



Belegschaftsinfo

Nr. 228 - 25. März 2015

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Gerechte Bezahlung?

Mit der Umsetzung der Directive im Bereich der Leitenden Mitarbeiter hat Herr Dekkers versprochen, dass alle Beschäftigten entsprechend ihrer Tätigkeit auch bezahlt werden sollen. Zum Januar bedeutete dies für viele Beschäftigte auch tatsächlich eine Umstufung und entsprechend mehr Geld.

Im Tarifbereich gilt dies im übertragenen Sinne analog: allerdings lässt der Tarifvertrag ein Heranführen an die Endausprägung einer Stelle zu – für LM und LA ist jetzt vereinbart, dass der ausgefüllte Stellenwert "sofort" zu bezahlen ist.

Wir haben uns alle Versetzungen und Einstellungen seit Januar 2014 erneut angesehen und die Bezahlung geprüft. Bei diesen Sichtungen sind uns über 100 Fälle aufgefallen, die nach unserer Auffassung einer besonderen Überprüfung bedürfen: LM und Tarifmitarbeiter gleichermaßen.

Die Abarbeitung dieser Fälle wird getrennt ablaufen: jeweils für Elberfeld und Aprath sowie LM und Tarifmitarbeiter wollen wir alle Fälle einzeln mit der Personalabteilung aufarbeiten.

So wollen wir erklären, warum wir in einem Suchauftrag

und einer Ausschreibung der Stellenwert höher angegeben sein kann, als die Bezahlung des ausgesuchten Topkandidaten von intern oder extern bei der Versetzung oder Neueinstellung anschließend ausweist. Mindestens erwarten wir im Tarifbereich einen konkreten Karriereplan und zeitliche Haltepunkte, an denen eine Höhergruppierung erfolgen wird.



Bei Stellenneubesetzungen oder Ausschreibungen wird der Stellenwert beschrieben.

Tarifbeschäftigte, die seit vielen

Jahren auf einer Position ihre Erfahrung sammeln, haben es da schwieriger, den aktuellen Stellenwert zu belegen. Hier hilft aber dann der Vergleich zu KollegInnen oder vergleichbaren Bereichen.

Bis wir zu einer zufriedenstellenden und gerechten Bezahlung kommen, ist es noch ein weiter Weg.

Aber wir fangen an. **Jetzt.**



Tarifrunde 2015

Mit harten Bandagen und nicht erkennbarem Einigungswillen steuern die Tarifvertragsparteien auf die letzte Verhandlungsrunde zu. Gelingt keine Einigung, folgt die Schlichtung und dann – ein Streik?

Eine völlig neue Tarifikultur in der chemischen Industrie. Die Zeit der leisen Töne und des kooperativen Miteinander scheint vorüber. Die störrische Arbeitgeberhaltung ihre dreisten Kleinstvorschläge verdienen aber auch einen heftigen Gegenwind. Die Großkundgebung in Köln am Samstag war ein Baustein. Hoffentlich bleiben die Verhandler der IGBCE auch so stark, und enttäuschen die zu Recht entrüsteten KollegInnen nicht.

Wir brauchen eine Fortführung der Demografieentlastungen. Wir wollen eine ordentliche Lohnsteigerung. Wer gute Arbeitnehmer will, muss sie auch fair behandeln.

Wir sind für die Auseinandersetzung bereit.

Let's get ready to rumble, Kollege Vassiliadis? (Vorsitzender der IGBCE)

Let's get ready to rumble ...!



BMS moves, Bayer wird neu erfunden

Verbunden mit der vorgesehenen Verselbstständigung von BMS hat der Vorstand bereits verkündet, dass die Struktur von Bayer geprüft und optimiert werden soll.

Hierzu laufen ab sofort verschiedenste Projekte, die die Organisationsstruktur prüfen und Vorschläge zu größerer Effizienz erarbeiten sollen. Bereits im September will Bayer die neue Organisationsstruktur im Aufsichtsrat vorstellen und zum 1. Januar 2016 umsetzen.

Wir haben gemeinsam im Wirtschaftsausschuss unsere Zweifel geäußert, dass eine umfassende Veränderung in der Organisationsstruktur innerhalb 3 Monaten realistisch ist.

Was ist zu erwarten?

