



Belegschaftsinfo

Nr. 224 / 12/13, März 2014

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Betriebsratswahl 2014

Bald ist es geschafft:

Vom 18. März bis zum 20. März finden die Betriebsratswahlen statt, danach kann die Sacharbeit wieder beginnen.

Wie alle sich bewerbenden Listen bitten auch wir alle Kolleginnen und Kollegen, an der Wahl teilzunehmen.

Wahlberechtigt sind alle in Wuppertal Beschäftigten – mit Bayervertrag. Also auch alle Auszubildenden oder die befristet nach Wuppertal entsandten Kollegen der BTS. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt das Gremium.

Wer an den Wahltagen verhindert ist, seine Stimme in den Wahllokalen persönlich abzugeben, kann

unter Angabe seines Verhinderungsgrundes Briefwahl beantragen. Dies kann persönlich oder per Mail beim Wahlvorstand erfolgen unter elb-br-wahl@bayer.com.

Wählen können sie zwischen 3 Listen, nicht unter einzelnen Kandidaten. Da mehr als eine Vorschlagsliste eingereicht wurde, sieht das Gesetz die sogenannte Listenwahl vor.

Nach Schließung der Wahllokale am letzten Wahltag erfolgt auch bereits die öffentliche Auszählung:

Sie findet am 20. März 2014 ab 17:00 Uhr im Sitzungszimmer des Betriebsrates in Geb. 54 statt.

Die Wahl des Vorsitzenden des neuen Betriebsrates obliegt allein

dem neu gewählten Gremium.

Voraussichtlich am 9. April 2014 wird der neue Betriebsrat seinen Vorsitzenden und Stellvertreter in Mehrheitswahl ermitteln.



Abstimmen und Gewinnen:

Ein Stimmungsbarometer können Sie auf unserer Homepage bedienen: **Was glauben Sie, wie der Betriebsrat sich nach der Wahl zusammensetzen wird?**

Unter www.belegschaftsliste.de gibt es die Antworten...

VEZ : für Pharma hoch, aber eigentlich zu niedrig...

Mit großer Spannung warteten wir auf die Höhe der Variablen Einmalzahlungen (VEZ). Natürlich waren die Erwartungen hoch, schließlich lesen wir ständig von neuen Rekordzahlen und schwindelerregenden Umsatzsteigerungen in der Pharma. **Das Ergebnis: ordentlich, aber niedriger, als erwartet. Den gewohnten Rechner finden Sie jetzt auf unserer Homepage.**

BCS hatte ebenfalls ein Superjahr – allerdings setzte das Unternehmen die eigenen Ziele im Herbst kräftig herauf – diese neue Schwelle konnte nicht erreicht werden. Dafür gibt's jetzt deutlichen Punktabzug trotz deutlicher Zuwächse.

BMS dümpelt weiter und erholt sich aufgrund stark gestiegener Rohstoffkosten nicht. Der Vorstand hat die VEZ-Zahlungen angehoben - löblich. Für die KollegInnen der BBS und BTS oder der Holding werden die Teilkonzernwerte gemittelt. Für 2013 gilt noch die Formel BHC 50%, BCS 25% und BMS 25%. Ab dem Geschäftsjahr 2014 (Auszahlung 2015)

wird der Schlüssel verändert auf 60:25:15.

Budgetführende Einheiten

Bei der Ausschüttung innerhalb von Pharma wird es erneut 3 verschiedene Zahlungen geben: Die sogenannten budgetführenden Einheiten von API-Produktion, GDD und GD geben für 2013 eigene Zahlen vor, die auch gesondert in die Berechnung fließen. Ab 2014 (mit Auszahlung 2015) soll dies wieder nur noch eine Berechnung sein. Zumindest hier haben die Verantwortlichen unseren Vorschlag im Ergebnis aufgenommen, diese irrwitzige Unterscheidung zu begraben.

Warum sind die Zahlen niedriger, als in 2013? Schließlich sind die Umsatzzahlen doch gestiegen!

