



Belegschaftsinfo

Nr. 231 - 26. Oktober 2016

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Der Aufsichtsrat der Bayer AG

Alle 5 Jahre werden die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat (bestehend aus 10 Arbeitnehmervertretern und 10 Arbeitgebervertreter) neu gewählt. Dies ist im Frühjahr 2017 nötig, die Vorarbeiten laufen bereits an.

Die Aufsichtsratsmitglieder werden von einer Wahlversammlung aus Delegierten aller Standorte und Bayerbeteiligungen gewählt.

Für die Benennung der Wuppertaler Delegierten streben alle Fraktionen einen gemeinsamen Wahlvorschlag an, so dass die vorgeschlagenen Delegierten (im Verhältnis der letzten Betriebsratswahlergebnisse) in einer sog. Friedenswahl benannt werden können.

Die 10 Aufsichtsratsmandate der Arbeitnehmer teilen sich wie folgt auf:

3 Mandate für Gewerkschaften,
6 Mandate für Arbeitnehmer und
1 Mandat für Leitende Angestellte.

Derzeit dominiert die IGBCE die Arbeitnehmerbank mit 8 Sitzen: 3 Gewerkschaftsmandaten und 5 Arbeitnehmersitzen.

1 Mandat der Arbeitnehmer besetzt unser Kollege Michael Schmidt-Kießling, der 2012 als Vertreter des Netzwerkes aller Bayer-Beschäftigten gewählt wurde.

Für die kommende Wahl wird das Netzwerk aller Bayer-Beschäftigten erneut kandidieren. Die kritische Haltung von Michael Schmidt-Kießling im Aufsichtsratsgremium war in den vergangenen Jahren diskussionsfördernd.

Ein Aufsichtsrat möchte gerne mit einer Stimme reden – kritische und konstruktive Diskussionen führten zu besseren Ergebnissen und mehr Zugeständnissen der Arbeitgeberseite. Und zusätzlich garantierte Michael Schmidt-Kießling stets den Blick auf die Wuppertaler Situation. Wir finden: das muss so bleiben.



Michael Schmidt-Kießling kandidiert erneut für ein Mandat im Bayer-Aufsichtsrat.

Bayer und Monsanto

Nun scheint es perfekt: Bayer hat sich mit dem Management des US-Riesen Monsanto auf eine friedliche Übernahme geeinigt. Allerdings zu einem stolzen Preis von 58 Milliarden Euro!

Bayer verspricht sich viel von dem Deal. Der Zusammenschluss lässt Bayer CropScience zur Nummer 1 der Welt werden. Dennoch muss sich das Geschäft in den kommenden Jahren erst mal rechnen. Bis zur rechtlich verbindlichen Übernahme werden aber noch etliche Monate vergehen.

Problematischer ist der Ruf von Monsanto: In Europa ist der Welt-

marktführer gentechnisch veränderten Saatgutes mit zweifelhaften Geschäftsmethoden nicht gut angesehen. **Bayer riskiert seinen guten Ruf der Pharmawelt:** Aktienkurseinbrüche waren bereits sichtbar. Und daraus ergibt sich die Zwickmühle des Vorstandes:



Wer die umstrittenen Geschäftspraktiken verändert, riskiert auch Umsatzeinbußen.

Kein einfacher Weg, den Herr Baumann mit seinem Zukauf gewählt hat. Und dass der Vorstand die Empfehlung verbreitet, kritische Diskussionen selbst innerhalb der Belegschaft zu unterlassen, hat ein besonderes „Geschmäckle“.

Die Bindung des für den Kauf nötigen Kapitals vermindert zusätzlich Bewegung im Pharmabereich. Viele Beschäftigte befürchten, dass in den nächsten Jahren besondere Einsparwellen rollen werden.

Ruhige Zeiten sehen anders aus.

Einigung über die Formel zur Berechnung der Umkleidezeit und Umwegezeit ist besprochen

Nach Abschluss der GBV Umkleidezeiten zum 01. Juli 2016 sind nun auch in Wuppertal die Mitarbeiter/innen definiert, für die dies zutrifft.

