



Belegschaftsinfo

Nr. 241 - Oktober 2018

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

"Super Bowl" - wie ein Damoklesschwert



Es bleibt unbefriedigend und zäh: Endgültige Entscheidungen lassen auf sich warten. R&D- Leiter Dr. Möller sagte nichts Neues auf der Betriebsversammlung.

Gespräche schwierig

Die Gespräche zwischen Betriebsräten und Unternehmensvertretern gestalten sich ebenfalls mühselig. Das Drängen der Betriebsräte auf konkrete Zahlen und Fakten hat noch nicht zu einem klaren Bild geführt, dass die möglichen konkreten Auswirkungen auf die Veränderungen in den Bereichen beschreibt.

Allerdings lassen die bislang dargestellten Ideen nichts Gutes für die Beschäftigten in Berlin und Wuppertal ahnen: Herr Möller präsentiert uns jedes Mal aufs Neue seine

Vorstellungen, dass wir nicht mehr alles selber machen sollen.

"Heilsbringer" nur in Amerika?

Er glaubt mit einer Verlagerung von einzelnen Forschungsaktivitäten in die USA sei die Erfolgswahrscheinlichkeit garantiert.

Das gibt uns kein gutes Gefühl für die heutigen Beschäftigten. Es zeigt aber auch in erschreckender Weise, dass die Wertschätzung in die Zukunftsfähigkeit unserer Forschungsbeschäftigten seitens der Führung sehr gering ist. Traurig. Denn mit wenigen Ausnahmen „regieren“ heute dieselben Manager den Forschungs- und Entwicklungsbereich. Diese Mannschaft hat auch die Weichen für die heutige Lage gestellt – und nun sollen die Beschäftigten die Suppe auslöffeln?

Glück ist ein wesentlicher Faktor in der Forschung. Glück ist nicht programmierbar, auch nicht in Amerika oder sonst wo auf der Welt!

Richtig ist, dass wir mit den richtigen Bedingungen und Entscheidungen die „Glückswahrscheinlichkeit“ fördern können. Veränderungen sind schon immer ein Bestandteil der Forschung.

Das neue Forschungs- und Entwicklungskonzept muss vom Vorstand und Aufsichtsrat noch beschlossen werden. Deshalb erwarten wir eine endgültige Entscheidung erst Ende November.

Wir erwarten, dass die Belegschaften dann unverzüglich über die Entscheidung und mögliche Auswirkungen informiert werden.

Rufbereitschaft und UAE

Seit Wochen versuchen wir als Betriebsrat mit Vertretern von HR eine Verbesserung der Regelungen zu Rufbereitschaft und unvorhergesehenen Arbeitseinsätzen (UAE) zu verhandeln. Nun wurde ein mühselig gefundener Termin erneut verschoben, um Herrn Klotzki die Teilnahme zu ermöglichen. Anfang November werden die Gespräche fortgesetzt.

Freiwillige Bereitschaften ordentlich ausgleichen - Wertschätzung gefragt!

Wenn es dazu führt, dass wir die Bedürfnisse der Beschäftigten und des Bereiches schneller überein bekommen, soll es uns recht sein. Wenn es uns nicht gelingt, zeitgemäße Vergütungen für besondere Einsätze zu regeln, wird die Bereit-

schaft der Kollegen weiter sinken, für Rufbereitschaften „freiwillig“ zur Verfügung zu stehen. Dabei sind diese Arbeitseinsätze außerhalb der Normalarbeitszeit extrem wichtig und effizient. Störungen werden in der Regel rund um die Uhr in kürzester Zeit behoben.

Dies schafft kein anderer Dienstleister: weder in der Zeit, noch mit dieser Qualität und Präzision. Dennoch ist die Belastung der Beschäftigten bei allem Einsatzwillen enorm. Und dies liegt an veralteten und nicht angepassten Regeln.

Es wäre also notwendig wie wünschenswert, wenn die gesundheitlichen Belastungen dem erklärten Unternehmensziel für Gesundheitsprävention und mehr Wertschätzung angepasst würden.



