



Belegschaftsinfo

Nr. 245 - Februar 2020

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Zeit der Veränderung

Kaum eine Ecke in diesem Konzern erlebt in den letzten und kommenden Monaten keine Veränderung. Nahezu überall wird neu geordnet, eingespart oder Planungen für mögliche Schließungen oder Verkäufe von Geschäften mit Personal sind im Gange.

Gleichzeitig hat das Unternehmen mit dem Gesamtbetriebsrat eine Zukunftssicherungsvereinbarung abgeschlossen, die uns allen mehr Sicherheit bringen soll: Insbesondere den Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2025.

Ist jetzt alles in Butter?

Können wir sorgenfrei in die Zukunft blicken? Was bedeutet die GBV für uns Beschäftigte genau? Und welche Rolle spielt die Gesamtbetriebsvereinbarung Personalanpassungen? Was bedeutet dies alles für uns am Standort Wuppertal? Aber der Reihe nach... Im November 2018 haben die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat mit dem Vorstand eine gemeinsame Erklärung verabschiedet, die unter anderem verspricht, einen Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen für alle Bayer-Beschäftigten bis Ende 2025 zu vereinbaren. Dies geschah vor dem Hintergrund, dass der Bayer-Vorstand sich vom Aufsichtsrat verschiedene Projekte ge-

nehmigen lies, die massiven Personalabbau beinhalteten. Hierzu gehörten der gewünschte Verkauf von Animal Health (AH), Verkauf der Anteile an der Currenta, Auswirkungen der Monsanto-Übernahme, Betrachtung aller sogenannten Plattform-Funktionen und Auflösung der Business Services, das Projekt - SuperBowl und die Schließung des CEB-Betriebes in Wuppertal.

Die daraus sich ergebenden Handlungsfelder sind nun in einer **Gesamtbetriebsvereinbarung „Zukunftssicherung Bayer 2025“** zusammengefasst – und am 1.10.2019 beschlossen worden.

Zum Umsetzen der sich daraus er-



Sitzen wir noch im selben Boot?

gebenden Maßnahmen sind zwei weitere GBVen verabschiedet worden: Zum einen die **GBV Instrumente** (bereits im Dezember 2018), die die neuen Konditionen für Aufhebungsverträge für jüngere (56-) oder für den Übergang in die Rente (57+) beschreibt.

Als zweites wurde ebenfalls am 1.10.2019 die **GBV „Umsetzung von Personalanpassung 2019-2025“** verabschiedet. In dieser GBV wird beschrieben, was der Wegfall eines Arbeitsplatzes für einen Mitarbeiter bedeutet, wann welche Ansprüche auf Abfindung entstehen und was passiert, wenn bei notwendigen Veränderungen kein neuer Arbeitsplatz gefunden werden kann. Damit ist diese GBV für vom Abbau betroffene KollegInnen eine der wichtigsten – und sollte Pflichtlektüre sein. Wir versuchen die GBVen einzeln im Folgenden zu erklären und zu bewerten.

GBV Zukunftssicherung Bayer 2025

Bayer möchte weltweit ca. 12.000 Arbeitsplätze abbauen. Dazu gehören auch die Verkäufe von AH (ca. 3400 MA weltweit) und Currenta (ca. 5200 MA). Ein nicht unerheblicher Teil davon wird in Deutschland zu realisieren sein. Die Personalabbauzahlen darüber hinaus sollen in Deutschland in erster Linie über freiwillige Aufhebungsverträge realisiert werden.

Für die zu veräußernden Bereiche sind Sicherungen vereinbart, die eine Beibehaltung der heutigen Arbeitsbedingungen für mehrere Jahre garantieren: Für die AH-Beschäftigten bis Ende 2025.

Das Unternehmen Bayer Business Services wird spätestens zum 30.06.2020 aufgelöst. Die dort bislang tätigen Menschen werden entweder in die Bayer AG überführt –

**Betriebsversammlung am 14. Februar 2020
ab 8:30 Uhr in der Sporthalle Rutenbeck.**

Buspendelverkehr zur Halle:

ab FEZ

(vor der Kantine) 07:30 bis 07:55 Uhr

ab Werk Elberfeld

(Geb. 11 und TOR 1) 07:40 und 08:00 Uhr

-> Fortsetzung auf Seite 2 + 3

oder, wie im Fall einiger Funktionen in der Informationstechnologie, teilweise mit ihrer Aufgabenstellung an Dritte veräußert: Die Firmen Atos, Capgemini, Tata und Cognizant teilen sich die zu veräußernden Geschäftsfelder auf. Auch hier gilt, dass das Outsourcing an „Sicherheitsparameter“ gekoppelt wurde: Die neuen Arbeitgeber mussten Zusicherungen zum Arbeitsplatz, Bezahlung, Altersvorsorge und Beschäftigungssicherung abgeben. Die ursprüngliche Aussage, dass eine Tarifvertragsbindung vorliegen soll, wurde nicht umgesetzt. Die dafür nötigen „Überleitungsvereinbarungen“ werden derzeit verhandelt. Sie sind der wichtigste Garant für die „verkauften“ KollegInnen. Alle Sicherungen und neue Regeln müssen darin verankert sein. Grundsätzlich gilt, dass für alle heutigen Beschäftigten der Business Services eine neue Heimat gefunden werden muss und wird: Einige Bereiche landen in den Divisionen der Bayer AG, ein Teil wird für die Bayer Direct Services diskutiert, die IT in Teilen mit Personal veräußert. Der Prozess wird in mehreren zeitlich gestaffelten Wellen angestoßen, bis Mitte 2020 sollen die meisten Bereiche/Beschäftigten zugeordnet sein. Ebenso soll in den bei Bayer verbleibenden Bereichen Personal reduziert werden. Mit Bekanntgabe der neuen Strukturen wird klar werden, welche Reduktionsziele die jeweiligen Einheiten bis Ende 2021 noch erreichen sollen.

Die Schließung des **CEB-Betriebes** in Wuppertal ist seit Ende 2019 vollzogen. Alle Mitarbeiter, die für CEB gearbeitet haben, sind entweder mit neuen Aufgaben betraut oder haben sich entschieden, Bayer mit Aufhebungsvertrag zu verlassen.

Die Umgestaltung von Forschung und Entwicklung bei Pharma im Projekt **Superbowl** hat in 2019 mit vielen freiwilligen Abgängen (hauptsächlich Frühruhestand, wenige AHV 56-) begonnen.



Erste Kettenlösungen wurden in diesem Zuge realisiert. Die benannten Abbauziele für 2019 mit freiwilligen Maßnahmen sind voll erfüllt. Auch für das Jahr 2020 wurde vereinbart, nur auf freiwillige Lösungen zu setzen. Derzeit steht im Raum, dass bereits so viele Lösungen für die kommenden Jahre bekannt sind, dass kein weiterer Abbaubedarf durch Kettenlösungen bestehen soll. Mitte Februar wollen die R&D-Leitung und HR-Leitung die Zahlen offenlegen, dann werden wir das weitere Vorgehen fixieren. Dabei läuft nicht immer alles rund: Manche Bereiche brauchen elendig lange für Entscheidungen, am Ende immer zu Lasten der Betroffenen: wenn endlich ein Austrittstermin genehmigt wird, sind Kündigungsfristen kaum noch einzuhalten, den KollegInnen gehen mögliche Ansprüche von Arbeitslosengeld verloren. Dem „satten Management“ ist dies offensichtlich wurscht.

Unter dem Titel **Bayer 2022** werden Reduzierungen in nahezu allen Allgemeinfunktionen vorgestellt und umgesetzt. Dies trifft insbesondere die Bereiche Business-Services und Corporate Funktions. In Wuppertal reden wir über kleinere Einheiten – aber auch hier sind Menschen betroffen. Controlling und Procurement erleben Umstrukturierungen mit Personalabbau.

Auch HR wird vom Abbau betroffen sein. Die jeweils betroffenen Bereiche werden einzeln informiert und

nach Lösungen gesucht.

Wer das entsprechende Alter hat, einen Frühruhestand angeboten bekommt und sich dies vorstellen kann, wird die Chance nutzen. Dennoch wird nicht für alle Mitarbeiter, deren Arbeitsbereich wegfallen soll, sofort eine Lösung parat sein. Das ist auch nicht das Unternehmensziel: schließlich will Bayer Beschäftigte loswerden, also abbauen. Dass wir als Betriebsrat dies anders sehen und für jeden Kollegen nach bleibenden Lösungen suchen werden, versteht sich.

Bayer-Like?

Dennoch ist uns klar, dass es für einige nicht gelingen wird. Dafür wurde die Einrichtung eines NPCs, eines **New Placement Centers** vereinbart.

Was bedeutet das?