- Im gesamten Forschungszentrum gilt die Regelung, dass alle Kollegen/innen sich innerhalb der Arbeitszeit (also in der Gleitzeit) umziehen. Dies wurde zwischen Betriebsrat und Personalabteilung abgestimmt und verschriftet.
- Alle Schichtmitarbeiter ziehen sich außerhalb der Arbeitszeit um. Für sie wird es eine Pauschale von 1,5% des tariflichen Entgeltes geben. Diese wird, wie schon berichtet, ins Langzeitkonto eingebracht. Für die Einbringung muss dieses Konto

gegebenenfalls noch eingerichtet werden. Die Schichtmitarbeiter, deren Umwegezeit größer als 300 m ist, erhalten zusätzlich noch eine Pauschale von 0,6% des Tarifentgeltes.

- Alle Mitarbeiter/innen, die zum 01.07.2016 und 31.12.2015 in einem aktiven Arbeitsverhältnis standen und sich umziehen mussten, erhalten ebenfalls mit der Novemberabrechnung eine Nachzahlung von 500€. Für diesen Betrag ist eine Einbringung ins Langzeitkonto möglich, aber nicht vorgeschrieben (Wer nichts unternimmt, bekommt seine Nachzahlung ausgezahlt).

Für die meisten Schichtbereiche ist geplant, dass alle Schichtmeister und deren Stellvertreter, ihr Umkleiden ab 01.10.2016 ebenfalls in der Arbeitszeit erledigen. Dies trifft auch für die Werkstätten zu.

Das Erfassen der Arbeitszeit findet jeweils am nächstgelegenen Terminal des entsprechenden Sozialgebäudes statt.

Für die Berechnung der Umwegezeiten haben wir als Betriebsrat mit Vertretern der Personalabteilung alle relevanten Wege vermessen. Bei der Berechnung wurde die Differenz der Wegstrecke "vom Betrieb zum Pfortner" und



"vom Pfortner über das entsprechende Sozialgebäude zum Betrieb" ermittelt.

Ist diese Differenz größer als 300 m, so fällt eine Pauschale an.

Allerdings sind die meisten Wegstrecken unterhalb der 300 m.

Bei einigen Betrieben gibt es also Konstellationen, dass der Mitarbeiter A, weil er sich z.B. in Geb. 156 umzieht, keine Umwegezeit bekommt, während der Mitarbeiter B, der sich in Geb. 231 umziehen muss, Anspruch auf die zusätzlichen 0,6 % hat. Die Betriebe wollen für die Zukunft sinnvolle Zuordnungen der Spinde vornehmen, damit möglichst alle Kollegen sich betriebsnah umziehen können. So wird auch möglicherweise die 0,6%ige Pauschale nicht dauerhaft gezahlt.

Wer eine näher zum Arbeitsplatz befindliche Umkleidemöglichkeit angeboten bekommt und diese ablehnt, hat dann keinen Anspruch mehr auf Vergütung der (längeren) Umwegezeiten.

Sollten noch Unklarheiten bestehen, stehen wir gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Wir sind die Belegschaftsliste 



Birgit Hancke verhandelte die Umsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung Umkleidezeit in Wuppertal

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

Christine Hanisch,	DD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
Michael Groß,	DD-ED-DMPK	Geb. 468	Tel. 4266
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Ralf Hochwald,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7345
Petra Löwe,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Jörg Majewski,	PS-API SC-ELB-CP Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Christian Pieper,	DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8623



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

TTIP und CETA

Die Mehrheit der Deutschen ist dagegen, die Politik streitet sich. Während Kirchen, der DGB oder attac am 17.9.2016 die Massen auf die Straße bekommen, grenzen sich andere aus. In Gegensatz zum DGB betont die IGBCE und allen voran ihr Vorsitzender Michael Vasilialis die Notwendigkeit und die „immensen“ Vorteile von TTIP und CETA.

WARUM?

Will sich die IGBCE wieder mehr als Arbeitgeberfreundeskreis darstellen und den Großkonzernen den Weg ebnen? Wo bitteschön sind den die Vorteile für Arbeitnehmer und Bürger in den Geheimabkommen?