Stimmt. Aber leider hat Bayer auch seine Ziele neu formuliert. Und wenn das Ziel im Verhältnis nicht "so toll" überschritten wird, dann ergibt die vereinbarte Formel eben ein niedrigeres Ergebnis.

Einfach gesagt: Je höher die selbstgesteckten Zielerwartungen sind, um so schwerer wird eine positive

VEZ/VEK. Der tatsächliche Unternehmenserfolg in Umsatz und Gewinn wird so relativiert.

Azubis erneut ausgeschlossen

Erneut in die leere Röhre schauen unsere Auszubildenden. Eigentlich haben sie seit dem Jahr 2012 einen Rechtsanspruch auf die VEZ. Sie waren in den Jahren davor aufgenommen, weil sie zu Currenta gehörten. Seitdem unsere Azubis aber wieder Bayerverträge bekommen, müssten sie laut Vereinbarung auch beteiligt werden. Doch Bayer ignoriert den Anspruch.

Jetzt gibt der Gesamtbetriebsrat (GBR) dem Unternehmen auch noch Recht und feiert die Vertröstung sogar als Erfolg: Der GBR beschloss am 14. Februar 2014, dass die Auszubildenden erst für das Geschäftsjahr 2014 wieder beteiligt werden. Von einer Belohnung für das Rekordjahr 2013 werden sie damit ausgeschlossen.

Danke, lieber Gesamtbetriebsrat! Damit wird der Rechtsverstoß des Unternehmens auch noch belohnt.

Netzwerk für alle Bayer-Beschäftigten

Eine gute Interessenvertretung lebt davon, über den eigenen Tellerrand hinauszusehen und gut vernetzt zu sein. Seit Jahren pflegen wir als Belegschaftsliste gute Kontakte zu den Betriebsratsgruppen in den anderen Bayer-Standorten. Wir treffen uns alle 2 bis 3 Monate persönlich und tauschen Informationen aus. Dabei zeigt es sich, dass die Problemstellungen nahezu in allen Standorten vergleichbar sind und gute Ideen auch überall funktionieren können.

Auf der neu eingerichteten Internet-Präsenz des Netzwerkes sind die Gruppen der offiziell beteiligten verlinkt.

Kontakte mit weiteren Gruppen runden unser Netzwerk ab.

www.netzwerk-bayerbelegschaft.de



Gerechte Bezahlungen?

Diskussionen um nicht umgesetzte Umgruppierungswünsche oder ungerecht empfundene Beurteilungen im LM-Bereich wird es immer geben. **Sind das nur Einzelfälle oder ist die Unruhe berechtigt groß?**

Auffällig ist mittlerweile dennoch, dass sich vermehrt KollegInnen aus allen Bereichen an uns wenden und das Prozedere zu Umgruppierungen erfragen, weil sie immer und immer wieder von ihren Vorgesetzten verdrängt werden. Mit den irrwitzigsten Begründungen ("Sie bekommen schon Lohnfortzahlung im Krankheitsfall...!") oder schlichter der nicht zutreffenden Behauptung, der Umgruppierungsantrag läge beim Betriebsrat, werden die Nachfragen beantwortet. Gleichzeitig haben einige KollegInnen den Eindruck, dass andere Kollegen problemlos befördert werden.

Wir wissen nicht, ob der Eindruck täuscht oder auf Fehleinschätzungen beruht. Wir wissen definitiv, dass der Betriebsrat keine Umgruppierungen aufhält oder ablehnt. Dennoch müssen wir die Signale ernst nehmen.

Wir wünschen uns, dass das neue Betriebsratsgremium die einzelnen



Abteilungen und Institute näher betrachtet. Wir wollen wissen, warum einige Mitarbeiter problemlos in kurzen Zeitabständen Entgeltsteigerungen erleben und andere seit 15 oder 20 Jahren ohne Entwicklung bleiben.

