

# KONTRASTMITTEL

Information von Betriebsratsmitgliedern der IG BCE

Oktober 2018 · 37. Jahrgang

Zu viele angstbesetzte Themen lähmen die Belegschaft

## Nicht alles in einen Topf werfen – für Klarheit sorgen und lernen!

*Dieser Tage ist es schwer, Ruhe zu bewahren. Noch schwerer ist es, sich ein klares Bild über die Situation unserer Firma zu verschaffen. Denn während der Aktienkurs Kapriolen schlug und die Belegschaft Vermutungen darüber anstellte, was wohl alles dazu beigetragen hat, versäumte es das Management leider, hier für Klärung zu sorgen.*

Denn neben der Akquisition der amerikanischen Biotechnologie-Saatgut-Firma und dem hervorragenden Tarifabschluss – welcher nur durch unsere starke Gewerkschaft und die Solidarität der Mitglieder zu Stande kommen konnte – haben unsere Kolleginnen und Kollegen vor allem Sorge um die Zukunft.

In den letzten Monaten beschäftigten uns noch zwei große Themen. Einerseits die ausgerufenen Sparmaßnahmen und andererseits die Angst, was wohl hinter dem Projekt Super Bowl steckt. Die Gerüchteküche brodelt. Auf den Gängen und in den Teeküchen hört man allenthalben Sätze wie „Wegen Monsanto müssen wir nun den Gürtel enger schnallen!“ oder „Die Pharma-Forschung wird wegen Monsanto abgebaut!“ Es regiert die Angst! Angst um unsere Arbeitsplätze! Und es ist daher auch völlig nachvollziehbar, dass bei den Halbwahrheiten und ungeklärten Rahmenbedingungen solche Gedanken entstehen.

Um die Szenerie etwas besser auszuleuchten, ist es nötig, sich den Themen unterschiedlich zu nähern. Ja, die Akquisition von Monsanto war ein sehr teurer Deal. Der teuerste Deal der Firmengeschichte. Da die Finanzierung aber nicht aus der

>>

### IN DIESER AUSGABE

- Aktueller Stand zu iPSE – Source to pay
- Anfängertag
- Kantinen und Cafes in Berlin
- Wahl der Schwerbehindertenvertretung
- Tarifverhandlungen 2018 – Ergebnisse
- Rückblick und Ausblick JAV-Wahl 2018
- Resturlaubsregelung



...da bin ich  
mir sicher!

## EDITORIAL



Liebe Kolleginnen  
und Kollegen,

*unser Leben ist komplex. Nicht nur in der Firma. Komplexität ist immer ein Umgang mit Unbestimmtheit. Wir versuchen dann, Unbestimmtheit zu vermindern und anstelle von fehlender Information Wissen herzustellen. Jeder nutzt dafür einen anderen Weg. Einfachste Art ist das Ausblenden – wir bleiben gern bei alten Mustern. Oder wir versuchen Komplexität rational zu erfassen und zu verstehen. Was uns aber schnell an die Grenze des Verständnisses bringt. Oder wir versuchen uns auf einzelne Faktoren zu konzentrieren und zu vereinfachen.*

*Die Gemengelage, der wir uns gerade gegenübersehen, ist ein komplexes Bild aus Monsanto, dem drohenden Projekt Super Bowl und aktuellen Sparmaßnahmen. Und schnell kann man den Eindruck gewinnen, eins hängt ganz logisch mit dem anderen zusammen. Aber alles in einen Topf zu werfen, alles mit allem zu verknüpfen, hilft hier nicht! Vereinfachung ist gefragt. Konzentration ist gefragt – auf die wesentlichen Dinge. Auf unsere Arbeit. Vereinfachen hilft. Monsanto ist Monsanto und hat nichts mit den Sparmaßnahmen zu tun. Und die haben auch nichts mit Super Bowl zu tun. Und Super Bowl hat nichts mit Monsanto zu tun. Schön wäre es, wenn der Arbeitgeber dies zum Anlass genommen hätte, den Nebel der Komplexität zu lüften.*

*Konzentrieren wir uns daher auf die wesentlichen Dinge des Lebens – auf unsere Familien und die Arbeit, die vor uns liegt.*

Robert Gundlach

Betriebsratsvorsitzender Berlin, Bayer AG

>>

Portokasse erfolgt, sondern über Banken läuft, steht der Kauf wie bei jedem Kreditgeschäft auf einem soliden Finanzplan. Aufgrund der Konsolidierungsbestrebungen im Agrarmarkt war die Entscheidung zur Akquisition aus wirtschaftlicher Sicht verständlich. Dies wurde auch durch das Votum der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat deutlich. Nicht zulässig ist aber die Begründung, dass deswegen ab sofort gespart werden muss.

