

Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG
Leverkusen
März 2001

Beurteilungsgespräche finden jetzt statt

VEKT

Die erstmals erfolgenden Beurteilungsgespräche zur VEKT finden derzeit statt. Trotz vieler Informationen und Schulungen gibt es immer noch Fragen und Unverständnis.

Was war passiert?

Gegen Ende des Jahres 1999 wurden die übertariflichen Zahlungen der Bayer AG neu geordnet. Ziel des Arbeitgebers war es damals, Teile des Übertarifes nach Leistung zu verteilen und vom Unternehmensgewinn abhängig zu machen. Nebenbei sollte das System gestrafft und natürlich langfristig Geld gespart werden. Der alte Besitzstand Leistungssockel wurde den KollegInnen in den unteren Entgeltgruppen mit einer Einmalzahlung (hochgerechnet auf ca. fünf Jahre, abgezinst) abgekauft. Der Firmensockel und Teile der LZ-Stufen wurden in entdynamisierte (d.h. nicht an zukünftigen Tarifierhöhungen teilnehmende) Besitzstände umgewandelt, die sicherlich bei den nächsten Verhandlungen 2004 wieder zur Diskussion stehen. Der Bonus (auf der Basis von 1999 mit 35 Prozent) und diejenigen LZ-Stufen, die bis zu 5 Prozent des monatlichen Tarifentgeltes (einschließlich Entgeltgarantie) ausmachten, wurden in das neue leistungsabhängige System überführt.

Was passiert wann ?

Nachdem im April 2000 das letzte Mal der Bonus in seiner alten Form bezahlt wurde, wurden die LZ Stufen als Besitzstand bzw. Vorauszahlung VEKT weiter gezahlt. Der erste Beurteilungszeitraum des neuen Systems ist die Zeit vom Januar bis Dezember 2000. Gegen Ende des Jahres füllten die Vorgesetzten die Beurteilungsbögen aus. Dann erfolgte der Rücklauf zur Personalabteilung und entsprechende Berechnungen und Drucke der Beurteilungen. Vom 15. Februar bis zum 31. März müssen die Vorgesetzten die Beurteilungen persönlich aushändigen und ein ausführliches Beurteilungsgespräch führen. Mit dem Aprilgehalt erfolgt eine Abschlusszahlung für das Jahr 2000. Gleichzeitig wird die neue Vorauszahlung festgelegt und bis zur nächsten Beurteilungsrunde 2002 monatlich gezahlt.

Gewinner / Verlierer

Es gibt wie in jedem Beurteilungssystem Gewinner und Verlierer. Gewinner sind vor allem jüngere KollegInnen die nur wenige LZ-Stufen hatten, MitarbeiterInnen, die gerade umgruppiert und denen dabei LZ-Stufen angerechnet worden sind, und viele KollegInnen in den oberen Entgeltgruppen, die nur wenige LZ-Stufen hatten. Sie alle haben gemeinsam, dass sie keine LZ-Stufen in Höhe von 5 Prozent des monatlichen Tarifentgeltes in das neue System eingebracht haben, sondern »nur« den Bonus und ihre jeweilige LZ. Sie haben jetzt, bei durchschnittlicher Beurteilung (teilweise sogar bei unterdurchschnittlicher Beurteilung), im ersten Jahr einen deutlich höheren Übertarif.

Verlierer sind alle MitarbeiterInnen, die viele LZ-Stufen hatten von denen ein Betrag in Höhe von 5 Prozent ihres Tarifentgeltes in VEKT Vorauszahlung umgewandelt wurden. Sie müssen mindestens durchschnittliche Beurteilungen in ihrer Entgeltgruppe im Geschäftsbereich bekommen, um das eingebrachte Geld zu erhalten und keinen »Verlust« zu erleiden. Besonders viele Betroffene sind in den Entgeltgruppen E 5, E7 und E8. Wegen des Entgelttarifvertrages konnten sie nicht mehr umgruppiert werden. Deshalb wurden ihre guten Leistungen mit LZ-Stufen honoriert. Gleiches gilt natürlich für KollegInnen, denen man frühere Besitzstände in LZ-Stufen umgewandelt hatte.

