



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 203; 30. Juni 2010

Der neue Betriebsrat

Es ist eine schwere Geburt: Nach vielen Jahren des manchmal harten Gegeneinander suchen die Fraktionen nach gemeinsamen Wegen. Denn es war der Wunsch der Wählerinnen und Wähler, die entschieden haben, dass es keine Fraktion mehr mit eigener Mehrheit gibt.

Das neue Betriebsratsgremium wird vom Duo Willy Beumann und Michael Schmidt-Kießling angeführt. Dies bedeutet für beide Listenführer große Veränderungen, denn in den letzten 20 Jahren haben sich viele Handlungs- und Kommunikationsmuster ergeben, die nun überwunden werden müssen.

In 2 Klausurtagungen hat der Betriebsrat mit Hilfe eines externen Moderators seinen Weg begonnen. Wir werden nun in unserer Arbeit Gemeinsamkeiten herausarbeiten und damit einen Neuanfang starten. Dies sind wir vom Betriebsrat der Belegschaft schuldig, egal, welcher Fraktion wir auch angehören.

Ein Ziel ist es, im Gremium gemeinsam zu agieren und gegenüber dem Arbeitgeber mit einer Stimme aufzutreten. Es wird sicherlich auch weiterhin Auseinandersetzungen über Inhalte und Positionen zwischen den Parteien

geben, denn keiner hat über Nacht seine Überzeugungen über Bord geworfen. Doch schließlich stärken gesunde Auseinandersetzungen in Sitzungen unsere gemeinsame Meinungsfindung. Streitabstimmungen, die früher Gang und Gäbe im Gremium waren, sollten der Vergangenheit angehören.

Innerhalb des Elberfelder Gremiums haben wir die Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsräte neu geordnet. Eines unserer Ziele war beispielsweise, eine verbesserte Betreuung der Schichtkollegen zu initiieren. Mit der Gründung eines eigenen Schichtausschusses machen wir dies deutlich. Ralf Hochwald, jetzt für die Belegschaftsliste im Betriebsrat freigestellt, wird diesen Ausschuss leiten. Wir haben uns darauf geeinigt, dass die Schichtkollegen an der Arbeit beteiligt werden. Auch wird zukünftig die Vertretung der Elberfelder Belegschaft in den übergeordneten Gremien des Gesamtbetriebsrates von Vertretern der IG-

BCE und der Belegschaftsliste wahrgenommen.

Insgesamt fühlen wir uns mit diesem Start auf einem guten Weg. Wir sind uns bewusst, dass das Projekt „gemeinsamer Betriebsrat“ noch ein zartes Pflänzchen ist und dieses gilt es nun zu pflegen. Das darf die Belegschaft mit Recht von uns erwarten.



Teil-Betriebsversammlungen

Die Belegschaftsliste brachte seit Jahren immer wieder Vorschläge zu Veränderungen der Betriebsversammlungen ein. Auch die Vertrauensleute teilten dem Betriebsrat ihre Ideen und Wünsche mit.

Eine der Forderungen war, auch wieder Teilversammlungen in den Werkteilen Forschungszentrum und Werk Elberfeld abzuhalten.

Dies wird nun vom neuen Betriebsrat umgesetzt.

Am 5. und 8. Juli finden um 8.30 Uhr je eine Versammlung im Forschungszentrum (Geb. 464) bzw. im Werk an der Wupper (Geb. 308, 1. OG) statt.

Wir erhoffen uns eine gute Teilnahme. Auch soll der Ablauf der Versammlungen einen neuen Stil bekommen. Die folgende Betriebsversammlung ist für den 28.10.2010 in der Sporthalle Rutenbeck vorgesehen. Dafür haben sich die Vorstandsmitglieder Dr. Fibig und Prof. Dr. Busch angesagt.

Einmalzahlungen & Altersvorsorge (Tarif) sowie Deferred Compensation (LM/LA) in 2010 für 2011

In der Zeit vom 14. Juni bis zum 23. Juli 2010 können sich alle Mitarbeiter erneut für die Nutzung der zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge entscheiden – und sie sollten es tun.