Der Projektleiter von Super Bowl, Dr. Jörg Möller, erläutert dazu, dass in der Division Pharma nicht alles ganz rund läuft und erklärt, dass:

- wir eine nachhaltige, wertschöpfende Pipeline mit innovativen Produkten liefern müssen
- und ein offenes und spannendes Umfeld schaffen, sowie eine Kultur der Inspiration und wissenschaftlichen Exzellenz, welche die Eigenständigkeit, die Zusammenarbeit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter fördert und auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut

Nach meinem Verständnis waren dies auch die Schwerpunkte der vergangenen 13 Jahre. Diese haben aber offensichtlich nicht die gewünschten Ergebnisse erzielt.

Ich bin davon überzeugt, dass es an der Zeit ist, Fehler der Vergangenheit einzugestehen, denn die Belegschaft hat geliefert, was man von ihr verlangt hat. Daher wird jetzt erkennbar, dass Managementfehler gemacht worden sind! Aber wer soll das nun ausbaden? Diese Frage schwirrt seit Monaten in vielen Köpfen herum und das Projekt Super Bowl verursacht sehr große Unsicherheit.

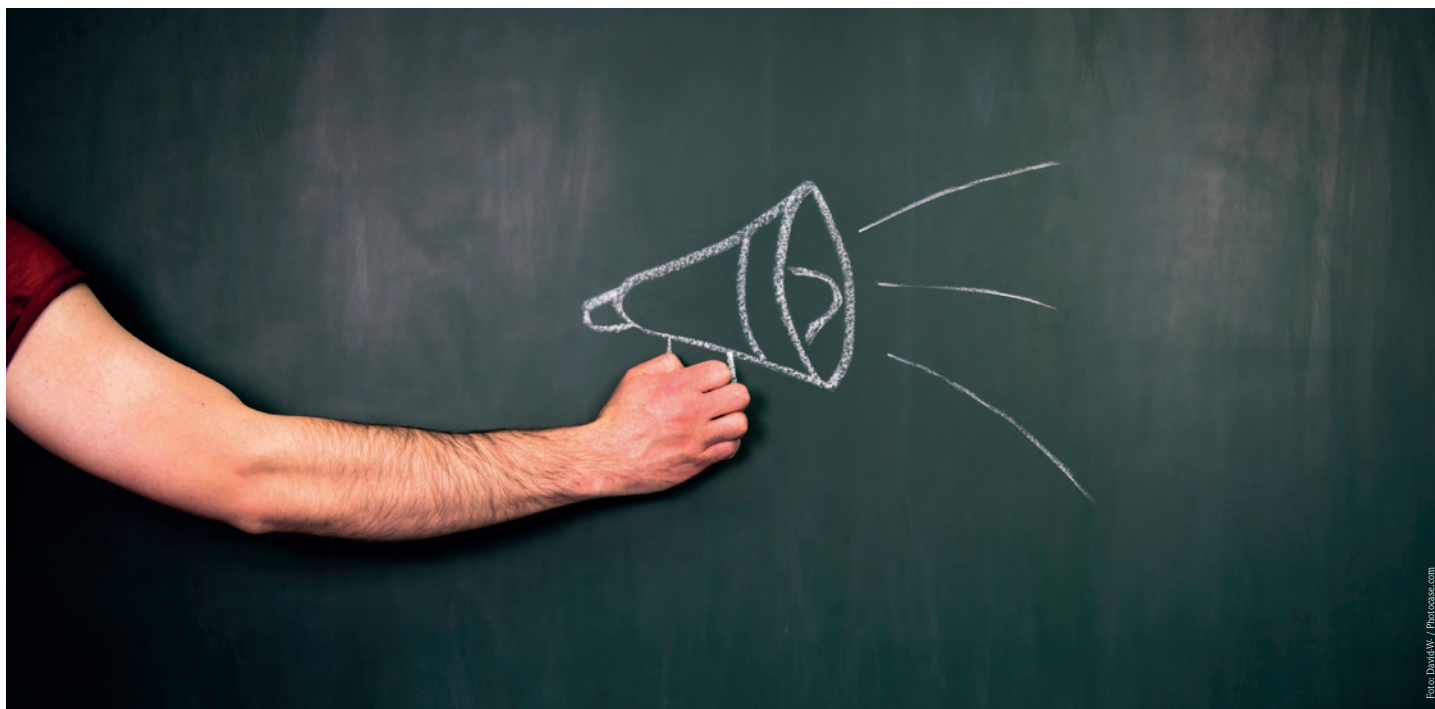
Was Super Bowl im Einzelnen bringen wird, ist leider immer noch nicht klar. Was wir aber in Zeiten großer Umwälzungen am dringendsten brauchen, ist Sicherheit! Sicherheit für unsere Arbeitsplätze! Und Sicherheit, dass die Verantwortlichen auch aus den Fehlern lernen wollen und werden!