Wer zweimal hintereinander mit einer Gesamtbeurteilungsstufe von eins beurteilt wird, erhält keine VEKT mehr. Ein finanzieller Verlust in Höhe des ehemaligen Bonus und der eingebrachten LZ-Stufen ist die Folge.



Karikatur: Thomas Plaßmann

Neues System, alte Beurteilungskriterien

Nicht geändert haben sich die Beurteilungsstufen von eins bis fünf. Trotzdem ist das alte System mit dem neuen nicht mehr zu vergleichen, da die Definitionen grundlegend geändert wurden. Da sehr viel Geld von der Beurteilungsstufe abhängt, sind Zwischenstufen eingefügt worden.

Brutto-Cash-Flow als Meßlatte

Neu ist auch, dass der Brutto-Cash-Flow (BCF) das Instrument für die Bemessung der VEKT ist. Früher gab es den Bonus, der jedoch schon seit der ersten Standortvereinbarung (1997) nicht mehr in einem fairen Verhältnis zu den Unternehmenserträgen stand. Lei-

Geldklau beim Sicherheitswettbewerb

Mitte Februar wurden allen MitarbeiterInnen persönliche Mitteilungen über die Höhe ihrer Prämie im Sicherheitswettbewerb ausgehändigt. Viele KollegInnen haben erkannt, dass dem Arbeitgeber bei der Überführung in den seit Anfang 2000 gültigen neuen Sicherheitswettbewerb einige Fehler unterlaufen sind. Viele der früheren Wettbewerbsgruppen wurden zusammengefasst. Dabei war ausschlaggebend in welcher Kategorie (Betrieb, Labor, Werkstatt = A, Bürotätigkeit = B) die meisten MitarbeiterInnen in der neuen Wettbewerbsgruppe tätig waren. So haben viele Mitarbeiter in Werkstätten oder Betrieben statt der eigentlichen gültigen Kategorie A jetzt die Kategorie B, was sie 40 Prozent der Einzelprämie (für das Jahr 2000 40 DM) und je nach MAQ* des Geschäftsbereiches nochmals Geld in der Gruppenprämie gekostet hat.



Der Betriebsrat war bei der Einführung der neuen großen Gruppen gegen eine Zusammenfassung. Die Identifikation mit der Arbeitsgruppe ist nicht mehr gegeben und der direkte Einfluss auf das Unfallgeschehen geht verloren. Damals gab es die Zusage des Arbeitgebers, dass am Geldvolumen nichts geändert werden soll. Dass MitarbeiterInnen in eine andere Kategorie eingestuft werden und Geld verlieren stand nie zur Diskussion.

Wir fordern eine Rückführung der MitarbeiterInnen in Ihre alte Kategorie und eine Nachzahlung der entgangenen Prämie!

MitarbeiterInnen, die von A nach B überführt wurden, sollten gegen diese Schlechterstellung Einspruch erheben. Zuständig ist der Sicherheitsreferent im jeweiligen Bereich oder die Arbeitssicherheit (Nelles) WD S IAS Geb. B 407.

*MAQ = Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen, je 1 Mio. geleisteter Arbeitsstunden.

Verbesserungsvorschläge

Auf Ihre Idee kommt es an?

»Auf Ihre Idee kommt es an« heißt es in den offiziellen Verlautbarungen der Bayer AG. Doch die Wirklichkeit sieht anders aus. Als die Betriebsvereinbarung 1995 in Kraft trat, hieß es: »Innerhalb einer Frist von 15 Arbeitstagen ab Erhalt muss der Vorgesetzte den Verbesserungsvorschlag bearbeiten.« Praxis ist, dass die Verbesserungsvorschläge oft monatelang bei den Vorgesetzten liegen bleiben. Da auch viele Vorgesetzte bei ihnen eingereichte Vorschläge nicht an den Bayer Ideen Pool (BIP, das frühere Verbesserungsvorschlagswesen) weiter geben, ist nicht bekannt, wie viele sich noch unbearbeitet stapeln. Beschwerden über die Bearbeitungsdauer häufen sich.

Wir erwarten, dass die Vorschläge innerhalb der vereinbarten Zeit bearbeitet werden. Wenn die Vorgesetzten zu wenig Zeit haben, muss der Vorstand ihnen mehr Personal bewilligen. Verbesserungsvorschläge müssen wieder grundsätzlich beim BIP eingereicht



Karikatur: Mathias Neumann

werden. Denn erst seit dem Grundsatz: »Verbesserungsvorschläge werden beim Vorgesetzten eingereicht«, konnte diese Schlampererei solche Ausmaße annehmen.