Tariferhöhung um 3,6 %

Tarifentgelte (erhöht um 3.6 % für 13 Monate)
ab dem 1. Okt. 2018 bis 30. Okt 2019

In Euro:

Alle Angaben sind ohne Gewähr

Entgeltgruppen		Tarifentgelt Anfangssatz	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	6 Jahre
E 1		2659				
E 2		2815				
E 3		2886				
E 4		2968				
E 5		3042		3117		3194
E 6		3115	3302		3458	3614
E 7		3211	3403		3596	3789
E 8		3301	3499		3730	3961
	K	3342	3659		4020	4517
E 9	T	3391	3712		4078	4582
	M	3391	3712		4078	4582
	K	3757	4103		4498	4943
E 10	T	3827	4179		4582	5035
	M	3827	4179		4582	5035
	K	4192	4568		4890	5374
E 11	T	4279	4663		4991	5486
	M	4234	4614		4940	5429
	K	4527	4934		5341	5805
E 12	T	4630	5045		5461	5935
	M	4536	4943		5350	5815
	K	6231				
E 13	T	6385				
	M	6198				

Ein guter Abschluss.
Da dürfen wir die IGBCE auch mal loben.

Der Tarifvertrag wurde am 20. September für 15 Monate abgeschlossen und gilt seit dem 1. August 2018. Für die Monate August und September gibt es einen **Festbetrag** mit dem Monatsentgelt Oktober in Höhe von **280 Euro** (Teilzeitbeschäftigte anteilig, Auszubildende 80 Euro).

Die neuen Monatstarife gelten erst ab dem 1.10.2018.

Das **Urlaubsgeld** wird ab 2019 auf 1200 Euro/Vollzeit (für Auszubildende 700 Euro und für Vollkonti-Schichtler bis zu 1320 Euro) angehoben.

Die Auszubildenden erhalten bei Übernahme und Langzeitarbeitslose bei Einstellung künftig **100 % Tarifentgelt** (Wegfall der 90% bzw. 95% Bezahlung im 1. Jahr).

Noch nicht umgesetzt wurde der Gedanke einer Wahlmöglichkeit zwischen Entgelterhöhung und mehr Freizeit (Zeit statt Geld). Dies soll im Rahmen sogenannter „Roadmap 4.0“- Gespräche zu Auswirkungen der Digitalisierung folgen.

Auch die **Ausbildungsvergütungen** sind angehoben, die neuen Summen gelten ebenfalls ab dem 1.10.2018 bis zum 31.10.2019.

1. Ausbildungsjahr	1027
2. Ausbildungsjahr	1121
3. Ausbildungsjahr	1184
4. Ausbildungsjahr	1265

Wir sind
die Belegschaftsliste 

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
Detlef Helmes	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Petra Löwe,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Anna Lämmerzahl	PH-D-TAGM-PMGM-PM Gen.Med.	Geb. 402	Tel. 5785
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), Betriebsrat	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

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

Langzeitkonto „BayZeit“

Mehr Zeit für die Familie, eine Fortbildung oder ein früherer Ruhestand: Mit dem Langzeitkonto „BayZeit“ bietet Bayer allen Mitarbeitern in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis eine attraktive Möglichkeit, sowohl Zeit- als auch Entgeltkomponenten als Bruttoentgeltguthaben anzusparen und damit eine Freistellung zu finanzieren.

Als Mitarbeiter stellt sich zunächst die Frage:

- Was will ich für meine Zukunft?
- Kann und will ich auf Geld verzichten?
- Will ich mehr Freizeit? Diese Frage kann sich auf unterschiedliche Lebensabschnitte beziehen.
- Benötige ich mehr Zeit für eine Qualifizierung?
- Habe ich zu pflegende Angehörige (Großeltern oder Eltern, eigener Partner oder Kind)?
- Möchte ich früher aus dem Arbeitsleben austreten (4-Tage-Woche, 3-Tage-Woche oder komplette Freistellung vor der Rente)?



All diese sind Möglichkeiten, die das Langzeitkonto (LZK) ermöglichen kann. Ein Einstieg ist jederzeit möglich.

Die Unterlagen mit den Informationen zum Langzeitkonto sind sehr komplex. Bei konkreten Fällen, wenn es dann um Details geht, empfiehlt es sich Kontakt mit uns aufzunehmen. Wir vermitteln bei Bedarf gerne an Experten von HR.

Was kann eingebracht werden?

Folgende **Entgeltbestandteile** können in ein LZK eingebracht



werden:

- Bis zu 30% des Tarifentgelts pro Jahr.
- Der unterjährige Einstieg ist möglich, dann müssen mind. 250€ pro Monat eingebracht werden.
- Die variable Einmalzahlung (VEZ) oder Teile der VEZ (mind. 5%).
- Die individuelle Einmalzahlung (IEZ) oder Teile der IEZ (min. 5%).
- Prämien aus dem betrieblichen Vorschlagswesen oder Teile aus BIP (min. 50€)
- Außendienst-Prämie oder Teile davon (min. 50€).

