



Belegschaftsinfo

Nr. 219, 18. September 2013

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Betriebsratswahl 2014

Wenn im März/April ein neuer Betriebsrat gewählt wird, dann wünschen wir uns, dass möglichst viele Beschäftigte mit ihrer Stimme dabei sind und so ein starkes Gremium wählen.

Die Zeit bis dahin scheint noch lang zu sein – allerdings müssen bereits jetzt viele Entscheidungen getroffen werden und Vorbereitungen anlaufen.

Wichtig ist uns als Belegschaftsliste ein faires Miteinander. Es liegt in der Natur

der Sache, dass „Parteien“ um die Gunst der Wähler buhlen. Die Politik macht es uns gerade vor. Aber alles ist da sicher nicht immer glücklich oder „ehrlich“ formuliert.

Wir wollen vor der Wahl unsere Schwerpunkte und Bedingungen benennen. Die Wahl muss in allen Phasen offen und transparent sein, mögliche Fehler im Wahlablauf müssen organisatorisch ausge-

schlossen werden. Das hat sich bei der letzten Wahl auch bewährt.

Wir wünschen uns:

- Gemeinsame Werbung aller Bewerber für eine hohe Wahlbeteiligung.
- Verständigung auf Wahlbewerberflächen im Werk.
- Persönliche Vorstellung der

Listen / Kandidaten auf einer Betriebsversammlung

lung vor der Wahl

- Keine persönlichen Diffamierungen, Hetzblätter, etc.
- Bei Versammlungen / Veranstaltungen bis zur Wahl auf gleichmäßige Beteiligung der Wahlbewerber achten.
- Bei Auseinandersetzungen zügige Klärung, evtl. unter Hinzuziehung eines „externen“ Mediators

Wir sind

die Belegschaftsliste

Betriebsratswahl 2014



Wir achten darauf:

- Wahlunterlagen müssen einzigartig sein und werden abgezählt.
- Die persönliche Stimmabgabe im Wahllokal hat Vorrang vor Briefwahlen.
- Wahlunterlagen sind unter Verschluss, das kontrollieren Wahlvorstandsmitglieder ALLER kandidierenden Listen gemeinsam.
- Die Wahl sollte an 2 Tagen stattfinden, Schichtrythmus-Wechsel inbegriffen, die Nachtschicht soll auch nachts wählen können.

Blick in die Zukunft...

... können auch wir nicht bieten.

Aber wir garantieren, dass wir auch weiterhin mit allen kandidierenden und später gewählten KollegInnen für die Belegschaft zusammenarbeiten wollen. Inhaltliche Auseinandersetzungen zu einzelnen Themen wird es immer geben. Und das ist auch gut so. Wer sachlich diskutiert, kann dabei seine Argumente mit anderen, neuen Gesichtspunkten prüfen. Für ein gemeinsames Ergebnis kann das nur gut sein.

Wir versprechen...

... auch weiterhin für Sie und Euch einzutreten und nach besten Lösungen zu suchen. Das geht nicht immer mit einem Schmusekurs zum Arbeitgeber.

Entscheidend ist, faire und akzeptable Lösungen zu finden. Und da müssen sich in der Regel beide Seiten bewegen. Streit um jeden Preis ist dumm. Dennoch sind kritische Diskussionen manchmal nötig, um zu einem akzeptablen Kompromiss zu gelangen.

Wir glauben, dass der Betriebsrat mehr auf die Belegschaft hören muss. Wir reden zu wenig miteinander. Wissen wir wirklich immer, was die Kollegen wünschen?

Wir sind

die Belegschaftsliste

Betriebsratswahl 2014



Diesen Dialog müssen wir stärken und lernen, besser zuzuhören. Wir freuen uns über Anregungen, Ideen oder Kritik.

Nur so können wir uns weiterentwickeln.

Teil-Betriebsversammlungen:

Donnerstag, 19.9. in Geb. 308

Freitag, 20.9. in Geb. 459

jeweils ab 9:00 Uhr.

