



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 226 - 5. Juni 2014

Die ersten Tage im neuen Betriebsrat

Die erste Euphorie nach der Stimmenauszählung verging schnell: das Tauziehen um die „Macht“ mit allen Facetten persönlicher Angriffe war keine angenehme Erfahrung. Bis zur konstituierenden Sitzung war völlig unklar, wie das Ergebnis sein würde.

Das Ergebnis ist gut – und eine vielversprechende Möglichkeit, einen tragfähigen Betriebsrat zu organisieren.

Die beiden großen Fraktionen müssen zusammenarbeiten – eine Abhängigkeit von knappen Mehrheiten bleibt unberechenbar. Wir sind froh, dass diese gemeinsame Basis eine Mehrheit gefunden hat.

Für den neuen Betriebsrat und seine neue Spitze ist dies eine Herausforderung und zugleich eine zwingende Voraussetzung. Das Team Sabine Schaab als stellvertretende Vorsitzende und Michael Schmidt-Kießling als Vorsitzender hat die Chance, das Gremium zu einen.

Die Arbeitsverteilung nimmt langsam Gestalt an. Die SprecherInnen und stellvertretenden Sprecher der Fachausschüsse sind bereits benannt, mit einer Ausnahme in großer Übereinstimmung.

Anfang Juni wird der neue Betriebsrat in einer Klausurtagung die inhaltlichen Schwerpunkte diskutieren und sich dann „in die Arbeit stürzen“.

Die Erwartungen in der Belegschaft sind hoch. Wir haben uns viel vorgenommen. Sicher lässt sich nicht alles von heute auf morgen ändern, auch war bislang nicht alles schlecht.

Aber z.B. die Beteiligung der Beschäftigten an der Betriebsratsarbeit,

die Form und der Inhalt von Versammlungen und unsere Informationsarbeit wollen wir schnell verbessern.

Dazu brauchen wir Ihre und Eure Hilfe: positive und negative Kritik hilft, den richtigen Weg zu finden.



Michael Schmidt-Kießling und Sabine Schaab führen gemeinsam den neuen Betriebsrat.

Ein Huhn kam in die Küche, der Koch nahm nur das Ei,...

Ja, das Huhn braucht sich keine Sorgen zu machen, denn bei Volker Mehl kommt es nicht auf den Tisch! Er kocht zur Zeit einmal in der Woche ein ayurvedisches Menue in der Kantine in Aprath bzw. Elberfeld. Wir haben das Essen getestet und fanden es ganz ausgezeichnet. Ein völlig neues Gefühl, aus der Kantine zu kommen und anschließend nicht mit einem Suppenkoma kämpfen zu müssen. Die Idee, den Speiseplan mal durch ganz andere



... erinnert schon mal an die WM: Elfmeterschießen...

Einflüsse zu ergänzen, finden wir gut. Es muss ja nicht immer ayurvedisch sein, aber solche Aktionen mit weiteren Köchen könnten ruhig regelmäßig wiederholt werden. Die Preisgestaltung sollte allerdings noch optimiert werden.

Die ersten Versammlungen des neuen Betriebsrates werden Teilversammlungen sein.

Am 25. Juni wird eine Versammlung für die KollegInnen im Forschungszentrum stattfinden, am 2. Juli folgt die Versammlung im Werk an der Wupper.

Ein **Schwerpunktthema** soll das Thema "BEM" = betriebliches Eingliederungsmanagement sein.

Wir hoffen auf eine gute Beteiligung.

Versammlungstermine:

25. Juni 2014: Hörsaal Geb. 459 um 9:00 Uhr

(mit Übertragung in den großen Konferenzraum)

02. Juli 2014: Geb. 308 1. Etage um 9:00 Uhr

(mit Übertragung in die Kantine 2. OG)

Wir sind
die Belegschaftsliste



Promotion & Demotion

Herr Dekkers setzt sich durch:
Am 1.6.2014 wird eine weltweite Unternehmensrichtlinie veröffentlicht, die neue Regeln zur Bezahlung ab Januar 2015 zur Folge hat. Herr Dekkers will, dass alle Mitarbeiter so bezahlt werden, wie die von ihnen ausgefüllte Stelle es auch vorgibt. Dies gilt (zunächst) für alle Stellen im Bereich LM 1.1 und höher, und nicht für den Tarifbereich.

Alle Stellen ab LM1.1 werden nach der sogenannten HAY-Methode bewertet. Der sich ergebende HAY-Wert bestimmt die Vertragsstufe. Heute ist es vielfach so, dass Mitarbeiter auf höher bewerteten Stellen arbeiten und dort Erfahrung sammeln. So sind z.B. Laborleiter in der Regel Stellen der Vertragsstufe 2 (VS2). Neu eingestellte Akademiker beginnen aber in den Vertragsstufen LM 1 und werden mit zunehmender Berufserfahrung fortentwickelt.