Ich fordere das Management energisch auf, endlich Transparenz zu schaffen! Lassen Sie die Belegschaft nicht im Dunkeln! Und lassen Sie nicht andere für die Managementfehler der letzten Jahre büßen!



Andrea Sacher, Betriebsrätin,  
☎ 192402





## Aktueller Stand zu iPSE – Source-to-pay (S2P)

### Reise nach Danzig – 2. Akt

*Auf der letzten Betriebsversammlung habe ich die sehr unglückliche Kommunikation seitens HR und den Vorgesetzten an die betroffenen KollegInnen kritisiert. Es wurde kein Dialog geführt, welche Ideen oder auch Wünsche ihrerseits bestehen und welche Ideen zu alternativen nachhaltigen Tätigkeiten die Vorgesetzten haben.*

Es wurden lediglich Bewerbungstrainings angeboten und Hinweise nach dem Motto gegeben: „bewerbt euch bitte innerhalb von Bayer oder auch extern“. So wurden völlig falsche Signale gesetzt und das Pferd von hinten aufgezäumt.

Die Personalverantwortlichen haben die Kritik aufgenommen und sind auf den Betriebsrat zugegangen, um über geeignete Maßnahmen zu beraten. Es wurden arbeitgeberseitige Informationsveranstaltungen in Berlin angeboten, die auch gut genutzt wurden. Im Austausch mit den KollegInnen haben die HR-Businesspartner aufgenommen, wo der Schuh drückt. Dazu gehört, dass der geplante Austausch der Vorgesetzten mit den betroffenen KollegInnen verbesserungswürdig ist.

Zukünftig sollen unsere KollegInnen besser und transparenter über ihre Vorgesetzten informiert werden und es soll ein Dialog mit dem Ziel entstehen, für jeden eine individuelle Lösung zu finden.

Nun schien alles gut! Aber dem ist leider nicht so. Niemand ist aktuell auf einem neuen Arbeitsplatz, aber Aufgaben werden bereits nach Danzig trans-

feriert, ohne eine ordentliche Information, welche Auswirkungen dies auf die betroffenen KollegInnen hat. Im Zuge des Abschlusses der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des iPSE2020-Projekts war eine Klausel vereinbart worden, die dies zwar als Notlösung vorsieht, aber bei einem Projekt, welches sich in mehreren Wellen bis 2020 hinzieht diese Notlösung als erstes zu verwenden, kann nicht im Sinne der Projektverantwortlichen sein.

Wie mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, wird wie folgt vorgegangen:

Im Vorfeld ist jede Aufgabenveränderung der KollegInnen in S2P auf ihren originären Arbeitsplätzen oder der Wechsel auf einen neuen nachhaltigen Arbeitsplatz mit dem Standort-BR zu beraten und abzustimmen.

Weiterhin setzen wir uns für die Kolleginnen und Kollegen ein und erwarten nun, dass die BS-Verantwortlichen die vereinbarte Vorgehensweise leben und auch die Umsetzung durch die Führungskräfte sicherstellen.



Ingo Matzky, Betriebsrat,  
☎ 192834



## Start der neuen Auszubildenden und Dualen Studenten

# Wir begrüßen unsere Zukunft!

*In diesem September/Oktober starteten wieder 74 Auszubildende sowie 15 Duale Studenten ihre Ausbildung.*

Seit 7 Jahren begleite ich diesen Prozess nun schon als Arbeitnehmervertreter, auch ehrenamtlich als IG BCE Mitglied. Denn neben der Begrüßung mit der Ausbildung ist eines der wichtigsten Anliegen, die Information über die Mitbestimmungsrechte, Arbeitnehmervertretungen sowie die Rechte und Pflichten der neuen KollegInnen zu vermitteln. Zum ersten Mal veranstaltete die JAV mit den neuen Azubis ein gemeinsames Begrüßungsgrillen mit der IG BCE als Gastgeber. In Folge gab es noch gemeinsame Informationsnachmittage sowie eine gemeinsame Fahrt ins Bildungszentrum der IG BCE. Hier konnten sie sich über das Seminarangebot der IG BCE Jugend informieren und den Wert der Sozialpartnerschaft bei Bayer erfahren. Das hohe Niveau ist ein Ergebnis der Zusammenarbeit von Auszubildenden, Ausbildung, des Betriebsrates und der JAV.

