



Belegschaftsinfo

Nr. 234 - 18/19. Oktober 2017

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Steiniger Weg, aber: Entwicklungschancen stärken

In Wuppertal wurden in den letzten Jahren überdurchschnittlich viele neue Arbeitsplätze geschaffen – der interne und externe Stellenmarkt war kräftig in Bewegung. Vielfach waren es jüngere KollegInnen, die neue Stellen antraten. Dass sich die „Neuen“ Hoffnung auf gute Zukunftschancen machen und auch Entgeltsteigerungen erhoffen, ist verständlich. Doch passiert das noch? Wie sehen die Entwicklungsmöglichkeiten wirklich aus?

Unser Eindruck ist, dass z.B. viele der im Rahmen der Faktor VIII-Produktion entstandenen Arbeitsplätze hochqualifizierte Arbeit erfordern. Die Anforderungen an die KollegInnen sind umfassend – die Bezahlung aber nicht automatisch hoch. Was heute in die Richtbeispiele zu E7 bis E8 gequetscht wird, hat mit der bisherigen Praxis nicht

mehr viel gemein. Fortbildungen zum Techniker oder Meister werden vorausgesetzt, aber nicht belohnt. Bachelorabsolventen verdrängen zunehmend „erfahrene“ Laboranten und Techniker. Auch die besonderen Anforderungen im Schichtbereich sind nicht mit dem Produktionsumfeld von vor 5 Jahren vergleichbar. Kurz: Die Anforderungen an die Beschäftigten steigen schneller als die angewandten Entlohnungsgrundsätze.

Das ist ungerecht und falsch. Gute Arbeit muss auch fair entlohnt werden, die Beschäftigten vermissen Wertschätzung und Anerkennung. Da verwundert es nicht, dass einige „neue“ Kollegen auch schon

wieder Abwanderungsgedanken haben. Einzelfälle zeigen, dass es geht: Wo ein Wille ist, sind auch Mindestverweilzeiten kein Hinderungsgrund, Mitarbeiter zu entwickeln.

Wir möchten das ändern: Das geht aber nur mit den handelnden Personalern und Managern.

Deshalb schlagen wir einen Austausch zwischen Betriebsrat und Vertrauensleuten, Personalleitung und Management vor, um die möglichen Entwicklungschancen zu erörtern.

Wenn wir jetzt nicht handeln, verspielen wir unsere Zukunft.



Birgit Hancke,
Sprecherin Entgelt- und Arbeitszeitausschuss

Datenschutz oder Wunschkonzert

Informationssysteme des Werkschutzes

Um das Werk vor fremden Besuchern zu schützen, muss der Werkschutz wissen, welche Mitarbeiter hier arbeiten und damit auch Zutritt brauchen. Das wird heute über unsere Werksausweise sichergestellt und kontrolliert. Beim Betreten des Werkes oder vieler Gebäude ist zur Öffnung der Werksausweise nötig. Hierbei soll lediglich abgeprüft werden, ob der Besitzer des Ausweises noch zutrittsberechtigt ist – dann öffnet sich die Tür bzw. das Drehkreuz.

Vereinbart ist auch, dass die Zutrittsdaten **nicht** ausgewertet werden dürfen, keine Profile erstellt oder sonstige Kontrollen erfolgen – wenn sie nicht explizit abgestimmt sind. Dies gilt erst recht für die



Jörg Majewski,
Vorsitzender des Schichtausschusses
kennt sich als gelernter Werkschützer aus: *"Wir brauchen eine neue Werkschutzführung, die sich das Vertrauen der Mannschaft wieder erarbeitet."*

Fremdfirma Kötter, die den tagesaktuellen Tordienst übernommen hat. Um so verwunderlicher war es für uns dann, dass einem Kötter-Beschäftigten eine Abfrage möglich war, wann und wo der Zutritt eines Mitarbeiters zuletzt erfasst wurde. Uns ist unerklärlich, wozu Kötter oder auch unser Werkschutz diese Information im Tagesgeschäft benötigt. Die Abfrage ist nach unserer Auffassung nicht für den Werkschutz er-

laubt, erst recht nicht für Mitarbeiter der Fremdfirma Kötter.

