



Belegschaftsinfo

Nr. 243 - 27.12.2018, Februar 2019

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Konditionen Aufhebungsverträge und „Frühergestand“: Das Zerren um die Instrumente

Bereits am 18.12.2018 wurden die ausgehandelten Grundkonditionen für die Varianten der Aufhebungsverträge vom Gesamtbetriebsrat beschlossen.

Dennoch wurde zunächst nichts kommuniziert. Und das hatte einen Grund. Doch der Reihe nach...

Mit der Bekanntgabe der riesigen Abbauzahl am 3. Dezember 2018 wurde gleichzeitig die Hoffnung ausgegeben, dass ein Großteil der nötigen Personalreduzierungen mit „sozialverträglichen und freiwilligen Maßnahmen“ erledigt werden kann. Die Hoffnung liegt in erster Linie auf der breiten Anwendung einer „Frühergestandsregelung“, heute „57+“ genannt. Dafür sollten die Konditionen verbessert werden: Ziel war, den Renteneinstieg nicht zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu verlangen, sondern zur Minderung der Abschläge in der gesetzlichen Rente eine spätere Inanspruchnahme zu ermöglichen. Als zweiter Teil wurde eine Abfindungsformel für Beschäftigte entwickelt, die 56 Jahre und jünger sind.

Nachdem die Konditionen - auch hier nach zähem Ringen - feststanden, war zu klären, wer diese "Angebote" überhaupt bekommt und wahrnehmen darf.



Die Personalleitung bestand auf der sogenannten „doppelten Freiwilligkeit“, d.h. neben dem Beschäftigten muss auch der Bereich und HR zustimmen. Lediglich für die direkt vom Arbeitsplatzverlust betroffenen Bereiche, sollte es einen Anspruch auf Frühergestand geben – wobei der Zeitpunkt wieder der doppelten Freiwilligkeit unterliegt.

Bei Aufhebungsverträgen für Jüngere sollte es immer von der Zustimmung des Vorgesetzten und von HR abhängig sein.

Mit diesen Einschränkungen sahen die Betriebsräte kaum eine Chance, die Abbauzahlen mit „freiwilligen“ Maßnahmen zu erreichen.

Tolle Fließbilder sollen den Prozess durchschaubar machen.

Die Problematik liegt aber in der Bedeutung der Formulierung „*betreffender Bereich*“ und „*Wegfall der eigenen Stelle*“.

Für KollegInnen direkt aus dem CEB-Betrieb ist klar, dass sie persönlich mit ihrer Stelle betroffen sind. Für die Beschäftigten anderer Bereiche, die bislang nur wissen, dass ein gewisser Anteil von Stellen in ihrem Arbeitsbereich entfallen soll, ist die Betroffenheit nicht „persönlich“. Und schon beginnt das Problem, ob der/die KollegIn ein „Anrecht“ auf Abschluss eines AHV hat – oder nicht.

Der Elberfelder Betriebsrat hat die Personalleitung am Standort aufgefordert, für Wuppertaler Betroffene die besten Regelungen zu ermög-

lichen. Wir haben den Eindruck, dass manche Bereiche mehr Freigaben unterstützen würden. Einige HR-Vertreter scheinen sich zu sorgen, dass so die „besten“ Mitarbeiter weglaufen: Dann hat man wohl in der Vergangenheit in seiner Führung nicht alles richtig gemacht. Dafür die Beschäftigten jetzt zu bestrafen, ist ganz sicher der falsche Weg.

Wir fordern die Personalleitung auf, für alle Bereiche die Möglichkeit für eine Inanspruchnahme

von Alterslösungen und Aufhebungsverträge mit Abfindung für Jüngere freizugeben und zu unterstützen. Wir brauchen alle Unterstützungen um Kettenlösungen zu realisieren.

Dass es für Bereiche mit hoher Altersstruktur nicht eine völlige Auflösung der Abteilung geben kann ist auch klar. Die Aufgabenstellungen der Bereiche müssen auch weiterhin funktionieren. In diesen Fällen müssen wir über Reihenfolgen und sinnvolle Planung reden.