Unsere Auszubildenden und Dualen Studenten machen heutzutage eine sehr gute Ausbildung – fair vergütet, gleichberechtigt mit den Grundleistungen der Tarifverträge der chemischen Industrie sowie mit sehr guten Ausbildern. Dies sichert auch unsere Wirtschaft – mit Fachkräften von morgen, ausgebildet in eigener Hand durch erfahrene Vor-Ort-Ausbilder.

Dass wir angesichts von unruhigen Zeiten die Ausbildungszahlen nicht runterschrauben, hat vor allem mit unseren Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu tun. Es wäre das falsche Signal, angesichts der aktuellen Demografie im Unternehmen und der steigenden Arbeitslast. Zu was dies führt, sieht man gut im Rheinland, wo sich die Unternehmen die Auslerner gegenseitig abwerben. Auch die deutlich höhere Steigerung der Ausbildungsvergütung zeigt den Kampf der Arbeitgeber um die guten Schulabgänger für die Ausbildung.

Da wirkt es bei einigen KollegInnen weiterhin befremdlich, dass in Berlin die meist gute Übernahmequote durch eine hohe Quote an Befristungen entzaubert wird. Dass die Motivation der jungen KollegInnen dabei auch auf der Strecke bleiben kann, ist ein unschöner Nebeneffekt.

Doch dies sollte ein positiver Artikel sein, über eine gute Zukunft. Und so möchte ich hier auf ein Projekt der Ausbildung aufmerksam machen, welches vor allem dem Engagement von Eva Witzgall, stellv. Ausbildungsleitern, zu verdanken ist. Es geht um die Integration von geflüchteten jungen Menschen in die duale Ausbildung. So konnten sich einige Geflüchtete, unter anderem aus dem Vorläuferprogramm „Integration Now“, erfolgreich für einen Ausbildungsplatz im Bereich Kauffrau/-mann für Büromanagement sowie der Pharmakanten- und Technikausbildung qualifizieren. Sie werden zusätzlich zu dem schon bestehenden Kontingent ausgebildet und laufen zum Großteil parallel mit den regulären Azubis mit. Das dies nicht immer leicht ist und einiges an Zusatzleistung benötigt, ist klar. Es ist jedoch der richtige Weg und ein wichtiges Zeichen – nicht Ausgrenzung und Diskriminierung sind der Schlüssel zur Bewältigung der Folgen der aktuellen Zuwanderung, sondern Optimismus, Integration und Chancen. Bayer und die Ausbildung in Berlin leisten ihren Beitrag – lasst uns mithelfen!



Gerald Hänel, Betriebsrat,  
☎ 196443





## Kantinen und Cafés in Berlin

# Essen Sie schon oder warten Sie noch ...

*Der Magen knurrt, denn Sie haben früh angefangen zu arbeiten und es überkommt Sie der Wunsch nach etwas Warmem oder einem Salat. Aber siehe da, die Kantine hat noch zu. Jeden Tag stehen KollegInnen vor der Kantine im S100 und warten händeringend, dass geöffnet wird. Diese Situation und die volle Kantine um 12 Uhr hat auch BayGast erkannt und ist mit dem Wunsch einer Änderung auf den BR-Ausschuss „Soziales“ zugegangen.*

Das Ergebnis: Die Kantine im S100 öffnet nun um 11.30 Uhr, um den frühen Magen zu sättigen und die Platzsituation ab 12 Uhr zu entschärfen. Dafür schließt die Kantine bei der Ausgabe des Essens bereits um 13.50 Uhr. Auswertungen haben gezeigt, dass im Durchschnitt nur noch 11 KollegInnen so spät essen gehen. Damit haben unsere BayGast- KollegInnen mehr Zeit zum Abräumen und es wird nicht schon während der Ausgabezeit weggeräumt und das Essen kann in Ruhe eingenommen werden. Diese Änderungen werden für 6 Monate ab dem 1. Oktober 2018 getestet.

