionen?

In seinem neuesten Info schildert der Gesamtbetriebsrat daher auch die Themenschwerpunkte der anstehenden Gespräche. Auffallend ist, dass auch der GBR nur erwartete Flexibilität auf Seiten der Beschäftigten formuliert. Sollten Betriebsräte diesen unverschämten Forderungen des Unternehmens nicht besser etwas entgegensetzen? Wenn hier zu lesen ist, dass alle Beschäftigten auch außerhalb von BayJob zukünftig flexibel eingesetzt werden sollen, so muss dies doch alle Alarmglocken auslösen.

Nochmals: Wir Beschäftigte haben in allen vorangegangenen Sicherungsvereinbarungen jeweils dauerhaft auf Leistungen verzichtet. Als Gegenleistung bot Bayer lediglich befristete Versprechen an, nicht betriebsbedingt zu kündigen. Sozialleistungen wurden praktisch auf Null reduziert, die Flexibilität bereits drastisch eingefordert. Nicht nur die KollegInnen in den Pools haben dies gespürt.

Wir haben bereits genug gezahlt. "Wer hat denn die Werte für Ihre Aktienkursanstiege geschaffen, Herr Wenning? Richtig, die Mitarbeiter! Ohne unsere gute Arbeit würde selbst Ihr Vorstandsgelhalt schmaler ausfallen!"

Deshalb sollte sich der Vorstand doch einmal besinnen und einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung des Betriebsklimas leisten: Verlängerung des Kündigungsverzichts ohne neuerliche Erpressungen der Beschäftigten. Und wenn es nur wegen des

bevorstehenden Weihnachtsfestes ist...

Vielleicht kommuniziert der Gesamtbetriebsrat so schlechte Standpunkte auch nur, um hinterher seine „Erfolge“ heller leuchten zu lassen. Doch mit den Gefühlen der Beschäftigten wird hoffentlich nicht gespielt.

Denn wer sich zu sehr ins Licht stellt, ist schnell geblendet.

Blitzmeldung:
Sondersitzung des GBR am 9.12.2009,
Ergebnis ist noch nicht bekannt.



Betriebliches Gesundheitsmanagement- ein Balance-Akt

Im Oktober und November liefen die Einführungsveranstaltungen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM). Sicherlich kann man über den Sinn eines BGM trefflich streiten. 2 Dinge sind aber anscheinend auch in den Köpfen des Managements angekommen:

1. Wir müssen länger arbeiten, bevor wir in Rente gehen können, d.h., die MitarbeiterInnen müssen länger für den Job fit bleiben.
2. Ausfalltage durch Krankheit, deren Ursache möglicherweise auch durch Belastungen im Arbeitsalltag begründet liegen, kosten das Unter-

nehmen Geld. Darin steckt Handlungsbedarf. Betriebliches Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe eine möglichst gesundheitsförderliche Arbeitsorganisation zu schaffen. Wenn diese Aufgabe ernst genommen wird und dementsprechende Unterstützung findet, können Ziele erreicht werden, die für den Erfolg eines Unternehmens nicht unerheblich sein dürften.

- Stärkung der sozialen Potentiale der MitarbeiterInnen
- die Verbesserung des Wohlbefindens und der Gesundheit der MitarbeiterInnen

- damit verbunden eine Steigerung der Produktivität und Qualität und somit der Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens.

Wo bleiben wir?

Das klingt alles sehr unternehmerisch, wirtschaftlich, theoretisch. Viele fragen sich, wo sie sich selbst dort wiederfinden sollen oder ob es nicht doch nur wieder ein Mittel ist, um noch etwas mehr aus jedem einzelnen herauszuquetschen. Ja, die Gefahr besteht.

Und zwar dann, wenn die Aufgabe

Fortsetzung auf der nächsten Seite...

Betriebliches Gesundheitsmanagement- ein Balance-Akt

(Fortsetzung Titelseite)

unter dem Deckmäntelchen BGM einzig und allein darauf ausgelegt wird, die Produktivität zu steigern und die anderen Aufgaben und Ziele, wie Verbesserung des Wohlbefindens und Stärkung des Sozialpotentials vernachlässigt werden. Allerdings wäre das sehr kurzfristig gedacht, denn ein Motor, der ständig im roten Bereich läuft, geht eher früher als später kaputt. So ist es auch mit uns, wenn wir ständig überbeansprucht werden. Das wird dem eigentlichen Anliegen und dem Begriff BGM nicht gerecht. Deshalb ist es wichtig, dass wir als MitarbeiterInnen den Prozess mit begleiten. Wir benötigen die Möglichkeit uns einzubringen. Einerseits ist es wichtig, sagen zu können, wo uns der