Wir vermuten, dass es eine Einsparung einer Unternehmensebene geben kann: BHC und Bayer Pharma AG könnten eine Ebene bilden. Ob die Teilkonzerne BCS und BHC noch getrennt marschieren oder eine vielleicht zu Bayer Life Science AG werden? Werden die Servicegesellschaften BBS und BTS noch eigenständig bleiben? Wie entwickelt sich die Bayer Direct Services mit ihrem niedrigeren Haustarifvertrag?

Hier fallen uns viele (auch erschreckende) Denkkonzepte ein. Veränderungen in Unternehmensstrukturen bedeuten auch immer Veränderungen bei den Arbeitsplätzen.

Richtig: Der Vorstand betont, dass in Summe keine Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Das bedeutet aber dennoch, dass Beschäftigte ihre Aufgabenbereiche verändern müssen, ihre Arbeitsbereiche sich wandeln oder gar wegfallen.

Und wenn die Summe aller Arbeitsplätze in Deutschland wie versprochen stabil bleiben soll, können z.B. für alle Neueinstellungen in gleicher Anzahl an anderer Stelle Plätze wegfallen. Und leider sind die Qualifikationen der Arbeitsplätze bzw. die KollegInnen nicht austauschbar.

Der Gesamtbetriebsrat wird diesen Prozess frühzeitig begleiten. Er hat eine Kommission aus allen Betriebsratsvorsitzenden der verbleibenden Standorte plus neuem GBR-Vorsitzenden Oliver Zühlke benannt, die mit den Unternehmensvertretern die angedachten Ideen erörtern werden. Demzufolge wird Michael Schmidt-Kießling für den Standort Wuppertal teilnehmen.



Wolfgang Bönschen wird zusätzlich freigestellt

Mit weiterer Zunahme der Beschäftigtenzahlen über die Grenze von 3000 Mitarbeitern sieht das Gesetz eine 6. Freistellung für den Betriebsrat vor. Nach Gesprächen mit der Personalleitung konnten Michael Schmidt-Kießling und Sabine Schaab erreichen, dass nunmehr ab dem 1. Mai der Kollege Wolfgang (Mokka) Bönschen vollständig von seiner beruflichen Tätigkeit für den Betriebsrat freigestellt wird.

Wir freuen uns auf die dringend nötige Verstärkung und wünschen „Mokka“ einen guten Start!



VEZ und VEK

Ein schönes Ergebnis. Bayer belohnt seine Beschäftigten für ein weiteres Rekordjahr. Natürlich wollen wir da wenig meckern. Und wir freuen uns, dass die Kollegen der BMS endlich auch mal wieder ein volles Gehalt zusätzlich bekommen. Einen Wehrmutstropfen finden wir dennoch: Der immer noch verrückte Unterschied zwischen Product Supply und der Bayer Pharma ist weiterhin ungerecht und aus unserer Sicht falsch.

Wieso bekommen unsere Produktionskollegen weniger als Forschung und Entwicklung?

Die Kollegen haben sicher nicht weniger zum überragenden Geschäftserfolg beigetragen!

Die Kleinstaufspaltung bei BHC in verschiedene budgetführende Einheiten ist weiterhin eine BHC-Erfindung: die anderen Teilkonzerne verzichten seit Jahren auf diesen unvernünftigen Konfliktstoff bei der VEZ und VEK.

Vielleicht ist das ja ein positiver Gedanke bei der Neuorganisation der Bayer AG.....

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

Christine Hanisch,	GDD-GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3135
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 (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Jörg Majewski,	PS-API SC-ELB-CP Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Christian Pieper,	GDD-GCPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	GDD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623

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

Gleitzeitvereinbarungen zusammenführen – nicht überall leicht umzusetzen

Nachdem schon für den Bereich GD Gleitzeitvereinbarungen aus verschiedenen Standorten, die unterschiedliche Gleitzeitbedingungen mitbrachten, erfolgreich zusammengeführt wurden, gab es auch im Bereich **Chemische Entwicklung** (GCPD) in Elberfeld diesen Wunsch zur Harmonisierung.

War z.B. bei Global Development in Aprath die Zusammenführung schnell vom Tisch, entfachten sich in der Chemischen Entwicklung in Elberfeld längere Diskussionen um verschiedene Parameter.

Da sowohl die Zeit der Ausgleichstage im Jahr, als auch die Zeitsalden am Ende des Ausgleichszeitraumes in den Abteilungen sehr unterschiedlich waren, suchten alle Beteiligten hier einen tragbaren Vorschlag.