Gleichzeitig werden auch die Öffnungszeiten der anderen BayGast-Einrichtungen angepasst, d.h. der Shop im M067 und das Life-Café schließen um 14.30 Uhr – Ausnahme bleibt der Shop im S101, der testweise bis 21.12.2018 erst um 17 Uhr schließt.

Es gibt aber noch eine Änderung und diese betrifft den Preis für das Stammessen. Wie Ihr sicher schon am eigenen Leib erfahren habt, ist die Preissteigerung für Lebensmittel nicht ohne. Dies merkt auch BayGast und wir konnten den Wunsch nach einer Preiserhöhung in Verhandlungen auf ein Mindestmaß begrenzen. Die neue Regelung sieht vor:

- Neben der bisherigen Komponentensystematik können auch Aufläufe, Pasta- und Pfannen-Gerichte als vollständiges Stammessen-Gericht angeboten werden. Anstelle einer Gemüsebeilage ist auch das Angebot eines Beilagensalates möglich.
- Das „Stammessen+“ entfällt.
- Die Kantina-Bowl-Gerichte können neben einem klassischen Eintopf auch aus einer Gemüse- oder Salat-Bowl bestehen.

Ab 15.10.2018 kostet das Stammessen dann 3,99 €. Das Ganze wird bis zum 30.6.2019 getestet und dann bewertet, wie es weitergeht.

Wir hoffen, für euch einen guten Kompromiss gefunden zu haben und haben noch eine Bitte:

Bitte meldet euch bei uns, dem Ausschuss Soziales oder direkt bei BayGast, wenn Ihr Wünsche oder Verbesserungsvorschläge habt. Wir werden versuchen, diese umzusetzen.



Torsten Muselmann,  
Betriebsrat, ☎ 17793



## Wahl der Schwerbehindertenvertretung

# Einsatz mit Herzblut

*Vom 29. Oktober bis 19. November sind alle schwerbehinderten und gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen aufgerufen, ihre Schwerbehindertenvertretung (= Vertrauensperson) und sieben Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu wählen.*

*Silvia Loeser-Stanczus ist Schwerbehindertenvertreterin bei Bayer in Berlin. KONTRASTMITTEL hat sie zum Interview getroffen.*

*Liebe Silvia, was braucht es, um die Arbeit in der Schwerbehindertenvertretung gut zu machen?*

Erfahrung, Einfühlungsvermögen und das nötige Fingerspitzengefühl. Du musst die Gesetze kennen, die Paragraphen im Kopf haben. Nur so kannst Du jeder Kollegin, jedem Kollegen wirklich helfen. Schwerbehindertenvertretung ist ganz viel intensive Arbeit am Einzelfall. Das kann ich gar nicht alles alleine machen. Meine Stellvertreterin Daniela Storch hat sich seit Jahren in die Antragstellung auf Schwerbehinderung und Gleichstellung eingearbeitet. Wir sind extrem erfolgreich in der Bewilligungsquote. Das geht nur durch Einsatz mit Herzblut.

*Was sind die härtesten Nüsse, die ihr knacken müsst?*

Auf Einzelschicksale bezogen gehört dazu sicherlich, Kündigungen von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu verhindern. Wir setzen dann alles in Bewegung, um mit dem Unternehmen eine Lösung zu finden, zum Beispiel einen anderen Arbeitsplatz. Im größeren Zusammenhang betrachtet geht es

darum, die Inklusion voran zu treiben, in Gremien die richtigen Weichen zu stellen, auch klar zu machen, dass schwerbehindert oder gleichgestellt nicht gleich leistungsgemindert ist.

*Du schlägst sieben Stellvertreterinnen und Stellvertreter vor. Warum empfiehlst du gerade diese?*

Ich habe intensive Gespräche geführt. Mir ist wichtig, ihr Herzblut für dieses Mandat zu spüren. Junge Leute wie Torsten Leithaus sind dabei, die jetzt langfristig Erfahrungen aufbauen können. Es sind alle Fachrichtungen vertreten, auch das ist wichtig, denn für Anträge und Widersprüche musst Du eine genaue Kenntnis der Berufe haben. Mit den vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten sehe ich die Schwerbehindertenvertretung gut aufgestellt.