Wird mein bisheriger Arbeitsbereich geschlossen oder fällt meine Aufgabe weg, so werde ich spätestens nach 6 Monaten in die virtuelle Abteilung "NPC" versetzt. Zu diesem Zeitpunkt beende ich meine praktische Tätigkeit im bisherigen Bereich und werde bezahlt freigestellt. Bereits mit der Verkündung der für mich anstehenden Veränderungen bekomme ich im Rahmen einer Orientierungsberatung Hilfestellung, um eine neue Aufgabe und Tätigkeit zu finden. Dies kann innerhalb von Bayer sein – aber auch außerhalb. Mit Aufnahme als Mitarbeiter in der Abteilung NPC geht mir der Anspruch auf die sogenannte Sprinterprämie bei einer Abfindung (56-) verloren. Der Faktor wird von 1,8 auf 1,0 reduziert.

Eine Zwangsannahme von neuen Aufgaben gibt es (noch) nicht. Dennoch sollte jeder eine angebotene Stelle sorgsam prüfen und die Möglichkeit für sich intensiv bedenken.

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

Michael Groß,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Detlef Helmes,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Michael Kalow,	API-SC-IT-FMS-SEC (Werkschutz)	Geb. 303	Tel. 2255
Anna Lämmerzahl	RD-CD-POE-POE	Geb. 402	Tel. 5785
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	RD-DD-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,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	RD-SMI-MCW (CWL)/Betriebsrat	Geb. 460/54	Tel. 8623



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

Grundsätzlich gilt, dass in der Zeit im NPC meine entgeltlichen Bedingungen sich nicht ändern. Bei der Vermittlung in eine neue Aufgabe sind aber die dortigen Konditionen maßgebend.

Nach einer Zeit von 6 Monaten im NPC werden die Konditionen für einen AHV 56- kontinuierlich schlechter: monatlich wird die errechnete Abfindung beim Ausscheiden aus der Bayer AG um 1/12 geringer. Bayer will mit dieser Maßnahme erreichen, dass ein Mitarbeiter schneller seine Entscheidung zur Annahme eines AHV trifft. Dennoch: einen Zwang zur Annahme eines Aufhebungsvertrages mit Abfindung gibt es nicht. Im Zweifel bleibt der Betroffene mit unverändertem Entgelt im NPC.

Wir wissen aus der Vergangenheit, dass es keine schöne Situation ist, freigestellt zu werden. Die betroffenen KollegInnen haben sich das nicht ausgesucht. Die Situation wird mit jeder Woche ohne Lösung psychisch belastender. Deshalb haben wir im Betriebsrat eine spezielle Gruppe als Ansprechpartner definiert, die kontinuierlich für die Betroffenen da sein wird und den Kontakt halten soll:

Sabine Völker Straub Tel. 8623
Kerstin Böing Tel. 3704
Gerda Grusdat Tel. 4088
Stefan Marquardt Tel. 4848
Christian Pieper Tel. 3086
oder ein Betriebsrat Ihrer Wahl...

Was passiert gerade in diesem Unternehmen? Ist das noch zukunfts-fähig? Sparen wir uns kaputt?

Wir sind besorgt. Die zunehmende Aufgabe von eigener Forschung und Entwicklung und der Glaube, unsere gute Arbeit durch Einkäufe und Fremdleistungen ersetzen zu können, ist mutig. Und hoch risko-reich. Andere Unternehmen haben dies auch versucht – und sind nicht erfolgreicher geworden. Vor allem ist der eingelegte Weg unumkehrbar. Selbst wenn wir in 2-3 Jahren erkennen, dass der Einkaufsweg keinen besseren Erfolg garantiert, ist die eigene Expertise unwiederbringlich weg.

Das gleiche unkalkulierbare Risiko geht Bayer beim Verkauf seiner IT ein. Selbstentwickelte Anwendungen, die zum Teil ein wichtiger Garant für unsere erfolgreiche Arbeit darstellen, werden verkauft. Beispiel: CLJ, das Programm Laborjournal für die Forschung mit allen Schnittstellen für Analytik, Archiv, etc. Damit verbunden ist ein Einblick in die Forschungskronjuwelen des Unternehmens (alle neuen Erfindungen bereits vor dem Patenschutz): Das Programm ist zukünftig im Besitz und in Betreuung durch das indische Fremdunternehmen Tata. Mit kurzfristigen Einsparungen macht sich Bayer abhängig von

Fremdunternehmen. Wer glaubt, dass Verträge heute einen sicheren KnowHow-Schutz bedeuten, irrt. EDV-Betreuungen werden nicht besser, wenn sie von extern passieren.

Besonderheiten, die Wettbewerbsvorteile unterstützten, werden verschenkt. Wer nur noch mit Standard arbeiten will, bekommt auch nur Standard raus.

Ist das die neue Zielsetzung des Vorstandes?

Will Herr Baumann so das Unternehmen #vorangehen?