Der Betriebsrat hat das Unternehmen aufgefordert, diese Auswertung unverzüglich zu stoppen. Auch weitere Abfragemöglichkeiten werfen Fragen auf.

In einem internen Audit des Unternehmensschutzes wurde bestätigt, dass diese möglichen Abfragen nicht geregelt oder vereinbart wurden – dennoch wurden die nicht-legitimierten Informationen genutzt und an Kötter weitergegeben.

Wir verlangen die Einhaltung der Vereinbarungen. Schließlich legt der Werkschutz doch besonderen Wert auf Einhaltung der Compliance-Regeln...

Wir begrüßen ausdrücklich, dass der Unternehmensschutz einen "Neuanfang" in Wuppertal konstruktiv begleitet.

Kommentar

In den letzten Jahren haben wir viele neue KollegInnen begrüßen dürfen.

Sie alle kennen die Hintergründe der Betriebsratszusammensetzung nicht.

Weshalb kandidieren verschiedene Gruppen? Was unterscheidet sie - und warum wurde das in den letzten 3 Jahren nicht wahrgenommen?



Bis zum Jahr 2014 war es allen Beschäftigten immer klar vor Augen: Der Betriebsrat in Wuppertal besteht aus 2 fast gleichstarken Fraktionen: IGBCE und Belegschaftsliste. Zu vielen Punkten wurde sich inhaltlich und leider auch persönlich gestritten - auch in der Betriebsöffentlichkeit.

Wir sind als Belegschaftsliste 2014 angetreten, dies zu ändern: **Wir** wünschten uns einen starken, möglichst einigen Betriebsrat, der gemeinsam für das Wohl der Beschäftigten eintritt. Mit meiner Wahl zum Betriebsratsvorsitzenden war dies auch meine Bedingung: Denn die Belegschaftsliste stellte mit 10 von 21 Sitzen zwar die stärkste Fraktion - ich hatte aber keine eigene Mehrheit im Gremium. Deshalb war für mich klar, dass nur eine fraktionsübergreifende Mehrheit eine stabile und starke Interessenvertretung garantieren kann.

Unser Wahlversprechen konnte größtenteils umgesetzt werden. **Wir** haben mit intensiven internen Diskussionen zu allen Fragen **einheitliche** Betriebsratspositionen entwickelt, der Betriebsrat unter meiner Führung wurde eine Einheit und hat dies auch als starker Verhandlungspartner in den betrieblichen Auseinandersetzungen unter Beweis gestellt. Und das, obwohl im letzten Wahlkampf von IGBCE und Vertretern des Unternehmens immer wieder öffentlich vermutet wurde, dass eine Führung des Betriebsrates durch die

Belegschaftsliste Investitionen in Wuppertal verhindern(!).

Wie man heute sieht war und ist das dummes Zeug. Tatsächlich ist das Unternehmen sogar eher an einem starken und kritischen Betriebsrat interessiert. Denn gemeinsam erzielte Regelungen gewinnen so viel mehr Akzeptanz bei den Beschäftigten.

Natürlich gibt es weiterhin unterschiedliche Ansätze zu Sachthemen - und das ist auch gut so. Denn nur bei kritischen und mitunter "sehr munteren" internen Diskussionen kommen alle Argumente auf den Tisch.

Unser Ziel muss es auch weiterhin sein, die besten Lösungen für die Beschäftigten **gemeinsam** zu formulieren und dann **zusammen** umzusetzen.

Warum Belegschaftsliste oder IGBCE?

Erlebt haben wir, dass die IGBCE über 20 Jahre andere Betriebsräte nicht an der Arbeit beteiligen wollte und unterschiedliche Argumente zur Ausgrenzung einzelner Personen eingesetzt wurden. **Wir Belegschaftslistenmitglieder hingegen stehen nach wie vor für das Ziel, einen einheitlichen und gemeinsamen Betriebsrat zu schaffen.**

Wir haben die Brücken gesehen, nicht die Abgründe. **Wir** haben vor der letzten Wahl erklärt, alle an der Arbeit zu beteiligen - und das ist passiert.

Wir haben Meinungsdivergenzen intern ausgetragen und geklärt - um stets ein einheitliches Betriebsratsgremium darzustellen. **Ein Erfolg, wie ich meine.**

Genau das wollen wir fortsetzen: **Wir** brauchen weiterhin einen starken, einheitlichen Betriebsrat. Und die wichtigere Botschaft ist: Für Spalter darf da kein Platz sein.