Und warum fällt diese Gewerkschaft dem DGB in den Rücken? Wir unterstützen eher die skeptische Position: Die Abschaffung von Zöllen und Handelsbarrieren für die EU mag nett sein – das damit im Kehrschluss aber verbundene Aufgeben von Schutzrechten, Umwelt- und Sicherheitsstandards ist für uns kein Vorteil. Die noch immer vorgesehenen parteilichen Schiedsgerichte lassen eher erschauern.



Deshalb hoffen wir, dass die Mehrheiten in der Politik sich kritischer zu diesen Abkommen stellt: weitere Politikverdrossenheit ist sonst vorprogrammiert.



Parkplätze und deren Vergabe

Dieses Thema ist und bleibt ein Reizthema, denn nach wie vor herrscht vor allen Dingen im Werk an der Wupper ein Mangel an öffentlichen und zu vergebenden Parkplätzen in und um das Werk herum.

Aus Sicht der Parkplatzkommission verläuft die Vergabe der vorhandenen Plätze deutlich besser als zuvor, was vor allen Dingen am abgestimmten Vergabekatalog liegt. Dass dabei nicht alle Kollegen zufrieden sind sehen wir schon. An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass es immer noch freie Plätze an St. Bonifatius gibt.

Erneut der Appell an alle Kollegen im Werk Elberfeld – wer einen reservierten Platz besitzt, möge diesen auch nutzen und nicht an der Straße zu parken und diese raren Plätze zu belegen, nur weil der Platz ein paar Meter näher am Arbeitsplatz liegt.

Wir werden weiterhin dafür sorgen, dass die Vergabe der Plätze zeitnah und arbeitsplatznah erfolgt. Füllen Sie bitte die Anträge so genau wie möglich aus, vor allen Dingen beachten Sie das Begründungsfeld.

Bayer sucht neues Bezahlungssystem für seine Leitenden

Das Modell PMP und die damit verbundenen Regelungen der Bezahlung sollen überarbeitet und "verbessert" werden. Derzeit können interessierte Mitarbeiter ihre Ideen bei "WE SOLVE" einbringen.

Die Lösungen für den LM-Bereich unterliegen der Mitbestimmung: Hier müssen Bayer und GBR gemeinsam Veränderungen beschließen. Wir hoffen, dass ein neues System durchschaubare und faire Spielregeln bekommt.

Persönlichkeitswahl Ja oder Nein?

Auf der Betriebsversammlung im Frühjahr diesen Jahres hatte der Vertreter der IG BCE, Manuel Hänig bereits dazu aufgerufen, bei der nächsten Betriebsratswahl in 2018 doch eine Persönlichkeitswahl durchzuführen.

Nach dieser Versammlung gab es im Gremium eine Diskussion zu dem Thema mit allen Betriebsräten, in der wir klar gemacht haben, das wir uns das irgendwann vorstellen könnten - aber noch nicht heute.

Die Zusammenarbeit in den Ausschüssen und Gremium ist im Gegensatz zu früher besser geworden. Der Betriebsrat präsentiert

sich als ein einheitliches Gremium. Auch wenn anschließend ein VKV-Info mit dem Tenor zur Persönlichkeitswahl erschienen ist, nach dem Motto: steter Tropfen höhlt den Stein, sind wir nach wie vor noch nicht bereit den Schritt mit der IG BCE jetzt schon zu gehen.

Die Grundlage für ein gemeinsames Auftreten ist gegenseitiges Vertrauen: und dieses zarte Pflänzchen muss noch ein wenig mehr wachsen.