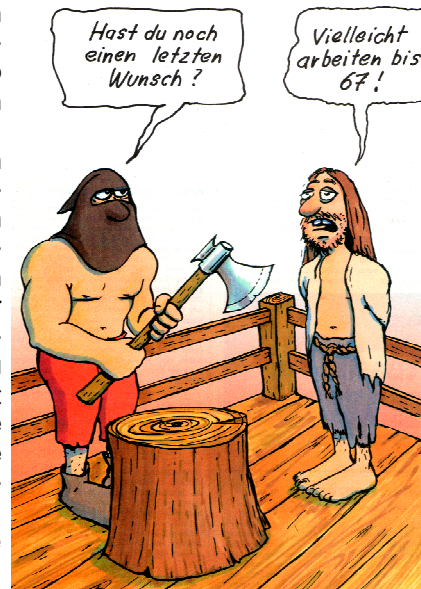
Wie schon in den Vorjahren wird es über den Selfservice von HR-direct bzw. für Mitarbeiterinnen bis E9/X3 auch in Papierform die Anforderung geben, sich für die Nutzung des betrieblichen Altersvorsorgeangebotes zu entscheiden. Ohne einen einzigen eigenen Euro zu investieren, können Sie so den tariflichen Grundbetrag in Höhe von 478,57 Euro und damit zusätzlich auch die Chemietarifförderung in Höhe von 134,98 Euro (also in Summe 613 EUR!) ihrem persönlichen Altersvorsorgekonto gutschreiben. Hierzu ist aber zwingend der Antrag über HR-direct bzw. in Papierform nötig. Anschließend bekommt der Mitarbeiter dann einen persönlichen

Vertrag in doppelter Ausfertigung zugesandt, hiervon MUSS ein Exemplar zurückgeschickt werden. Nur dann ist der Vertrag auch wirksam.

Die Betriebsräte wünschen sich seit längerem ein langfristiges Verfahren. Dies ist uns ab dem kommenden Jahr zugesagt. Dann nämlich müssten nahezu alle MitarbeiterInnen dieses Modell nutzen, da die alten Bindungsfristen der vermögenswirksamen Leistungen zu diesem Zeitpunkt auslaufen. Einzige weitere Ausnahme sind Versicherungen mit einer sog. Direktzusage – eine Option die es bei

Schering für alle MitarbeiterInnen gab und von diesen weiter genutzt werden kann.

Als besonderen Experten hierfür bieten wir unseren Kollegen Christian Pieper an, der als „Ex-Scheringianer“ Fragen aus erster Hand klären kann.



Wir empfehlen allen KollegInnen dringend, die angebotene Option zur Altersvorsorge auch zu nutzen. Eine andere Anlage der Gelder ist nicht möglich, wer nichts beantragt, bekommt folglich diesen Baustein auch nicht.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, mehr als den Grundbetrag für die betriebliche Altersvorsorge aufzuwenden: **für jeden 100,- Eurobetrag wird eine weitere Förderung in Höhe von 13,- Euro gewährt.** Alle Gelder werden analog der Verzinsung der Rheinischen Pensionskasse mit 2,75% p.a. + Überschuss entwickelt.

Für alle Leitenden Mitarbeiter gilt die maximale Umwandlungsgrenze in Höhe von 30% des Funktionseinkommens.

Ebenfalls in den Zeitraum wird auch die jährliche Abfrage zur Entgeltumwandlung für das Langzeitkonto (FE, Tarifentgelt, Schichtzulagen, Altersfreizeit-Ansprüche) erfolgen. Hier kann über die Zuzahlungen des Jahres 2011 entschieden werden.

Fortbildung auf Mitarbeiterkosten

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber alle Kosten für angeordnete Maßnahmen zu tragen. Die Wirklichkeit sieht anders aus – und das muss sich ändern. Konkret werden in vielen Bereichen Fortbildungen für die KollegInnen angeboten, teilweise schulen Kollegen ihre eigenen Kollegen. Dies ist und bleibt begrüßenswert. Allerdings hat sich die Praxis eingeschlichen, dass die Beschäftigten die dafür aufgewendete Zeit nicht (bzw. nicht vollständig) als Arbeitszeit verbuchen dürfen. Und genau hier herrscht dringender Regelungsbedarf. Schulungen zu spezifischen Themen des Arbeitsbereiches sind kein Freizeitvergnügen. Die Vorgesetzten erwarten eine Teilnahme, diese wurden nicht selten in den Führungsgesprächen als persönliche Ziele vereinbart. Dies bedeutet für uns, dass die dafür aufgewendeten Zeiten auch Arbeitszeit sind – und zwar vollständig. Dies gilt nach unserer Auffassung auch und gerade für Englischkurse, die derzeit in vielen Bereichen den KollegInnen angeboten werden. Englisch wird im Gegenzug auch in etlichen Bereichen vorausgesetzt, Vorschriften in englischer Sprache müssen gelesen und verstanden, oft sogar verfasst werden.