Das vollständige Interview mit Silvia Loeser-Stanczus finden Sie im Intranet. Dort stellt die Schwerbehindertenvertretung zudem viele Informationen rund um ihre Arbeit bereit:

Intranetseiten Standort Berlin

> Für Sie vor Ort

> Arbeitnehmervertretung

> Schwerbehindertenvertretung

## INFO

### Qualität in der Betreuung ist das A und O

„Inklusion ist eine Herausforderung. Schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen sollen ohne Benachteiligung am Arbeitsleben teilnehmen können – das gelingt am besten mit gemeinsamen Kräften. Mit Silvia Loeser-Stanczus haben wir eine äußerst erfahrene und kompetente Schwerbehindertenvertreterin. Das ist über die Grenzen von Berlin hinaus bekannt. Beratungsqualität und Empathie sind hier in unvergleichlicher Weise gepaart. Verbunden mit dem Rat, auf Bewährtes zu setzen, rufe ich alle Wahlbeteiligten auf, sich mit klugen Entscheidungen an der Wahl zur Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen.“

*Robert Gundlach*



## ROLF'S ECKE

Rolf Erler, Bezirksleiter der IG BCE,  
Bezirk Berlin-Mark Brandenburg

### Tarifverhandlungen 2018

## Gefordert – Gerungen – Geliefert!

*Mit dieser Überschrift könnte man die Stadien einer Tarifrunde generell beschreiben. In der Tarifrunde 2018 muss man das Ringen und das Liefern jedoch besonders hervorheben!*

Der dritte Punkt der Tarifforderung zum Themenkomplex der Herausforderungen bezüglich veränderter Arbeitswelten und deren Vereinbarkeit mit der Familie beanspruchte den Großteil der Verhandlungen auf Bundesebene. Klingt das Thema für Nichteingeweihte noch nebulös und unverbindlich, stecken für uns Gewerkschafter der IG BCE konkrete Vorstellungen dahinter. Für den Arbeitgeberverband und dessen Vertreter waren dies zunächst Nebelgeister, die die Sorgen verursachten, es ginge um pauschale Arbeitszeitverkürzung. Arbeitspakete würden so nicht mehr zu bewältigen sein, Fachkräfte fehlten schon heute. Doch der Nebel sollte sich lichten und böse Geister waren nicht da!

In einem zähen Ringen gelang es uns zunächst, unsere Vorstellungen zu verdeutlichen und Verständnis zu gewinnen. Im weiteren Verlauf trafen wir Absprachen zur „Roadmap Arbeit 4.0“. Die Arbeitgeberseite gestand uns zu, dass wir nur mit starker Tarifbindung und beidseitiger Wertschätzung gemeinsam zu Lösungen kommen können, die Belastungen für die Beschäftigten in Grenzen halten. Lösungen, die Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglichen und die Chemie attraktiver machen. Lösungen, die flexibel aber ohne pauschale Erhöhung der Wochenarbeitszeit eine schlagkräftige und qualifizierte Belegschaft in ausreichender Stärke bei fairer Bezahlung garantieren.

Diese Einigung ist, wenn auch bis zur Runde 2019 noch viel formuliert werden muss, wieder einmal in höchstem Maße innovativ in der deutschen Tariflandschaft! Zudem gibt es einen Reallohnzuwachs in der Tabelle für alle Beschäftigten, insbesondere für die Azubis. 3,6% mehr ab November und in Summe 280€ Einmalzahlung für September und Oktober! Mit +9% bzw. +6% bleiben wir auch beim Ausbildungsentgelt attraktiv, hier gibt es 80€ einmalig!

Das Urlaubsgeld steigt auf 1200€ (Vollzeit, sonst anteilig) und 700€ für Azubis. Der 95%-Einstellungssatz für unbefristet übernommene Auslerner ist ab November endlich Geschichte und wir haben hier für mehr Fairness gesorgt. An Arbeitstagen (max. zwei) vor Prüfungen ist bezahlt freizustellen! Wenn das keine Gründe sind, Mitglied der IG BCE zu werden? Alles andere ist Ausruhen auf den Lorbeeren derer, die durch ihre Beiträge solche Abschlüsse erst ermöglichen! Sozialpartnerschaft geht nur mit zwei starken Partnern!



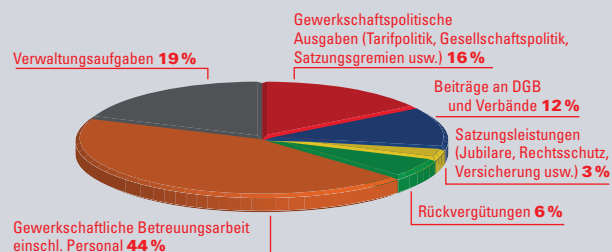
Ingo Möller, Betriebsrat, Mitglied der Bundestarifkommission, ☎ 192535

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG BCE hat einen tollen Tarifabschluss für Sie erreicht und darum ist sie es auch wert, viel mehr Mitglieder zu haben! Gemeinschaft macht stark – **werden Sie Mitglied**, sofern Sie es nicht schon sind!