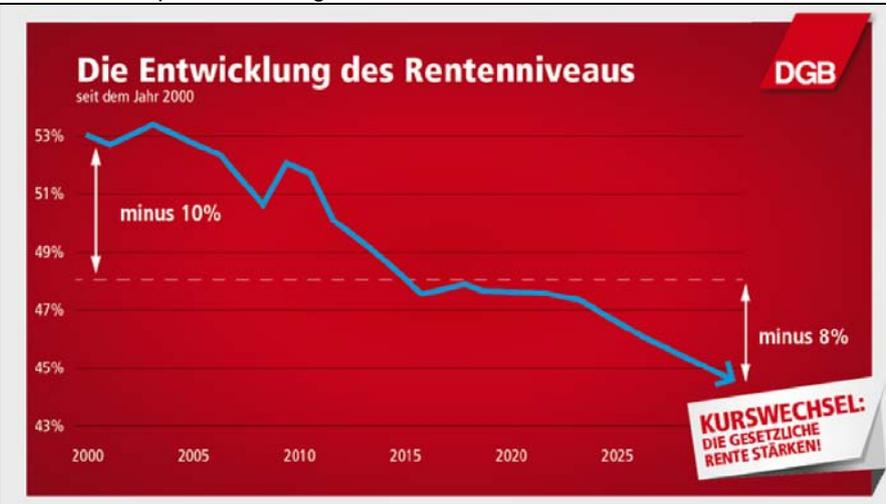
*Wir sind
die **Belegschaftsliste***



Rente muss für ein gutes Leben reichen

Der DGB hat seine bundesweite Rentenkampagne „Kurswechsel: Die gesetzliche Rente stärken!“ gestartet. Ziel ist es, das Thema mit Blick auf die Bundestagswahl 2017 voranzutreiben.

Anfang der 2000er Jahre hat die Politik beschlossen, den Beitragssatz zur Rentenversicherung niedrig zu halten. Seitdem sinkt das Rentenniveau. RentnerInnen erhalten verglichen mit den Durchschnittseinkommen immer weniger Rente. Vor den Reformen im Jahr 2000 lag das Rentenniveau bei rund 53 Prozent, heute bekommen RentnerInnen noch 47,9 Prozent, im Jahr 2030 werden es voraussichtlich nur noch 44 Prozent sein. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann fordert: „Jetzt muss damit begonnen werden, die aktuell gute Situation der Rentenversicherung und die Rücklage zu nutzen, um Spielräume zu gewinnen.“



Der DGB fordert als ersten Schritt, das Rentenniveau zu stabilisieren. Ziel ist es, dass die Rente wieder den Löhnen folgt. Langfristig soll das Rentenniveau deutlich erhöht werden. Der Beitragssatz soll maßvoll, in kleinen Schritten, auf 22 Prozent angehoben werden. Eine gut finanzierte gesetzliche Rente ist aus Sicht des DGB verlässlicher und sicherer als jede private Vorsorge.

Welche Rente erwartet Sie? Was können Sie noch beeinflussen?

Der Betriebsrat hat erneut eine Rentenberatung der BfA organisiert: Bitte achten Sie auf die Infos und holen Sie sich einen Beratungstermin.

Kein Unfallversicherungsschutz ...

bei Nahrungsaufnahme innerhalb der eigenen Wohnung für Beschäftigte in einem „home office“

Aufgrund einer Dienstvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber hat eine Mitarbeiterin in einem gesonderten Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung einen Telearbeitsplatz. Sie verließ den Arbeitsraum, um sich in der Küche, die einen Stock tiefer lag, Wasser zu holen. Dabei rutschte sie auf der in das Erdgeschoss führenden Treppe aus und verletzte sich. Die Krankenkasse der Mitarbeiterin weigerte sich dies als Arbeitsunfall anzusehen. Die Mitarbeiterin hat daraufhin Klage eingereicht. Das LSG (Landessozialgericht) hat die Krankenkasse auf die Berufung der Klägerin hin verurteilt, einen Arbeitsunfall anzuerkennen.

Der 2. Senat des Bundessozialgerichts hat am Dienstag, dem 5. Juli 2016, nach mündlicher Verhandlung auf die Revision der Beklagten das erstinstanzliche Urteil wieder hergestellt und entschieden, dass kein Arbeitsunfall vorlag. Die Klägerin befand sich zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg. Sie ist auf dem Weg von der Arbeitsstätte zur Küche und damit in den persönlichen Lebensbereich ausgerutscht. Diesen Weg hat sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um Wasser zum Trinken zu holen. Damit ist sie einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht versicherten Tätigkeit nachgegangen. Unter dem Link oder dem Aktenzeichen (Az: B 2 U 5/15 R) kann man das vollständige Urteil nachlesen.

