



Belegschaftsinfo

Nr. 239 - 28. Februar / 1. März 2018

/ Liste 3 /

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

"Super Bowl"



Die Katze ist noch nicht aus dem Sack. Aber langsam gewinnen die Ankündigungen, R&D neu zu sortieren und zur Effizienz zu führen, an Struktur.

Auf der Teil-Betriebsversammlung am 20.2.2018 im FEZ erläuterte Herr Dr. Möller seine Vorstellungen zum Projekt „Super Bowl“.

Der Betriebsratsvorsitzende Michael Schmidt-Kießling kritisierte an der Veröffentlichung die Formulierung, dass erst die Arbeitnehmervertreter beteiligt werden müssten. Natürlich ist das richtig. Aber solche Ankündigungen sind den Älteren von uns im Rahmen der Personalabbau-szenarien „Rebound“ zu schlecht im Gedächtnis. Glücklicher wäre es gewesen, zunächst die zuständigen Gremien mitzunehmen und dann gemeinsam die Belegschaft mit Inhalten zu informieren.

Es soll schnell gehen...

Schon Ende Mai 2018 sollen die bis dahin arbeitenden Projektgruppen mit Hilfe von Consultants der Bayer BusinessServices und der Unternehmensberatung Mc Kinsey Vorschläge erarbeiten. Bereits im 3. Quartal möchte Herr Dr. Möller mit ersten Veränderungen beginnen.

Er betonte, dass die Untersuchung nicht das Ziel habe, Kosten oder Personal einzusparen. Er wünscht sich mehr Qualität statt Quantität als Zielbewertung, Forschung müsse

wieder effizienter werden. Die gut gemeinten Gedanken können auch anders interpretiert werden: Die Forschung war wohl ineffizient, die Qualität reichte nicht aus. Personaleinsparungen mögen nicht das erklärte Ziel darstellen, aber bei signifikanten Veränderungen der Forschungsausrichtung und neuen Schwerpunkten ist die Belegschaft immer betroffen.

Konkrete Visionen und eigene Ideen wollte Herr Möller der Versammlung noch nicht nennen.

Das ist zwar verständlich, beruhigend ist es allerdings nicht.

Auch seine Kritik, dass D3-Ziele nicht immer auf das Jahresende fixiert sein sollen, ist nicht neu. Das hatte sich Herr Busch auch schon öfter gewünscht. Allerdings wird sich dies nicht verändern, wenn die Zielerreichung der Führung genau daran gemessen wird – und das eben für das Kalenderjahr. Da die Zielerreichung maßgeblich das Entgelt der Leitenden Kollegen bestimmt, müsste das leidige Zielerreichungsmodell endlich abgeschafft werden. Dies scheint aber kein Focus der Untersuchung zu sein.

Begleitkommission benannt

Der Gesamtbetriebsrat hat eine Begleitkommission benannt: Aus Wuppertal sollen Michael Schmidt-

Kießling und Sabine Schaab über die Schritte und erzielten Ergebnisse direkt informiert werden.

Wir werden uns im Betriebsrat für umfassende und schnelle Information einsetzen. Wichtiger aber ist noch, dass wir negative Entwicklungen für die Belegschaft möglichst verhindern und lieber die Kraft für bessere Ergebnisse aus Forschung und Entwicklung einsetzen. Damit die Arbeitsplätze auch morgen noch sicher sind und es auch bleiben.



Michael Schmidt-Kießling:

Vieles in R&D ist gut gelaufen. Wir sollten jetzt nicht glauben, dass alles erneuert werden muss. Wir werden genau hinsehen und nur sinnvolle Wege unterstützen.

Das Management sollte nicht vergessen, dass Forschung nicht programmierbar ist und Erfolge nur mit einer motivierten Mannschaft zu erreichen sind. Zukunftsängste sind da nicht hilfreich. Eine bekräftigte langfristige Beschäftigungsgarantie könnte aber helfen...

Betriebsratswahl im Endspurt

In 2 Wochen ist sie gelaufen - und die neuen Mitglieder des Betriebsrates werden feststehen.