Ein dickes Dankeschön geht an unsere Mitglieder, denn ohne sie gäbe es weder einen Tarifvertrag noch diesen Tarifabschluss.. Dankeschön sage ich auch an die vielen Unterstützer/innen unserer Tarifaktionen!

**Vielen von Ihnen werden sich sicher fragen: „Was macht die IG BCE eigentlich mit den Mitgliedsbeiträgen?“**



Die Mitglieder der IG BCE zahlen einen Beitrag. Damit haben sie einen Anspruch auf die Leistungen der IG BCE. Dieser Beitrag beträgt laut Satzung ca. 1% des durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommens. Mit diesem Beitrag sichern die Mitglieder die wirtschaftliche Grundlage der IG BCE und damit auch ihre politische Durchsetzungskraft. Jederzeit kann der Beitrag der persönlichen Lebenssituation angepasst werden. Mitgliedsbeiträge können auch als Werbungskosten steuerlich geltend gemacht werden.

Jedes Mitglied stärkt die Solidargemeinschaft der Gewerkschaft und kann die Bildungsangebote der IG BCE zur persönlichen Weiterbildung nutzen, über die Bonusagentur bei anderen Firmen Vorteil erhalten und profitiert vom Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht. Bei Ärger im Nebenjob oder Stress mit den Sozialversicherungsträgern, z. B. bei Konflikten mit der Kranken- oder Rentenversicherung, bei Anerkennung von Schwerbehinderungen oder Auseinandersetzungen um Pflegestufen könnten wir helfen.

Bei Fragen dazu und für mehr Infos melden Sie sich einfach bei uns!

Bezirk Berlin-Mark Brandenburg,  
Inselstr. 6, 10179 Berlin, ☎ 030-3086800,  
bezirk.berlin@igbce.de





## DIE SPRITZE

ist wie immer gut gefüllt, damit  
der Betrachter besser sieht ...

## Lieber selber kochen!

Müde und hungrig komme ich von der Arbeit. Die Küche sieht nicht so einladend aus. Außerdem habe ich nicht wirklich Lust, zu kochen. Ich checke die Alternativen. Klar – geht doch easy: Handy zücken, eine Lieferdienst-App aufrufen und nach spätestens einer Minute habe ich eine Pizza geordert. Bis ich aber mein heiß ersehntes Abendessen in den Händen halte, widme ich mich der Küche. Und siehe da – in kürzester Zeit ist alles wieder schön und ich langweile mich nun schon fast, da mein Essen noch nicht da ist. Ein ungeahntes Zeitfenster hat sich gerade geöffnet, ich könnte mir ja vielleicht doch etwas Schönes kochen, Zeit habe ich ja nun. Aber nein, die Pizza ist ja wahrscheinlich schon unterwegs.

Genau wie ich stellen sich Unternehmen heute auch oft die Frage, mache ich es selbst oder kaufe ich mir Dinge von außen? Erwartung dabei ist, ich lasse Inhalte, die nicht meinem Kerngebiet entsprechen oder für die ich investieren müsste, lieber von außen machen. Das heißt dann „Make or buy“ – (selbst) machen oder einkaufen. Dann habe ich mehr Zeit für andere Sachen. Aber billiger ist es draußen nicht. Und die Hoffnung, dass es auch besser oder wenigstens gleich gut ist, wie die interne Bearbeitung, stirbt bekanntlich zuletzt. In der Realität werden aber Termine häufig nicht eingehalten und es muss meist noch viel nachgebessert werden.

Die Pizza kam dann irgendwann, und ich habe mit einem Gutschein sogar noch etwas gespart. Allerdings hatte ich die Zutaten für eine eigene Pizza auch zu Hause. Zufrieden lehne ich mich zurück, um mein Abendessen nach einem anstrengenden Tag zu genießen. Ich weiß, über Geschmack lässt sich nicht streiten und die Pizza war okay. Aber eben nur ok! Sie war nicht mal mehr heiß. Und es fehlten die Peperoni. Und wenn ich es genau betrachte, schmeckt die eigene Pizza doch besser, denn sie ist nicht so fettig und meine Lieblingszutaten muss ich auch nicht suchen. Am Ende bin ich zwar satt aber auch etwas deprimiert, weil sich meine Vorfreude nicht bestätigt hat.