In Elberfeld und Aprath sind die 22,5 Std. Glanz-Saldo am Ende des Abrechnungszeitraumes Standard. Leider konnten wir die Leitung und auch einen Großteil der früheren VE-Chemie Kollegen nicht von den dort üblichen 45 Std. zum Kappungszeitraum, abbringen. Zu früheren Zeiten machten die 45 Std. Sinn, da der Kappungszeitraum der 31.12. war. Damit konnte man die Tage für den Weihnachtsstillstand gut realisi-

eren. Nun soll die Kappungsgrenze der 30.09. sein, doch von den 45 Stunden wollten sich die meisten Mitarbeiter, die dies schon seit Jahren leben, nicht trennen. Obwohl wir im Entgelt- und Arbeitszeit-Ausschuss dennoch der Meinung sind, dass es sinnvoll ist, einmal im Jahr auf 22,5 Std. herunterzufahren, haben wir uns auf diesen Kompromiss eingelassen.

Immer neue Hürden...

Ein weiterer großer Knackpunkt war die Frage, wie die 20 Ausgleichstage, die ebenfalls Standard in unserem Werk sind, genommen werden können. Wir stellten Bestrebungen von Arbeitgeberseite fest, dies enger zu regeln und sind auch hier anderer Auffassung. Beschränkungen im Ausgleich der Gleitzeitstage sind schon deshalb nicht nötig, weil sie eh mit dem Vorgesetzten abgesprochen werden müssen. Das funktioniert in der Regel gut. In den Einzelfällen, in denen es nicht klappt, ist die Führungsaufgabe der Vorgesetzten gefragt und keine Regelungen, die **alle** Mitarbeiter/innen einschränken.

Als Kompromiss wird nun der Wunsch der Abteilungen, dass möglichst nur 5 Tage zusammenhängend genommen werden sollen, nur als Wunsch auf der Tonspur ver-

mittelt. Nach wie vor kann der Mitarbeiter mit dem Vorgesetzten auch anderes vereinbaren!

Dachten wir, dass nun alles geregelt sei, so stellte die gewünschte **Ansprechzeit** noch eine weitere Hürde dar. Für die meisten Bereiche ist diese nicht zwingend erforderlich und kann ausgesetzt werden.

Servicebereiche müssen einen gewissen Ansprechzeitraum gewährleisten. Dazu sollten diese vorher benannt werden.

Noch immer keine Einigung...

Der Vorschlag der Institutsleitung sieht nun so aus, dass bei 2 Einheiten mit nur 3 Mitarbeitern unterschiedliche Zeiten beschrieben wurden. Diese sollen „in der Regel“ gelten, also wenn genug Mitarbeiter anwesend sind. Denn bei 3 Kollegen pro Einheit ist die Wahrscheinlichkeit, dass einer krank oder einer in Urlaub ist, schon hoch. In diesen Fällen sollten auch die „Kunden“ Verständnis dafür zeigen, dass nicht alles strikt nach Vorschrift gelebt werden kann.

Die Regelwut des Bereiches zeugt von wenig Vertrauen in seine Belegschaft.

Wir glauben: wenn alle Seiten verständnisvoll miteinander umgehen, sollte auch hier eine vernünftige Lösung gefunden werden können.

BTS – Neue Gleitzeitvereinbarung und Projektarbeitszeitkonto

Die Mitarbeiter(innen) der BTS kehrten zum 01.10.2014 von der 40-wöchigen zur 37,5 Stunden-Woche zurück.

Wie schon an mehreren Stellen berichtet, ist für alle VollzeitmitarbeiterInnen ein Projektarbeitszeitkonto (PAZ) eingerichtet worden. Dies beschreibt, dass am Ende eines Quartals alle Zeitsalden, die über 50 Plus-Stunden hinausgehen, automatisch in dieses Konto gebucht werden. Zum kollektiven Abbau der Zeitsalden können durch den Vorgesetzten ganztägige Zeitausgleiche angeordnet werden. Dieser „Überlauf“ erfolgte im letzten Quartal 2014 zum ersten Mal.

Wir haben mit der Personalabteilung der BTS eine neue GLAZ-Vereinbarung verhandelt, die diese Änderungen berücksichtigt. Auf Grundlage der GLAZ-Vereinbarungen, die in

den anderen Werken gelten, wurde es für Elberfelder Verhältnisse angepasst. Wir haben z.B. eine andere Pausenzeit als alle anderen Werke. Bei uns sind es 55 Minuten, alle anderen Werke haben 60 Minuten Pause.