Am Freitag im FZ zu Gast:

Svenja Schulze,

Wissenschaftsministerin NRW



Neue Gesamtbetriebsvereinbarung

„Beauftragte im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz“

Ende September soll eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) beschlossen werden, die sich den Themen Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und Umweltschutz widmet.

Zukünftig sollen in allen 3 Bereichen gesonderte Beauftragte und Referenten installiert werden.

Im Bereich Arbeitsschutz gibt es sie schon, die Sicherheitsbeauftragten und Sicherheitsreferenten.

Analog dazu soll es Beauftragte in den Bereichen Gesundheits- und Umweltschutz geben.

Im Arbeitsschutz gibt es den Arbeitsschutzausschuss (ASA), der alle Funktionen, die mit dem Arbeitsschutz beschäftigt sind, in regelmäßigen Abständen in Sitzungen an einen Tisch bringt. Entsprechendes soll es zukünftig auch für den Gesundheits- und den Umweltschutz geben. Es ist außerdem vorgesehen, die ausgewählten KollegInnen entsprechend für ihre Aufgaben zu schulen. Eine „Ämterhäufung“ soll vermieden werden, damit die jeweiligen Aufgaben auch ordnungsgemäß wahrgenommen werden können.

Wie bisher beim Sicherheitsbeauftragten auch, handelt es sich um ein Ehrenamt, das nicht zusätzlich vergütet wird.

Neu und in der GBV festgeschrieben, ist hier allerdings, dass der direkte Vorgesetzte entscheiden kann, eine IEZ (individuelle Einmal-

zahlung) zu vergeben, wenn er meint, dass sich jemand besonders in seinem Amt engagiert.

Diesen Ansatz, jemanden zu honorieren,

wenn er sich für etwas besonders einsetzt, finden wir prinzipiell gut.

Das darf aber nicht auf Kosten derer geschehen, die kein Amt innehaben und sich eben-

falls für ihre Arbeit im Besonderen einsetzen. Wenn durch diese neue Regelung entsprechend mehr Mitarbeiter IEZ's erhalten können, muss der Topf auch finanziell aufgewertet werden. Denn gute Arbeit verdient Anerkennung.

Insgesamt ist es natürlich wünschenswert, dass sich das Unternehmen mit diesen Themen auseinandersetzt und mit Abschluss der Vereinbarung auch muss. Denn mit der Aussicht, dass das Renteneintrittsalter immer höher wird, werden wir und auch der Arbeitgeber sich Gedanken machen müssen, wie wir bis ins Alter hinein fit bleiben.



Alle neuen Funktionen auf einen Blick:

Arbeitsschutz	Gesundheitsschutz	Umweltschutz
Arbeitsschutzkoordinator	Gesundheitskoordinator	Umweltschutzkoordinator
Sicherheitsbeauftragter	Gesundheitsbeauftragter	Umweltschutzbeauftragter

Wechsel in den Betriebsratsmandaten

Zum 1. Oktober 2013 wird die Belegschaftslisten-Betriebsrätin Renate Kruk von ihrem Amt zurücktreten. Renate war erst im Sommer als Betriebsratsmitglied nachgerückt, weil aus der Liste BASO die Kollegin Christin Czura das Unternehmen verlassen hat und der Liste Nachrückerinnen fehlen.

Aufgrund ihrer hohen Arbeitsbelastung hat sich Renate Kruk entscheiden, das Amt nicht weiter wahrzunehmen – auch wenn sie der Belegschaftsliste natürlich weiter verbunden bleibt. Wir danken Renate an dieser Stelle ausdrücklich für ihre Unterstützung.



Ab dem 1.10.2013 wird unsere Kollegin **Christine Gerstberger** in das Betriebsratsgremium nachrücken. Christine ist Chemielaborantin und arbeitet in Geb. 131 in der Abteilung GCPD-ChD PR&D2 (Verfahrensentwicklung Chemie).