Gleiches gilt für die Leitenden Mitarbeiter. Auch hier haben nicht wenige KollegInnen den Eindruck, dass Entgeltentwicklungen noch immer an der „Form der Nase oder an der Haarfarbe“ liegen.

Uns ist klar, dass eine 100%ige Objektivität kaum realistisch ist. Dennoch sollen die Bereiche wissen, dass ihre Entscheidungen einer sachgerechten Prüfung standhalten müssen.

Und genau dafür muss ein Betriebsrat eintreten.

Wir sind

die Belegschaftsliste

Betriebsratswahl 2014

Liste 2



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

Christine Gerstberger, GCPD-ChD, Geb.131, Tel. 2221

Michael Groß, GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 4266

Birgit Hancke, Betriebsrat/Toxikologie, Geb.54/514, Tel. 2546

Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345

Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 128, Tel. 7789

Christian Pieper, GCPD-ChD, 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

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

Betriebsversammlung

Am 25. Februar hatten alle Kolleginnen und Kollegen ein letztes Mal vor der diesjährigen Betriebsratswahl die Gelegenheit, eine große Betriebsversammlung in der Sporthalle Rutenbeck zu besuchen.

Interesse an diesem Aufruf zeigten immerhin ca. 300 Bayermitarbeiter, die zuerst geduldig Willy Beumanns Bericht über sich ergehen ließen :). Danach referierten noch die Vorsitzenden der Ausschüsse Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (AGU) sowie Jugend und Bildung (JuBi) und Chancengleichheit/Soziales.

Aus dem JuBi Ausschuss gab es eigentlich viel Spannendes zu berichten, doch erst auf Nachfrage wurde auch auf die besondere Situation der Chemielaboranten-Azubis, die mit ihrer Ausbildung unzufrieden sind, eingegangen.

In der Ausbildungsleitung gibt es zum 1.4. einen Wechsel. Es stellten sich Herr Arnd Becker und Herr Bernd Wirtz als neue Leitungsverantwortliche vor.

Die stellvertretende JAV-Vorsitzende Caroline Röber hielt eine flammende Rede zur Lage der Azubis und nahm die Übernahme-Verantwortlichen bei Bayer in die Pflicht, bei den sensationellen Geschäftsergebnissen von der zermürbenden Taktik Abstand zu nehmen, nur befristete Verträge für die Ausgebildeten auszustellen.

Kandidierende Listen

Die antretenden Listen zur BR-Wahl hatten sich je 5 Minuten Zeit eingeräumt, ihre „Mitsstreiter“ mit Bild vorzustellen, einen Rückblick auf die letzten 4 Amtsjahre zu geben und ihre Ziele für die kommende Legislaturperiode zu formulieren.

Die Präsentationen waren zwar sehr unterschiedlich, jedoch konnte man den Eindruck bekommen, dass alle potentiellen Betriebsräte sehr ähnliche Vorstellungen von guter Betriebsratsarbeit haben.

Wir dürfen dies hoffentlich als gutes Zeichen für die Zusammenarbeit werten.

Werbeblock von HR

Ca. 40 Minuten lang hatten 2 Mitarbeiter von HR Gelegenheit, die neuen Regeln zum Langzeitkonto und Möglichkeiten zur Pflege in der Familie vorzustellen. Insbesondere

das Langzeitkonto, das nun mit einigen Erweiterungen ausgestattet ist, wurde heftig angepriesen.

Den Vortragenden war aber offensichtlich nicht ganz klar, dass es bei Bayer kaum noch Mitarbeiter in den E-Gruppen 1-5 gibt. Doch genau diese Gehaltsklasse musste für etliche Fallbeispiele herhalten.

Ebenso irritierend war bei dem vorgelagerten Kurzfilm, in dem es „spielerisch“ um die ganze Vereinbarung ging, dass da **ungehemmt Werbung** für die IGBCE-Betriebsräte gemacht wurde. Das sollte doch gerade der Personalabteilung nicht passieren so kurz vor der Wahl.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Insgesamt war der ganze Vortrag mit so vielen Informationen gespickt, dass das Zuhören bis zum Schluss sehr schwer fiel.