Der Betriebsrat hat seinen Fachausschuss für Jugend- und Bildung beauftragt, mit dem Unternehmen eine Regelung zu vereinbaren und die **Bildungszeiten (auch rückwirkend) als Arbeitszeit bewerten!** Ebenfalls benötigen wir bessere Zeitplanungen für die Bildungsmaßnahmen der SchichtkollegInnen. Bildung sollte innerhalb der Schichtzeiten stattfinden.

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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345
Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 25, Tel. 7789
Christian Pieper, GDD-CMC-GCD, Geb. 131, Tel. 7457
Thomas Preuss, API-SC ELB WP-TR, Geb. 90, Tel. 2713

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Gabi Stallony, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

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

Gleitzeit mit Hindernissen

Heftige Diskussionen gibt es im Bereich GDD-LGO-LDW im Geb. 456 zum Thema Gleitzeit. Im Herbst 2009 wurde dort die Vereinbarung über Gleitzeitparameter in Bezug auf den Stichtag der Kappungsgrenze und den Saldo am Ende verändert. Schon damals wünschten sich viele Beschäftigte eine Ausdehnung der Arbeitszeitbandbreite von heute 6.45 bis 18.30 Uhr auf mindestens einen früheren Beginn. Seit Jahren unverändert haben die Teilzeitmitarbeiterinnen dort die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit im Rahmen von 6.00 bis 20.00 Uhr zu leisten. Für die Vollzeitmitarbeiter lehnte die Institutsleitung die längere Arbeitszeitbandbreite immer wieder ab. Mit Murren wurde dies im Herbst 2009 zur Kenntnis genommen. Jetzt überraschte die Institutsführung die Teilzeitmitarbeiterinnen mit der Ankündigung, dass ihre seit Jahren praktizierte Arbeitszeitgewohnheit ab 6.00 Uhr nicht mehr geduldet werde und drohte einzelnen KollegInnen bei Zuwiderhandlung sogar mit arbeitsrechtlichen Maßnahmen. Dass die Staffelung der Beginnzeiten sogar die Arbeitsabläufe bei gemeinsam genutzten Maschinen positiv unterstützt interessierte nicht.

Einziges Argument ist die zeitlich befürchtete geringe Überlappung der Anwesenheitszeiten von Vorgesetzten und Mitarbeiter, da sich einige Chefs in der Regel erst ab ca. 9.00 Uhr einfinden möchten.

In einer Institutsversammlung im Mai wurde der Streit offenkundig. Betriebsrat und Institutsleitung einigten sich, dass alle MitarbeiterInnen wieder ihre gewohnten Arbeitszeiten nutzen dürfen und eine gemeinsame Lösung zeitnah angestrebt werden soll. Dies ist ein vernünftiger Weg.

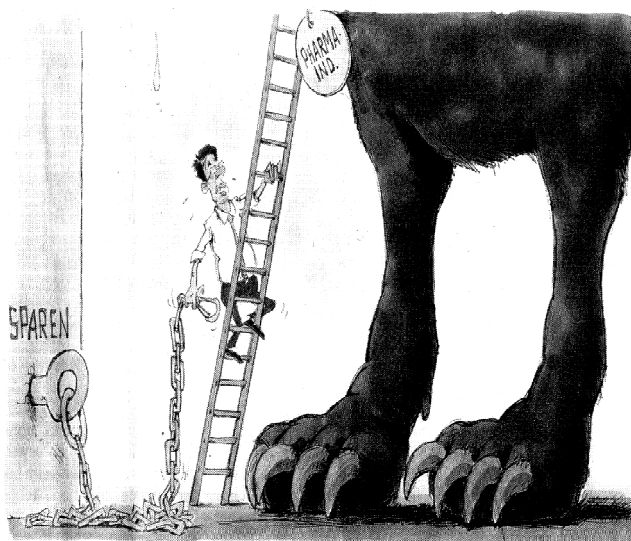
In einer Diskussionsrunde mit den KollegInnen am 1. Juni 2010 ergab sich der einhellige Wunsch nach Ausdehnung der Gleitzeitspanne auf die Zeit ab 6.00 Uhr. Jetzt ist die Institutsleitung am Zuge. Es wäre sicherlich ein gutes Zeichen, den Wünschen Rechnung zu tragen. Vielleicht kann dies auch helfen, die äußerst negative Stimmung der letzten Umfrage dort zu verbessern.

