



Belegschaftsinfo

Nr. 217; 07 Mai 2013

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Wie geht's weiter mit den Arbeitssituations-Analysen?

In einer der letzten Ausgaben berichteten wir über Arbeitsplatzanalysen, die in verschiedenen Bereichen des Werkes stattfanden.

Mittlerweile sind die Workshop-Ergebnisse durch das externe Institut zusammengefasst. Diese lassen erkennen, dass die KollegInnen der verschiedenen Arbeitsgruppen gute Arbeit geleistet haben!

Etliche Aspekte konnten formuliert werden. Es gab in allen Bereichen Lob für die gute Zusammenarbeit im Team, also unter den Kollegen. Ebenso ist eine hohe Zufriedenheit mit der Tätigkeit an sich zu vermerken. Auch das Vertrauen zu den direkten Vorgesetzten wurde positiv erwähnt. Viele solcher Punkte wurden zusammengetragen und dies sollte deshalb nicht unerwähnt bleiben.

Es bleibt viel zu tun ...

Wie zu erwarten gab es auch etliche negative bzw. verbesserungsfähige Aspekte, die eine große Bandbreite hatten. Immer wieder taucht die hohe Arbeitsbelastung und mangelnde Organisation auf. Dies können die Arbeitsmenge und Zeitvorgaben sein, aber auch die unklaren Zuständigkeiten oder die zu geringe bzw. gar keine Einbindung der Tarifmitarbeiter in Planung und Organisation.

Einige Teilzeitmitarbeiter spüren den großen Druck und würden gerne Zeit aufstocken, fühlen sich aber teilweise von der Weigerung ihrer Vorgesetzten ausgebremst. Etliche Nebenschauplätze, die unnötig Arbeitszeit- und Kapazität „fressen“, werden geschildert. Das sind teilweise Probleme mit der IT-Betreuung, allgemeine (Paket-)Dienste oder ein zeitraubendes, undurchsichtiges Bestellsystem, bzw. aufwendige Validierungsaufgaben. Als immer wiederkehrendes, wichtiges Thema wurden gewünschte Verbesserungen in der Kommunikation und der empfundenen Wertschätzung aufgezeigt.

Offener, ehrlicher Umgang und die „Mitnahme“ der KollegInnen werden immer wieder eingefordert, aber leider nicht überall erkennbar umgesetzt!

Fazit: Die Mitarbeiter haben engagierte, gute Vorschläge gemacht, die möglicherweise Hilfe in einigen Bereichen schaffen könnten.

Nun stellt sich die Frage, wie wird von der Führungsseite weiter damit umgegangen?

Doch was passiert nun?

Sind Strategien entwickelt worden, was man davon umsetzen kann? Welche Punkte wurden identifiziert, bei denen man anfangen kann?? Bisher lassen flächendeckende Informationen zu den Ergebnissen der Workshops auf sich warten. Zwar diskutieren die KollegInnen intern darüber, jedoch warten alle auf offizielle Statements.

Hier fordern wir die Bereiche auf, nicht nur zu delegieren, sondern umfassend und lückenlos zu informieren. Dies wäre das richtige Signal, welches die verbesserte Kommunikation zeigen würde. Wenn die eingebrachte Arbeit und das Engagement der KollegInnen in wenigen „Aktionchen“ verpufft, wird sich dies nicht positiv auf die Motivation auswirken!! Die Bereitschaft, gemeinsam Möglichkeiten zu entwickeln war da, nun warten alle darauf, dass auch etwas geschieht. Die Führungsebene muss jetzt aktiv werden und Taten folgen lassen. Wenn die Mitarbeiter hier feststellen, dass alles beim Alten bleibt, dann wird sich das in der nächsten Abfrage garantiert durch eine geringe Beteiligung widerspiegeln.