Sie möchte sich bis zur Neuwahl des Gremiums insbesondere für den Bereich des Jugend- und Bildungsausschusses engagieren.

Wir wünschen Christine einen guten Start und freuen uns auf eine intensive Zusammenarbeit.



V.i.S.d.P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste:

Christine Gerstberger, GCPD-ChD, Geb.131, Tel. 2221

Michael Groß, GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 4266

Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177

Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345

Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 128, Tel. 7789

Christian Pieper, GCPD-ChD, Geb. 131, Tel. 7457

Thomas Preuss, API-SC ELB WP-TR, Geb.90, Tel.2713

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546

Cornelia Streich, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

Schichtarbeit – bleibt ein Gesundheitsrisiko !

Arbeiten zu atypischen Arbeitszeiten das gehört für immer mehr Menschen zum Alltag. In den letzten 10 Jahren hat die Zahl der Menschen in Deutschland, welche in Nachtschicht arbeiten um 32 Prozent zugenommen, die Zahl der Menschen die am Wochenende arbeiten um 33 Prozent. Insgesamt arbeiten in Deutschland 15,6 % aller Arbeitnehmer in Schichten.

Auch bei uns arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen in Aprath und Elberfeld regelmäßig außerhalb der Normalarbeitszeit (Tagschicht). Zweifelsohne ist die Arbeit zu diesen Arbeitszeiten auch bei uns notwendig. Wie neueste Studien zeigen, sind die gesundheitlichen Folgen für die betroffenen allerdings gravierend.

Im Schichtdienst und an Wochenenden zu arbeiten bedeutet einen Kampf gegen die innere Uhr zu führen, zu schlafen wenn andere wach sind, wach sein wenn andere schlafen. Die gesundheitlichen Folgen reichen von Schlafstörungen über Rücken-, Nacken- und Kopfschmerzen bis Herzkrankheiten und vollständiger psychischer Erschöpfung. Neueste Studien legen nahe, dass durch Nacharbeit das Risiko an Brust- oder Prostatakrebs zu erkranken, durch eine Unterdrückung der Melatoninausschüttung in Folge mangelnder Erholungsphasen eklatant ansteigt. Ebenso wurde nachgewiesen, dass eine Störung der inneren Uhr durch verschiedene Tages- und Nachtrhythmen zu einer Insulinresistenz führen kann. Die Folge hieraus und damit einer Ernährung zu ungewöhnlichen Zeiten können u.a. Diabetes Typ II sowie



Ralf Hochwald ist Ansprechpartner für Schichtfragen

eine hohe Anfälligkeit für Übergewicht sein.

Auch die sozialen Folgen der Schicht- und Wochenendarbeit sind nicht zu vernachlässigen. Die Teilnahme am sozialen Leben wird für Schichtarbeiter zu einem besonderen Balanceakt. Dies hat Auswirkungen auf die Familie und das sonstige Umfeld. Dies kann zur weitgehenden Isolation und Depression führen. Darüber hinaus wird Schichtarbeit häufig nicht genug gewürdigt und mit einem leichtem Arbeitsleben und viel Freizeit abgetan. Dass die Realität oft anders aussieht, wird von Menschen ohne Schichtdienst Erfahrung häufig verkannt.

Aus diesem Grund sollten wir darauf bedacht sein für die Kolleginnen und Kollegen in Schichtarbeit einen entsprechenden Ausgleich zu schaffen, insbesondere die vielen älteren Mitarbeiter sollten hier besonders entlastet werden, um die Gefahr gesundheitlicher Risiken zu minimieren und die Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Alter zu bewahren. Zu diesem Zwecke werden wir uns aktiv dafür einsetzen, dass der Demografiefond weiter ausgebaut wird.