Wie sehen die Regelungen / Konditionen aus?

1. Aufhebungsvertrag für 56-

Die Formel ist für die meisten übersichtlich: Letztes Bruttogehalt (inklusive 1/12 Weihnachtsgeld und 1/12 Urlaubsgeld) wird mit der Anzahl vollendeter Dienstjahre und einem Faktor multipliziert. Der Faktor 1.0 wird auf 1,8 erweitert, wenn nach Angebotserstellung eine zügige Annahme erfolgt. Für Schichtler werden einige Schichtzulagen berücksichtigt. Es wird mindestens 3 Monatsentgelte, max. 63 Monatsentgelte geben. Für Kinder, Lebenspartner oder Schwerbehinderung gibt es weitere Zuschläge.

2. Aufhebungsvertrag 57+ = Frühergestand

Jetzt gilt als spätestes Verrentungsdatum der Zeitpunkt 24 Monate vor Erreichen des Datums, an dem der Mitarbeiter Anspruch auf ungeminderte **Regelaltersrente** (zwischen 65 und 67 Jahren, je nach Geburtsjahr) hat. Dies ist auch der Zeitpunkt, an dem Schwerbehinderte oder Beschäftigte mit 45 Beitragsjahren eine ungeminderte Rente erhalten können.



Das Zerren um die Instrumente...

Beginnen mit der Maßnahme kann ein Beschäftigter frühestens mit dem 57. Lebensjahr (Schwerbehinderte ab 56). Die Maßnahme läuft maximal 6 Jahre.

Die Bezüge bis zum 60. Lebensjahr sind abhängig vom letzten Bruttoentgelt. Ab dem 60. Lebensjahr ist die persönlich zu erwartende Rentenzahlung der Rentenversicherung und der Bayer-Pensionskasse die Grundlage für die monatlichen Bezüge.

Die Rentenbezüge der gesetzlichen Rente und der Pensionskasse werden für einige Jahre weiterentwickelt, Bayer gewährt lebenslange Ausgleichsbausteine.

Grundsätzlich empfehlen wir, dass sich interessierte Kolleginnen für ihre persönliche Situation individuell beraten lassen.

Nutzen Sie die Informationsveranstaltungen von Bayer, wir Betriebsräte bieten ihnen ebenfalls individuelle Hilfestellung an.

Wer sich nach Interesse sein persönliches Modell ausrechnen lässt, bekommt die zu erwartenden Nettzahlungen bis zum Eintritt in die Rente schriftlich erläutert – erst dann ist eine bindende Entscheidung

Vorsicht beim Festlegen des Austrittstermin

gefragt.

In den Veranstaltungen zur Erläuterung der Abbauminstrumente wird als einen der ersten Schritte darum gebeten, dass die interessierten Mitarbeiter mit ihren Vorgesetzten einen möglichen Austrittstermin vereinbaren.

In diesem Zusammenhang erscheint es uns besonders wichtig, auf mögliche nachteilige Fristen hinzuweisen. Wer nach seinem Ausscheiden mit einem Aufhebungsvertrag 56- ein

neues Arbeitsverhältnis anschließt, muss keine Fristen beachten.

Wer danach keine neue Tätigkeit anschließt (dann sollte der Schritt wohl überlegt sein), und mit einem Bezug von Arbeitslosengeld rechnet, muss beachten, dass Sperr- und Ruhenszeiten den Bezug von Arbeitslosengeld verzögern können. Hier ist dringend zu berücksichtigen, dass die gesetzlichen Kündigungsfristen (zwischen Vertragsunterzeichnung und Arbeitsende) eingehalten sind. Eine Sperrzeit kann auch erfolgen, weil der Arbeitnehmer an der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses mitgewirkt hat – auch wenn der Grund die bekannte Strukturmaßnahme ist. All dies liegt im Ermessen des zuständigen Arbeitsamtes.

Fließt kein Arbeitslosengeld, muss die Kranken- und Pflegeversicherung selbst bezahlt werden.