Bitte gehen Sie zur Wahl und nehmen ihr Stimmrecht selber wahr. Hinterher unzufrieden sein hilft nicht.

Eine hohe Wahlbeteiligung stützt den Betriebsrat und hilft damit auch Ihnen bei der Durchsetzung der Belegschaftswünsche.

Wahltermine:

13. März	für die Spät- und Nachtschicht	Geb. 220 und 156,	20:00 - 24:00 Uhr
14. März	im Werk an der Wupper	Geb. 164 Kantinenaufgang	08:00 - 16:00 Uhr
14. März	im Forschungszentrum	Geb. 459 Foyer	08:00 - 16:00 Uhr
15. März	im Werk an der Wupper	Geb. 164 Kantinenaufgang	08:00 - 15:00 Uhr
15. März	im Forschungszentrum	Geb. 459 Foyer	08:00 - 15:00 Uhr

Problematische Werkzugange

In den letzten Tagen mehren sich die Schwierigkeiten einzelner Mitarbeiter, das Werk über Drehkreuze betreten zu können.

Grund: Ihre Ausweise werden zwar am Ausweisleser erkannt, das Drehtor bleibt aber gesperrt. Dies liegt in der Regel nicht an ihren Ausweisen. Vielmehr scheint nach einem Systemupdate in der Zugangssteuerungssoftware der Fa. KABA ein Fehler zu sein.



Prozedere beachten:

- Meldeknopf „SIZE“ drücken
- nach Aufforderung Ausweis erneut vor den Kartenleser halten
- Zutrittsberechtigung wird überprüft
- Zugang wird per Fernsteuerung freigegeben

Am stark frequentierten TOR 2 konnte die Reparatur der Sprechstelle durch eine Fachfirma nicht schnell

genug realisiert werden. Die Werkchutz-Kollegen haben daher die intakte Sprechstelle des weniger frequentierten Drehkreuzes an TOR 5 ausbauen und in TOR 2 einsetzen lassen. Praktikabel und clever gelöst (für TOR 2)!

Sollte ein Ausweis außerhalb der Öffnungszeit von TOR 5 (6:00 – 16:00 Uhr) nun nicht funktionieren, fordert ein Schild dort zum Anruf in der Sicherheitszentrale auf – und das Procedere zur Fernfreischaltung läuft wie beschrieben ab.

Der Werkchutz ist seit Tagen damit beschäftigt, die Fachfirmen bei einer Korrektur zu unterstützen. Leider sind unsere Kollegen bei Bugs (Fehlern) in der KABA-Software machtlos.

Ärgerlich wurde es dann, als zusätzlich eine Sprechstelle an TOR 2 zum Anruf der Sicherheitszentrale kaputt ging. Wer kein Handy dabei hatte, um sich dort evtl. telefonisch zu melden, musste einen Umweg über TOR 1 nehmen.

Bei einer Störung bitte folgendes

Sieger des Preisrätsels der Belegschaftsliste

Viele Kolleginnen und Kollegen haben sich an dem Preisrätsel aus der Januar-Ausgabe des Belegschaftsinfos beteiligt. Das hat uns sehr gefreut.

Wir haben einen Gewinner aus den Einsendungen ausgelost. Der Sieger ist **Arnd Priggert** (links) und arbeitet in der DMPK in Geb. 468 in Aprath.



Er hat sich für einen Essensgutschein zu einem Abendessen beim Italiener entschieden.

Von unserer Seite herzlichen Glückwunsch und guten Appetit!

Vielen Dank an alle anderen Teilnehmer, vielleicht ist das Glück beim nächsten Mal auf Ihrer Seite. Alle Teilnehmer wurden von uns benachrichtigt.

Begehung zu Erschwernissen in Reinräumen des Biotechnikums

Mit Vertretern der Personalabteilung, der Arbeitssicherheit, des Werkarztes und eines Spezialisten aus Leverkusen wurden die Gebäude 151 und 226 mit dem Schwerpunkt Lästigkeiten und Erschwernisse in Reinraumbereichen begangen. Dabei wurden sowohl die Produktionsbereiche als auch die Reinraumsituationen angeschaut.