Neue Abrechnung

Nein, es gibt nicht mehr Geld, aber dafür fällt die Entgeltabrechnung bei dem ein oder anderen etwas umfangreicher aus. Hintergrund ist, dass der Gesetzgeber, in dem Fall das Ministerium für Arbeit und Soziales, im Oktober 2012 eine neue Verordnung zur Erstellung einer Entgeltbescheinigung verabschiedet hat. Die Arbeitgeber sind jetzt angehalten, diese ab dem 1.7.2013 umzusetzen. Für alle Unternehmen heißt das erst einmal Softwareumstellung bzw. Anpassung. **Die neue Abrechnung soll es ab Juni 2013 geben.** Zukünftig werden einige Bezüge

oder Abzüge separat aufgeführt und je nach Art stärker differenziert. Laufende oder einmalige Bezüge oder Abzüge werden eindeutig getrennt aufgeführt. Dies gilt individuell für den steuerpflichtigen Arbeitslohn als auch für das sozialversicherungspflichtige Bruttogehalt. Die Vorteile der neuen Aufteilung und Darstellung soll sein, dass dadurch eine größere Transparenz entsteht, was aber unweigerlich zu einer umfangreicheren Abrechnung führt. Auch der geldwerte Vorteil muss extra ausgewiesen werden, das gilt vor allem für Mitarbeiter, die ein Leasing-Fahrzeug haben.

Prämienrichtwertanhebung ab 2013 für VV's ohne rechenbaren Nutzen.

In der neuen GBV (**Bayer Ideen Pool**)= *Gesamtbetriebsvereinbarung über die Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter der Bayer AG* wurde bis 2005 eine jährliche Anpassung der Prämie um 2,5 % für Vorschläge ohne berechenbaren Nutzen in der Vereinbarung festgeschrieben. Seit 2006 hat keine Anpassung mehr stattgefunden. Die zuständige Gesamtbetriebsratskommission hat sich jetzt damit befasst und ausgerechnet, wie hoch diese Prämien sein müssten, wenn die Anpassung von 2,5% pro Jahr so weiter gelaufen wäre.

Beispiel: wenn bei einem Vorschlag ohne "rechenbaren" Nutzen, aber mit "großem Nutzen für den Betrieb" bisher EUR 270,- gezahlt wurde, bekäme der Mitarbeiter nach neuer Berechnung EUR 324,-. Die Verhandlungen dazu laufen bereits und sollen in den nächsten Monaten zu dem gewünschten Ergebnis führen. Dies ist unserer Meinung nach schon lange fällig. Wenn das Unternehmen an die Ideen der Mitarbeiter kommen möchte, muss es auch echte Anreize schaffen!



Frühstück mit der Belegschaftsliste

In entspannter Atmosphäre Fragen stellen? Interessiert, wie die Betriebsräte „aus der Nähe“ aussehen? Nicht so offiziell zu einem Betriebsratstermin gehen wollen? Dann ist unser Angebot für Dich und Sie genau richtig. Wir treffen uns zum Frühstück an jedem **ersten Dienstag** im Monat (das nächste mal also am 07.05.2013) um 8:30 Uhr in der Kantine im Werk an der Wupper. An jedem **2. Dienstag** im Monat (nächster Termin wäre der 14.05.2013) um 8:30 Uhr in der Kantine in Ayrath. Wir freuen uns auf euch - auf eure Fragen, Anregungen und Diskussionen oder einfach nur so, um einen Kaffee miteinander zu trinken.

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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, 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, GDD-CMC-GCD, 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
Renate Kruk, GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 4252

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

Parkplätze an der Wupper

Es ist kein Geheimnis, dass im Werk an der Wupper in den nächsten Wochen und Monaten diverse Abriss- und Bautätigkeiten stattfinden. In diesem Zuge werden Parkflächen innerhalb des Werkes (vorübergehend) entfallen: Ein Teil der Parkfläche an Geb. 16/17 wird im Zuge des Abrisses der Gebäude benötigt. Der Parkplatz gegenüber Geb. 128 soll teilweise als Bereitstellungsfäche für den Neubau Geb. 132 (GCPD) dienen. Auf der ehemaligen Fläche des Pflanzenschutzes (zwischen Geb. 205 und 226) wird die gesamte Fläche für den Neubau der Faktor 8-Produktion und Aufarbeitung benötigt (Geb. 207).

Die Parkplatzsituation wird angespannt sein, daher hoffen wir, dass alle Beteiligten mit Augenmaß an die Situation herangehen und Härten vermieden werden.