Bei Frühruhestandsverträgen 57+ geht das Unternehmen davon aus, dass das Arbeitslosengeld nicht

benötigt wird. Dennoch ist jeder berechtigt, sich arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld ohne Anrechnung auf die geleistete Abfindung zu beziehen.

Dies ist lukrativ: denn neben dem Arbeitslosengeld füllt das Arbeitsamt damit auch noch die Rentenkasse und die Zeiten werden als Beitragszeiten anerkannt. Das Arbeitsamt zahlt in der Zeit der Gewährung des Arbeitslosengeldes auch die AG-Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Sperrzeiten aufgrund der nicht eingehaltenen Kündigungsfrist haben so nachteilige Auswirkungen. Dies ist insbesondere dann von Bedeutung, wenn die Arbeitslosenzeiten als Beitragszeiten der Rentenversicherung zum Erreichen der 45 Beitragsjahre für einen ungeminderten Renteneintritt benötigt werden.

Bitte lassen Sie sich persönlich beraten, bevor Sie eine verbindliche Übereinkunft treffen.



V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144 144; 42310 Wuppertal;

Michael Groß,	DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Detlef Helmes	DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Petra Löwe,	SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Anna Lämmerzahl	TAGM-PMGM-PM Gen.Med.	Geb. 402	Tel. 5785
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Michael Schmidt- Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	SMI-MCW (CWL) / Betriebsrat	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker- Straub,	SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623



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

Stand der Verhandlungen zu CEB und Superbowl

Der Betriebsrat wünscht neben der praktischen Abwicklung jeweils für die Abbauprojekte eine eigene Vereinbarung, die die Betroffenheit beschreibt und alle nötigen und möglichen nächsten Schritte beinhaltet.

Das ist nicht so einfach. Zwischen der Personalleitung und dem Betriebsrat gibt es noch unterschiedliche Vorstellungen, was alles zu vereinbaren ist.

Die Regelungen zur Schließung des CEB-Betriebes und die sich daraus ergebenden Folgen in den Servicebereichen von QU, IT und Logistik sind reine Elberfelder Materie und somit zwischen dem Wuppertaler Betriebsrat und HR abzustimmen.

Die Regelungen zum Thema Superbowl finden gemeinsam mit dem Betriebsrat Berlin statt.

Nach schwierigen Gesprächen sind Betriebsrat- und HR-Vertreter zum Thema CEB endlich wieder auf einer Sachebene angelangt und versuchen eine Verständigung zu verschiedensten Themen zu erzielen. Die Betroffenheit ist unstrittig, die Folgen und somit der Weg zu Lösungen noch in vielen Fragen offen. Dennoch ist ein praktischer Weg beschritten, der erste und schnelle Lösungen für einige betroffene Mitarbeiter ermöglicht. Jeden Montag sitzen Vertreter von Betriebsrat, Sprecherausschuss, Personalabteilung mit Bereichsleitern zusammen, um über konkrete Versetzungs- oder Verleihungsmöglichkeiten sowie über Angebote zu Aufhebungsverträgen und damit verbundene Kettenlösungen zu beraten.

Die Zeit drängt, denn einige Bereiche haben bereits ihre bisherige

Aufgabe verloren. Bis spätestens September brauchen alle CEB-Betroffene Ersatzlösungen – wo und wie auch immer. Dabei ist uns als Betriebsräte klar, dass von den KollegInnen eine zum Teil sehr hohe Flexibilität gefordert wird. Wir können hier nur appellieren, uns bitte sofort anzusprechen, wenn eine angedachte Maßnahme für Sie nicht umzusetzen erscheint.

Wir fordern bei schnellen Lösungen, dass dies nicht zum (finanziellen) Nachteil für die Betroffenen sein darf. Damit dies von uns aus zu steuern ist, wollen wir zunächst mit „Verleihungen“ in andere Bereiche starten – so bleiben die bisherigen Konditionen erhalten. Wo (dauerhafte) Versetzungen auf gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen möglich sind, soll dies ebenfalls geschehen können. Unseren Wunsch, Versetzungen auf schlechter eingestufte Arbeitsplätze langfristig auszugleichen, wird mit Hinweis auf die geltende Gesamtbetriebsvereinbarung Nachteilsausgleich bislang abgelehnt. Dort ist eine schrittweise Verschlechterung der Bezahlung bereits heute beschrieben.