Hier am Standort werden die Ausgleichstage aus dem PAZ-Konto vom Vorgesetzten vorgeschlagen und sollten in Abstimmung mit dem Mitarbeiter erfolgen.

Uns war wichtig, dass die Arbeitszeiten wie bisher weitgehend eigenverantwortlich geplant werden können und nicht durch Belange aus anderen Werken vorgegeben werden. Die Erfahrungen mit der neuen Gleitzeitvereinbarung werden uns zeigen, wo gegebenenfalls noch weiterer Handlungsbedarf bestehen kann.



Regelungen zu Werksausweisen und Drehkreuzanlagen mit KABA

Nach fast 6 Monaten Verhandlungen ist es gelungen, die Betriebsvereinbarung zum Bayer-Ausweis für Wuppertal auf den aktuellen Stand zu bringen und mit der Werks- und Personalleitung zu vereinbaren. Hier wird beschrieben, was unser Werksausweis kann und darf – und wofür wir ihn benutzen können. Leider steht es nicht in unserem Regelungseinfluss, die Elberfelder Ausweise auch weiterhin in den Niederrheinwerken gelten zu lassen. Dies hat Currenta seit Anfang 2015 abgeschafft. Wuppertaler Beschäftigte benötigen dort nun einen gesonderten Ausweis. Dafür sind unsere Ausweise geeignet, in der Ex-Schering-Welt gelesen zu werden. Unsere Firma betreten wir täglich

durch eines der vielen Werks- oder Drehtore. Na klar, denkt jetzt jeder, ist doch banal. Das was dahinter steckt, jedoch nicht. Wir benutzen zum Betätigen der Drehtore oder einzelner Gebäudeeingänge den Werksausweis. Damit er uns einläßt, läuft im Hintergrund ein Computerprogramm, genannt KABA. Der Wuppertaler Werkschutz wechselte von dem bei Currenta üblichen Neweis-System der Fa. Rexroth auf das KABA-System – und beteuerte, nur das Gleiche damit zu machen. Mittlerweile kann KABA aber wesentlich mehr – so dass die möglichen Aufgaben und Zugriffsmöglichkeiten neu abgestimmt werden müssen. So ist es insbesondere bei den auflaufenden personenbezogenen

Daten (wann geht wer wo rein?) sehr wichtig, dass geregelt ist, wer welche Daten sehen darf – oder eben nicht.

Derzeit zeichnet sich eine Einigung zwischen Betriebsrat, HR-Vertretern und Werkschutz ab.

Alle Beteiligten stimmen überein, dass leistungs- und verhaltensbedingte Kontrollen keine Routine sein dürfen und sensible Zugriffe nur in abgesprochenen Sonderfällen zulässig sind.

Damit der Werkschutz zukünftig erst gar nicht in den Verdacht geraten kann, sind hierzu insbesondere Administratorzugriffsrechte zukünftig nur mit einem gemeinsamen Passwort von Betriebsrat und Werkschutz möglich.

Arbeitsverdichtung in der Produktion

Seit einiger Zeit erreichen uns mehrere Meldungen, das die Arbeit und der Stress in der Produktion und dies besonders in PH-TR, bei E & K und Pharma 1/3 zunimmt.

In PH-TR hat man aufgrund der Auftragslage die Kampagnenfahrweise verkürzt, was zu mehr Umschlusarbeiten führt, wovon in erster Linie die Schlosser betroffen sind. Verbunden damit erhöht sich der Reinigungsaufwand. Hier wird eine Kettenreaktion ausgelöst: Dokumentation und Analytik wissen vor lauter Reinigungsproben nicht mehr, wo ihnen der Kopf steht. Aus allen Bereichen hören wir Klagen über zu viel Arbeit. Auf der einen Seite ist es schön, dass die Auftragslage gut ist, aber wenn der Job einen krank macht, stimmt das Verhältnis nicht mehr. Hier muss Abhilfe geschaffen werden.