Die letzten Bewertungen fanden für Gebäude 226 im Jahr 2004 statt. Damals wurde ein spezielles Bewertungsverfahren angewandt, worauf man sich im Jahr 2000 verständigt hatte. Für Gebäude 151 fand dies jetzt erstmalig statt.

Seit dem Jahr 2004 haben sich sowohl die Inhalte der Arbeitskampagnen, als auch die Gerätschaften und Anforderungen an die Reinheitsklassen verändert.

Eine Zusammenfassung der relevanten Punkte ist von Betriebsratsseite erfolgt. Wie diese hinsichtlich Lärm, Vibration, Wärme, Umkleidebedingungen für die Reinräume etc. nun bewertet werden, muss mit der Personalabteilung noch abgeklärt werden. Darum bitten wir die KollegInnen aus den Bereichen noch um etwas Geduld.

Wir glauben sehr wohl, dass Erschwernisse noch relevant sind und zu Vergütungen führen müssten. Ergebnisse werden wir schnellstmöglich kommunizieren.

Wir sind die Belegschaftsliste



Liste 3

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

Michael Groß,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Christine Hanisch,	RD-DD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
Petra Löwe,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	RD-DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623



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

Der „W“-Eintritt

Am 23. März 2018 übergibt Herr Dr. Klaus Jelich seinen Staffelfstab formell an seinen Nachfolger, Herrn Dr. Holger Weintritt. Herr Weintritt wird ab 1.4.2018 neben der Aufgabe des Wuppertaler Standortleiters auch die Leitung der API-Produktion weltweit verantworten.



Mit Herrn Jelich wird der Standort Wuppertal gewiss die vielfachen Neu- und Umbauten der letzten Jahre verbinden, die den Standort in eine neue, moderne Anlagenlandschaft transferiert haben. So wurde die Zukunft des Standortes nachhaltig gesichert. Auch

wenn dazu immer viele Unterstützer gehören, so ist uns dennoch klar, dass eine tatkräftige Unterstützung der Standortleitung einer der wichtigsten Faktoren darstellt. Dafür gebührt Ihnen, Herr Jelich, unser Dank. Wir wünschen Ihnen nach über 35 Bayerjahren eine gesunde, erholsame und hoffentlich genauso erfüllende „Ruhezeit“. Herr Weintritt hat sich auf den Teilverksammlungen des Betriebsrates am 20./21. Februar vorgestellt. Wir freuen uns auf eine konstruktive Zusammenarbeit.



Nicht weit genug gedacht

In der Veröffentlichung der IGBCE vom 2. Februar wurde kritisiert, dass Stellenausschreibungen den Beschäftigten Chancen vorgaukeln, obwohl bereits Bewerber für die Stelle (von extern) bekannt sind und somit kaum eine reelle Chance mehr besteht, sich erfolgreich intern zu bewerben.

Richtig, das ist ärgerlich. In Einzelfällen wurde dies mit dem Betriebsrat im Vorfeld besprochen.

Viel ärgerlicher ist aber, dass Stellen mit Externen besetzt werden, obwohl qualifizierte interne Bewerber vorhanden sind.

Wir haben den Eindruck, dass zunehmend bei internen Bewerbern der betriebsinternen abrufbare Werdegang als "Nachteil" wirkt: denn so kann man für jeden Bewerber ein Argument finden, dass er eine gewünschte Qualifikation nicht mitbringt und begründet damit die Ablehnung. Es gibt kaum noch Bereitschaft, interne Bewerber auf einer Stelle zu qualifizieren.

Kommt aber später ein externer Bewerber zum Zuge, kann dieser meist auch noch nicht alle Stellenanforderungen erfüllen. Dann ist es plötzlich auch kein Problem mehr, den neuen Kollegen zu qualifizieren.