Wir wollen vor Veröffentlichungen von Stellenausschreibungen mit HR über die Ausschreibung reden. So wünschen wir die ständige Prüfung, ob die Aufgabe auch in Teilzeit auszuüben ist. Wir wollen Ausschreibungen zunächst auf die Betroffenen in Wuppertal, bzw. innerhalb von Superbowl auch für Berliner Kollegen begrenzt wissen.

Es macht keinen Sinn, Stellen Bayerweit auszuschreiben, wenn den Managern in Wuppertal klar ist, dass sie nur in einem bestimmten Bewer-

berkreis aussuchen werden... Noch fehlen hierzu verbindliche Absprachen.

Superbowl



Die von Herrn Dr. Möller vorgegebenen Abbauzahlen in einzelnen Bereichen sind nach wie vor weder vernünftig benannt, noch nachvollziehbar. Wir streiten noch immer über eine gemeinsame Zahlenbasis – wie können Controller so eigentlich arbeiten?

Es mehren sich die Stimmen aus den Bereichen, dass die vorgege-

Zur Kritik am Kurs des "Königs" traut sich (bislang) niemand...

benen Einsparzahlen nicht mit den zu erledigenden Aufgaben zusammenpassen. Verschiedene Abteilungs- und Bereichsleiter schütteln den Kopf, aber die Kritik wird in der Leitung ignoriert.

Vertröstet wird man, weil ja in 2019 quasi noch nichts passiert. Das Jahr 2019 soll das Jahr der freiwilligen Maßnahmen sein: HR und F&E-Leitung wollen so die Zahlen schon mal verkleinern – Fakten schaffen und den Druck auf die Belegschaft erstmal vertagen.

Deshalb wird auf Fragen auch nicht mehr reagiert: So bleibt es für uns weiterhin unverständlich und falsch, Zukunftsbereiche der Forschung gleichermaßen zu rasieren.

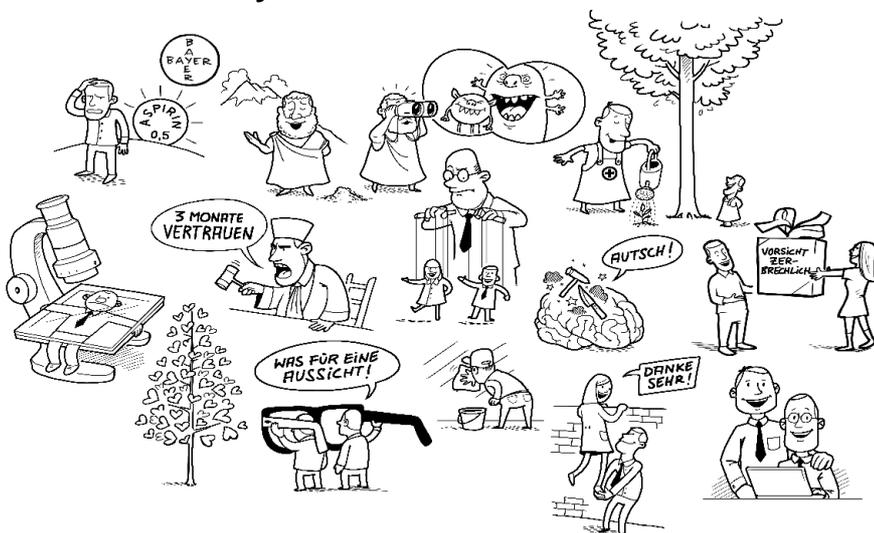
Beispiel: Die Biologische Forschung ist DAS Hoffnungsfeld zukünftiger Wirkmechanismen und Produkte. Dort jetzt einzusparen ist ein Ausbremsen unserer Forschungszukunft. Aber um mehr Geld für Dr. Möllers Hobby=Einkäufe zu generieren, scheint das egal zu sein.