Gesundheitsmanagement: Gute Ansätze fortsetzen

Die im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements angebotenen Aktivitäten sind überwiegend gut angenommen worden. Einzelne Kursangebote waren innerhalb weniger Minuten ausgebucht. Dies alles sind eindeutige Zeichen für einen hohen Bedarf und ein breites Interesse der Beschäftigten, mehr für ihre Gesundheit aktiv zu werden. Um so wichtiger ist es, nun die Finanzierung weiterer Angebote zu sichern. Wir fordern das Unternehmen auf, hierfür langfristige Mittel bereitzustellen. Es lohnt sich. Wenn die Belegschaft fitter und zufriedener wird, reduzieren sich Ausfallzeiten und Fehler. Allerdings ist dies nicht allein mit ein paar Rückenkursen, Lauftrainings oder Ernährungsberatung, etc. zu erreichen.

Ein wesentlicher Punkt in der Verbesserung der „gesunden Arbeit“ ist eine dauerhafte Herabsetzung der Stressfaktoren am Arbeitsplatz. Die Untersuchung der Expertin Frau Dr. Scherrer belegte, dass die psychischen Belastungsfaktoren auf erschreckendem Vormarsch sind und Müdigkeit als gravierende Auswirkung starke Faktoren darstellen. Arbeit und Erfolgsdruck werden stetig mehr, Personal weniger. Deshalb sind Entlastungen nötig. In vielen Bereichen fehlt schlicht Personal. Und zwar unbefristet.

Ein Gesundheitsunternehmen, dass für die Gesundheit seiner Mitarbeiter nur Kurse zur Pufferung der Symptome anbietet, verspielt die Chance einer besseren Reklame. Zu einem umfassenden Paket gehört eine ordentliche Personaldecke, zeitlich aufgestockte Unterstützung von Betriebsärzten und Sozialberatung und dann ein umfangreiches Angebot zur Unterstützung unserer Gesundheit.



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

Personalabteilung verweigerte Unterschrift

Ein kleiner Abteilungsbereich in Geb. 402 (GDD-OP) mit weniger als 10 Mitarbeiterinnen wünschte eine Vereinheitlichung ihrer Gleitzeitparameter. In fairer Absprache zwischen Mitarbeiterinnen, Vorgesetztem, Business Partnerin und Betriebsrat wurde ein neues Gleitzeitmodell festgelegt und abgestimmt. Doch dann weigerte sich der HR-Verantwortliche des Forschungszentrum, dies zu unterschreiben. Sein Grund: die Auseinandersetzungen bei LGO-LDW. Die Gleitzeitparameter werden immer (seit Jahren bewährt!) für Vollzeitmitarbeiter vereinbart. Teil-

zeitmitarbeiter haben nämlich laut gesonderter Betriebsvereinbarung noch zusätzliche Bedingungen, z.B. andere Pausenverrechnungen. Die grundsätzlichen Glazregeln der Vollzeitler gelten aber auch für Teilzeiter. So wird der Prinzipienstreit eines HR-Verantwortlichen schon wieder zum Hindernis. Leidtragende sind erneut die Beschäftigten. Der Betriebsrat hat in seinem Einigungsvorschlag nunmehr alle Parameter (Voll- und Teilzeit) dargestellt und hofft, dass dieses Verfahren zukünftig die Zustimmung des besonderen HR-Verantwortlichen findet.

SOLIDARISCH STATT PAUSCHALE.

FÜR MEHR SOLIDARITÄT IM GESUNDHEITSWESEN
EINE INITIATIVE DES DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES



Die Kopfpauschale – das ist Politik gegen die Menschen.

Wir unterstützen die Anstrengungen, die Regierungskoalition von der Kopfpauschale abzubringen, denn sie ist ungerecht, unsozial und unsolidarisch. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat deshalb die Initiative ergriffen und zu einem Aktionsbündnis unter dem Titel „Köpfe gegen Kopfpauschale“ aufgerufen.