Schuh drückt, andererseits müssen wir auch sagen können, inwieweit wir bereit sind, selbst dazu beizutragen, dass es uns gut geht. Es gibt sicherlich Grenzen, die Unternehmen und MitarbeiterInnen klar sein sollten. Letztendlich könnten wir davon profitieren, wenn unsere Arbeitsplätze und unsere Firmenorganisation mehr auf unsere mensch-

lichen Bedürfnisse abgestimmt würden und wir uns nicht in Organisationen und Abläufe zwingen/zwängen müssten, die uns auf Dauer krank machen können.

Fazit:

Ein vernünftiges BGM auf die Beine zu stellen ist ein Balanceakt. Ein Balanceakt zwischen der Gefahr die Effizienzschraube weiter anzudrehen oder zu meinen, ein paar Sport- und Bewegungsangebote reichten aus und alles würde gut. Die richtigen Mittel und Wege zu finden, um dem Anspruch eines wirklichen Betrieblichen Gesundheitsmanagement genügen zu können ist eine schwere Aufgabe, die eigentlich nur gemeinschaftlich gelöst werden kann.

Nichtraucherschutz

– oder schon Raucherdiskriminierung?

Seit vielen Monaten sind Betriebsrat und Arbeitssicherheit bemüht, die Situation der Raucherräume zu verbessern und Nichtraucher vor den gesundheitlichen „Ausdünstungen“ zu schützen. Grundsätzlich gilt ein Rauchverbot im Betrieb und an allen Arbeitsplätzen. Geraucht werden darf nur noch in dafür ausgewiesenen Bereichen – und außerhalb der Gebäude im Forschungszentrum. Doch so manche Raucherlösung innerhalb der Gebäude blieb unbefriedigend, der Rauch kommt raus und stört andere.

Eine perfekte Lösung bietet die in Geb. 431 getestete „Smoke-Free-Anlage“. Sie wäre beispielhaft und schließt Belästigungen in benach-

barten Bereichen aus. Doch dies ist der Forschungsleitung zu teuer. Jetzt wird vorgeschlagen, in allen Gebäuden des FZ das Rauchen ausnahmslos zu untersagen, Raucherräume komplett aufzulösen. Statt dessen sollen 10 Pavillons auf dem Gelände verteilt werden, die als Raucherstationen ausreichen sollen.

Dies reicht nach unserer Auffassung nicht aus. Natürlich bleibt Rauchen gesundheitsschädlich. Dennoch ist Rauchen eine anerkannte Sucht. Wir sollten Raucher nicht stigmatisieren und einfach auf die Wiese schicken, sondern gemeinsam mit unseren rauchenden KollegInnen Lösungen erarbeiten, die akzeptiert und dann auch genutzt werden.



Untrügerische Vorzeichen

Ab Januar werden Sie urplötzlich wieder mit Flugblättern der IGBCE verwöhnt. Seit Jahren gab's so genannte Infos nur sporadisch, jetzt sind wöchentliche Begrüßungen zu erwarten. Was von Hochglanzversprechen vor Wahlen zu halten ist, haben Sie bei vergangenen Kommunal- und Bundestagswahlen ja gerade erst erlebt...

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



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

aktiv  - konsequent

Sparen - um zu gestalten?

Sparen mit der Abrissbirne!!

Die Sparliste des Kämmerers der Stadt Wuppertal hat in breiten Kreisen der Wuppertaler Bevölkerung Entsetzen ausgelöst. In dem 80 Millionenpaket werden Einsparziele aus fast allen Bereichen der Kommune genannt. Jeder Wuppertaler wird es hautnah spüren.



Die Belegschaftsliste diskutierte dies am 2.12.2009 mit dem Stadtverordneten der Linken und früheren Betriebsratskollegen **Gerd-Peter Zielezinski**.

Die Gewerbesteuerentnahmen in Wuppertal betragen pro Bevölkerungsmitglied lediglich ¼ der Einnahmen von anderen Kommunen wie z.B. Düsseldorf. Dies wundert wenig, wenn Großunternehmen wie Bayer oder Dupont beispielsweise nahezu keine Gewerbesteuer in Wuppertal abführen. Durch die Streichorgien wird die Stadt noch unattraktiver, in der Folge wandern noch mehr Einwohner und Gewerbebetriebe ab und die Abwärtsspirale wird beschleunigt. Hier sind Land, Bezirksregierung und Bund gefordert, den "armen" Kommunen zu helfen. Die Steuerpolitik muss überdacht und

Schlupflöcher für Großkonzerne müssen gestopft werden. Unser Solidaritätszuschlag muss auch westlichen Kommunen helfen dürfen.