Hat nicht einmal der Vorstand den Mut, solchen Unsinn einzubremsen? Reicht es nicht, dass im gesamten Vorhaben kein „Plan B“ vorgesehen ist? Was passiert denn mit der traditionsreichen Erfolgsforschung von Bayer, wenn die Einkaufsstrategie scheitert?

Auch im FEZ werden wir fortan im Wochenrhythmus mit HR die Personalsituation erörtern. Wir begrüßen die Bereitschaft, bereits jetzt an Kettenlösungen mit den Bereichen zu arbeiten, die keinen oder geringen Abbau zu realisieren haben.

Wenn Sie Hilfe bei Ihren Plänen oder Möglichkeiten suchen, sprechen Sie uns an.

Wandel bei Bayer: An welcher Stelle sind wir?



Situation der betriebsärztlichen Betreuung unbefriedigend

Unser bisheriger Betriebsarzt, Herr Dr. Braches, der in der ärztlichen Abteilung in Elberfeld tätig war, hat zum Jahresende das Unternehmen Currenta verlassen. Seitdem wurde die Versorgung übergangsweise von unserer Betriebsärztin Frau Hoppe aus Aprath an 2 Tagen in der Woche mit übernommen. So weit so gut, und an dieser Stelle vielen Dank an Frau Hoppe, dass sie diese sicherlich anstrengende Arbeitssituation auf sich genommen hat. Aus unserer Sicht ist die Lage aber mehr als unbefriedigend. Mitte letzten Jahres wurde bekannt, dass Herr Dr. Braches das Unternehmen Currenta zum Jahresende 2018 verlassen würde. Auf unsere Nachfrage, wer als Nachfolger nach Wuppertal kommen wird, konnte man uns bis heute keine Antwort geben. Currenta hat mehrere Stellen für Arbeitsmediziner ausgeschrieben, da sie zurzeit selbst nicht über genügend Ärzte verfügen. Eine Situation, die man über einen gewissen Zeitraum vielleicht nachvollziehen mag. Nun ist aber langsam das Ende der Fahnenstange erreicht. Nicht nur, dass es immer noch keine Aussage dazu gibt,

wann genau ein neuer Betriebsarzt nach Wuppertal kommt. Frau Hoppe schließt seit Februar die Lücke in Elberfeld. Sie wurde von Aprath nach Elberfeld versetzt. Wie bisher wird sie an 4 Tagen in der Woche anwesend sein. Wir finden die Entscheidung von Currenta nicht gut: Denn obwohl Frau Hoppe das Werk Elberfeld kennt und im Werk durch Vertretungsregelungen dem ein oder anderen bekannt ist, müssen sich nun sowohl die KollegInnen im Forschungszentrum als auch im Werk an der Wupper umgewöhnen. Frau Hoppe leistet seit Jahren eine engagierte und tolle Arbeit in Aprath und ist dort bekannt und geschätzt. Für Aprath ist die Situation noch bitterer: die Lücke wird jetzt mit wechselnden Ärzten aus Leverkusen gestopft. Unklar ist auch, wie die Betreuung der KollegInnen z.B. bei BEM-Gesprächen stattfindet. Wenn es mehr als einen Gesprächstermin gibt, sollte möglichst **EIN** Arzt den gesamten Prozess begleiten, und nicht der, der gerade da ist. In dieser Situation kommt es auf das Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und MitarbeiterInnen an, das

sich bei wechselnden Ärzten schlecht einstellen kann. Des Weiteren wäre es wünschenswert, wenn der Arzt die Bedingungen vor Ort kennt, z.B. bei Arbeitsplatzbegehungen. Hinzu kommt, dass im Moment durch die geplanten Umorganisationen und den Stellenabbau eine Menge Unruhe in der Belegschaft herrscht und die Ärzte zusätzlich als Vertrauenspersonen benötigt werden. Dass der Arbeitsmarkt in Bezug auf Arbeitsmediziner leer gefegt ist, mag ja sein. Wir fragen uns allerdings: was muss erst passieren, damit Bayer als Auftraggeber „der Kragen platzt“, weil die Currenta ihren vertraglichen Pflichten nicht nachkommt? **Wir fordern das Unternehmen auf, unverzüglich eine dauerhafte ausreichende betriebsärztliche Versorgung sicher zu stellen.** Im Zweifel muss Bayer die Ärzte wieder selbst einstellen und eine vernünftige Vertretungsregelung, z.B. für Urlaubssituationen, von außen organisieren.