Folgende **Zeitbestandteile** können in ein LZK eingebracht werden:

- Mehrarbeit und deren Zuschläge (wenn kein Freizeitausgleich gewährt werden kann), min. 50€
- Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, 10 Tage bei Vollzeit, Teilzeit anteilig
- Ansprüche aus Altersfreizeit (dann entfallen aber die Demografiefreizeiten aus der GBV: Die

Zeiten sind dort berücksichtigt und können nur einmal eingesetzt werden).

Verschiedene Einbringungen von Geld und Zeit werden zusätzlich von Bayer gesponsert.

Im Bayer-Intranet ist ein Freistellungsrechner zu finden, der einen Eindruck für nötiges Ansparen



Unsere Fachfrauen zum LZK:
Birgit Hancke und Sabine Völker-Straub

und dafür verfügbare Freizeit bietet: [Bayer Group Homepage > Menschen > Mein Leben > Familie und Arbeitszeit >Arbeitszeit](#) anklicken, [> Langzeitkonto „Bay Zeit“](#) anklicken. Auf der rechten Seite unten (scrollen) Freistellungsrechner anklicken.

Wer bereits ein Langzeitkonto füttert, kann sich seinen Besitzstand jederzeit online ansehen:

[HR > Meine archivierten Dokumente > Compensation & Benefits > Kontomitteilung > Kontoübersicht Langzeitkonto "BayZeit"](#)

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

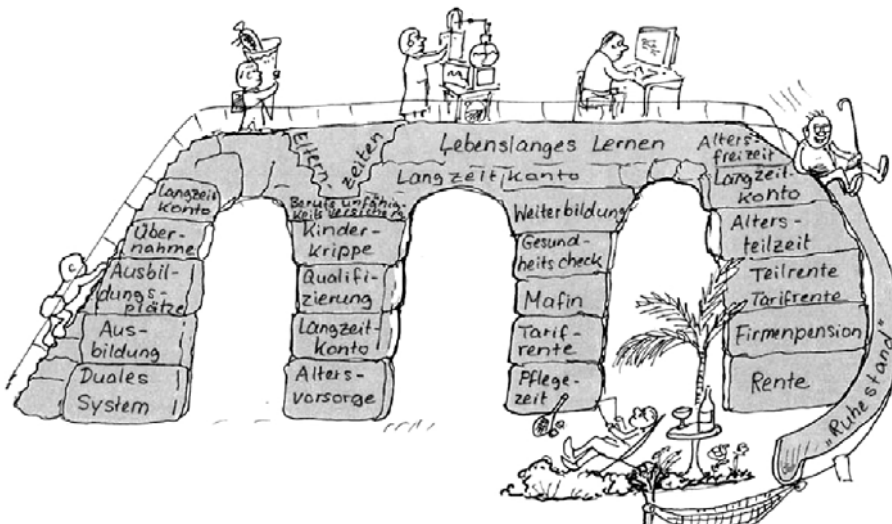
Unsere **NEUE** Konto-Nr.:

IBAN: DE 33 50010700 0003582738 ,

BIC: DEGUDEFFXXX ,

Degussa Bank

Christian Pieper / Belegschaftsliste



Finanzwende. Jetzt.

Reiche werden reicher, Arme werden immer zahlreicher und ärmer

Über Jahrzehnte hat sich die Finanzindustrie immer mehr Einfluss erkaufte. Gleichzeitig weichen ihre kurzfristigen Profitinteressen zunehmend von gesamtgesellschaftlichen Zielen ab.

Um dieser Entwicklung entgegenzutreten, unterstützen wir die Forderungen des Vereins „Finanzwende“, endlich eine Finanzwende einzuleiten.

Finanztransaktionssteuer

Bei jedem Brötchenverkauf wird Umsatzsteuer abgeführt. Aber wenn an Börsen Finanzprodukte gehandelt werden, gilt das nicht. Wieso eigentlich? Wichtiger als Grundnahrungsmittel kann Kapital nicht sein.

Höchste Zeit, es angemessen zu besteuern!

Schuldenbremse für Banken

Zu geringe Eigenkapitalquoten bei Banken stellen eine große Gefahr für die Stabilität der Finanzmärkte dar. Obwohl das seit der Lehman-Pleite alle wissen, sind die Vorschriften für Banken viel zu lasch. Wir fordern deshalb eine Schuldenbremse für Banken.