Dass immer weniger Wuppertaler kein Verständnis dafür haben, für den Umbau des Döppersberg Millionen aus dem Stadtsäckel zu verbrennen statt z.B. Schwimmbäder oder Kinderbetreuung zu finanzieren, stört Bürgermeister und Stadtoberer wenig. Ihr Klientel scheint sich zur Gewinnergruppe zu rechnen.

Uns bleibt der Widerstand: Jede Maßnahme birgt unsoziale Härten. Und da ist Gegenwehr nötig. Wenn es die Politiker nicht tun, müssen wir wohl nachhelfen.



Neues Torkonzept im Forschungszentrum Aprath

Geplante Personalreduzierungen aus dem Werkschutzkonzept lösen weitere Veränderungen aus: Das Haupttor im Forschungszentrum soll zum Teil automatisiert werden, so dass es außerhalb der regulären Arbeitszeit von der Sicherheitszentrale in Geb. 303 geöffnet und geschlossen werden kann. In dem Zuge wird auch zusätzlich eine neue Kamera installiert. (Es gibt ja so wenige im Forschungszentrum) Dazu wurde schon rechts neben dem Pförtner ein Mast installiert, auf dem eine sogenannte "Domekamera" angebracht werden soll. So wie das Forschungszentrum, sind auch viele Anstalten mit Überwachungsequipment ausgestattet. Diese Kamera hat einen Erfassungswinkel von 30 bis 78 ° und ist um 360 ° drehbar (je nach Kamertyp). Nach Aussage der Werk-

schutzleitung wird die Kamera nur eingeschaltet, wenn der Pförtner personell nicht besetzt ist. Das wäre außerhalb der regulären Arbeitszeit, und in der möchte man weniger Personal, dafür aber mehr Technik einsetzen.

Damit ist der Betriebsrat derzeit nicht einverstanden und hat die Verantwortlichen zu weiteren Beratungen gebeten. Das mit solchen Kame-

meras auch Mitarbeiter überwacht werden können, steht außer Frage und muss in

Rätsel:

Wissen Sie, warum Werkszäune stets nach innen geneigt sind?

Damit keiner ausbricht.

einer Vereinbarung ausgeschlossen werden. Zur Zeit arbeitet der Ausschuss für neue Technologien an einer solchen Regelung. Wir können dem Werkschutz nur anraten, sich in der Angelegenheit auch an die Gesetze zu halten. Wir werden das penibel überwachen.

Arbeitsgerichte machen auch Freude

Im Juli 2008 erreichte den Betriebsrat das Kündigungsbegehren des Unternehmens für einen Kollegen aus der Wirkstoffproduktion. Dem Kollegen wurde vorgeworfen, an einzelnen Teamsitzungen zum Profiteam bzw. am Betriebsführungsgespräch außerhalb der Arbeitszeit nicht teilgenommen zu haben und zusätzlich eine betriebliche Aufgabe nicht bzw. nicht rechtzeitig durchgeführt zu haben.

Trotz Widerspruchs des Betriebsrates setzte Bayer die Kündigung um. In der folgenden Kündigungsschutzklage sammelte das Unternehmen noch diverse andere Kleinigkeiten, um den Kollegen für das Arbeitsgericht ins schlechte Licht zu rücken. Doch es half wenig: **Im Februar 2009 entschied das Arbeitsgericht Wuppertal, die Kündigung sei nicht berechtigt und ordnete die Weiterbeschäftigung an.**

Dies kümmerte Personalabteilung und Betriebsleitung nicht. Sie legten Revision gegen das Urteil ein und bemühten das Landesarbeitsgericht in Düsseldorf. Die Geschichten wurden immer abenteuerlicher: Gespräche mit Schichtführern wurden plötzlich zu mündlichen Abmahnungen umgedichtet, der Kollege als ewig unzuverlässig beschrieben.

Die Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht ließ sich davon nicht beeindrucken. Eindrucksvoll zeigte sie in der Verhandlung am 5. November 2009 der Personalabteilung, vertreten durch Frau Wegmann, auf, dass *nichts* an dem Kündigungsbegehren ausreiche.