Übersichtlich erklärt:

Was ändert sich 2019 für Arbeitnehmer?

Arbeitslosenversicherung:

Der Beitragssatz wird um 0,5% von 3% auf 2,5% **reduziert**.

Pflegeversicherung:

Der Beitragssatz **steigt** um 0,5% von 2,55% auf 3,05% (Kinderlose ab dem 23. Lebensjahr zahlen weiterhin einen Zuschlag von 0,25% → 3,3% insgesamt)

Versicherungspflichtgrenze für Arbeitnehmer:

Über 5062,50 € / Monat → Wechsel in die private Krankenversicherung möglich.

Krankenversicherung:

Der Satz von 14,6% bleibt bestehen. Der kassenabhängige Zusatzbeitrag (durchschnittlich 1,0%) wird zu gleichen Teilen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Vorher zahlte der Arbeitnehmer diesen Beitrag alleine. Die Belastung sinkt somit durchschnittlich um 0,5%.

Rentenversicherung:

Keine Änderung: 9,3% Beitragssatz bleibt bestehen

Förderung von umweltbewusstem Fahren:

Besteuerung des geldwerten Vorteils bei Dienstfahrrädern entfällt. Jobtickets sind wieder steuerfrei.

Steuerfreibetrag:

Der Steuerfreibetrag steigt um

1,84% → 168€ mehr als 2018. Ab einem Einkommen von 9.168€ (18.336€ bei Ehepaaren) werden Steuern fällig.

Kindergeld:

Ab Juli steigt das Kindergeld um 10 €:

1. + 2. Kind:	je 204 € / Monat
3. Kind:	210 € / Monat
Ab 4. Kind:	je 235 € / Monat



Wir sind die Belegschaftsliste

Haus der Beschäftigung

Was bedeutet das? Was müssen wir uns hierunter vorstellen?

Der Gesamtbetriebsrat und das Unternehmen haben vereinbart, zur Umsetzung der vorgesehenen Personalanpassungen über verschiedene, heute bereits existierende Gesamtbetriebsvereinbarungen zu sprechen.

Das Unternehmen vertritt die Auffassung, dass einige Vereinbarungen „verändert“ werden müssen, um die kommenden Probleme zu lösen.

Hierzu wurde eine Kommission mit dem Arbeitstitel „Haus der Beschäftigung“ gegründet, die möglichst bis Ende März Vorschläge für weitergehende Vereinbarungen erarbeiten soll.

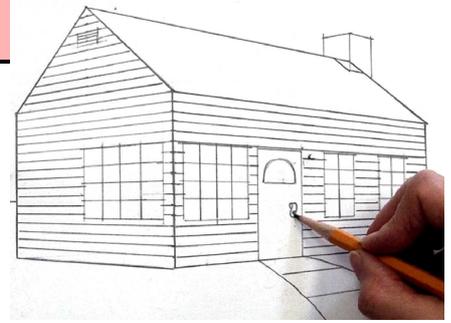
Ein erster Schritt war die Abstimmung, wer Anspruch auf die Instrumente 57+ bzw. 56- haben soll und

nach welchen Regeln Kettenlösungen realisiert werden können.

Die Kommission will noch weitere Diskussionspunkte klären, z.B.:

- Controlling und Hilfestellung bei Kettenlösungen über Werksgrenzen hinweg
- Soll es eine Fortsetzung von BayJob (Pool) geben, und wenn ja, unter welchen Bedingungen?
- Wie werden Qualifizierungen auf neue Jobs unterstützt?
- Möglichkeiten von „Schnupper-Teilzeit“ und kollektiven Arbeitszeitverkürzungen
- Mögliche Nachteilsausgleiche bei Versetzungen

Für den Standort Wuppertal nimmt der Betriebsratsvorsitzende Michael Schmidt-Kießling an den Verhandlungen teil.