Faire Altersvorsorge

Die private Altersvorsorge in Deutschland nutzt in erster Linie der Versicherungsbranche. Während diese auf wackeligem Fundament ihren Profit in die Höhe treibt, bleiben Verbraucher häufig abgezockt auf der Strecke. Dabei gibt es schon gute Alternativen.

Krisenursachen wurden nicht abgebaut

10 Jahre nach dem Ausbruch der Finanzkrise ist die ernüchternde Bilanz: Schuldenkrise, Betrug und Steuertricks sind an den Finanzmärkten weiter an der Tagesordnung. Die Finanzkrise ist nicht überwunden, sondern verlagert sich vom Börsenparkett in die privaten Wohnzimmer.

Gleichzeitig durchdringt der Finanzsektor weltweit mehr und mehr Bereiche des täglichen Lebens und unterwirft sie der Renditelogik. Finanzinvestoren treiben die Preise von Wohnungen nach oben.

Wir Verbraucherinnen und Verbraucher bekommen systematisch ungeeignete Finanzprodukte empfohlen. Fast sieben Millionen Menschen in Deutschland sind heute überschuldet.

Dabei könnte ein gut funktionierender Finanzmarkt ein Hebel für die Lösung wichtiger Zukunftsaufgaben wie Klimaschutz sein.

Wir müssen Veränderung selber gestalten!

Es ist Zeit für eine Wende. Das bestehende internationale Finanzsystem ist weder nachhaltig, noch ist es stabil.

Zehn Jahre nach dem Ausbruch der Finanzkrise formiert sich ein Bündnis aus Bürgerinnen und Bürgern, die wissen, dass es so nicht weitergehen kann: unter ihnen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Zusammen bilden sie die „**Bürgerbewegung Finanzwende**“, eine un-

abhängige Interessenvertretung der Bürgerinnen und Bürger.

Gründungsmitglieder sind u.a. der Deutsche Gewerkschaftsbund oder Ex-Arbeitsminister Norbert Blüm.

Mit breiter Unterstützung kann die Gesellschaft die nötigen Veränderungen erzwingen:

Für eine Finanzwirtschaft, die Gewinnstreben in Einklang mit den sozialen, ökonomischen und ökologischen Zielen der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) bringt.

Für eine Finanzwende in unserer Gesellschaft:

Eine Finanzwirtschaft, die den Menschen dient und nicht umgekehrt.

<https://www.finanzwende.de/>



Mach mit!
www.finanzwende.de

Derzeit keine Bewegung erkennbar

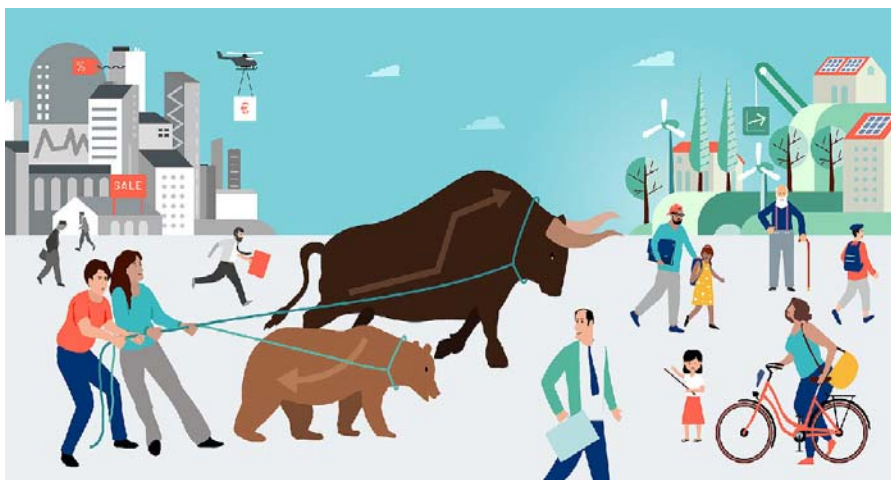
Die Diskussionen um ein neues Schichtsystem stocken. Derzeit scheinen Produktions- und Personalleitung sich über das weitere Vorgehen noch nicht verständigt zu haben.

Wir haben unsere Gesprächsbereitschaft für Verbesserungen der Schichtgestaltung erklärt - und

möchten zusammen mit den Schichtkollegen gerne an Verbesserungen arbeiten.