Dadurch sollte das Konzept der Demografietage, durch die ältere Mitarbeiter einen zusätzlich Freizeitausgleich erhalten, weiterhin aktiv ausgebaut werden. Im Weiteren sollten ältere Mitarbeiter im Falle eines Wechsel auf die Tagschicht nicht mit finanziellen Einbußen rechnen



Michael Kalow und Jörg Majewski:
Schichtkollegen beim Werkschutz

müssen. Zu diesem Zwecke müssen umfangreiche Lohnfortzahlungsregeln festgelegt werden. Zusätzlich dazu müssen für alle Mitarbeiter Beratungsangebote zur "Schlafhygiene" geschaffen werden, um das weitaus häufigste Problem der Schichtarbeit, die Schlafstörung zu minimieren.

Wir werden dieses Thema nicht aus den Augen lassen, denn Schichtarbeiter haben sonst keine Lobby.

Altersfreizeit und Demografietage in der Produktion: Fluch oder Segen?

Es sind sich alle einig, dass die Altersfreizeit für Mitarbeiter auf Schicht ab dem 55. Lebensjahr und für den Tagschichtmitarbeiter ab dem 57. Lebensjahr eine tolle Sache ist. Vor allem bei denen, die zur Zeit im Genuss der Altersfreizeit sind.

Allerdings zeigen sich bei näherer Betrachtung hier Ärgernisse auf. Wenn der Kollege in der Produktion seinen Altersfreizeittag nimmt, bleibt seine Arbeit nicht einfach liegen, da der Prozess weiter laufen muss. Dies führt unweigerlich dazu, dass der Rest der Schicht die Arbeit mitmacht.

Wenn man hier mit den Kolleginnen und Kollegen aus der Schicht spricht, kommt immer wieder eins zur Sprache: Die Kollegen haben - egal in welchem Betrieb wir fragen - das Gefühl, dass die Vereinbarung dazu nicht vollständig umgesetzt wird.

Dort ist festgeschrieben, dass ab 5 Mitarbeiter pro Schichtbetrieb, die in den Genuss der Demografietage kommen, eine Neueinstellung zur Unterstützung erfolgen soll. Faktisch spüren die Schichtkollegen das aber nicht.

Mittlerweile zeichnet sich ab, dass in einigen Schichten/Bereichen die Urlaubsplanung für 2014 nicht mehr umsetzbar ist, weil die älteren Kollegen keine Ausgleichsschichten mehr fahren müssen.

In Elberfeld wird derzeit an allen Stellen geklotzt und Personal aufgebaut. Anscheinend aber nicht immer an den notwendigen Stellen.

So manch einer muss sich wohl besinnen, dass die Elberfelder Produktionswelt eben nicht nur aus Faktor VIII besteht. Das Geld wird derzeit in der API-Produktion verdient. Und genau da regiert anscheinend immer noch ein (mittlerweile ungesunder!) Sparstrumpf.

Neue KiTa – Spatenstich erfolgt

Am 3. September 2013 war es endlich soweit: Die Kinder der KiTa Spatzennest überreichten zusammen mit dem Bürgermeister die Baugenehmigung an den Werksleiter Herrn Dr. Jelich.

Und alle zusammen bewegten den ersten Sand an der vorgesehenen Baustelle am Rande des Forschungszentrums. Jetzt soll schnell mit dem Bau begonnen werden. Optimistischer Eröffnungstermin: Sommer 2014.

Dass sich zu Zeiten des Wahlkampfes viele die Lorbeeren anheften wollen, ist leider normal. Allerdings erstaunt es schon, wenn Mitarbeiter, die offensichtlich für die IG BCE bei der nächsten Wahl kandidieren wollen, in einer Veröffentlichung (VKV-Info) dargestellt werden, als hätten sie "mit ihrem Engagement den Bürokratiesumpf



besiegt und die Entstehung der Kita persönlich vorangebracht".