Fragen zur Belastungsreduzierung für 57+ Mitarbeiter wurden nicht behandelt. Und genau das hätte sicher einige Kollegen interessiert.

Allgemeines

Die Akustik war miserabel.

An manchen Plätzen hörte man die Referenten mehrfach – ein Verstehen war fast unmöglich.

Zeitgleiche Veranstaltungen anderer Bereiche/Institute sollten unterbleiben.

Außerdem zeigte der Versammlungsablauf erneut, dass dieses Konzept von Betriebsversammlungen dringend renoviert werden muss.

Neue Regeln für Dienstreisen ab 1. März 2014

Am 14. Februar 2014 verabschiedete der Gesamtbetriebsrat die neue GBV „Zeitgutschriften für außergewöhnliche zeitliche Belastungen bei Dienstreisen“.

Der Inhalt des langen Namens ist schnell beschrieben:

- Für Dienstreisen, die in einfacher Entfernung größer 140 km sind, wird zukünftig eine Zeitgutschrift von 10 Stunden für den An- und Abreisetag gewährt. Unterhalb der 140 km-Grenze bleibt es bei 8 Stunden.
- Reisezeiten sind weiterhin formal keine Arbeitszeit.
- Finden Dienstreisen zu arbeitsfreien Zeiten (Wochenende, Feiertag, etc) statt, so wird die dafür aufgewandte Zeit oberhalb einer Stunde als Zeitgutschrift gewährt.
- Wird während der Reisezeit gearbeitet, kann die Reisezeit zur Arbeitszeit werden.

Die Neuregelung sorgt hoffentlich für etwas mehr Klarheit im nicht immer gleich betrachteten Dschungel der Fahrtkostenabrechnungen.

Die GBV ist im Wortlaut bei den Betriebsräten zu bekommen.

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

**Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wuppertal,
BLZ 33040001,**

Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste



Gemeinsam für die Belegschaft mehr erreichen: Birgit Hancke, Ralf Hochwald, Conni Streich und Michael Schmidt-Kießling

Gesundheitliche Risiken der Schichtarbeit

Aufgrund der durchweg positiven Resonanzen und dem damit verbundenen großen Interesse an dem Thema Schichtarbeit bei unseren Kolleginnen und Kollegen wollen wir das Thema noch einmal aufgreifen und über weitere aktuelle Studien zum Thema Schichtarbeit berichten, da hier stetig neue Erkenntnisse gewonnen werden.

Das zu den wesentlichen gesundheitlichen Risiken der Schichtarbeit Schlafstörungen, sowie Rücken-Nacken und Kopfschmerzen gehören, ist weitestgehend bekannt. Aber auch weniger bekannte Symptome wie Bluthochdruck, Herzkrankheiten, sowie ein erhöhtes Risiko an Brust- oder Prostatakrebs zu erkranken können erwiesenermaßen auf Schichtarbeit zurückzuführen sein. Bedingt durch Schichtarbeit erfolgt die Ernährung verstärkt zu ungewöhnlichen Zeiten, wodurch Übergewicht begünstigt und das Risiko an Diabetes Typ II zu erkranken deutlich erhöht wird.



Kompetente Kollegen aus den Schichten bringen ihre Erfahrungen in die Betriebsratsarbeit ein: Jörg Majewski, Thomas Preuss und Michael Kalow.

Neben den gesundheitlichen Folgen sind auch soziale Folgen nicht zu vernachlässigen. Schichtarbeit erschwert das Familienleben nachhaltig.