Die Wahlform spielt für dieses Ziel keine Rolle. Es ist auch keine Entscheidung zwischen Gewerkschaft ja oder nein. Viele Belegschaftslisten- Betriebsräte sind ebenfalls Gewerkschafter.

Quintessenz: Lassen Sie uns den erfolgreichen Weg fortsetzen und nehmen Sie aktiv an der kommenden Wahl teil. Bilden Sie sich Ihre eigene Meinung und glauben Sie nicht alles, was zu Wahlzeiten erzählt wird.

Gemeinsam werden wir gute und zufriedenstellende Lösungen **für alle** Beschäftigte finden!

Michael Schmidt-Kießling

Karenztage für Azubis

Es wurde auch Zeit: ab 1. September 2017 gilt auch wieder für Auszubildende, dass eine ärztliche Krankmeldung erst ab dem 3. Ausfalltag erforderlich ist. Gesamtbetriebsrat und Bayer haben vereinbart, dass dann auch für die Azubis und Teilnehmer an dualen Studiengängen der entsprechende Passus aus der Arbeitsordnung (§6) Anwendung findet.

Dort ist beschrieben, dass ich meine Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (möglichst noch am ersten Fehtag, telefonisch oder schriftlich meinem Vorgesetzten melde.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage muss ich die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Gleiches gilt für Verlängerungen.

Um die Frist einzuhalten empfehlen wir vorab die Übermittlung der AU-Bescheinigung per Mail/Fax/Handyfoto. Das Original ist dennoch immer einzureichen.

V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144 144; 42310 Wuppertal;

Christine Hanisch,	DD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
Michael Groß,	DD-DMPK	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Petra Löwe,	DD-CGEI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 2713
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	DD-CGEI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	DD-CGEI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8623



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

Neues zu Gebäude 520

Als im Sommer die lang ersehnte Baugenehmigung vorlag, konnte er endlich erfolgen: der Spatenstich für das Gebäude 520. Seitdem ist schon eine richtige Baustelle entstanden. LKW's kommen und fahren und jede Menge Erdarbeiten werden getätigt. Die Straße an der Baustelle entlang wurde als Einbahnstraße ausgewiesen. Außerdem ist sie aus Sicherheitsgründen für Fußgänger gesperrt. Über den Sportplatz am unteren Ende des Werksgeländes wird die gesamte Baustellenlogistik abgewickelt. Auch die Parkplätze und Sozialcontainer für die Bauarbeiter befinden sich dort. Zum Einfahren für die LKW wurde ein neues Werkstor geöffnet.

Das neue Gebäude wird ziemlich groß. Es wird ca. 130 m lang werden und im unteren Teil über 9 im oberen über 7 Etagen verfügen. Das liegt an der Hanglage. Es wird in 3 Bereiche aufgeteilt werden, 2 Laborbereiche, im unteren und im oberen Teil des Gebäudes, die durch einen Bürobereich in der Mitte getrennt sind. In jeder Ebene wird es einen Pausenraum für die Mitarbeiter geben. Abschließbare Fächer, Mikrowellen, Kühlschränke und Spülmaschinen gehören zur Ausstattung. Auch das Konzept der Umkleide- und Sanitärräume, das uns vorgestellt wurde, macht einen durchdachten Eindruck. Es wird Toiletten sowohl innerhalb als auch

außerhalb der Schleusenbereiche geben. In der Büroetage sind Besprechungsräume, Kommunikationsbereiche, Teeküche und ein Zugang zum Lichthof vorgesehen. Das Konzept sieht Glaswände für die Büros vor. Hierdurch sollen die Flurbereiche mit Tageslicht versorgt werden. Es wurde uns aber versichert, dass die Wände bis über die Sitzhöhe satiniert werden, um Störungen durch vorbeilaufende KollegInnen zu vermeiden. Da das Gebäude großzügig geplant wurde, sollte für alle erstmal genügend Platz vorhanden sein.