Die simple Wahrheit lautet anders: Seit über einem Jahr redeten und verhandelten die Vertreter des Ausschusses Chancengleichheit und Soziales mit den Vertretern des Unternehmens. Die BetriebsratskollegInnen Christian Pieper (als Sprecher), Nicole Groß-Tholl und Heike Luttkus haben so manche Stunde mit den Herren Dellweg und Matthäus verbracht. Dabei haben die Betriebsräte mit einer Stimme

gesprachen, Fraktionsgerangel gab es nicht.

Richtig ist, dass die Bauentscheidung sicher viele Väter hat – zum Wahlkampf taugt sie nicht.

Wir freuen uns für die Kinder und Eltern, die bald in den Genuss einer guten Betreuung kommen. Und wir finden, dass der Anteil des Unternehmens an der positiven Umsetzung auch mal gelobt werden darf.

An dieser Stelle sei ebenfalls erwähnt, dass auch die KiTa in der Eddastraße von Bayer gefördert und ausgebaut wird.

Für beide Einrichtungen werden jetzt noch die Zugangskriterien für Bayer-Eltern und ihre Kinder zu vereinbaren sein. Die Gespräche und Ideen hierzu laufen an, wir sind zuversichtlich, dass dies zügig abgeschlossen werden kann.



Angebot Grippeimpfung

Wie in jedem Jahr bietet die BKK pronova eine Gripeschutzimpfung als kostenlosen Service an.

Geimpft wird in den Kantinen an folgenden Tagen:

Im Forschungszentrum:

Montag, den 23.09.2013 von 11:30 Uhr bis 14:00 Uhr.

Im Werk an der Wupper:

Montag, den 30.09.2013 von 11:00 bis 14:00 Uhr.

Es können auch Mitglieder anderer Kassen teilnehmen.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625,

Commerzbank Wuppertal,

BLZ 33040001,

Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

Gute Stimmung

Die Leiterin der experimentellen Toxikologie, Frau Dr. Putz, hat in einer Umfrage ein aktuelles Stimmungsbild erfragt. Ergebnis: Hoffnungsvolle und zufriedener Mitarbeiter, allerdings auch ein paar kleine Baustellen.

In einigen wenigen Laborgruppen ist die Kommunikation noch verbesserungsfähig. Die Belegschaft honoriert die bereits begonnenen Fortbildungen, Umsetzung von Ideen aus dem Kollegenkreis, oder schlicht die vermehrte Wertschätzung durch die Abteilungsleitung. Wir gratulieren – und sind gespannt, wie die Ergebnisse auch die restliche Toxikologie beflügeln werden.



Ausschreibungstheater

So viele interne Ausschreibungen wie derzeit hat es lange nicht gegeben. Neben etlichen, vorrangig leitenden Positionen im Bereich der Forschung ist der Hauptanteil mit der Neuanlage zum Faktor VIII verbunden.

Der Belegschaftsliste war und ist es wichtig, dass zunächst und grundsätzlich alle zu besetzenden und vakanten Stellen intern ausgeschrieben werden. So kann jeder Beschäftigte überlegen, ob eine für ihn interessante neue Position dabei ist und seine berufliche Fortentwicklung eventuell gestalten. So einfach das auch klingt, so viele Probleme oder „Besonderheiten“ können dabei auftauchen.

Faire Ausschreibung?

Zunächst einmal muss man die Ausschreibung auch sehen bzw. finden. Längst nicht alle offenen Stellen hängen an den Schwarzen Brettern. Die einzige Chance ist die regelmäßige Sichtung der Stellenbörse im Intranet / HR-direct. Dort verschwinden die aktuellen Ausschreibungen aber nach 14 Tagen spurlos. In Urlaubszeiten ist das nicht akzeptabel.

Personalleiterin Frau Lohkamp lehnt eine Verlängerung der Ausschreibungszeiten schlicht ab. So gehen mögliche gute Kandidaten für eine optimale Stellenbesetzung verloren, weil die Personalleitung auf Prinzipien setzt. Und die Kolleginnen verlieren eine Chance auf eine mögliche Veränderung.

Faires Verfahren?