Neueste Studien legen sogar nahe, dass sich die Belastung durch Schichtarbeit berufstätiger Eltern auch auf die Kinder überträgt, wodurch Kinder von Schichtarbeitern häufiger Probleme mit den schulischen Herausforderungen zeigen. Über die gesundheitlichen Risiken haben wir bereits ausführlich in unserem Belegschaftsinfo Nr. 219 vom September 2013 aufgeklärt. Darüber hinaus mussten wir in Gesprächen mit Kolleginnen und Kolle-

gen, die aktiv im Schichtdienst arbeiten, feststellen, dass das aktive Gesundheitsmanagement sowie die Aufklärung über gesundheitliche Risiken (auch von uns) leider in den letzten Jahren vernachlässigt wurde. Selbstverständlich müssen wir auch dafür Sorge tragen, dass Schichtarbeitern ein gesundes Altern ermöglicht wird.

Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir uns aktiv für die folgenden Punkte einsetzen:

- **Verbesserung der betriebsärztlichen Untersuchung:**

Damit Schichtarbeiter optimal über gesundheitliche Risiken aufgeklärt und den eigenen Gesundheitszustand richtig deuten können, muss bei der betriebsärztlichen Untersuchung auf die spezifischen Belange der Schichtarbeiter eingegangen werden. Hierzu gehört die Aufklärung und die Untersuchung aller gesundheitlichen Risiken, sowie eine ausführliche Beratung hinsichtlich der sozialen Risiken von Schichtarbeit. Dies ist bislang leider nicht in hinreichendem Maße geschehen.

- **Kuren und Gesundheitswochen:**

Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Alter ist bei Schichtarbeitern besonders wichtig, und bedarf gleichzeitig einer Vielzahl speziell auf Schichtarbeit ausgerichteter Maßnahmen.

Hier werden wir uns dafür einsetzen, dass in Kooperation mit den Krankenkassen spezielle Programme für Schichtarbeiter angeboten werden.

Neben den Subventionen der Krankenkassen kann sich auch das Unternehmen Bayer aktiver

Wir sind **Liste 2**
die Belegschaftsliste
Betriebsratswahl 2014



an den Kosten beteiligen.

So kommen finanzielle Unterstützungen auch bei denen an, die zu eigenen Maßnahmen bereit sind. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis ins hohe Alter hat schließlich einen Mehrwert für Mitarbeiter; Unternehmen und Krankenkasse gleichermaßen, so dass wir hier eine gemeinsame Beteiligung anstreben sollten.

- **Neue Ansätze zur Vereinigung von Familie und Beruf**

Es gibt bereits einige Firmen, die eine gezielte Kinderbetreuung anbieten, die an die Bedürfnisse von Schichtarbeitern angepasst sind. Auch hier besteht Handlungsbedarf.

Mit Belegungsrechten in den betriebsnahen Kindertagesstätten unter Abdeckung der Schichtzeiten könnte die Bayer Pharma AG hier eine Vorreiterrolle einnehmen.

- **Erhalt und Ausbau der Demografiertage**

Mit diesen Schritten werden wir den Kolleginnen und Kollegen in Schicht wieder ein Stück weit mehr helfen, gesund zu Altern und eine Entlastung zu erleben.

Wir setzen uns Aktiv für die Belange ALLER Arbeitnehmer ein und gehen auch hier weiterhin auf die individuellen Bedürfnisse ALLER Kolleginnen und Kollegen ein.



Wir sind **Liste 2**
die Belegschaftsliste
Betriebsratswahl 2014



Weihnachtsstillstände 2014 / 2015

Für die Bereiche von Forschung und Entwicklung im Forschungszentrum und Köln ist der Weihnachtsstillstand nach den Vorstellungen der Vertrauensleute bereits unterzeichnet:

Ab dem 24.12. bis einschließlich 2.1.2015 wird in den Bereichen nicht gearbeitet. Die üblichen Ausnahmen (Tierversorgung, etc.) werden bis zum 15.12.2014 gemeldet. Für den 2.1.2015 kann ohne besonderen Antrag noch Tarifurlaub aus 2014 eingesetzt werden.

Die Vereinbarung ist auf der Homepage des Betriebsrates zu bekommen. Einige Bereiche im Tal möchten sich der Regelung anschließen. Hier laufen allerdings noch Gespräche mit den Leitungsebenen. Im Gespräch sind GCPD und Teile von GB.