Nach Auffassung der Werksleitung stehen genügend Parkmöglichkeiten außerhalb des Werkes zu Verfügung – mindestens im Parkhaus an der Simonsstraße.

Wir haben als Idee angeregt, mit den Stadtwerken zu vereinbaren, dass Bayermitarbeiter die Schwebbahn zwischen Westende und Sonnborn mit dem Werksausweis kostenfrei nutzen können – oder ein Shuttlebus eingesetzt wird. Hierzu gibt es leider noch keine positive Antwort.

Genauso kann es in Einzelfällen nötig sein, die Parkberechtigungen auf den umliegenden Parkflächen neu zu betrachten.

Sollten Sie meinen, ein Härtefall zu sein, sprechen Sie uns bitte an.

=> Im Übrigen greift der Betriebsrat auch unsere Anregung auf, vor Betriebsversammlungen an Infoständen IHRE/EURE Themen zur Versammlung zu erfragen: erstmals am 8. Mai, mittags in den Kantinen.

Werkschutz: Was kümmern uns schon Regeln...

Im Rahmen der Aufgabenübertragungen an die Firma Kötter hat der Werkschutz dem Betriebsrat eine Sammlung von existierenden Dienstabweisungen gezeigt. Da beim Werkschutz alles immer geheim ist, musste der Betriebsrat auch alle Unterlagen wieder zurückgeben. Eine der Regeln beschäftigte sich mit der Durchführung von Alkoholkontrollen – falls ein Verdacht bekannt wird.

Der bisherige Regelfall war, dass Kollegen des Werkschutzes den Beschäftigten ansprachen und fragten, ob er mit einem freiwilligen Alkoholtest einverstanden sei.

Die Teilnahme an einem solchen Test ist freiwillig. Der Arbeitgeber hat kein Recht, Beschäftigte zum Alkoholtest oder gar zur Abgabe einer Blutprobe zu zwingen. Bayer hat sehr wohl die Pflicht und auch das Recht, aus seiner Sicht alkoholisierte Personen vom Werks Gelände

zu entfernen und sicher nach Hause zu geleiten. So steht es auch in der Arbeitsordnung. Natürlich müssen so betroffene Personen anschließend mit Gesprächen in der Personalabteilung rechnen.

Jetzt hat der Werkschutz sein Verfahren einseitig verändert: Der /die verdächtige MitarbeiterIn soll auf einem Formular unterschreiben, dass er/sie

1. von der Freiwilligkeit der Alkoholmessung unterrichtet wurde und

2. bei der Verweigerung eines Alkoholtestes durch

den Werkschutz einen Blutalkoholwert von 0,00 Promille durch seinen Arzt mittels Kontrolluntersuchung bestätigen muss.

Ist er mit einem Alkoholtest einverstanden, soll der/die MitarbeiterIn die Richtigkeit auch noch mit einer Unterschrift bestätigen!

In jedem Fall ist das Vorgehen für die Beschäftigten negativ:

Bestätigt der Kollege seine positive Alkoholmessung, muss er mit Konsequenzen rechnen.

Verweigert er den freiwilligen Test, soll er die Beweislast tragen, nüchtern gewesen zu sein. Entlastet er sich nicht mit einem freiwilligen Bluttest, wird die Schuld (sprich: Alkoholisierung) angenommen, denn der Beschäftigte hat seine schriftliche Zusage, dies zu tun, dann nicht eingehalten. Folge: Konsequenzen drohen.

Das Verfahren ist aus unserer Sicht unzulässig, weil es nicht vereinbart ist.

In diesen Fragen hat der Arbeitgeber die Mitbestimmung des Betriebsrates zu beachten – dass ist hier nicht erfolgt.

Wir haben das Unternehmen aufgefordert, das nicht abgestimmte Verfahren einzustellen und zu einem fairen Umgang zurückzukehren.



Betriebsratswahl 2014: Erste Signale

Bereits seit Herbst 2012 wird innerhalb des Betriebsrates über die möglichen Chancen einer Persönlichkeitswahl für die kommende Wahl gesprochen.