Mal unter uns – ich verlasse mich lieber auf die Dinge, die ich kann. Auf Fakten und Erfahrungen, die ich habe. Und auf mein Wissen, etwas selbst zu können. Also entweder das nächste Mal essen gehen und das nette Restaurant an der Ecke unterstützen oder eben – selber kochen oder machen! In diesem Sinne wünsche ich Guten Appetit!



## TERMINE

**13. Dezember 2018**  
Betriebsversammlung

**21. März 2019**  
Betriebsversammlung







**JAV-Wahl 2018**

## **Rückblick und Ausblick**

Zwei Jahre – was ne lange Zeit! Nein, mal im Ernst, eigentlich sind zwei Jahre verdammt schnell vergangen. 2016 wurden wir, die JAV der Bayer AG Berlin, gewählt und schwups, schon ist es wieder an der Zeit, dass andere engagierte Azubis an unsere Stelle treten. Nicht mal mehr 2 Monate sind es noch, bis die Neuwahlen im November anstehen! Die Zeit bis hier hin war aufregend, spannend und wahnsinnig intensiv.

Mit dem Ziel, die Ausbildungsqualität am Standort Berlin zu erhalten oder sogar noch zu verbessern, haben wir uns vielen Herausforderungen gestellt und Hürden erfolgreich gemeistert. Immer unter dem Motto #wirfüreuch waren wir für die Azubis und ihre Anliegen erreichbar, denn auch das zählt in unseren Aufgabenbereich als Jugend- und Ausbildungsvertreter. In den 2 Jahren sind wir zu einem tollen Team zusammengewachsen, dass von den verschiedenen Stärken der Einzelnen profitierte.

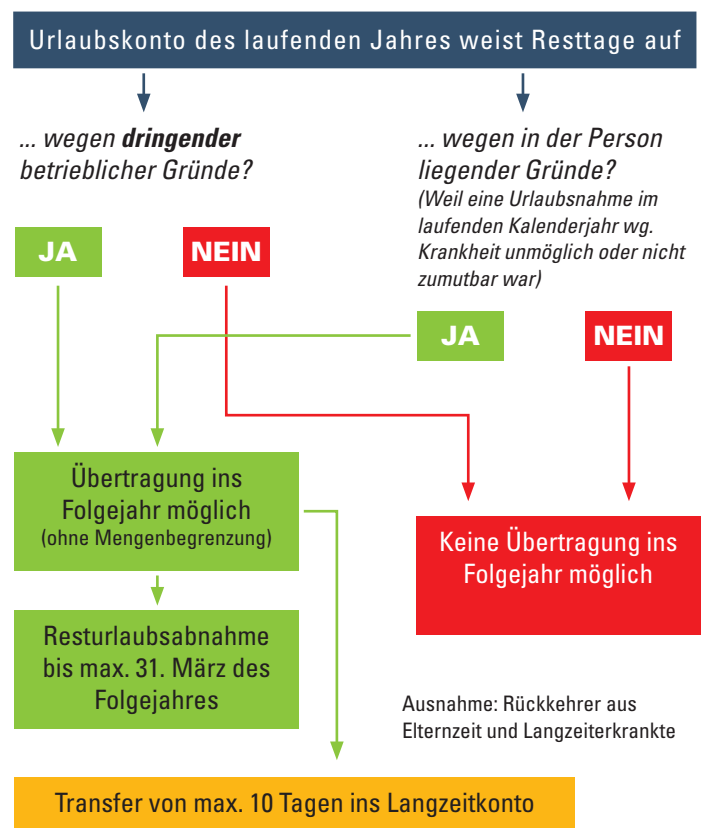
Doch leider können viele von uns aus beruflichen Gründen oder altersbedingt nicht ein weiteres Mal kandidieren. Denjenigen von uns, die sich nochmal zur Wahl aufstellen lassen, drücken wir die Daumen und wir wünschen uns viele neue ebenso motivierte Kandidaten und Neu-JAVis!

*Eure JAV*



## Resturlaub – So geht's!

Urlaub dient der Erholung! 30 Tage sichert uns unser Tarifvertrag zu. Und die sollten auch in dem jeweiligen Jahr genommen werden, denn das Kalenderjahr ist gleichzeitig das Urlaubsjahr. Aber was ist Resturlaub? Dazu gibt das Schaubild Antwort.



Schon jetzt sollte für das Jahr 2019 der Urlaub verplant werden – und ebenfalls für 30 Tage!