Conni Streich leitet den Ausschuss für Arbeits-Gesundheits- und Umweltschutz im Betriebsrat

Einziehen werden dort KollegInnen aus den Gebäuden 403, 456, 474, 500, 501 und 514. Sie werden sich an neue Arbeitsabläufe, sowie neue Verkehrs- und Materialflüsse gewöhnen müssen. Das ist notwendig, damit die aufwändige Trennung von sauberen und unsauberen Bereichen wirkungsvoll ist. Aber bis dahin wird noch einige Zeit vergehen. Wir hoffen, dass die Bauphase möglichst reibungslos und unfallfrei abläuft.



Modell
Geb. 520

Sozialräume im Werk

Wir möchten euch gerne über ein paar Baumaßnahmen informieren. Die WC-Anlagen in Geb. 52 werden nun weiter saniert, nachdem zwischendurch mal die Arbeiten zum Stillstand gekommen waren. Ein Fertigstellungstermin ist uns aber nicht genannt worden.

In Geb 118 wird zurzeit ein Pausenraum renoviert und soll als Nicht-raucherpausenraum demnächst wieder zur Verfügung stehen.

Der Pausenraum in Geb. 231 soll saniert werden sobald alle großen Bautätigkeiten im Werk abgeschlossen worden sind.

In Geb. 156 in der Damenumkleide hängt seit April ein Zettel wegen

Umbau von Duschen und Toiletten. Leider ist der Umbau noch nicht fertig. Es konnte auch bis jetzt kein Termin genannt werden.

In den Umkleideräumen in Geb. 231, 2.OG, sind vermehrt Fliegen festgestellt worden. Dieses hat sich aber gegeben nachdem die Abflüsse regelmäßig gewässert wurden.

Verflegungsmobil

Im Werk an der Wupper hat sich das Verflegungsmobil von BayGast etabliert und hat die Versorgungslücke an den weit auseinander liegenden Gebäuden gut geschlossen. Leichte Kritik gab es an der zuletzt nicht mehr so attraktiven Bestückung - was den Umsatz auch schmälerte.

Statt diese gute Dienstleistung beizubehalten, wurde das Fahrzeug gegen den Wunsch des Betriebsrates ins Forschungszentrum verlagert.

Ein echter Bedarf ist dort nicht, die Wege zur Kantine sind wesentlich kürzer.

Es ist auch nur eine Notlösung: Denn BayGast und Chemieparkleitung schaffen das Fahrzeug in jedem Fall zum Jahresende ab.

Kommentar: Völlig an den Interessen der Beschäftigten vorbei. Bis zur nächsten Mitarbeiterumfrage könnten es die KollegInnen ja vergessen...

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

**Unsere NEUE Konto-Nr.: IBAN: DE 33 50010700 0003582738 , BIC: DEGUDEFFXXX , Degussa Bank
Christian Pieper / Belegschaftsliste**

Mitarbeiterbefragung ... und jetzt?

Mittlerweile sollten fast alle Bereiche einen ersten Blick auf die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung geworfen haben. Die Kommunikation läuft in diesem Jahr anders: nicht die übergeordneten Bereiche berichten, sondern die jeweiligen kleinen Arbeitsbereiche mit mehr als 8 Mitarbeitern und Teilnehmern stellen ihre Auswertungen vor.

Die Angabe der teilnehmenden Mitarbeiter einer Arbeitsgruppe war nicht vereinbart. Dies hat zu erheblichen Bedenken geführt, ob die Anonymität tatsächlich gewahrt ist. Nach Auskunft des Unternehmens ist die nicht bestellte Auswertung ein klarer Fehler von IBM. Andere Auswertungen, erst recht personalisierte, hat es nicht gegeben und werden auch nicht erstellt.

Inhaltlich ist die Auswertung mal überraschend – aber auch erschreckend. Uns liegen nur Auswertungen kumuliert für Werk an der Wupper und Forschungszentrum sowie für alle Bayermitarbeiter Deutschland vor. Die Detailauswertungen der Bereiche werden den Betriebsräten vom Unternehmen verweigert. Dabei wäre dies gerade dort interessant, wo gravierende Abweichungen vom Durchschnitt entdeckt werden.