Natürlich wünschen wir uns auch einen nachhaltigen und erfolgreichen Kurs des Unternehmens, schließlich wollen wir unsere Arbeitsplätze auch langfristig gesichert wissen. Derzeit aber glauben wir, dass an vielen Stellen das Rad überdreht wird.

Bitte helfen Sie uns allen: wo immer Sie in ihrem Arbeitsbereich kritische Auswirkungen bemerken, adressieren Sie ihre Bedenken bei ihren Vorgesetzten. Auf allen Ebenen.

Die Weisheit kommt nicht immer von oben. Diejenigen, die vor Ort arbeiten, wissen oft wesentlich besser, was gut ist – und was verbessert werden müsste.

Mut und Rückgrat sind gefragt.

Dann macht #vorangehen auch wieder Sinn.

Alle Jahre wieder.....

Derzeit laufen in den Schichtbetrieben aufgeregte Diskussionen: Das Thema "Alternatives Vollkontinentschichtsystem" ist wieder in aller Munde.

Im Jahr 2018 hatten wir die erste Diskussion beendet – es scheiterte u.a. an der mangelnden Bereit-

schaft, die Mitarbeiterzahlen, die für eine **Schichtstärkeplanung** wichtig sind, offenzulegen. Die damaligen beteiligten Schichtkollegen und der Betriebsrat hatten den Eindruck, dass die Produktionsverantwortlichen sich zuvor auf ein ihnen genehmes „Zukunftsschichtmodell“ für die Produktion verständigt hatten.

Unsere Vorstellung und Absprache



mit den SchichtkollegInnen war, mehrere Schichtmodelle zu

entwickeln, diese danach in allen Betrieben transparent darzustellen und im Anschluss zur Abstimmung zu geben.

Ein neuer Versuch – hoffentlich mit anderen Vorzeichen...

Jetzt wollen Betriebsrat und Personalleitung plus Produktions- und Standortleitung wieder über das Thema „Schichtsystem“ Gespräche führen. Wir haben dies angeregt, weil der Wunsch nach Veränderung in den Betrieben aktuell sehr deutlich wird. Allerdings nur unter enger Einbeziehung der KollegInnen, die

auch davon betroffen sein werden: ALLEN SchichtkollegInnen.

Die Gespräche müssen offen und konstruktiv geführt werden.

Noch sind wir hierzu nicht vollends eingeleitet – aber wir bleiben optimistisch.

Es wird Zeit.

Das Unternehmen wünscht sich verantwortungsbewusste Mitarbeiter. Dann muss es sie auch so behandeln – und beteiligen. Schließlich ist ein Eingriff in ein Schichtsystem so gravierend, weil es das gesamte soziale Leben und Umfeld regelt. Ein Tatbestand, den sich Tag-schichtler oft nur schwer vorstellen können...

*Wir sind
die Belegschaftsliste*



Neue Parkraumbewirtschaftung im Werk Elberfeld



Seit 2014 diskutieren wir über die Vergabe der Parkplätze im Tal. In regelmäßigen Abständen gab es einen Austausch mit der Parkplatzkommission (W. Bönschen, J. Majewski, S. Völker-Straub) und dem Werksschutz (T. Reblin). Wir durchforsteten die Anträge und erstellten gemeinsam einen „Vergabekatalog“. Nach und nach wurde der Antragsstapel kleiner.

Aber wir stellten fest, dass es nicht genügt: Gemeinsam haben sich Betriebsrat und Standortleitung auf ein neues Konzept verständigt: alle bisherigen Parkberechtigungen werden zu einem Zeitpunkt ungültig, gleichzeitig wird ein neues Vergabekonzept gestartet. So werden z.B. end-

lich Parkberechtigungen längst ausgeschiedener Kollegen „geheilt“.

Inzwischen sind die Rahmenbedingungen gesteckt und der technische Support geklärt. Es bedarf lediglich noch einiger Feinjustierung.

Gemeinsam mit der Werksschutzleitung (Hr. Daniel) wird ein Regelwerk verschriftet, damit alle Fragen im Vorfeld geklärt sind. Uns ist es wichtig, dass das ganze Prozedere gerecht und transparent abläuft.

In Zukunft werden die Anträge online über einen eigenen Sharepoint laufen. Hier gibt es dann auch Erklärungen und Hilfestellungen für das Ausfüllen des Antrages. Es wird eine Übergangszeit geben, in der neue Berechtigungen bereits gelten. Anschließend werden alle „alten“ Parkberechtigungen ungültig.

Für Fahrgemeinschaften und alle LM/LA und gesundheitlich eingeschränkte KollegInnen wird derzeit die Einfahrtgenehmigung ins Werk an der Wupper diskutiert. Der persönliche Datenschutz wird sichergestellt.