Das ist der eigentliche Skandal: Und hier müssen wir gemeinsam gegensteuern.

Betriebliches Gesundheitsmanagement 2018

Das diesjährige Jahresthema des Gesundheitsschutzes in Wuppertal lautet:

„Ohne Rau(s)ch geht's auch!“

Unter dem Titel verbirgt sich das Thema Sucht und Abhängigkeiten verschiedenster Art. Es geht dabei nicht nur um Drogen im klassischen Sinne, sondern auch um Stoffe, an die Sie im ersten Moment vielleicht gar nicht denken.

Lassen Sie sich überraschen.

Beginnen wird das Jahresthema mit der Auftaktveranstaltung „Wege aus dem Stress, im Rausch der Sinne“. Diese findet am **08. März 2018** um 11.30 Uhr im Hörsaal in Aprath statt. Vortragende ist Diplom-Psychologin Antje Ruhm aus Bonn.

Der Vortrag ist Arbeitszeit!

Aus Elberfeld wird es einen Bustransfer geben. Für die Teilnahme wird um Anmeldung auf der Homepage des BGM gebeten.

Sie finden diese unter folgendem Link: http://ps-api.bhc.cnb/apps/PS/DE/PS-API/PS-API.nsf/id/DE_ProzesseELB_BGM

Das Wort „Rau(s)ch“ lässt ein Wortspiel mit dem Wort „Rauch“ zu. Auf der Agenda steht also auch ein Angebot "rauchfrei" zu werden.



Wenn der Startschuss für einen Nichtraucherkurs fällt, werden Sie noch gesondert informiert.

Interessenten für einen Nichtraucherkurs können sich aber auch gerne jetzt schon bei uns melden:

**Cornelia Streich Tel. 8402,
Birgit Hancke Tel. 3665**

**Wir sind
die Belegschaftsliste**



/ Liste 3 /



"Neue" KandidatInnen: Marie Glatz, Anna Lämmerzahl, Markus Dubke, Nikola Piecha, Angelika Maresch, Claudia Pohlmann, Jessica Elstermeier (von links nach rechts)

**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**

Alternative zum heutigen 5- Schichtsystem

Am Dienstag, 20.02.2018 fand die Kick-Off Veranstaltung zum Thema „Alternative zum 5- Schichtsystem“ statt. Teilgenommen haben ProduktionsmitarbeiterInnen aus den Betrieben, Vertreter der Personalabteilung, Ärztlichen Abteilung, eine Expertin der Fa. ARS-Serendi, die den Workshop „Fit@ Schicht“ moderierte sowie Mitglieder des Betriebsrates.

Der Werksarzt Dr. Bischoff stellte verschiedene Studien und dessen Ergebnisse zum obigen Thema vor und kam zum Ergebnis „das es kein Patentrezept“ für neue Schichtmodelle gibt - wohl aber Hinweise,

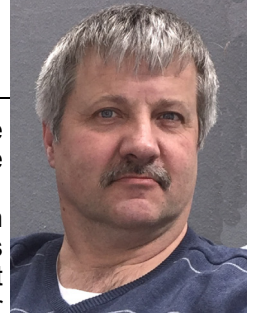
welche Belastungen sich negativ auf die Gesundheit auswirken können. Frau Dr. Watrinet von der Fa. ARS-Serendi stellte den Teilnehmern der Veranstaltung die Ergebnisse der gelaufenen Workshops mit.

Im Anschluss wurden 3 Arbeitsgruppen gebildet, die in den nächsten 6 Wochen unterschiedliche Themen diskutieren und Ideen entwickeln sollen. Bis zum Herbst wollen wir zu konkreten Ideen kommen.

Sobald erste Ergebnisse vorliegen, werden wir informieren.

Ohne die Belegschaft der Betriebe zu beteiligen und deren Meinung einzuholen, kann es keine Akzep-

Jörg Majewski,
Schichtexperte
der Belegschafts-
liste



tanz für neue Schichtmodelle geben.