Bereits heute ist klar: Das wird kein einfacher Weg.

Das Unternehmen möchte die Regeln für Versetzungen verschärfen und schlägt schnellere Entgelt-einbußen vor. Arbeitsplätze in anderen Standorten oder auch extern (außerhalb von Bayer) sollen kaum noch ablehnbar sein.

Wir werden alles daran setzen, unzumutbare Härten zu verhindern.



Resturlaub- Übertragung

Im letzten Jahr gab es einige Diskussionen um das Thema Resturlaub.

Diese waren nicht nur dem Urteil des EuGH vom November 2018 geschuldet, in dem entschieden wurde, dass gesetzlicher Urlaubsanspruch nicht automatisch verfallen darf.

Vielmehr war die Situation zum Jahresende, möglichst Geld einzusparen, dafür verantwortlich. Das Unternehmen wollte das Geld für Rückstellungen einsparen und hat dafür auch die GBV Langzeitkonto sehr eng ausgelegt.

Der Resturlaub sollte zwingend in 2018 eingesetzt werden. Damit wäre auch die Regel der GBV Langzeitkonto, bis zu 10 Tage ins LZK übertragen zu können, enger ausgelegt worden. Wir haben uns mehrfach über die Auslegung zur Fütterung des Langzeitkontos mit HR gestritten. Bislang wurden Überträge geduldet, um z.B. eine altersnahe

Entlastung oder Freistellung zu ermöglichen. Nicht jeder ist in der Lage monatlich auf Entgelt zu verzichten um das Langzeitkonto damit zu füllen. Für manche Kollegen/Innen sind 10 Tage Urlaub, die man einfließen lassen kann, eine gute Alternative. In Einzelfällen gab es die Aussage, der Rest-Urlaub würde dann zum Jahresende ersatzlos verfallen. Dafür gibt es eng definierte rechtliche Bedingungen, die hier nicht angewendet werden dürfen.

Im Januar sind dann, wie gewohnt, die (bis zu 10) Tage aus dem Urlaubsanspruch von 2018, die nicht verplant waren, automatisch ins Langzeitkonto geflossen. Also genau das, was auch in der Vergangenheit gelebt wurde!

Schade, dass im Vorfeld bei einigen Gesprächen auf einzelne Mitarbeiter ein Druck aufgebaut wurde, der sich nun als vollkommen unnötig bestätigt hat.

Kommentar

In schwierigen Zeiten können wir nur bestehen, wenn wir zusammenhalten. Und genau das tun wir jetzt.



Der Betriebsrat spricht mit einer Stimme. Wir wollen gemeinsam die besten Lösungen für Sie, für die Belegschaft.

Ja, das kostet Kraft und Energie. Aber ich finde, es lohnt sich: schon für jedes zufriedene Lächeln in einem Gespräch, in dem wir für Sie da sein können.

Die Lage wird allein dadurch nicht besser. Aber vielleicht erträglicher. Ihre Rückmeldungen sind uns wichtig: In den letzten Tagen und Wochen erreicht uns viel Zuspruch und Dank aus der Belegschaft. Das bleibt eine hohe Bürde.

Bitte seien Sie gewiss, wir werden unser Bestes geben. Es spornt uns an, in den kommenden Gesprächen und Verhandlungen nicht locker zu lassen und für Ihre Interessen zu kämpfen.

Die Betriebsräte der 3 Listen arbeiten zusammen - das ist gut und muss so bleiben. Vielleicht ist das ja die gute Nachricht in den stürmischen Zeiten.

Ich möchte mich im Namen aller meiner KollegInnen für die breite Unterstützung aus der Belegschaft bedanken.