Herr Dekkers will die sofortige Bezahlung auf der Höhe der bewerteten Stelle. Dies hat zur Folge, dass eine Umstufungswelle im Januar 2015 kommt: Insbesondere bis VS2 werden Mitarbeiter sofortige Erhöhungen ihrer Vertragsstufe erleben = Promotion.

Für wenige Mitarbeiter wird sich die Situation ergeben, dass ihre Stelle niedriger bewertet wird, als ihre persönliche Vertragsstufe es aussagt. In vielen Ländern um uns herum wird dies zu Gehaltsveränderungen führen.

In Deutschland sind Abgruppierungen so nicht möglich. Die einzige rechtliche Chance wäre eine sogenannte Änderungskündigung. Daher hat Bayer auch schon zugestanden, dass eine Umsetzung in Deutschland eine vorherige Einigung mit dem Betriebsrat voraussetzt.

Also alles in Butter und nur positiv? Wer hat schon etwas gegen mehr Geld?!

So einfach ist es aber nicht. Denn für die Kollegen der Vertragsstufen 1.1 bis 1.3 gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die in einigen Punkten verändert werden müsste. Die Fragen der PMP-Bewertungen, die Gehaltsbestandteile und persönliche Entwicklung bestimmen, sind ebenfalls betroffen, schon heute in der Kritik und werfen zusätzliche Fragen auf.

Der Gesamtbetriebsrat hat erste Sondierungsgespräche geführt und ist grundsätzlich verhandlungsbereit. Wir befürworten eine gemeinsame Beratung mit dem Sprecherausschuss.

Entscheidend ist uns der Dialog mit den betroffenen Kolleginnen – Ihre Meinung sollte in die Verhandlungen einfließen.

Und letztlich werden uns auch die Tarifbeschäftigten die Frage stellen: Wann werden wir nach der Wertigkeit der von uns ausgefüllten Stelle höher gruppiert?

Wir sind

die **Belegschaftsliste**



Kündigungen

Gleich 2 Kündigungen von Mitarbeitern musste der neue Betriebsrat behandeln. Und ebenso neu war es, dass jeweils krankheitsbedingte Gründe als Ursache benannt wurden.

In den vergangenen Jahren hat es keine Kündigungen mit solchen Begründungen gegeben. Es wurden immer andere Lösungen gefunden, sei es eine Umsetzung oder eine andere, einvernehmliche Alternative.

Ist dies ein Stilwechsel?

Wir hoffen dies nicht, es wäre fatal. Gemeinsam versuchen Unternehmen und Betriebsrat die Maßnahmen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) mit einem positiven Signal zu versehen und suchen nach Lösungen.

In einem dieser Kündigungsbegehren ist das BEM-Verfahren noch nicht einmal abgeschlossen.

Warum also dieser Weg?

Diese Frage sollte die Personalleitung beantworten.

Der Betriebsrat hat beiden Kündigungen widersprochen.

Dies verhindert aber nicht das Aussprechen der Kündigung, es verbessert lediglich die Chancen in einem folgenden Gerichtsverfahren und lässt einen Weiterbeschäftigungsanspruch begründen, wenn die 1. Instanz vor Gericht gewonnen wird.

In einem Fall wurde nachträglich ein Aufhebungsvertrag mit Zahlung einer Abfindung vereinbart.



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	Geb. 54	Tel. 3665
Ralf Hochwald	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7345
Petra Löwe	GDD-LGO-MCW I (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Jörg Majewski	Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Christian Pieper	GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 7457
Michael Schmidt-Kießling	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich	GDD-LGO-MCW VI (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub	GDD-LGO-MCW III (CWL)	Geb. 460	Tel. 8623

Wir sind

die **Belegschaftsliste**



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

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

Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

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

Rentenpaket verabschiedet

Der Bundestag hat das Rentenpaket am 23. Mai 2014 mit großer Mehrheit beschlossen. Am 1. Juli 2014 soll es in Kraft treten.

Was bedeutet das für uns? Wir haben die Eckpunkte zusammengefasst.

Anerkennung für Kindererziehung

- Für Mütter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, für langjährig Beschäftigte und für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gibt es Verbesserungen bei der Rente.
- Mütter oder Väter bekommen für ihre Erziehungsleistung für jedes Kind, das vor 1992 geboren wurde, einen Entgelt-punkt in der Rente mehr. Das sind im Westen 28,61 Euro, im Osten 26,39 Euro monatlich mehr.