Richtig ist zwar, dass in der Gesamtbetriebsvereinbarung eine 14-tägige Ausschreibungszeit vereinbart ist – zu dem Zeitpunkt war aber nicht klar, dass die Ausschreibung danach aus allen Veröffentlichungen verschwunden ist. Außerdem beschreibt die Vereinbarung extra die Chance, dass Betriebsrat und Personalabteilung Ausnahmen vereinbaren können. In der Vergangenheit waren auch nachträgliche Bewerbungen möglich, wenn der Bewerber aus Urlaubs- oder Krankheitsgründen zur Ausschreibungszeit nicht anwesend war. Wir bedauern die unflexible Haltung der Personalleitung.

Nun ist es auch normal, dass in Einzelfällen dem suchenden Bereich

bereits Bewerber bekannt sind, die auch geeignet erscheinen. Der Betriebsrat erfährt dies nicht immer im Vorfeld – selbst die Personalabteilung ist nicht immer informiert.

Faire Bedingungen?

Wir haben gemeinsam mit den Vertretern von HR vereinbart, dass solche Informationen VOR einer Ausschreibung auf den Tisch kommen. Denn es ist ein Scheingeschäft, wenn sich ein Bereich für eine formale Ausschreibung entscheidet, Bewerber in Hoffnung auf eine Stelle einlädt und anschließend sich doch für den längst bekannten Bewerber entscheidet.

Das hilft niemandem und sorgt nur für Enttäuschung.

Sind also bereits Kandidaten für eine Stellenbesetzung im Fokus, soll es auch vorab gesagt werden. Betriebsrat und Personalabteilung werden dann entscheiden, ob das Standard-Ausschreibungsverfahren noch Sinn macht. In einigen Fällen haben wir daher Ausschreibungen ausgesetzt. Allerdings muss dieses Verfahren eine Ausnahme bleiben.

Faire Auswahl?

Auszuschließen ist es natürlich nie, dass Bewerber bereits im Vorfeld einer Stellenbesetzung bekannt sind. Dafür kennen wir uns in Elberfeld alle zu gut.

Bei den Stellenausschreibungen werden häufig interne und externe Ausschreibung zeitlich parallel geschaltet. Wir legen Wert darauf, dass dennoch zunächst nur alle internen Bewerber betrachtet werden. Erst wenn einvernehmlich klar ist, dass (auch mit Qualifizierungsmaßnahmen) kein interner Bewerber vorhanden oder geeignet ist, darf der suchende Bereich die externen Kandidaten genannt bekommen.

Leider hat sich HR-direct als Organisator des Einstellungsprozesses nicht immer an die abgestimmten Prozesse gehalten. Es wäre weit sinnvoller, wenn Frau Lohkamp ihre strikten Prinzipien vor allem dort einsetzen würde.

Wir sind

die Belegschaftsliste

Betriebsratswahl 2014



**Wer hat da 'was
zu verbergen?**

*Gemeinsam mit der Gruppe **BASO** und in Kooperation mit dem Chaos-Computer-Club und der Piratenpartei Wuppertal laden wir zu folgender Veranstaltung ein:*

**Digitale Selbstverteiligung
Was tun gegen die
Tatalüberwachung?**

Wo?

**Am 25. September 2013
in der Alten Feuerwache
an der Gathe,
ab 19:00 Uhr
in der großen Wagenhalle, EG.**

Interessierte sind herzlich willkommen.

Auszubildende unzufrieden - wir auch

Bayer behauptet, eine gute Ausbildung zu bieten. Wir glauben, dass in manchen Bereichen Verbesserungspotential besteht - um das hohe Niveau zu halten.

Die Aufregungen zu den geführten Fehlzeitengesprächen haben sich vorübergehend beruhigt – weil derzeit nichts mehr passiert. Bayer und Currenta haben bemerkt, dass dies eben nicht geregelt war und ist – und stellten ihr zu Recht kritisiertes Verfahren ein.