Wir sind **Liste 2**
die Belegschaftsliste
Betriebsratswahl 2014



Belastungsreduzierung aus dem Demo II Fond für Teilzeitkräfte

Der Tarifabschluss vom Mai 2012 mit seinem zusätzlichen Demografiefondbetrag von 200 Euro pro Tarifmitarbeiter für die Jahre 2013-2015 kommt diesmal auch den Teilzeitkräften zu Gute.

Bislang war dies mit der tariflichen Regelung zur Altersfreizeit nicht möglich.

Ab dem 01.04.2014 können alle Vollzeit-Tarifmitarbeiter der Jahrgänge 1949 bis 1958, ab dem 57. Lebensjahr, 20 bezahlte freie Tage pro Jahr zur Belastungsreduzierung in Anspruch nehmen. Diese 20 Tage

ergeben sich aus 15 Tagen aus der tariflichen Regelung und aus 5 Tagen die nun aus dem Demografiefondbetrag von 2012 gespeist sind.

Die TeilzeitmitarbeiterInnen haben einen anteiligen Anspruch. Dieser ist allerdings abhängig von ihrer Stundenzahl. Ist die wöchentliche Arbeitszeit auf 35 Std. oder weniger reduziert, so ergibt sich kein tariflicher Anspruch. Was bleibt, ist die anteilige Belastungsreduzierung des Demografiefond II.

Wie hoch ist nun der Anspruch der „Aufstockungstage“?

Bei einem Vollzeitmitarbeiter sind es 5 Tage im Jahr. Dem Teilzeitmitarbeiter stehen ebenfalls bei einer regelmäßigen 5-Tage-Arbeitswoche diese 5 Tage zu, mit der entsprechenden, vereinbarten täglichen Arbeitszeit. Bei einer Arbeitszeit von z.B. 6 Std. täglich wären diese 5 Tage á 6 Stunden. Bei 4 Stunden täglich entsprechend 5 Tage mit 4 Std. usw.

Bei einer Teilzeit mit 4 Tagen pro Woche wären dies dann 4, bei Teilzeit mit 3 Tagen/Woche 3, und so weiter.

| Alter | Vollzeit-Tage Aufstockung aus DEMO II | bei Teilzeit mit 5 Tagen/Wo. | bei Teilzeit mit 4 Tagen/Wo. | bei Teilzeit mit 3 Tagen/Wo. | bei Teilzeit mit 2 Tagen/Wo. |
|------------|---------------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| ab 55 / 57 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| ab 60 | 10 | 10 | 8 | 6 | 4 |
| ab 63 | 15 | 15 | 12 | 9 | 6 |

Die Rechnung ändert sich auch nicht in den Fällen, in denen Mischformen vorhanden sind: z.B. 3 Tage á 4 Std. und 1 Tag mit 6 Std. oder ähnlichem.

Ein Tag bleibt ein Tag, egal wieviele Stunden Arbeitszeit hinterlegt sind. Es gelten auch für die TeilzeitmitarbeiterInnen die Regeln, die in der GBV beschrieben sind:

- Die Stunden der Belastungsreduzierung und der AFZ werden zu ganzen Tagen zusammengefasst. Stundenweise Entnahmen sind nicht möglich.
- Die Tage dürfen nicht zur Verlängerung desurlaubes, zum Erreichen von mehrtägigen Freistellungen oder als Brückentag genommen werden. Zum früheren Ausscheiden aus dem

Berufsleben darf man sie auch nicht bündeln.

- Ein Sammeln dieser Tage im Langzeitkonto ist nicht zulässig.
- Es entstehen grundsätzlich keine finanziellen Nachteile durch die Nutzung der Maßnahme.
- Können im Falle einer Erkrankung nicht alle Reduzierungstage genommen werden, so ist eine Übertragung ins folgende Jahr nicht möglich. Ebenso wenig kann dies aus persönlichen und betrieb-

lichen Gründen geschehen.