„Köpfe gegen Kopfpauschale“ ist ein Bündnis von DGB und Gewerkschaften, Wohlfahrts- und Sozialverbänden, Frauen- und Jugendverbänden, Migrantenverbänden sowie Ärzte-Organisationen, gesundheitlichen Interessenvertretungen und Online-Kampagnendiensten. Ein Bündnis, das allein durch seine Mitglieder über ein Potenzial von mehr als 25 Millionen Bürgerinnen und Bürgern verfügt.

Unser Gesundheitssystem braucht Reformen. Die schwarz-gelbe Kopfpauschale ist keine Lösung. Sie kündigt die solidarische Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung auf und reißt neue Löcher in die Kassen der Versicherung und den Staatshaushalt.

Unser Gesundheitssystem braucht mehr Solidarität – dafür setzen sich der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Bündnispartner mit ihrer Kampagne „Köpfe gegen Kopfpauschale“ ein.

Die Gesetzliche Krankenversicherung (GKV) stellt die gesundheitliche Versorgung von ca. 85 Pro-

zent der Bevölkerung sicher und wird von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gemeinsam getragen. Die Belastung der Arbeitnehmer wurde bereits durch Maßnahmen wie die Praxisgebühr oder Zuzahlungen vergrößert.

Bundesgesundheitsminister Philipp Rösler und die Bundesregierung planen die Einführung einer Kopfpauschale – einer einkommensunabhängigen Abgabe zur Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung. Eine Verkäuferin oder ein Rentner müsste dann den gleichen Beitrag zahlen wie zum Beispiel ein besser verdienender Abteilungsleiter. Die Regierungskoalition will den Arbeitgeberanteil der Beiträge einfrieren – dies bedeutet das Ende der Solidarität im Gesundheitssystem. Nach diesen Plänen müssten

ner Beitragserhöhung von 84 Prozent! Der vorgeschlagene „Sozialausgleich“ macht aus denjenigen, die sich die Kopfpauschale nicht leisten können, Bittsteller. Durch eine Bedürftigkeitsprüfung droht Rentnerinnen und Rentnern, Empfängern von kleinen und mittleren Einkommen eine ähnliche Stigmatisierung wie bei Hartz IV. Die Pläne der Koalition lösen die Finanzierungsprobleme der Gesetzlichen Krankenversicherung nicht, sondern verschärfen sie noch. Auch bedeuten sie eine enorme Belastung für den Staatshaushalt. Allein der „Sozialausgleich“ würde Kosten in zweistelliger Milliardenhöhe bedeuten. Es geht besser und gerechter! Das Aktionsbündnis „Köpfe gegen Kopfpauschale“ setzt sich für ein solidarisches Gesundheitssystem ein.

Wir wollen, dass alle Bürgerinnen und Bürger nach ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit zur solidarischen Finanzierung der Gesetzlichen Krankenversicherung beitragen.

Wir wollen, dass die Sonderbelastungen für Arbeitnehmer ein Ende haben.

Wir wollen einen solidarischen Lastenausgleich zwischen allen Bürgerinnen und Bürgern sowie den Arbeitgebern.

Die Private Krankenversicherung muss in den Lastenausgleich einbezogen werden.

Machen Sie mit. Sie sind herzlich eingeladen, die Aktion zu unterstützen:

<http://www.stoppauschale.de/mein-kopf-gegen-kopfpauschale/>.



Rote Karte für Zusatzbelastungen allein zu Lasten der Versicherten

Arbeitnehmer in Zukunft alle Kostensteigerungen alleine bezahlen – das ist ungerecht!

Für einen Geringverdiener mit einem Einkommen von 1.000 Euro entspricht der Systemwechsel ei-

Personalleitung verärgert

Liegt es an der neuen Zusammensetzung des Betriebsrates oder an einem neuen (schlechten) Stil im Personalwesen?

Die Auseinandersetzungen des Betriebsrates im Zusammenhang mit personellen Maßnahmen werden härter.

Bei Einstellungen, Versetzungen oder Arbeitszeitveränderungen hat der Betriebsrat ein Mitspracherecht. So muss der Betriebsrat z.B. prüfen, ob eine geplante Maßnahme Auswirkungen auf bereits beschäftigte Arbeitnehmer hat, korrekte Bezahlungen angegeben sind oder Befristungsgründe auch zutreffend sind. Wenn sich hier Fragen ergeben, wollen wir diese beantwortet wissen, bevor wir als Betriebsrat eine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme geben.