Für diejenigen, die heute schon im Ruhestand sind, wird die Rentenversicherung automatisch die Rente erhöhen, ein Antrag ist nicht nötig. Die Nachzahlungen können aber noch in diesem Jahr veranlasst werden. Wer bisher noch keine Rente erhält, lässt sich die Kindererziehungszeiten spätestens bei Rentenantragsstellung vervollständigen. Die Rentenverbesserung betrifft ungefähr 9,5 Millionen Mütter (und Väter).



Flexibler Übergang für langjährig Berufstätige

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die 45 Beitragsjahre in die Rentenversicherung eingezahlt haben, können schon mit 63 Jahren ohne Abschlüsse in Rente gehen. Das gilt allerdings nur für die Jahrgänge 1951 und 1952. Für die folgenden Geburtsjahrgänge erhöht sich die Alterszugangsgrenze um je 2 Monate pro Jahr.
- Neben Pflichtbeitragszeiten aus Beschäftigung werden auch Zeiten der Arbeitslosigkeit angerechnet, in denen Lohnersatzleistungen bezogen wurden. Das sind zum Beispiel Arbeitslosengeld I, Schlechtwettergeld oder Kurzarbeitergeld.
- Zudem wird ermöglicht, dass Menschen, die länger arbeiten wollen, dies auch tun können.

Arbeitsverhältnisse können zukünftig auch dann rechts-sicher fortgesetzt werden, wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen diese Vereinbarung während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses treffen.

Konkrete Regelungen gegen Frühverrentungen vereinbart

- Wenn man bis zu zwei Jahre vor dem möglichen Renteneintritt mit 63 arbeitslos wird, werden diese Zeiten nicht mehr eingerechnet. Einzige Ausnahme: der Betrieb geht in die Insolvenz oder das Geschäft wird aufgegeben.
- Die Rente mit 63 soll für eine Übergangszeit bis zum Jahr 2029 gelten. In dieser Zeit wird die Altersgrenze für langjährig Versicherte schrittweise auf 65 Jahre angehoben (siehe Tabelle).

Zeiten der Arbeitslosigkeit, in denen Leistungen aus der Grundsicherung (Hartz IV) ge-



zahlt wurden, können nicht angerechnet werden.

- Freiwillig Versicherte können ebenfalls eine abschlagsfreie Rente ab 63 beziehen, wenn sie 18 Jahre Pflichtbeiträge in die Rentenkasse entrichtet haben. Im Ergebnis müssen 45 Jahre Beitragszeit vorliegen.

Erwerbsgeminderte werden besser gestellt

- Ab dem 1. Juli 2014 werden Neurentner mit Erwerbsminderung so gestellt, als ob sie zwei Jahre länger als bisher weitergearbeitet hätten (Zurechnungszeit). Das bringt eine durchschnittliche Erhöhung um rund 40 Euro monatlich.
- Mit einer "Günstigerprüfung" wird verhindert, dass sich die letzten vier Jahre vor der Erwerbsminderung negativ auf die Rentenhöhe auswirken. Einkommenseinbußen zum Beispiel durch Teilzeit oder

Krankheit schaden den Menschen dann nicht nochmals bei der Rente.

Höheres Budget für Reha-Leistungen

- Rückwirkend zum 1. Januar 2014 wird das Budget für Rehabilitation um 100 Millionen Euro für das laufende Jahr, in den Folgejahren um 200 Millionen erhöht. Was das im einzelnen für die Versicherten ausmacht, ist noch offen.

Ungeminderter Rentenzugang nach 45 Beitragsjahren

Geburtsjahrgang	im Alter von	+ Monate
bis 1951	63	
1952	63	
1953	63	+ 2
1954	63	+ 4
1955	63	+ 6
1956	63	+ 8
1957	63	+ 10
1958	64	
1959	64	+ 2
1960	64	+ 4
1961	64	+ 6
1962	64	+ 8
1963	64	+ 10
1964	65	

Brandschutz: Schwierige Einigung gelungen

Im Herbst 2013 wurde den Kollegen des sogenannten „mittleren feuerwehrtechnischen Dienstes“ unseres eigenen Brandschutzes verkündet, dass für sie ein neues Arbeitszeitmodell eingeführt werden soll.

Hintergrund war und ist, dass der Brandschutz zu wenig Personal hat und zusätzlich durch einen abgesprochenen Wechsel eines Kollegen ab 1.7.2014 noch kleiner wird.

Von der Werksleitung wurde es abgelehnt, zusätzliches Personal einzustellen.

Die vorgeschlagene Lösung beinhaltet die Reduzierung einer Funktionsstelle: Da in den vergangenen Jahren nachts kaum Einsätze der Feuerwehr nötig waren, ist man bereit, auf die 24-stündige Besetzung unserer Sicherheitszentrale mit einem Brandschutzkollegen zu verzichten. Dies soll nur noch in Tagschicht erfolgen. (in der SIZE sitzt dann nachts ein Werkschützer ganz alleine).