Jörg Majewski,
Schichtexperte
der Belegschaftsliste



Urlaubsübertrag nach 2019

... und ewig grüßt das Murmeltier: wie bereits in den Vorjahren werden wir aufgefordert, unseren Resturlaub auch in diesem Kalenderjahr zu nehmen. So beschreibt es auch der Tarifvertrag - schließlich bekommen wir auch für das Kalenderjahr unseren Jahresanspruch.

In einigen Fällen wird es kaum möglich sein, dies zu realisieren: Wer in 2018 lange und insbesondere zum Ende des Jahres krank wird, kann seinen Tarifurlaub evtl. nicht ordentlich in diesem Jahr abwickeln. Besondere betriebliche Umstände können ebenfalls als Grund gelten, dies bestimmen die Vorgesetzten. Dann kann der verbliebene Urlaubsanspruch über-

tragen und im Folgejahr – möglichst bis zum 31.3.2019 genommen werden.

Die Nutzung von Urlaubstagen aus 2018 für die ersten Januartage (2.-4. Januar 2019) ist zwar verständlich, bedarf aber der Zustimmung des Vorgesetzten. Im Zweifelsfall sollten Sie die Begründung (dienstlich oder privater Grund) des Übertrags mit ihrem Vorgesetzten besprechen.

Übertrag ins Langzeitkonto

Der Übertrag von bis zu 10 Tagen nicht genommenen Urlaubs ins Langzeitkonto ist vereinbart.

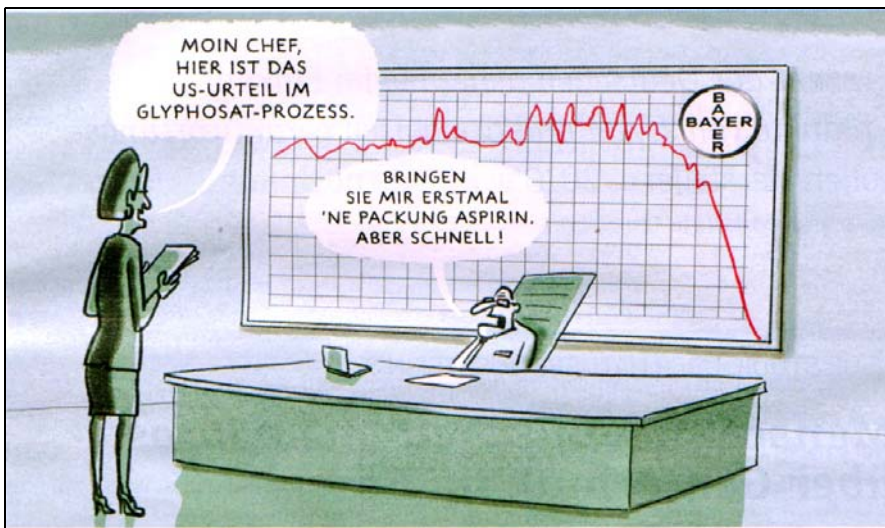
Diese Entscheidung trifft jeder Mitarbeiter allein. Wer bis zu 10 Tage nicht genommen hat und bis



zum 10. Januar auch nicht einplant, schiebt diese somit automatisch in sein Langzeitkonto. **Hierfür sind keine weiteren Begründungen nötig**, eine Zustimmung des Vorgesetzten ist nicht vorgesehen.

Aber Vorsicht:

Wenn Sie Urlaubstage aus 2018 stehen lassen und ins LZK übertragen wollen, aber für Tage bis zum 10. Januar 2019 Urlaub beantragen, wird dieser bis zum 10.1. noch vom Altkontingent abgebucht, wenn Sie bei der Urlaubsbeantragung im Bemerkungsfeld nicht ausdrücklich die Abbuchung vom Kontingent 2019 angeben.



*Wir sind
die Belegschaftsliste*



(Monsanto) gibt es nicht mehr – aber die Folgen

Nach dem „reich beschenken“ **DAY 1** durfte uns klar sein: Bayer hat Monsanto endgültig geschluckt. Die „Verdauung“ ist aber noch in vollem Gange.

Die Division Crop Science wird neu aufgestellt, und logischerweise beginnt nun die intensive Prüfung auf allen Ebenen, welche Synergien (Doppelfunktionen) in welcher Zeit begründet werden können.

Die meisten Auswirkungen werden sicher in der bisherigen Monsanto-Zentrale in St. Louis sein. Dennoch sind Folgen auch in den deutschen Funktionen nicht ausgeschlossen.