<http://www.rechtsindex.de/sozialrecht/5-623-bsg-urteil-unfall-auf-dem-weg-zur-kueche-in-home-office>



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank
Wuppertal, BLZ 33040001,
Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

„Früh“-Ruhestand?

Die beschlossene Teil-Schließung der Ophthalmologie und der damit verbundene Personalabbau in anderen Forschungsbereichen soll nach Vorstellung des Arbeitgebers mit freiwilligen Frühruhestandsmaßnahmen erfolgen. Angesprochen wurden allerdings zunächst nur die Beschäftigten, die bis Ende 2017 das 60. Lebensjahr erreicht haben oder bereits älter sind. Erst wenn das nicht ausreicht, sollen auch Beschäftigte ab 57 in Einzelfällen Berücksichtigung finden.

In jedem Fall ist derzeit Rechnen wichtig: Wer eine Chance auf 45 Beitragsjahre hat, kann ab 63 (plus einiger Monate: siehe Tabelle) ohne Abschlag die gesetzliche Rente beziehen. Dabei sollen nach derzeitiger Rechtsauskunft auch Arbeitslosengeldbezugszeiten zählen, wenn sie nicht in den letzten 24 Monaten vor dem Rentenbeginn liegen. Die derzeitige Bayer-Regelung stellt eine Finanzierung nur bis zum 63. Lebensjahr sicher. Deshalb hat der Gesamtbetriebsrat Verhandlungen mit dem Unternehmen aufgenommen, die Konditionen zu verbessern. Leider bislang ohne Erfolg. Bayer ist schlicht der Meinung, nichts anbieten zu müssen, solange genügend Mitarbeiter nach alten Regeln bereit sind, zu gehen.

Wir können den älteren KollegInnen nur empfehlen, genau zu rechnen. Uns ist klar, dass gesundheitlich belastete Beschäftigte notfalls auch drastische Abschläge in Kauf nehmen, weil ihnen das Arbeiten zunehmend schwer fällt. Um so mehr wünschen wir uns eine faire Aufbesserung der heutigen Konditionen.

Rentenzugänge und Abschläge

Geburts- jahrgang	für besonders langjährige Versicherte ("Nahles-Rente") 45 Beitragsjahre		für langjährige Versicherte (mind. 35 Beitragsjahre)			für schwerbehinderte Menschen		
	ALT	NEU	abschlagsfrei	vorzeitiger Bezug		abschlagsfrei	vorzeitiger Bezug	
				ab Alter	Abschlag in %		ab Alter	Abschlag in %
1951	65	63	65 / 5	63	8,7	63	60	10,8
Jan 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 1	60 / 1	10,8
Feb 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 2	60 / 2	10,8
Mrz 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 3	60 / 3	10,8
Apr 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 4	60 / 4	10,8
Mai 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 5	60 / 5	10,8
Jun-Dez 52	65	63	65 / 6	63	9	63 / 6	60 / 6	10,8
1953	65	63 / 2	65 / 7	63	9,3	63 / 7	60 / 7	10,8
1954	65	63 / 4	65 / 8	63	9,6	63 / 8	60 / 8	10,8
1955	65	63 / 6	65 / 9	63	9,9	63 / 9	60 / 9	10,8
1956	65	63 / 8	65 / 10	63	10,2	63 / 10	60 / 10	10,8
1957	65	63 / 10	65 / 11	63	10,5	63 / 11	60 / 11	10,8
1958	65	64	66	63	10,8	64	61	10,8
1959	65	64 / 2	66 / 2	63	11,4	64 / 2	61 / 2	10,8
1960	65	64 / 4	66 / 4	63	12	64 / 4	61 / 4	10,8
1961	65	64 / 6	66 / 6	63	12,6	64 / 6	61 / 6	10,8
1962	65	64 / 8	66 / 8	63	13,2	64 / 8	61 / 8	10,8
1963	65	64 / 10	66 / 10	63	13,8	64 / 10	61 / 10	10,8
1964	65	65	67	63	14,4	65	62	10,8