„Die Mitarbeiter beklagen die hohe Taktzahl!“
„Man hat nur noch zu funktionieren!“
„Bei der Urlaubsabsprache kommt man sich vor wie ein Bittsteller!“

Wir wissen, dass für PH TR, Geb. 90 fünf Chemikanten gesucht werden, weil Kollegen zu Faktor VIII wechseln. Dies reicht nicht wirklich zu einer Entlastung für die Mannschaft in PH-TR. Die Unzufriedenheit ist spürbar angewachsen. Wenn hier nicht ernsthaft über weitere Personalaufstockung nachgedacht wird, dauert es sicher nicht mehr

lange, bis das Gebäude in Punkto Krankenstand das Feld im Werk an der Wupper anführt.

Für E & K sieht es nicht viel besser aus: obwohl mind. 4 Mitarbeiter pro Schicht anwesend sein sollen, kam es auch schon vor, das die Schicht mit 2 Mitarbeitern gefahren wurde! Einige Kollegen haben extrem hohe Plusstunden. Im Einzelfall hat ein Kollege 17 Tage am Stück gearbeitet! Dies finden wir unverantwortlich! Nicht auszudenken was passiert, wenn die Energieversorgung wegen einer Störung nicht mehr gewährleistet werden kann und die Produktion zum Stillstand zwingt. Zu allem kommt noch hinzu, das von den 25 Kollegen auf Schicht, 20 (!) den Anspruch auf Demo-Tage haben, was die Situation verschärft. Bisher sehen wir wenig Bemühungen die Misslage ernsthaft anzugehen. Wir fordern deshalb auch hier endlich Personal aufzustocken.

Zu guter Letzt: Pharma 1/3: Durch den Neubau der Xarelto Anlage an Geb. 228 herrscht auch hier ein verstärktes Arbeitsaufkommen, welches dazu führt, das einige Mitarbeiter zur Zeit ihre Plusstunden nicht abfeiern können. Aber hier besteht die Hoffnung, dass dies nur temporär ist. Wenn alles rund läuft, werden hier hoffentlich die Mehrarbeitsstunden zurückgefahren.

Wir werden das nach wie vor verfolgen.



Sind Arztbesuche in der Arbeitszeit verboten?

Antwort: Nein. Auch wenn es Bayer nicht gefällt: die Regelung des Manteltarifvertrages gilt noch immer. Notwendige und nicht aufschiebbar Arztbesuche sind auf Antrag wie Arbeitszeit zu verbuchen - hier wird dann die Normalarbeitszeit zugrunde gelegt.

Dennoch sagen auch wir: Augenmaß von allen Seiten erleichtert die Diskussion.

Planbare Arztbesuche sollten möglichst nicht als Arbeitszeit verbucht werden. Ob es diese Spannweite gibt, bescheinigt Ihnen im Zweifel ihr Arzt.

Bei Fragen rufen Sie den Betriebsrat an.

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

Unsere Konto-Nr.: 4760625,

Commerzbank Wuppertal,

BLZ 33040001,

Kennwort: Hochwald/Belegschaftsliste

Der Bildungsurlaub- was ist das und wie komme ich daran?

Möglicherweise ist er in den letzten Jahren etwas in Vergessenheit geraten: der Bildungsurlaub.

Wir möchten hier kurz erläutern, wer Bildungsurlaub nehmen kann, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen und wo man Informationen bekommt, was man überhaupt machen kann. Kleiner Hinweis, der Bildungsurlaub ist in jedem Bundesland separat geregelt. Hier beziehen wir uns natürlich auf NRW.

1.) Bildungsurlaub kann jeder Arbeitnehmer an 5 Tagen pro Jahr nehmen, es können auf Antrag auch die Ansprüche aus 2 Jahren zusammengefasst genommen werden. Wenn man z.B. in 2016 einen 10-tägigen Bildungsurlaub machen möchte, muss man in 2015 schon mal die 5 Tage beim Arbeitgeber beantragen und darum bitten, dass man diese auf 2016 übertragen bekommt. Dann kann ich natürlich in 2015 keinen Bildungsurlaub machen, denn ich „spare“ die Tage ja für das kommende Jahr.

Berechtigt ist ein Arbeitnehmer, der gerade erst neu in der Firma angefangen hat, erst nach 6-monatiger Beschäftigungszeit. Das Entgelt wird in der Zeit des Bildungsurlaubs ungekürzt weiter gezahlt.

2.) Welche Inhalte muss der Bildungsurlaub haben?

Es muss sich um eine politische oder berufliche Bildung handeln. Der Bildungsträger muss eine hierfür anerkannte Einrichtung sein und für jedermann zugänglich sein (nicht nur für bestimmte Berufs- oder Gewerkschaftsgruppen o.ä.).