Die Aussage der IGBCE, hier sei nur „viel Luft um fast Nichts“ passiert, zeigt leider auf, dass die Nöte und Sorgen der Auszubildenden nicht bei allen Betriebsräten verstanden werden.

Wir Betriebsräte der Belegschaftsliste verstehen uns als die Anlaufstelle, wenn Kollegen Hilfe brauchen. Wir haben dafür gerne ein offenes Ohr. Ohne unsere Thematisierung auf der Betriebsversammlung wären die Praktiken zu den Fehlzeitenbriefen noch heute aktiv.

Die Betreuung in der Ausbildung krank an vielen Stellen.

- Zum Beispiel vermissen die Chemielaboranten eine inhaltlich klare Wissensvermittlung und den gleichen Maßstab von allen Ausbildern.
- Die Versetzungsentscheidungen in der Kaufleuteausbildung wird eher durch Arbeitsbedarfe in den

Bereichen statt den nötigen Ausbildungsstationen gesteuert.

- Und bei der Vermittlung nach Ausbildungsende fällt oft auf, dass die Ausbildungszeit nicht genutzt wurde, Probleme im persönlichen Bereich oder Leistungsdefizite wirksam zu minimieren.

Wir glauben, dass eine Currenta-Ausbildung in der jetzigen Form problematisch ist.

Die Ausbildung muss wieder zu Bayer kommen – damit wir auch mehr Gemeinsamkeiten zwischen Ausbildung und Bereichen organisieren und auf direktem Wege fördern können.

Bundestagswahl

Am 22. September 2014 stehen alle Zeichen auf Wahl – alle Bundesbürger sind aufgerufen, eine neue Bundesregierung aus dem kandidierenden Parteienspektrum auszuwählen.

Was sollen wir da wählen?

Wer nicht mitwählt, darf hinterher auch nicht meckern. Wählen sollte für alle eine Pflicht sein. Eine Empfehlung für eine Partei ist da schon problematischer – auch wenn viele Splittergrüppchen ganz sicher wenig bis gar nicht empfehlenswert sind. Wir legen Wert auf arbeitnehmerfreundliche Thesen.

Der DGB fordert einen Politikwechsel. Damit hat er Recht: Es bleibt nötig, um Mindestlöhne zu streiten, die Zunahme bei Werkverträgen statt Leiharbeiter muss bedeuten, dass die Betriebsräte auch für

die Bedingungen in den Werkverträgen Mitbestimmung bekommen. Zunehmende Belastungen im Alter machen Überlegungen zur Wiedereinführung der geförderten Altersteilzeit erforderlich. Die Rente mit 67 bleibt aus Arbeitnehmersicht für viele Berufe falsch.

Wer diesen Überlegungen zustimmt, wird sein Kreuz nicht bei der heutigen Regierungskoalition machen können.

Wie auch immer Sie sich entscheiden:

Wichtig bleibt, zur Wahl zu gehen und seine Stimme beizutragen.

So funktioniert Demokratie. Und damit sind wir gegenüber etlichen Staaten dieser Welt im klaren Vorteil.



Neue Azubis - schön, dass ihr da seid!

85 neue Auszubildende begannen Anfang September ihre Berufsausbildung in bzw. für Elberfeld. Dies sind mehr als in den Jahren zuvor, und das ist auch wichtig. In den Berufen Chemikant, Chemie- und Biologielaborant, Tierpfleger sowie für den kaufmännischen und technischen Bereich brauchen wir guten und jungen Nachwuchs.

Insbesondere die anstehenden Planungen zur Faktor VIII- Produktion und Aufarbeitung bedeuten, dass die Ausbildungszahlen der Chemikanten noch weiter ausgedehnt werden müssten. Schon jetzt hilft uns die Ausbildung in Bergkamen und bildet 10 Chemikanten für das Werk Elberfeld aus.

Wir wünschen allen Azubis einen gelungenen Start und weiterhin gutes Gelingen.