Der Vorgesetzte ist also in der Pflicht, sich auf die erhöhten Freizeiten einzustellen und dies bei der Arbeitsplanung zu berücksichtigen. Ändern kann er es nicht. Es ist ein vereinbarter Anspruch.

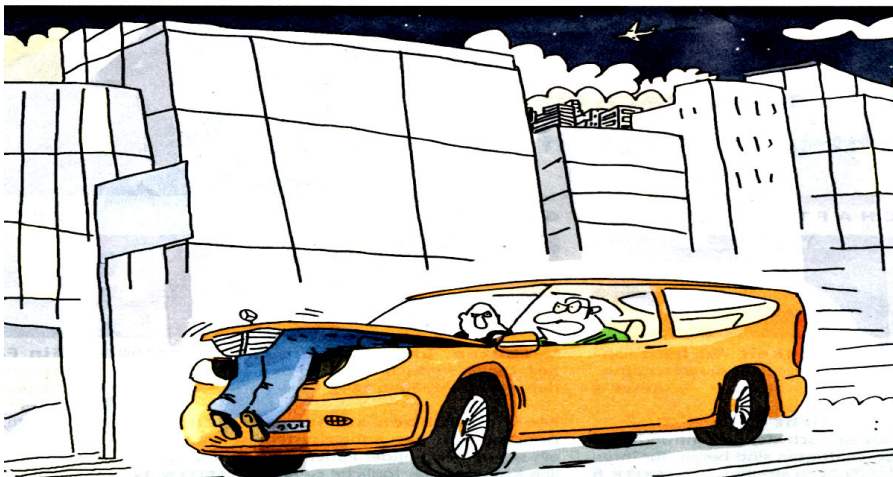
Wir sind Liste 2 
die Belegschaftsliste
 Betriebsratswahl 2014

Wir sind Liste 2 
die Belegschaftsliste
 Betriebsratswahl 2014

CRS wählt eigenen Betriebsrat

Mit der Ausgliederung der Probandenstation im Sommer letzten Jahres wurde auch vereinbart, dass der Bayer-Betriebsrat nur noch längstens bis Mai 2014 zuständig sein kann und die Beschäftigten der neuen Firma CRS Wuppertal GmbH dann einen eigenen Betriebsrat wählen müssen. Dies wird nun passieren.

Voraussichtlich Anfang April 2014 werden die KollegInnen dort ihren eigenen Betriebsrat bilden. Formal dürfen wir dann dort nicht mehr eingreifen. Dies wird kein einfaches Geschäft: Bei CRS ticken die Uhren anders. Für Fragen und Tipps werden wir aber auch weiterhin gerne zur Verfügung stehen.



"ICH GLAUBE, DIE IDIOTEN IN DER WERKSTATT HABEN MEINE KARRE HÖHERGELEGT. MAN KANN KAUM MEHR ÜBER DIE MOTORHAUBE GUCKEN ..."

Korrekturmaßnahmen in der Ausbildung

In den letzten Monaten hat sich in unserer Ausbildung viel getan.

Es wird zum Wechsel in der Ausbildungsleitung kommen. Die Ausbildung an unserem Standort wird ab 01.04. von Herrn **Bernd Wirtz** geleitet. Die fachliche Leitung über die Standorte hinweg wird zusätzlich von **Arnd Becker** koordiniert, derzeit Ausbildungsleiter in Uerdingen. Wir wünschen beiden dabei ein gutes Gelingen.

Es muss auch Einiges korrigiert werden. So kam es in der Vergangenheit in der Chemielaborantenausbildung (wir haben darüber berichtet und auch auf den Betriebsversammlungen hingewiesen) zu vielen Beschwerden seitens der Azubis - aber auch aus den Vorort-Abteilungen.

Jetzt schauen wir gemeinsam nach vorne. Wir werden seitens des Betriebsrates die „Korrekturmaßnahmen“ begleiten. Unsere Betriebsräte werden verstärkt darauf

achten, dass das Zusammenspiel zwischen Ausbildung, Berufsschule und den Vorort-Abteilungen zukünftig besser harmoniert.