3.) Informationen und Broschüren über angebotene Bildungsmaßnahmen findet man im Internet z.B. unter der Adresse

www.bildungsurlaub.de

Wir sind
die Belegschaftsliste



Parkplatzsituation in Elberfeld

Die Parkplatzsituation ist und bleibt weiterhin angespannt. In Gesprächen mit Standort- und Personalleitung, Ingenieurabteilung und Vertretern des Betriebsrates wurde die derzeitige Situation analysiert und ein mögliches Szenario bis 2020 betrachtet. Dabei kamen mehrere Aussagen zum Tragen:



lich zu erreichen – der Bewertungskatalog soll uns dabei helfen und die Entscheidung nachvollziehbarer machen. Einzelfallentscheidungen wird es sicher weiterhin geben.

Zum Abschluss noch zwei Bitten im Interesse aller Kollegen am Standort Elberfeld:

Diejenigen Kollegen, die über eine Parkgenehmigung verfügen, parken bitte auf ihren zugewiesenen Plätzen und nicht auf den evtl. freien Plätzen an der Straße. Die Kollegin bzw. der Kollege ohne Sondererlaubnis wird sich freuen.

Die zweite Bitte betrifft den Schichtparkplatz Messer-Griessheim: auch wenn die Kette unten ist und der freie Parkplatz sehr verlockend vor euch liegt- hier dürfen und sollen nur die Schichtmitarbeiter parken. Wir haben angeregt, über die Verlagerung der Schichtler auf den schrankengeregelten Löwer-Parkplatz nachzudenken.

- rein rechtlich hat der Arbeitgeber mit der Gestellung von 400 Parkplätzen für ca. 1700 MA im Werk an der Wupper seine rechtliche Verpflichtung erfüllt.
- die jetzige Situation durch die vielen Baustellen ist eine Übergangsphase, die sich auch wieder entspannen wird.
- in 2015 soll zusätzlicher Parkraum gewonnen werden (z.B. an Geb. 46 – verschiedene Szenarien werden hier durchkalkuliert - oder neben der BKK - Erweiterung des bestehenden Parkplatzes). Des Weiteren laufen Anfragen zur Anmietung weiteren Parkraumes im Bereich der Varresbeck.
- Erstellung eines neuen Bewertungskatalogs für die Vergabe von Parkplätzen in Zusammenarbeit der Standortverwaltung und dem Betriebsrat.
- Am Parkplatz „Löwer“ haben wir exemplarisch geschaut, ob die Genehmigungen richtig vergeben sind: Parkgenehmigungen von mittlerweile verrenteten Kollegen gehören eingezogen. Warum einzelne Kollegen, die näher als 10 km am Werk wohnen, dort Sonderparkrechte haben, wird geprüft.
- Eine generelle Neuvergabe aller Parkberechtigungen wird es derzeit nicht geben.

Die Vergabe von Parkgenehmigungen gerecht zu machen ist nur bedingt möglich, doch wir wollen uns bemühen, dies so gut wie mög-



Wechsel im Gesamtbetriebsrat

Der bisherige Betriebsratsvorsitzende am Standort Leverkusen, Oliver Zühlke, wurde am 3. Februar 2015 zum neuen Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrates Bayer gewählt. Zuvor war Thomas de Win aus gesundheitlichen Gründen von dieser Funktion zurückgetreten. Thomas de Win wird sich sukzessiv von all seinen Funktionen bis Mitte des Jahres trennen. Wir wünschen ihm für seine Zukunft und Gesundheit alles Gute.

Oliver Zühlke übernimmt die Führung des Gesamtbetriebsrates zu einer Zeit mit einschneidenden Veränderungen im Unternehmen. Zu seiner Nachfolgerin als Vorsitzende des Leverkusener Betriebsrates wurde Heike Hausfeld gewählt.



Oliver Zühlke

EZAV= Einmalzahlung Altersvorsorge 2015

Noch immer nutzen nicht alle anspruchsberechtigten Beschäftigten die kostenfreie Altersvorsorge, die als Chemietarifförderung angeboten wird. Auch dieses Jahr werden wieder ca. 300 Kolleginnen und Kollegen angeschrieben, doch bitte den Grundbetrag der Chemietarifförderung in umwandeln zu lassen.