„Freizeitveranstaltungen“ des Profiteams reichen nicht für Sanktionen, die anderen Vorwürfe wertete sie ebenfalls als nicht ausreichend, kurz: **Bayer hätte klar verloren.** So sah sich die Personalabteilung gezwungen, noch vor Gericht ein großzügiges Angebot zum Beenden des Arbeitsverhältnisses Ende 2009 anzubieten.

Insgesamt ein schönes Lehrstück für etwas mehr Gerechtigkeit. Wir würden es allerdings noch mehr begrüßen, wenn sich alle Beteiligten vor einer Eskalation fair verständigen könnten – und nicht erst über Jahre die Gerichte bemühen müssen.

Eine eigentlich wünschenswerte Weiterbeschäftigung bei Bayer wurde durch intensives Schlechtreden von Personalabteilung und Bereichsleitung im Vorfeld für den Kollegen zur unannehmbaren Hürde gemacht.

Betriebsratswahl 2010 – und dann?

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

Vor den Wahlen neigen alle Beteiligten immer dazu, über die Zeiten nach den Wahlen zu reden – erinnern können sich anschließend oft nur wenige.

Die Belegschaftsliste hatte vor den Wahlen 2006 erklärt, dass sie mit allen Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat zusammenarbeiten möchte und Ausgrenzungen Einzelner (Gruppen) ablehnt.

Leider wurde dies von der IG BCE-Fraktion nicht gleichermaßen unterstützt. Sie erinnern sich, dass bis heute

BR-Wahl 2010
Belegschaftsliste
kompetent und fair

die IG BCE daran festhält, die Belegschaftsliste aus bestimmten Positionen restlos auszuschließen: Keine Mandate im Gesamtbetriebsrat, keine Beteiligung in der Betriebsratsführung. Auf der kleinen Ebene innerhalb der Fachausschüsse hat sich die Zusammenarbeit aber verbessert. Hier ist es uns gelungen, eher die

Sacharbeit für die Belegschaft in den Vordergrund zu stellen. Das lässt uns hoffen.

Wir erneuern unser

Angebot und Versprechen, bei der Gestaltung zukünftiger Betriebsratsarbeit ALLE vertretenen Gruppierungen zu beteiligen.

Ausgrenzungspolitik lehnen wir weiterhin ab.

Es wäre schön, wenn alle anderen Bewerber zur Betriebsratswahl sich auch für diese faire Arbeitsform entscheiden könnten.

Nur so können wir den verständlichen Wunsch in der Belegschaft, einen einheitlichen Betriebsrat zu haben, auch verwirklichen.

Werksärzte und Sozialberatung brauchen mehr Zeit

Leider fällt es immer erst auf, wenn es zu spät ist: derzeit ist zu einigen Zeiten die schnelle werksärztliche Versorgung für die Beschäftigten nicht gewährleistet. Grund dafür ist nicht etwa, dass unsere Werksärzte nicht arbeiten wollen – sie leisten gute und wertvolle Arbeit. Allerdings hat unser Werk sie nicht für die volle Zeit eingekauft. So wird insbesondere das Forschungszentrum an manchen Tagen nicht betreut. Wenn dann z.B. Mittwochnachmittags ein Vorfall eintritt (plötzlicher Tod eines Mitarbeiters im FZ) und auch eine Vertretung durch den Werksarzt aus Elberfeld nicht klappt (anderer externer Termin), so ist das schlecht. Deshalb ist es dringend notwendig,

die werksärztliche Betreuung in beiden Werksteilen für alle Arbeitstage sicher zu stellen.

Gleiches gilt nach wie vor für die Sozialberatung (Abteilung „Gesunde Arbeitswelt“) in Wuppertal. Nach Drängeln wurde die anfängliche Anwesenheit von 1 Tag pro Woche schon auf nunmehr 3 Tage pro Woche ausgedehnt. Doch auch dies reicht nicht aus. Der Bedarf ist größer. Denn es gibt Probleme, die nicht erst 14 Tage auf ein erstes Gespräch warten können.

Desweiteren hat es unser Werksleiter Herr Jelich noch nicht geschafft, den Sozialberatern und ihren Klienten eine vernünftige Räumlichkeit anzubieten.

Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine ruhige, erholsame Weihnachtszeit und einen gutes und gesundes Jahr 2010.






Wir appellieren deshalb dringend an die Werkleitung, die gebuchte Betreuung durch Werksärzte und Sozialberatung bei Currenta schnellstens auszudehnen.