Ziel bleibt, ein tragfähiges Modell mit Pilotcharakter zu entwerfen, dass wir in Wuppertal ausprobieren und dann bei Erfolg auf alle übertragen können.

Das geht nur gemeinsam.

Frauenpower: Cornelia Streich, Christine Hanisch, Sabine Völker-Straub, Birgit Hancke, Petra Löwe



Entgelt-Weiterentwicklung nach neuer Systematik?

Seit diesem Jahr erreichen uns als Betriebsrat vermehrt Anfragen von Kollegen zur Entgeltentwicklung, also Umgruppierungsmöglichkeiten. In der Diskussion zwischen den Bereichen und den Businesspartnern scheint ein neuer Aspekt aufzutauchen, den wir in der Vergangenheit nicht so diskutiert haben: Der Vergleich mit vermeintlich ähnlichen Arbeitsplätzen an anderen Standorten im Unternehmen.

Falsche Signale von HR

Wir haben nichts dagegen, dass gute Arbeit an allen Standorten gleich gut bewertet wird.

Dies setzt aber voraus, dass die Stellenbeschreibungen

- genau vergleichbar sind und
- nicht noch Einflüsse durch andere Tarifstrukturen in verschiedenen

Bundesländern dazukommen.

Vor allem darf man sich aber nicht an der niedrigsten Bezahlung orientieren!

Wir erwarten, dass die Systematik transparent und nachvollziehbar ist. **Gute Arbeit muss belohnt und individuell betrachtet werden.**

In der Regel können Vorgesetzte die Leistung ihrer Mitarbeiter am besten beurteilen. Da sollte ein guter Austausch und ein Zusammenspiel mit den HR-Businesspartnern stattfinden und kein „Kräftemessen“.

Wenn HR den Umstufungswunsch eines Vorgesetzten mit solchen Gründen verweigert, ist das falsch.

In diesem Zusammenhang ist uns ebenfalls wichtig, dass eine Entwicklung von Mitarbeitern auch möglich sein muss, wenn sie besondere, spezialisierte Aufgaben erfüllen. Und

dieses auch dann, wenn „verbriefte“ Qualifizierungen wie Meister, Techniker, Bachelor etc. nicht vorliegen. Langjährige Erfahrung, Engagement und das Verständnis des wissenschaftlichen Hintergrundes kann auch ohne höheren Abschluss vorhanden sein. Auch davon hat das Unternehmen einen Gewinn und sollte honoriert werden.



Birgit Hancke
leitet den
Entgelt- und
Arbeitszeit-
ausschuss

Weshalb Belegschaftsliste wählen? Warum nicht die anderen? Was unterscheidet uns?

- **Wir** sind ein tolles Team
- **Wir** haben erfahrene KollegInnen und junge, die nun nachrücken.
- **Wir** haben unsere Liste demokratisch gewählt – Platz für Platz.
- **Wir** sind offen für Meinungsvielfalt. Es gibt keinen Fraktionszwang bei Abstimmungen. Jeder entscheidet nach seiner Vorstellung. So prüfen wir ständig unsere eigene Position.
- **Wir** finden: Meinungsvielfalt ist ein Gewinn – und führt zu besseren Ergebnissen.
- **Wir** wünschen uns Ihre Meinung: Beteiligen Sie sich an unserer *Postkartenaktion*

Wir sind die Belegschaftsliste

Der Betriebsrat sollte immer wissen, welche Wünsche und Sorgen die Belegschaft hat. Warum also sagen wir es nicht deutlich?

Wir sind nicht nur zu Wahlzeiten für Sie da. Wir wollen zuverlässig, kompetent und konsequent für Eure/Ihre Interessen eintreten. So verstehen wir gute Betriebsratsarbeit.

Bitte beteiligen Sie sich an der Wahl!

Ich wünsche mir von dem neu zu wählenden Betriebsrat ...

- Maßnahmen zum Abbau von Stress am Arbeitsplatz
- Mehr Personal als Ausgleich der Demografiefreistellungen der älteren KollegInnen
- Transparente und faire Umstufungsregeln für den Tarifbereich
-
-
-
-
-

Bitte ankreuzen / ausfüllen und zurücksenden, danke!