Hier handelt es sich um „geschenktes Geld“ vom Arbeitgeber in Höhe von 478,57 EUR plus 134,98 EUR. Beide Beträge gibt's aber nur, wenn man den Antrag auf Nutzung der Einmalzahlung und Altersvorsorge auch stellt:

Dazu muss man nur auf seiner HR-Seite Vermögensbildung und

Altersvorsorge auswählen und entsprechendes ankreuzen.

Die meisten KollegInnen haben dies in 2014 getan, aber eben nicht alle. Bayer ist nach wie vor nicht bereit den Betrag automatisch allen Berechtigten anzuweisen. Wir können nur an die Kolleginnen und Kollegen appellieren, „ihren“ Antrag auch zu stellen.“

Das Geld wird als zusätzlicher Baustein in der betrieblichen Altersvorsorge verwaltet.

Da wir alle nichts zu verschenken haben, sollten Sie aktiv werden!

Alle, die in 2014 es versäumt haben, die Umwandlung geltend zu machen, bekommen eine erneute Möglichkeit im Jahr 2015:

Das Portal wird von Juni bis August 2015 freigeschaltet sein. Die Mitarbeiter werden kurz vorher noch mal angeschrieben. In dem Zeitraum müssen die Kolleginnen und Kollegen ihren Anspruch geltend machen. Danach wird es für weitere 4 Jahre automatisch angewiesen.

Leider lässt sich das Unternehmen nicht darauf ein, es für immer automatisch zu verbuchen, schließlich ist es ein tariflich vereinbarter Betrag und auch nur für diesen Zweck einsetzbar, anderenfalls entfällt er ersatzlos.

Wir sind
die Belegschaftsliste



Fahrtkostenerstattung für Azubis

Endlich geschafft! So dachten die Auszubildenden, die JAV und auch der Betriebsrat.

Endlich soll es nach jahrelangem Tauziehen, zwischen dem Unternehmen und den Arbeitnehmervertretern, einen annehmbaren Kompromiss zum Thema Fahrtkostenerstattung für Auszubildende geben. Zur Erklärung: Es gibt, besonders im Bereich der Biologielaborantenausbildung, Abschnitte in der Ausbildung, die nicht in Wuppertal stattfinden. Während dieser mehrmonatigen Phasen müssen die Auszubildenden täglich, zum Beispiel nach Monheim fahren. Das verursacht bei den heutigen Spritpreisen natürlich erhebliche Mehrkosten, die man mit einem Auszubildendengehalt nicht mal eben so aus der Portokasse bezahlen kann.

Jeder "normale Arbeitnehmer" unserer Firma kann als Ausgleich bei

solchen Fahrten eine Fahrkostenauspauschale von 30 Cent pro Kilometer Mehraufwand geltend machen.

Auszubildende werden da deutlich benachteiligt und bekommen lediglich die Kosten für ein Zusatzticket erstattet, welches Sie lösen müssten, um mit dem öffentlichen Verkehr zu dem Bestimmungsort zu gelangen (ca. 20 bis 25 Euro). Dabei spielt es keine Rolle, ob man mit öffentlichen Verkehrsmitteln fährt oder das Auto benutzt. Da Monheim mit dem öffentlichen Verkehr zeitlich nur sehr aufwendig zu erreichen ist, bleibt den Auszubildenden eigentlich nur das Auto.

Jedem wird klar sein, dass man mit 20 bis 25 Euro im Monat nicht jeden Tag mit dem Auto nach Monheim fahren kann.

Deshalb diskutieren der Gesamtbetriebsrat und Bayer schon seit Jahren über dieses Thema.

Der Betriebsrat ist zu Recht der Meinung, dass Auszubildende einem normalen Mitarbeiter gleichgestellt werden müssen und 30 Cent pro Kilometer Mehraufwand bekommen müssen.

Bayer stellt sich da aber bislang quer!

Lediglich 18 Cent pro Kilometer hat das Unternehmen den Azubis geboten. Können die Azubis billiger tanken? Wohl kaum.

Es gibt leise Andeutungen, dass etwas Bewegung in die Sache kommt. Und das wird auch Zeit.

So macht Bayer sich nicht zu einem attraktiver Arbeitgeber.

Wer so mit seiner Zukunft, den Arbeitnehmern von Morgen, umgeht, darf sich nicht wundern, wenn diese sich lieber für einen Ausbildungsplatz in einer anderen Firma entscheiden.