Prüfungsvorbereitung in der Chemielaborantenausbildung

Seitens der Chemischen Entwicklung und der Chemischen Forschung wird für unsere "Frühauslerner" (vorgezogene Abschlussprüfung im Sommer) in enger Zusammenarbeit mit der Berufsschule ein Prüfungsvorbereitungsprogramm angeboten. Vielen Dank an die Institutsleiter und den Berufsschullehrer, die dies unterstützen!! Natürlich geht der Dank auch an die „Dozenten“ aus den Instituten.

Begleitet wird dieses Programm von der Ausbildung und dem Betriebsrat.

Eventuell ist dies auch ein Pilotprojekt. Wäre es vielleicht sinnvoll in Zukunft jedem Azubi in jeder Berufsgruppe dieses Programm anzubie-

ten? **Gut wäre es!** Sicherlich wird dies zukünftig von der Ausbildung koordiniert werden müssen. Wir sind gespannt.

Kinderferienbetreuung

Super, das Bayer viel Geld für die Kinderferienbetreuung für Mitarbeiterkinder in die Hand nimmt.

Maximal 6 Wochen im Jahr pro Kind werden die Eltern finanziell unterstützt, wenn sie eine Ferienbetreuung über einen der Bayer-Sport Vereine buchen. Leider gibt es erhebliche Kostenunterschiede, ob ich eine Wuppertaler-Ferienbetreuung buche oder eine beispielsweise in Leverkusen. Warum ist dies so? Sind es andere Programme?

Fair wäre, wenn die Ferienbetreuung an allen Standorten ähnlich viel kostet. Es wird eine Aufgabe des neuen Betriebsrates sein müssen, dort etwas Licht in „das Dunkle“ zu bringen.



Ablösung der Höhergruppierungszulage, Überführung in Tarifentgelt

Zum 01. Januar 2014 ist die alte Höhergruppierungszulage abgeschafft worden. Höhergruppierungszulagen konnten entstehen, wenn bei Umgruppierungen ab E5 bis nach E8 Differenzen zwischen dem alten Entgelt und der neuen Einstufung nötig wurden, um die gleiche Entgeltsumme zu garantieren.

Seit dem 01.01.2014 wird die Höhergruppierungszulage abgelöst durch die Anwendung der tariflichen Umgruppierungsregelung nach dem Bundesentgelt-Tarifvertrag (BEVT), der schon für die Entgeltgruppen 9-13 gilt. Diese ist nun auch für die Entgeltgruppen 6-8 gültig.

Was heißt das genau?

Bei einer Höhergruppierung erhält der/die Mitarbeiter(innen) den Tarifsatz der höheren Entgeltgruppe, der am nächsten über seinem bisherigen Tarifsatz liegt. Bei einer solchen Höhergruppierung wurden die zurückgelegten Tätigkeitsjahre in den Gruppen E 6 und E 7 bis zu drei Jahren als Tätigkeitsjahre in der neuen Entgeltgruppe angerechnet. In Berlin und Bergkamen wurden die Höhergruppierungen der Gruppen E 5-E 8 immer schon nach den Regeln des BEVT für E 9 – E 13 umgesetzt.

Die Vorteile sind:

- Zulagen/ Zuschläge werden vom Tarifentgelt berechnet, bisher

fand dies ohne Berücksichtigung der Höhergruppierungszulage statt.

- Bayer und „Alt-Schering“ MitarbeiterInnen sind gleichbehandelt
- Bessere Transparenz für Vorgesetzte und Mitarbeiter
- Keine Verrechnung von Zulagen bei Tarifierhöhungen o.ä.
- Die betroffenen Mitarbeiter wurden bereits im Januar schriftlich informiert.

Wir begrüßen die Vereinfachung des Systems und auch die Gleichbehandlung der Kollegen an den verschiedenen Standorten. Gleichzeitig sind damit auch finanzielle Vorteile für etliche Beschäftigte verbunden.