Herzlichst,

Ihr Michael Schmidt- Kießling



Bayer like 2019...denn sie sagen nicht, was sie tun!“

Seit dem 06. Dezember 2018, der offiziellen Verkündung der personellen Maßnahmen (CEB / SuperBowl), am Standort Wuppertal, sind fast 3 Monate ins Land gegangen. Viele Kolleginnen und Kollegen haben ihre Ängste und Nöte letztes Jahr über die Feiertage mit nach Hause genommen und konnten das Weihnachtsfest nicht so genießen, wie sie es gerne getan hätten. Sicherlich hoffend, dass am Anfang des neuen Jahres endlich konkreteres verkündet würde, speziell was (und ob es) jeden persönlich betrifft.

Stand heute: Am Standort und im Westen wenig Neues

Lediglich die groben Zahlen des potentiellen Abbauziels (über die einzelnen Divisionen) sind verkündet worden. Wann, wie, wer... all dies steht nach wie vor in den Sternen. Ist das "Bayer like" 2019?

Die vom Vorstand, im Dezember 2018, mit dem Gesamtbetriebsrat, vereinbarten Instrumente (Regelung 57+, Regelung 56- und Kettenlösungen) stehen inzwischen fest. Aus den Infoveranstaltungen kommen die Kolleginnen und Kollegen mit mehr Fragen als sie reingegangen sind. Die Unsicherheit bei den Beschäftigten wächst weiter.

Die Kolleginnen und Kollegen fragen sich weiterhin zu Recht, wie die bombastische Zahl von 12.000 abzubauenen Stellen (bis 2026!) erreicht werden soll!

**Wir fragen, was passiert mit den Beschäftigten, die gerne hier arbeiten und auch weiter hier bleiben wollen?
Wird es Räumungsklagen im sogenannten "Haus der Beschäftigung" geben?
Haben die Personalabteilung und der Betriebsrat die gleichen Ziele?**

Natürlich begrüßen wir, dass es bei SuperBowl keine Personenlisten gibt, aber weitere Hinweise wohin und mit wem die Reise geht, fehlen.

Wann wird die nächste Stufe und/oder die Struktur der Umsetzung von SuperBowl verkündet? Die Beschäftigten der Bereiche wissen nur, wie viele Personen / Prozente zum Abbau vorgesehen sind. Angaben zu Abteilungen und Arbeitsgebieten fehlen bisher. Sprechen alle von den gleichen Zahlen? Was ist ein Mitarbeiter, was ein FTE? Auch die Zeitlinien variieren und bringen daher keine Klarheit.

Dabei ist es wenig hilfreich, dass der neue PCR-Leiter erst im Sommer seine neue Aufgabe antreten soll und somit künftige Strukturen (in betroffenen Bereichen) nicht finalisiert werden können.

Die komplette Belegschaft fischt nach wie vor im Trüben. Keiner weiß, ob er (oder sie) persönlich betroffen ist oder nicht. Dies ist ein Zustand, der sich in allen Belangen negativ auswirkt.

Ist dies eine gezielte Zermürbungstaktik seitens des Arbeitgebers, um die Frustwelle anschwellen zu lassen und somit möglichst viele freiwillige Abgänge (evtl. ohne Inanspruchnahme der genannten Instrumente) zu provozieren und dann möglichst glimpflich davon zu kommen? Ist das "Bayer like" 2019?

Die Kolleginnen und Kollegen haben Angst! Angst um ihre berufliche, private und auf Dauer gesundheitliche Zukunft!

Wir wollen **JETZT** konkret informiert werden! Wir fordern ein schnelles, kompetentes und sozialgerechtes sowie sinnvolles Umsetzen der geplanten Maßnahmen, unter korrekter Anwendung der vereinbarten Instrumente, mit gleicher Gültigkeit für ALLE Kolleginnen und Kollegen am Standort Wuppertal!!!

Merksatz für den Arbeitgeber:

Wenn Pläne der Geschäftsführung angeordnet, nicht weiter erklärt und die Betroffenen mit deren Umsetzung allein gelassen werden, wenn klare Ansagen fehlen, dafür dann die Gerüchteküche brodeln, dann entstehen die schönsten Biotop für Demotivierung und gegenseitiges Stuhlbeinsägen.