Geerbtes Image problematisch

Das befürchtete negative Image des Monsanto-Konzerns hat mit dem ersten Schadenersatzurteil voll zugeschlagen und den Kurs der Bayer-Aktie abstürzen lassen. Auch

wenn wissenschaftlich derzeit kein Zusammenhang zwischen Glyphosat und Krebserkrankung beweisbar ist, macht dies deutlich, welches Risiko Bayer mit dem übernommenen Image eingegangen ist.

Das Urteil war aufsehenerregend. Ein kalifornisches Gericht sprach einem Krebskranken wegen der möglicherweise gesundheits-schädigenden Wirkung von Glyphosat rund 250 Millionen Euro Schmerzensgeld zu.

Ist das Unkrautvernichtungsmittel Glyphosat noch die sichere Einnahmequelle, die Bayer mit der Übernahme von Monsanto zu kaufen geglaubt hatte?

Glyphosat gilt als Umsatzbringer von Ex-Monsanto. Es drohen ca. 8000 weitere Klagen wegen Krebserkrankungen im Zusammenhang mit diesem Mittel - mit ungewissem

Ausgang. Bayer will sich vor den US-Gerichten "rigoros verteidigen". Ein erster Teilerfolg wird erhofft, da die Berufungsrichterin Zweifel an dem ersten Urteil formuliert hat. Die Systematik der amerikanischen Gerichtsbarkeit mit riesigen Schadenersatzforderungen sind aber nicht gerade berechenbar.

Bayer-Kultur umsetzbar?

Hier einen Kulturwechsel zu erreichen, ohne die Produktpalette oder Geschäftsgebaren zu verändern, erscheint unlösbar - und braucht sicherlich Zeit.

Bayer hat schon Schwierigkeiten, bei der eigenen Belegschaft Akzeptanz und Wertschätzung durchgängig umzusetzen und zu etablieren.

Sparzwang oder Sparwahn - das ist hier die Frage

Seit Bekanntwerden der Sparmaßnahmen kommt es zu Stilblüten in einzelnen Bereichen. Seminare und Dienstreisen, die schon genehmigt waren, werden wieder gecancelt. Da spielt es auch keine Rolle, dass es je nach Absagetermin trotzdem zu Zahlungen kommt.

In einer Abteilung ist es einem Mitarbeiter untersagt worden, Besenstiele zu bestellen.

Sparen ist ja nie verkehrt, aber bei aller Liebe, sollte man die Kirche im Dorf lassen und aufpassen, dass man noch handlungsfähig bleibt.

Freistellungen

Nach der letzten Betriebsratswahl haben wir eine Freistellungsfunktion für den Betriebsrat geteilt:

Cornelia Streich und Gudrun Beumann (Kiesler) wurden von ihrer

beruflichen Tätigkeit zu 50 % für die Betriebsrats Tätigkeit freigestellt.

Gudrun Beumann hat sich entschieden, von der Freistellung wieder zurückzutreten.

Die IGBCE-Fraktion hat hierfür **Joachim Drees** in eine 50%-Freistellung gewählt. Joachim Drees ist Chemikant und arbeitet in Geb. 90 in PH-TR.

Joachim Drees und Cornelia Streich werden zukünftig zur Hälfte im Betriebsratsbüro zu erreichen sein, behalten aber ihre gewohnten Telefonnummern.



Auszubildenden- übernahme

Winter 2018/19

Leider ist die Übernahme-situation der 20 Auszubildenden, die im Februar 2019 ihre Ausbildung beenden, nach heutigem Stand wenig hoffnungsvoll.

Nur 7 Chemikanten und 4 Chemielaboranten haben bislang ein Angebot für einen Arbeitsplatz erhalten. Für 1 Chemielaboranten gibt es bisher keine Stellenangebote.

Bei den Biologielaboranten ist die Ausgangslage dramatischer. Für 4 von 8 ausgelernten Biologielaboranten sind derzeit keine Stellenangebote verfügbar.

Somit erreichen wir wahrscheinlich nur eine Übernahmequote von ca. 75%.

Alles in allem eine unbefriedigende Situation, die maßgeblich auch von Super Bowl beeinflusst ist.

Eine erfreuliche Mitteilung gibt es aber dennoch. Alle Auszubildenden, die einen Arbeitsplatz im nächsten Jahr erhalten, bekommen als Anfangsentgelt (Einstellungstarif) nicht mehr wie bisher 95 %, sondern sofort das volle monatliche Tarifentgelt (100 %). Dies wurde in der aktuellen Tarifrunde vereinbart.

#WIRSINDMEHR
WIR SIND KOLLEGEN