Kernaussagen

Nur für **48%** stimmen die Aussagen der Geschäftsführung mit ihren

Handlungen überein. Nur **47%** sind der Auffassung, dass zwischen Mitarbeitern eine offene, aufrichtige Kommunikation in beide Richtungen ohne Berücksichtigung von Hierarchie üblich ist. Gerade mal **53%** fühlen sich ermutigt, den Status quo in Frage zu stellen. Dazu passt, dass lediglich **50%** finden, bei Bayer würden unterschiedliche Sichtweisen geschätzt. Weniger als **50%** finden die Arbeit gerecht verteilt und finden, dass ihr Team für die anfallende Arbeit nicht ausreichend besetzt ist. Und trotzdem sind **87%** mit Bayer als Arbeitgeber zufrieden. Das alles sind die ermittelten Durchschnittswerte. Also gibt es Bereiche die besser – aber auch schlechter abgeschnitten haben. So haben bei-

spielsweise 2/3 der Antworten aus dem Bereich Chemieparkmanagement (Werkschutz und Brandschutz) ihrem Vorgesetzten ein schlechtes Zeugnis verpasst.

Was passiert nun? Welche Maßnahmen plant Bayer, um die Zustimmungswerte zu erhöhen? Werden die Beschäftigten an Lösungsvorschlägen beteiligt? Haben die Beteiligten den Mut, die Störfaktoren zu benennen?

Da bleibt ein dickes Brett zu bohren. Wir hoffen auf gemeinsame Ansätze mit Mitarbeitern, Vorgesetzten und Management. Ob es da hilfreich ist, die Hilfe und Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu beschränken, bezweifeln wir.



Essen für die (Müll-) Tonne

Schon mal darüber nachgedacht, was mit den Lebensmitteln passiert, die wir nicht gekauft haben? Die Supermarktregale sind jedenfalls immer voll - auch wenn das Geschäft schon bald schließt. Aber was passiert mit dem Salat, der den ganzen Tag in der Auslage lag, der Tomate, die vielleicht schon sehr reif ist, dem Joghurt, der kurz vor dem Ablauf seines Haltbarkeitsdatums steht?

In der Regel werden sie aussortiert und verschwinden in der Mülltonne. In Deutschland landen so pro Jahr zwischen 11 und 18 Mio. Tonnen Lebensmittel auf dem Müll oder in der Biogasanlage. Das ist eine ungeheure Menge. Stellt man sich nun die Frage, wieviel Ressourcen dafür bei der Herstellung, Erzeugung und beim Transport (Wasser, Strom, Pestizide, Düngemittel und weiteres) verbraucht wurden, ist das alles

andere als nachhaltig. Man könnte jetzt sagen, das passiert halt in der Lebensmittelindustrie und im Handel.

Und was geht mich das an?

Auch die Privathaushalte verursachen Lebensmittel Müll, spricht jeder einzelne von uns. Die Menge beläuft sich in einem Jahr auf ca. 80 kg pro Person. Gründe dafür kennt jeder. Man hat für die Party eingekauft aber den Appetit der Freunde überschätzt. Oder man hat einfach etwas gekauft, weil es gerade im Angebot war und dann doch nicht alles aufessen können. Neben der Verschwendung und der Umweltbelastung, kostet das jeden einzelnen natürlich auch Geld. Wieviel das ist, rechnet das Verbraucherministerium aus. Es werden pro Person im Jahr **ca. 235 €** für Lebensmittel ausgegeben, die statt auf dem Teller in der Mülltonne landen.

Gibt es Alternativen zum Wegwerfen?

Ja, es gibt inzwischen verschiedene Initiativen wie die Tafeln oder Foodsharing. Sie holen übrig gebliebene Lebensmittel aus Supermärkten, Kantinen oder von Wochenmärkten ab und verteilen sie weiter.

Bei manchen kann man auch als Privatperson das, was man zu viel gekauft hat oder überschüssiges Obst aus dem Garten weitergeben. Das komplette Problem der Verschwendung wird man damit zwar nicht lösen können, aber es sind gute Ansätze. Darüber nachzudenken, ob und wie man vielleicht selber dazu beitragen kann, lohnt sich sicherlich allemal, und sei es für den eigenen Geldbeutel.

Wer Näheres wissen möchte, findet weitere Informationen unter www.wuppertaler-tafel.de oder <http://foodsharing.de>.