Wir raten allen KollegInnen, Verbesserungsvorschläge direkt beim BIP einzureichen und dem Betriebsrat eine Kopie zu schicken.

VEKT

Fortsetzung von Seite 1

der werden die Zahlen des vergangenen Geschäftsjahres erst auf der Umsatzpressekonferenz im April bekannt gegeben. Dann wird auch festgestellt, wie hoch der Prozentsatz der VEKT ist. Für 2000 liegt der VEKT-Prozentsatz wahrscheinlich bei 9 Prozent, dies ist höher als erwartet. Das könnte dazu führen, dass der Unmut der Belegschaft über das neue System gedämpft wird.

Berechnungen zur VEKT

Die tatsächlich ausgezahlte Summe ist individuell unterschiedlich. Sie hängt vom Tarifeinkommen, der Entgeltgarantie, der Höhe der Vorauszahlung, der Gesamtbeurteilungsstufe, dem BCF und dem Durchschnitt der Beurteilungen in der Entgeltgruppe im Geschäfts/Servicebereich ab. In der VEKT Broschüre ist der Rechenweg dargestellt und jede MitarbeiterIn kann die VEKT-Summe nachrechnen. Wer dazu Hilfestellung benötigt, kann sich gerne an einen Vertrauensmann bzw. Betriebsrat wenden.

Das Beurteilungsgespräch

Das Wichtigste am Beurteilungsgespräch ist, dass der Vorgesetzte sich ausreichend Zeit nimmt und dem Beurteilten genau erläutert, wie die Beurteilung in den einzelnen Kriterien zustande gekommen ist. Er muss für jedes Kriterium erklären, wie sich der/die

MitarbeiterIn im folgenden Beurteilungszeitraum verbessern kann. Damit der/die MitarbeiterIn im Gespräch konkreter nachfragen kann, ist im Entgeltausschuss des Betriebsrates ein Fragenkatalog erstellt worden, den jeder mit ins Gespräch nehmen sollte. Er ist bei den Vertrauensleuten/Betriebsräten erhältlich.

Einspruchsmöglichkeiten

Die Einspruchsmöglichkeiten sind im Vergleich zum letzten Beurteilungssystem verschlechtert worden. So kann jetzt nur noch gegen unzutreffende Kriterien, formale Fehler bei der Beurteilung oder Zugrundelegung von sachwidrigen Erwägungen bei einem Kriterium (z.B. häufige Erkrankungen bei Einsatzbereitschaft) Einspruch erhoben werden. Dies muss bis max. vier Wochen nach dem Beurteilungsgespräch bei der zuständigen Bereichspersonalabteilung schriftlich erfolgen. Es reicht nicht aus, dies beim Betriebsrat/Bereichsbetriebsrat vorzunehmen!

Als Hilfestellung für einen Einspruch haben wir einen Vordruck erstellt. Bei unseren Betriebsräten könnt Ihr folgende Unterlagen erhalten:

- * Fragenkatalog zum Beurteilungsgespräch
- * Übersichtsbogen VEKT von PS
- * Schulungsunterlagen VEKT für Vorgesetzte
- * Gesamtbetriebsvereinbarung VEKT und Anhänge

Weniger Geld, mehr Arbeit

Bei der Infraser Logistics (Teil der ehemaligen Hoechst AG) wird mit der IG BCE über einen Haustarifvertrag verhandelt

Die Gemeinsame Liste Standort Forum ruft zu bundesweitem gemeinsamem solidarischen Widerstand der Beschäftigten in der chemischen Industrie auf.

Wir unterstützen diesen Aufruf, es ist eine wichtige Möglichkeit dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten.

Unser Brief an die KollegInnen von Infraser Logistics:

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Angriffe auf das Einkommen und die Arbeitszeit der Beschäftigten in der chemischen Industrie gehören mittlerweile zur Tagesordnung. Erst im Dezember 2000 sind durch die Standortvereinbarung der Bayer AG die Bereiche Logistik und Wirtschaftsbetriebe ausgegliedert worden, doch dabei ist es nicht geblieben. Gleichzeitig wurde bis Ende 2007 für diese Bereiche eine Lohnsenkung von ca. 6 Prozent vereinbart und die Verlängerung der Arbeitszeit von 37,5 auf 40 Stunden pro Woche beschlossen.