Dadurch können die 24-stündigen Alarmdienste der Feuerwehr minimiert werden und zusätzliche Tagdienste fallen an.

Der Betriebsrat ist mit einer Streichung der Nachtanwesenheit der Brandschutzkollegen in der SIZE nicht einverstanden. Ein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat dabei leider nicht.

Wir sind natürlich froh, dass bislang nachts nichts Schlimmes passiert ist und nötige Einsätze in die Zeiten der Tagschicht fielen.

Aber ist das deshalb immer so? Ist das Risiko tragbar?

Wir sind skeptisch.

Für die Beschäftigten bedeutet das weniger 24-stündige Anwesenheiten.

Um auf die volle Arbeitszeit zu kommen, sind für jeden entfallenden Alarmdienst 2 Tagdienste zu leisten.

Mit Wegfall von Alarmdiensten entfallen auch steuerfreie Nacht- und Feiertagszuschläge.

Fazit der Kollegen: öfter zur Arbeit kommen und netto weniger Geld.

In etlichen Verhandlungen haben wir nach Kompromissen gesucht. Das Verhandlungsklima war anfangs sehr gespannt. Wir hatten zunächst nicht den Eindruck, dass die Vertreter der Standortleitung an ersten Verhandlungen interessiert waren, sondern lediglich das Abnicken ihrer Vorgaben erwarteten.

Nach dem Zwischeneindruck, dass die Verhandlungen zu keinem befriedigenden Ergebnis kommen würden, haben wir im Betriebsrat die Hinzuziehung eines Rechtsanwaltes beschlossen.

Dies scheint den Einigungswillen nachhaltig beeinflusst zu haben, so dass die Verhandlungen in

einem sachlichen Klima voran getrieben und letztlich ein Rechtsverfahren vermieden werden konnte.

Am 26. Mai 2014 wurde den Kollegen das Verhandlungsergebnis präsentiert.

Mit größten Bauchschmerzen signalisierten uns die Brandschutzkollegen, den verhandelten Kompromiss anzunehmen. Sie lobten die enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den verhandelnden Betriebsratsmitgliedern.



Die wichtigsten Ergebnisse:

- Es wird ein neues Arbeitszeitmodell ab dem 1. Juli 2014 geben, alle bislang geplanten Freizeitblöcke des bisherigen Schichtplanes bleiben aber gültig.
- Es gibt die Zusage, das neue System mindestens bis Januar 2017 beizubehalten, bis dahin ausscheidende Kollegen sollen ersetzt werden.
- Als Kompensation werden den Kollegen zusätzliche Freizeiten gewährt: 2 Tage in 2014, je ein Tag in 2015 und 2016.

Der neue Betriebsrat hat seine erste Bewährungsprobe bestanden und das Verhandlungsergebnis am 27. Mai 2014 angenommen.

Veränderungen in der Ausbildung

Seit dem 1. April 2014 ist die Ausbildung von Currenta in Wuppertal neu gegliedert.

Berufsgruppen wurden zusammengefasst und werden fachlich standortübergreifend geleitet.

Am Standort Wuppertal gibt es mit Herrn **Bernd Wirtz** einen neuen Leiter.

Die naturwissenschaftliche Ausbildung (Laboranten, Chemikanten und Tierpfleger) wird Bayer-weit von Herrn **Arnd Becker** betreut.

Die technische Ausbildung ist zunächst weiterhin an Leverkusen angehängt. Für unsere kaufmänni-

schen Ausbildungsberufe in Wuppertal wünschen wir uns eine Koordination aus Wuppertal.

Was verändert sich am Standort?

Hier soll die Zusammenarbeit mit den Abteilungen, der Ausbildung im Lehlabor und der Berufsschule verbessert und intensiviert werden. Zukünftig sprechen wir deshalb von einer "trialen Ausbildung". So wird die Theorievermittlung schwerpunktmäßig in der Berufsschule erfolgen. Die für die Prüfungen wichtigen "Pflichtqualifikationen" werden in der Ausbildung

vermittelt. Die Vorort-Laboratorien stellen die "Wahlqualifikationen" sicher.

So ein System kann nur funktionieren, wenn alle Beteiligten gut und eng zusammen arbeiten.

Die in der Ausbildung erkannten Defizite werden jetzt bearbeitet und beseitigt. Der frische Wind durch eine neue Leitung zeichnet sich deutlich ab.

Zusätzliche Ausbilder sind vorgesehen, sie sollen bereits zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres im Sommer 2014 an Bord sein.