Einige Business Partner scheinen dies nicht akzeptieren zu wollen. Nachfragen des Betriebsrates sind lästig, ein schlichtes Durchwinken der Maßnahmen wäre ihnen wohl lieber. Genau darauf kann sich die Personalabteilung nicht verlassen. Und schon glauben sie an Revolte, reden von der Aufkündigung abgesprochener Prozesse. Der Aprather Business Partner

möchte statt einer Klärung von Nachfragen lieber harte Ablehnungen des Betriebsrates haben. Damit will er dann dem Management erklären, dass der Elberfelder Betriebsrat nötige Einstellungen blockiert oder erschwert.

Tolle Idee.

Personalabteilung ein Tollhaus?

Wir vertreten im Betriebsrat eine andere Haltung. Wir haben in den Fällen unserer Nachfragen stets im Blick, praktikable Ergebnisse zu erzielen – und dabei unter Wahrung der gesetzlich erforderlichen Prüfungen die besten Bedingungen für die Betroffenen sicher zu stellen. Wenn wir merken, dass uns Fakten fehlen oder gar vorenthalten werden, fragen wir netterweise nach.

Wenn bei externen Stellenbesetzungen die Prüfungen von KollegInnen aus den Pools nicht vollständig erscheint, fragen wir nach. Wenn die Personalabteilung den Betriebsrat frühzeitig, offen und umfassend mit einbeziehen würde, ließen sich die meisten Fragen schnell und ohne Probleme lösen.

Doch uns drängt sich der

Verdacht auf, dass der Betriebsrat gerne als „Buhmann“ aufgebaut wird.

Sollen so eigene Fehler vertuscht werden?

Die Personalabteilungen sind auch nur Dienstleister. Sie sollten dem Management bei der Abwicklung von personellen Vorgängen helfen. Dazu gehört eben auch, die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat nicht zu belasten. Business Partner, die so arbeiten, wollen wir nicht.



Übernahme der Azubis

Mit der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung glaubte der Gesamtbetriebsrat alles geregelt zu haben. Dort ist vereinbart, dass bis zu 50 Auszubildende, die mit einer Gesamtnote besser als „2“ abschneiden, eine Übernahmegarantie erhalten. Zusätzlich sollen Übernahmen auf gemeldete Bedarfe erfolgen. Hier wurde die Zahl 120 als Richtzahl genannt.

In der Folge bemühten sich Unternehmen und Betriebsräte in der unterschiedlichen Lesart der Vereinbarung. Bayer rechnete in die Übernahmerichtzahl 120 auch die 50 guten (besser als „2“) ein, ebenfalls die Absolventen der mehrjährigen Ausbildungen, die nach Ausbildungsabschluss bereits vertraglich vereinbarte Fortbildungen bekommen. Wenn dann noch die Übernahme der Jugend-

vertreter berücksichtigt wird, bleiben für „normale“ Übernahmen keine Stellen übrig.

Die Betriebsräte rechneten anders – doch dies akzeptierte das Unternehmen zunächst nicht. Die Folge war, dass erneut bis Ende Mai keine Aussagen bei den in Juni zur Prüfung anstehenden Auszubildenden zu ihrer Übernahme gemacht wurden. Auch die Frage, wie die sich daraus ergebende Kontingente auf die Werke verteilt werden können, wie eine Vergleichbarkeit zwischen Ex-Schering-Ausbildung und Currenta-Ausbildung erfolgt, war Anfang Juni noch ungeklärt.

Es wird allerhöchste Zeit, dass beide Seiten, Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung lernen, wie unmissverständliche Vereinbarungen aussehen und den Auszubil-

denden frühzeitiger und verbindlicher ihre Perspektiven dargestellt werden können. Wir brauchen alle Ausgebildeten – wenn wir die hohen Altersstrukturen in den einzelnen Werken betrachten. Wenn wir jetzt nicht beginnen, das Know-How der „Älteren“ auf Junge zu übergeben, verspielen wir die Zukunft.

Aktuell werden im Sommer knapp über 200 Ausgebildete auf befristete und unbefristete Stellen in der AG übernommen. In Elberfeld erleben von 20 Auszubildenden 17 eine Übernahme, 2 verlassen das Unternehmen freiwillig, 1 Person erhielt kein Übernahmeangebot. Hier haben die anderen Standorte erhebliches Verbesserungspotential.

Tarifabschluss (k)eine Werbung

Praktisch. Die Entgelttabellen des Vorjahres müssen nicht neu gedruckt werden, sie gelten unverändert weiter. Der Tarifabschluss für 2010 bringt monatlich keinen Cent mehr. Eine Einmalzahlung Ende Juni ist die einzige materielle Auswirkung.