Nur für die Parkplätze Bonifatius und Löwer wird es konkrete Berechtigungen geben, alle anderen Parkplätze in Elberfeld werden für die Parkberechtigten frei wählbar sein.

Für die Parksituation im **FEZ** stehen zurzeit **keine** Änderungen an.

Die zuständigen Betriebsräte sind unter der E-Mail-Adresse BR-ELB-Parkplatz@bayer.com erreichbar.



Tarifabschluss -wann kommt die Auswirkung?

Im Dezember wurde uns der Tarifabschluss präsentiert – und gelobt. Mittlerweile mehren sich die Fragen, wann wir die Auswirkungen spüren werden.

Nach den entgeltlichen Leermonaten in 2019 wurde uns mit dem Januargehalt eine **Einmalzahlung** angewiesen. Dies ist die Tarifierhöhung für die ersten 6 Monate in 2020. Die **Tarifentgelte** werden dann zum 1.7.2020 um den vereinbarten Prozentsatz von 1,5% erhöht. Die monatlichen Tarifentgelte bleiben also im 1. Halbjahr unverändert. Mit Wirkung ab 1.7.2021 werden die Entgelte nochmals um 1,3% angehoben und gelten bis zum 31.3.2022.



Die vereinbarte **Pflegeversicherung** ist erst für die Zeit ab dem 1.7.2021 vorgesehen. Daher werden die genauen Parameter auch erst noch entwickelt. Wir gehen davon aus, dass alle nötigen Absprachen bis zum Jahresende 2020 gelingen.

Der vereinbarte **Zukunftsbetrag** für jeden Mitarbeiter wird uns gestaffelt beglücken: Für das Jahr 2020 in Höhe von 9,2% ; für das Jahr 2021 in Höhe von 13,8% und ab dem Jahr 2022 23% eines monatlichen Tarifentgelts. (Dies entspricht für 2020 einem Volumen von „2“ freien

Tagen, im Jahr 2021 bereits 3 freie Tage und ab 2022 dann 5 freien Tagen.)

Während für die Auszubildenden grundsätzlich eine Auszahlung in Geld vereinbart wurde, wird es für alle Tarifbeschäftigten voraussichtlich eine Wahlmöglichkeit zu verschiedenen Inanspruchnahmen geben.

Näheres wird eine Gesamtbetriebsvereinbarung regeln. Die Gespräche hierzu beginnen in diesen Tagen und müssen bis zum 30. September 2020 abgeschlossen sein. Ziel aber ist es, diesen Betrag mit anderen Inanspruchnahmen zu verknüpfen und uns Beschäftigten die jährliche Wahlmöglichkeit einzuräumen.

Der Tarifvertrag beschreibt folgende Ideen:

- Einbringen ins Langzeitkonto,
- Unterstützung einer tariflichen Altersvorsorge,
- Berufsunfähigkeitsversicherung,
- Finanzierung weiterer Gesundheitsmaßnahmen
- Freistellung (zusätzliche freie Tage)
- Zusatzmodule Pflegezusatzversicherung (ergänzend zur vereinbarten tariflichen Pflegeversicherung)

Wir hoffen, dass es gelingt, zeitnah einen Katalog zur persönlichen Auswahl anzubieten.

Altersfreizeit für Teilzeit-Beschäftigte - Aktuelle Bayerregelung

Im letzten Jahr wurde vom Bundesarbeitsgericht ein Urteil zu Altersfreizeitanprüchen von Teilzeitbeschäftigten gefällt. Im Anschluss daran haben sich Arbeitgeber und GBR verständigt, wie sie in der Bayerwelt damit verfahren möchten.

Wer seine Arbeitszeit verringert hat, soll nun die anteilige Altersfreizeit bekommen. **Dies soll rückwirkend ab Ende Juli 2019 geschehen.**

Da eine Verfassungsbeschwerde des Arbeitgeberverbandes dazu noch nicht entschieden ist, wird dies erst einmal „vorbehaltlich“ geschehen.

Was heißt das? Der Arbeitgeber wird den Anspruch aus dem neuen Jahr, wie bei Vollzeitkräften, in „my-Services“ zur Verfügung stellen, nur in der anteiligen Größenordnung. Wie man den rückwirkenden Anspruch für 2019 abbildet ist noch nicht bekannt.

Sollte nun das Gericht eine Entscheidung fällen, die eine Rückforderung auslösen kann, so ist dies aus unserer Sicht höchstens für 3 Monate möglich, wie es auch für andere Rückzahlungen eine 3 Monatsfrist gibt.

Beschäftigte, die in der Zwischenzeit einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, sollen den Anspruch ausgezahlt bekommen.