- **Wir** vertreten unsere Auffassung konsequent. Mauscheleien lehnen wir ab.
- **Wir** sagen unsere Meinung. Sei sie auch manchmal unbequem!
- **Wir** beraten Sie gerne und entscheiden gemeinsam mit Ihnen über den Weg.
- **Wir** knicken nicht ein, egal wer uns gegenüber sitzt.
- **Wir** wollen Zusammenarbeit „leben“, alle beteiligen: innerhalb des Betriebsrates, aber auch Sie, die Belegschaft.
- **Wir** teilen unser Wissen gerne und unterstützen keine geheimen Kränzchen.
- **Wir** wollen den Betriebsrat auch zukünftig einen.
- **Wir** haben vielfach Verantwortung übernommen und die Gremien kollegial geleitet.
- **Wir** werden in Gremien außerhalb von Wuppertal geschätzt: Im Gesamtbetriebsrat, Konzernbetriebsrat und im Aufsichtsrat.
- **Wir** leben den "Gewerkschaftskampfspruch": Nur GEMEINSAM sind wir stark.
- **Wir** wollen den Betriebsratsvorsitz auch weiterhin stellen.
- **Wir** haben dem Gremium in den letzten 4 Jahren wieder ein gutes Ansehen gegeben, und Streitereien nach außen beendet.
- **Wir** wollen mehr Vertrauen untereinander, keine Effekthascherei mit Veröffentlichungen „Guck mal wie toll wir sind“.
- **Wir** unterrichten Sie mit unserer Zeitung regelmäßig – nicht nur vor den Wahlen.
- Wenn uns das alles gelingt - und das setzen wir uns persönlich zum Ziel – dann sind wir sehr zuversicht-

Wir sind die Belegschaftsliste



lich, dass wir in 4 Jahren einen Betriebsrat in Persönlichkeitswahl wählen können.

- **Wir** müssen jetzt die Weichen stellen, für personelle Wechsel: einige der Betriebsräte werden in 4-5 Jahren in Rente sein oder gehen.
- **Wir** müssen und wollen unser KnowHow weitergeben und den Umbruch schaffen.

Vor uns liegen keine einfachen Zeiten.

SUPER BOWL ist nur ein Schlagwort, die Integration von Monsanto werden wir ebenfalls spüren. Nach 7 tollen Rekordjahren scheint ein wirtschaftlicher Dämpfer zu folgen. Das sind sicher normale Zyklen – aber bedürfen eines starken und konsequenten Gremiums.

Wir bieten uns dafür an.

Unterstützen sie die Belegschaftsliste und stimmen sie damit für die Garantie eines starken, geeinten Betriebsrates.

Deshalb:

- 1. Gehen Sie zur Wahl, nutzen sie ihre Stimme.**
- 2. Wählen sie Liste 3, die Belegschaftsliste.**

/// Liste 3 ///



Ralf Hochwald und Gabi Stallony, seit Jahren bei der Belegschaftsliste aktiv und seit kurzem im Ruhestand: "Auf die Belegschaftsliste ist Verlass - auch in schwierigen Zeiten. Konsequent, ehrlich, kompetent. Für alle."

Wo bleibt der Mut?

Seit Wochen mehren sich die Anfragen und Beschwerden über die zunehmende Anzahl und vor allem über die Inhalte der zu erledigenden Online-Trainings. Diese sogenannten WBT's (Web-based-trainings) gab es früher auch schon – die Aufforderungen wurden aber nicht nachverfolgt oder bei Nicht-Erledigung monatlich angemahnt. Zusätzlich sind die „Einladungen“, aber auch viele Trainings in Englisch – und nicht in deutscher Sprache. **Alles zusammen nervt.**

Nun gibt es sicher sinnvolle Trainings, die für einzelne Arbeitsbereiche auch ratsam sind. Und die wollen wir sicher nicht verteufeln. Regelmäßig verlangen wir als Arbeitnehmer eines deutschen Unternehmens, dass wir in unserer Sprache angesprochen werden – und notwendige Unterweisungen und Trainings in der Sprache der Beschäftigten angeboten werden.