Die Ernüchterung bei den Kollegen ist spürbar. Allerdings ist auch die Hoffnung sehr gering, dass sich die verhandelnden IGBCE-Funktionäre zukünftig mehr ins Zeug legen.

Natürlich sind die vereinbarten Übernahmen für Auszubildende wichtig. Doch hier wurde lediglich vereinbart, was die Unternehmen sowieso hätten machen müssen. Wenn es einen Wettbewerb gäbe, wie die Unterstützung und Streifähigkeit von Belegschaften für eine Gewerkschaft verringert werden kann, so nutzt die IGBCE alle Chancen, sich hier einen Spitzenplatz zu sichern.

Nach dem Tarifabschluss vom 21. April wurden jetzt die Einzelheiten für die flexibilisierte Einmalzahlung festgelegt, die das Tarifpaket mit insgesamt 11-monatiger Laufzeit für die Tarifbeschäftigten in den Teilkonzernen/Servicegesellschaften und der Holding vorsieht. (Die Beschäftigten der Tochter- und Beteiligungsgesellschaften sowie der Currenta werden gesondert informiert.)

Tarifmitarbeiterinnen und -mitarbeiter

- in **Normalschicht** erhalten eine Einmalzahlung von 550,00 EUR sowie eine zusätzliche Einmalzahlung von 200,00 EUR
- in **teilkontinuierlicher Wechselschicht** bekommen eine Einmalzahlung von 611,00 EUR sowie eine zusätzliche Einmalzahlung von 222,00 EUR
- in **vollkontinuierlicher Wechselschicht**: Ihnen wird eine Einmalzahlung von 715,00 EUR sowie eine zusätzliche Einmalzahlung von 260,00 EUR überwiesen.
- **Auszubildende** erhalten eine Einmalzahlung in Höhe von 150,00 EUR

Der Anspruch auf eine Einmalzahlung setzt voraus, dass der oder die Tarifbeschäftigte am 21. April 2010 und am 30. Juni 2010 Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung aus einem ungekündigten Arbeitsverhältnis hat.

Für die Höhe der Einmalzahlungen sind die individuellen tariflichen Verhältnisse, die am 21. April 2010 bestanden haben (Beschäftigungsverhältnis, tarifliche regelmäßige oder vertragliche Arbeitszeit, Normalschicht, teilkontinuierlicher- oder vollkontinuierlicher Wechselschicht) maßgebend.

Teilzeitbeschäftigte einschließlich Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter in Altersteilzeit erhalten die Einmalzahlungen anteilig im Verhältnis ihrer individuellen zur regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit. Die Einmalzahlungen werden bei Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter in Altersteilzeit aufgestockt (wie das Tarifentgelt).

Die Einmalzahlung sowie die zusätzliche Einmalzahlung werden in einer Summe Ende Juni 2010 ausgezahlt.

Ausgrenzung bei Bayer

Bei Bayer ist es immer mehr zum Trend geworden, das neue Stellen nur noch befristet genehmigt werden. Für Bayer Mitarbeiter/innen werden Bewerbungen auf solche Stellen somit unattraktiv und eigentlich unmöglich. Denn welcher Kollege mit einem unbefristeten Einsatzbereich will sich in die Ungewissheit einer befristeten Tätigkeit begeben?

Praktisch werden derzeit nahezu alle eigentlich unbefristet benötigten Stellenbesetzungen

zunächst nur befristet genehmigt. Befristete Stellen werden nicht ausgeschrieben, Mitarbeiter mit unbefristeten Stellen werden sich auch kaum auf befristete Stellen bewerben - solange ihre Anschlussperspektive nicht erkennbar ist.

Damit wird jegliche Fort- und Weiterentwicklung der Mitarbeiter mittels Stellenveränderungen verwehrt. In der Folge klagen die Bereiche darüber, dass sie für befristete Stellenbesetzungen

nicht immer die besten Mitarbeiter finden. Dabei ist dies wohl kaum verwunderlich.

Diese Praxis muss sich schnell ändern. Das Unternehmen muss unbefristet benötigte Stellen auch wieder unbefristet ausschreiben.

Von den Mitarbeitern wird immer Flexibilität gefordert. Das Unternehmen erscheint uns hier sehr unflexibel und stur.