Wir hatten zugesagt, ca. Ostern 2013 die Diskussionen innerhalb der Belegschaftsliste zu führen, ob bzw. wie eine Persönlichkeitswahl zur kommenden Betriebsratswahl denkbar ist.

Alle im Betriebsrat vertretenden Parteien haben sich gemeinsam darauf verständigt, die Entscheidung einer Gruppe zu respektieren und im kommenden Wahlkampf nicht auszuschlachten.

Wir haben in der Belegschaftsliste intensiv die „Zusammenarbeit“ der vergangenen Monate und Jahre analysiert und für uns gewertet.

Wir kommen dabei zu dem Ergebnis, dass eine gemeinsame Kandidatenliste mit allen heutigen „Aktiven“ für uns derzeit nicht vorstellbar ist.

Wir haben in der Vergangenheit in einigen wesentlichen Fällen nicht das hierfür nötige gegenseitige Vertrauen verspürt.

Dies ist aus unserer Sicht bedauerlich – denn wir haben mit Beginn dieser Legislaturperiode viel Hoffnung darin gesetzt, uns unabhängig

von der Fraktionszugehörigkeit gemeinschaftlich den anstehenden Aufgaben zu widmen.

Eine wirklich gemeinsame und von Vertrauen getragene Zusammenarbeit war es vielfach nicht. Eher erleben wir zunehmend, dass der persönliche Umgangston rauer, die gegenseitige Informationsweitergabe schlechter, persönliche Kritiken unsachlich und ein Miteinander damit schwieriger geworden ist.

Dies trifft für einige Personen besonders, für andere weniger, für manche gar nicht zu.

Wir haben viel Wert darauf gelegt, die internen Konflikte aus dem Betriebsratsgremium nicht nach außen zu tragen, um der Belegschaft und dem Unternehmen ein Bild eines **einigen Betriebsrates** zu vermitteln.

Wir wissen natürlich, dass der Wunsch in der Belegschaft vorhanden ist, möglichst die Betriebsräte „persönlich“ wählen zu können. Die gesetzliche Wahlform lässt da allerdings nicht viel Spielraum:

Die Listenwahl ist bei mehreren Wahlbewerbern die vorgeschriebene und unabdingliche Wahlform. Ein Mix analog der Bundestags- oder Kommunalwahlen ist für Betriebsratswahlen leider nicht zulässig.

Es geht wieder los...



Wir wünschen uns eine faire Betriebsratswahl.

Dies bedeutet, dass alle Fraktionen im Wahlvorstand zu berücksichtigen sind und ein hohes Maß an Transparenz erforderlich ist. Alle Entscheidungen zur Wahl sollen möglichst von allen Beteiligten mitgetragen werden, keine Fraktion darf alleine über Wahlabläufe entscheiden.

Wer Fairness will, muss auch für Offenheit eintreten.

Deshalb ist es uns wichtig, jeglichen Anschein oder Verdacht für einseitige oder parteiische Beeinflussung von vorneherein auszuschließen.

Wir laden alle Mitbewerber ein, dies mit uns zu gestalten und gemeinsam für eine hohe Wahlbeteiligung zu werben.

Wir brauchen einen starken Betriebsrat, der auch zusammenarbeiten will.

Niedrige Versteuerung der Pensionskassenrente sichern

Wer seine Pensionskasse nicht als Riesterrente nutzt, behält den erniedrigten Steuersatz, der für sogenannte Leibrenten gilt. Wird die Penka als Riesterspardo genutzt, so wird die Rente bei der Auszahlung für alle „Riesterjahre“ voll steuerpflichtig. Riestern über die Penka lohnt sich also nur, wenn ordentliche staatliche Förderung (viele Kinder) fließt.

Jetzt geht die Penka her, und meldet der Deutschen Rentenversicherung dennoch alle angelegten Gelder zur betrieblichen Altersvorsorge – auch ohne Riesterauftrag. Dies kann zur Folge haben, dass das Finanzamt eine Berücksichtigung als Sonderausgabenabzug einrechnet – und später die fließende Rente auch voll versteuern will. Das ist natürlich falsch und zu korrigieren – doch wir merken es kaum. Denn das Finanzamt sagt uns nicht, welche Anteile aus welchen Grund wie versteuert werden. Und aus der Abrechnung der Altersvorsorge ist es auch nicht erkennbar.