Jetzt soll auch eure Arbeitszeit verlängert und das Einkommen gesenkt werden. Die Bayer AG hat es vorgemacht, wie eine Lohnsenkung ohne viel Gegenwehr der Beschäftigten durchgeführt werden kann. Viele Beschäftigte hoffen, dass sie durch diese Maßnahmen ihren Arbeitsplatz sichern. Das Ziel der Arbeitgeber ist nicht, die Arbeitsplätze zu sichern, sondern ihre Gewinne zu maximieren. Wir hoffen, dass eure Gegenwehr ausreicht, die Arbeitgeber zu zwingen, die geplanten Maßnahmen zurückzunehmen.

1. Keine Verhandlungen über einen Haustarif!
2. Alle gewerkschaftlichen Mittel einsetzen, damit die Infraser Logistics in den Arbeitgeberverband Chemie eintritt!
3. Keine Verschlechterungen der geltenden Betriebsvereinbarungen!

Mit solidarischen Grüßen

Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit

Zerstückelung geht weiter

Im Blickfeld sind zur Zeit die Ausgliederungen der Wirtschaftsbetriebe und der Zentralen Logistik. Doch eine Auflistung der weiteren Ausgliederungen der laufenden Legislaturperiode des Betriebsrates macht das Ausmaß deutlich.

- * SP-T Produktionslogistik Teilbetriebsübergang nach DyStar
- * Bayer-Kindertagesstätten zum Roten Kreuz
- * Verselbstständigung der Bayer-Betriebskrankenkasse
- * Bayer Silicone zu GE Bayer Silicone
- * Mitarbeiter des Rechnungswesen bei den Konzernfinanzen Sachgebiet AGFA-Gevaert und UK Agfa Übergang zur AGFA Gevaert AG
- * Mitarbeiter aus AI in die UOP-GmbH
- * Die Ausgliederung des IS Data Centers (Rechenzentrum) in die ScaleOn GmbH & Co KG
- * Die Mitarbeiter der Unternehmensrechnung in zwei GmbHs
- * Mitarbeiter aus dem Bereich Polyurethane in die Bayer Polyurethane Business Service Center GmbH CO KG

Die Ausgliederungen haben nicht nur Folgen für die betroffenen Bereiche. Als Folge der Ausgliederung der zentralen Logistik werden auch in den Geschäftsbereichen Logistikaktivitäten ausgegliedert. Die Ausgliederung der Bayer Logistik mit den vereinbarten Verschlechterungen hat bei der Infraser Logistics (ehemals Hoechst) dazu geführt, dass dort über einen Haustarifvertrag verhandelt wird, der mit erheblichen Verschlechterungen verbunden ist. Es wird über eine Zusammenlegung der Logistik GmbHs der ehemaligen Hoechst AG und der neuen Logistik GmbH in Leverkusen gesprochen. Der Vertrag bei Infraser ist als Muster für einen Dienstleistungstarifvertrag in der chemischen Industrie vorgesehen. Er kann also schnell für noch viel mehr Bereiche Anwendung finden. Hier muss überbetrieblicher Widerstand entwickelt werden, sonst werden die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen erneut unter Druck geraten.

Die belgischen Kollegen zeigen uns den richtigen Weg, sie machen mobil gegen die Ausgliederung der Unternehmensrechnung.



An

PS-PA-_____

z.Hd. _____

Geb. _____

Ø Udo Ulrich, Sprecher des Ausschuss für Entgelt und Arbeitszeit, Geb.: 4815

_____ Bereichsbetriebsrat, Geb.: _____

Name: _____

Pers. Nr.: _____ Werk Tel.Nr.: _____

Abteilung : _____

Gegen meine Leistungsbeurteilung, vom _____._____. 2001 erhebe ich Einspruch.

Besonders kritisiere ich:

- auf meine Tätigkeiten nicht zutreffende Beurteilungskriterien

Beim Zustandekommen der Beurteilung sind dem Bereich formale Fehler unterlaufen.

- Das Beurteilungsgespräch wurde nicht ausgiebig geführt.
- Bei der Begründung wurden sachfremde Erwägungen einbezogen.