Nur so lässt sich auch eine breite Akzeptanz erwarten.

Thematisch müssen die Trainings auch zur Aufgabenstellung passen.

Wenn, wie gerade passiert, Labo- ranten in der Forschung flächen- deckend zu einem Training zum Kartellrecht verdonnert werden, ist dies schlicht Blödsinn. Es kostete pro Mitarbeiter mehr als 30 Minuten, was verärgert und die KollegInnen von ihrer eigentlichen Arbeit abhält. Darauf angesprochene Vorgesetzte erkannten zwar die Nutzlosigkeit des Trainings für den Arbeitsbereich – gaben aber dennoch die Order, das Training zu absolvieren.

**Mut ist Gut -
... statt Nicken und Klicken...**

Seid doch endlich mal mutig, liebe Vorgesetzte, und erspart euren Beschäftigten sinnlose Trainings!

Auch hier scheint sich zu zeigen,

dass es manchen Führungskräften mehr darauf ankommt, nicht aufzu- fallen und ihren Vorgesetzten keinen Anlass für Fragen zu bieten.

Es könnte sich ja bei der Bewertung am Jahresende negativ auswir- ken....

Aber macht nicht gerade der Mut zur Entscheidung eine gute Führungskraft aus?

Wir finden, dass diese kleinen Bei- spiele erschreckend aufzeigen, wie weit wir von einer gesunden Führungsstruktur entfernt sind.

Wir bitten alle Beschäftigte dennoch, die Aufforderungen zu immer neuen Trainings mit ihren Vorgesetzten auf Sinnhaftigkeit zu diskutieren.

Und dort, wo Englisch nicht zur Stellenbeschreibung gehört und auch keine Englischkurse Standard sind, sollten Trainings in englischer Sprache verweigert werden (dürfen).

Sprechen Sie uns im Zweifelsfall an.



Ausbildung und Übernahme 2018

In diesem Jahr werden 20 Biologie- und 22 Chemielaboranten, 18 Chemikanten, 3 Tierpfleger eingestellt; zusätzlich 3 Elektroniker und 3 Industriemechaniker. Die Einstellungsgespräche laufen.

In der Starthilfe beginnen 12 Menschen mit dem Ziel, für einen Ausbildungs- platz qualifiziert zu werden.

Aus der Winterprüfung haben nicht alle Azubis den Sprung in eine Anstellung geschafft. Hier wurde deutlich, dass nicht allen klar war, sich für konkrete Stellen und für BayJob bewerben zu müssen. So wurden einzelne nicht mehr berücksichtigt. Für gesicherte Übernahmen sind gute Leistungen in den Vor- Ort-Abteilungen sehr wichtig.

Im Sommer werden Azubis ihre Prüfung machen: 17 Bio- und 19 Chemielaboranten, 11 Chemikanten und 3 Tierpfleger. Neben den ab 1.3.2018 möglichen Stellenbewerbungen empfehlen wir zusätzlich dringend die Bewerbung in BayJob.

Wir wünschen den Prüflingen alles Gute.

Belegschaftsliste im Video

In einem Kurzvideo stellen wir euch unsere Spitzenkandidaten **Michael Schmidt-Kiessling** und **Cornelia Streich** auf unserer Homepage vor.



www.belegschaftsliste.de
www.belegschaftsliste.org

/ Liste 3 /

Achtsamkeit
verlässlich
Anerkennung
Authentisch sein
Zusammen
Für einander eintreten
Vertrauen
Wertschätzung
Fairness
Teamplayer
Gute Arbeit belohnen
Für ALLE
Für DICH
Compliance
Respektvoll
offen
geradlinig
freundlich
Positiv sein
Miteinander reden
Meinungsvielfalt



Wir sind die Belegschaftsliste