Um diese „falsche“ Übermittlung von Daten zu verhindern, können Sie einen „Widerruf der Einwilligung zur Datenübermittlung gemäß § 10a Einkommensteuergesetz an die Altersvorsorge senden.

Ein fertiges Formular gibt's auf den Intranetseiten der Altersvorsorge oder bei uns.

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

**Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,
BLZ 33040001,
Kennwort: Hochwald/
Belegschaftsliste**

Steuerliche Abgeltung für Kompensationsbeitrag

Wir erinnern uns, Bayer hat 400 % Firmenbeitrag der Mitgliedsbeiträge in die Penka eingezahlt. Die Mitarbeiter die über ein bestimmtes Jahreseinkommen verfügen, müssen einen Kompensationsbeitrag zur Steuerentlastung des Unternehmens leisten. Dieser Beitrag ist nach Einkommen gestaffelt. Es kam immer wieder die Frage auf, wie dieser Betrag steuerlich geltend gemacht werden kann. Wir haben uns dazu beim Finanzamt erkundigt und die Auskunft bekommen, dass es auf der „**Anlage Vorsorgeaufwand**“ eingetragen wird.

Dort gibt es die Rubrik: „**Beiträge zur Altersvorsorge**“ in der dieser Betrag eingetragen wird.

Stellensituation Wuppertal

Die bekannten und angekündigten Erweiterungen und Neubauten, sowie die Verlagerung von Arbeitsbereichen nach Wuppertal lassen es vermuten: Das Werk Wuppertal wird in den nächsten Jahren personell kräftig wachsen. Die ersten Stellenausschreibungen sind seit Januar bereits erfolgt. Die neuen Arbeitsbereiche werden mehrere hundert zusätzliche Arbeitsplätze schaffen. Für die Verlagerung des Bereiches GCPD von Berlin nach Wuppertal wird sich erst Mitte 2013 genauer sagen lassen, wie viele Berliner Kollegen nach Wuppertal wechseln werden. Einige zusätzliche Stellen werden im laufenden Jahr ausgeschrieben.

Für den Gesamtbereich des Aufbaus der Biologika-Produktion wird der größte Anteil des Personals benötigt. Nach und nach werden die Betriebsstrukturen mit „Experten“ angefüllt, die bis zur Fertigstellung des Produktionsbetriebes trainiert sein müssen. Auch hierzu ist vereinbart, dass die Hauptmenge an neuen Stellen über interne Stellenausschreibungen angeboten wird. Allen Beteiligten ist aber klar, dass die Menge an benötigtem Personal intern kaum zu bekommen ist. Und außerdem können nicht alle „guten“ Kollegen aus den anderen Bereichen abgezogen werden.

Hier ist Augenmaß und Fairness

gefragt. Hierbei sollten auch die ehemaligen Bayer Mitarbeiter berücksichtigt werden, die nach Möglichkeiten suchen wieder ins Unternehmen zurück zu kehren!

Wir finden es in jedem Fall begrüßenswert, dass interne Wechsel in nahezu allen Berufsfeldern angeht und möglich werden.

Vorrangig werden Chemikanten, Biologie- und Chemielaboranten, Techniker und einige Bachelor- und Masterabsolventen gesucht. Der Anteil an kaufmännischen Bedarfen wird eher begrenzt sein. Selbst die Werkstätten werden bei steigenden Betriebsbetreuungen moderat Personal benötigen.

Wir empfehlen allen Wechselinteressierten, in der Jobbörse bei HR-direct einen persönlichen "Jobagenten" einzustellen, die dann über neue Stellen automatisch per Mail informiert, denn nicht alle Ausschreibungen hängen aus. Die Anfrage wird von HR-direct nicht registriert bzw. ausgewertet.

Bei allen positiven Aussichten müssen wir dennoch beachten, dass die Arbeitsbelastung in allen Bereichen hoch ist und weiter zunehmen wird. Es wäre wünschenswert, in diesen hochbelasteten Bereichen zusätzliche Stellen zu schaffen, um (schnell) eine gesunde Arbeitsatmosphäre zu erreichen.