Für die Beurteilungsstufe im Kriterium:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Arbeitsquantität | <input type="checkbox"/> Arbeitsqualität |
| <input type="checkbox"/> Selbständigkeit | <input type="checkbox"/> Vielseitigkeit |
| <input type="checkbox"/> Einsatzbereitschaft | <input type="checkbox"/> Kostenbewußtsein |
| <input type="checkbox"/> Zusammenarbeit | <input type="checkbox"/> Führungsverhalten |

konnte mir das Zustandekommen nicht nachvollziehbar erläutert werden

konnten mir keine Verbesserungsmöglichkeiten aufgezeigt werden

genauere Begründung (siehe Anhang)

Ich bitte die Kommission um eine Überprüfung.

Leverkusen den, _____._____. 2001

Unterschrift

Belgische Kollegen wehren sich

Ausgliederung der Unternehmensrechnung

Die Belgischen Kollegen leisten Widerstand gegen die Pläne, die Unternehmensrechnung aus der Bayer AG auszugliedern und in Leverkusen und Barcelona zu konzentrieren.

In einem Brief der belgischen Belegschaftsvertretungen an den Bayer Landessprecher Benelux heißt es:

»Diese Entscheidung hat unmittelbar zur Folge, dass Arbeitsplätze in verschiedenen europäischen Ländern verschwinden... Für die belgische Arbeitnehmervertretung ist die für die in Frage kommenden Kollegen anhaltende und unsichere Situation über ihre Zukunft bei Bayer nicht länger akzeptabel. Aus unserer Sicht ist das Wohlbefinden der Arbeitnehmer der wichtigste Faktor in einem Unternehmen. Auch wenn man Entscheidungen treffen muss, um mehr rentabel und hoffentlich auch effizienter zu arbeiten, ist es für uns nicht akzeptabel, dass Menschen wie »Marionetten« behandelt werden, bei denen man nur an einem Strick zieht, um sie »marschieren« zu lassen.

Nach Rücksprache mit den Arbeitnehmervertretungen in Belgien haben wir uns entschlossen an den verschiedenen Standorten in Belgien »Warnungsaktionen« zu organisieren. Wir sind der Meinung, und wir wollen der Arbeitgeberseite bei Bayer klar machen, dass bei solcher Umstrukturierung, auch in Zukunft, der »Arbeitnehmer bei Bayer« einen zentralen Platz einnehmen muss.« (Übersetzung des Originaltextes)

In der belgischen Zeitung *Solidair* vom 7. Februar war über die Aktion folgendes zu lesen: »Das Personal der Bayer-Niederlassungen in Antwerpen, Zwijndrecht und Brüssel führt eine Aktion gegen die Verlegung der Buchhaltung nach Barcelona durch. Die Buchhaltung aller nichtdeutschen Niederlassungen soll in der spanischen Stadt konzentriert werden. Aus Protest gegen diesen Beschluss und gegen die anhaltende Unsicherheit über die Folgen, legte das Personal für einige Stunden die Arbeit nieder und organisierte eine Demo in der Fabrik«

Die belgischen Kollegen haben aktiven Widerstand gegen die Pläne der Bayer AG gezeigt. Sie wollen für ihre Arbeitsplätze kämpfen und haben keine Hoffnung ausschließlich mit Verhandlungen ihre Ziele zu erreichen.

Wieder Geheimverhandlungen?

Flexible Arbeitszeiten ohne Gleitzeit

In der Standortvereinbarung ist festgelegt worden, dass über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit für Bereiche, die keine Gleitzeit haben, verhandelt wird. Die Verhandlungen müssen bis zum 31. März abgeschlossen sein, sonst entscheidet die Einigungsstelle. In der Vereinbarung steht unter diesem Absatz: »Die Festlegung und Administration von – ggf. auch kurzfristigen – Veränderungen der Arbeitszeit in Systemen mit fester Arbeitszeit soll durch sachgerechte Verfahrensregelungen deutlich erleichtert werden.« Das kann von »Saisonarbeit« bis zur Samstagsarbeit für die Tagschichtler alles bedeuten. Bis jetzt hört man nichts von diesen Verhandlungen.

Wir verlangen eine Information und Diskussion mit den Betroffenen, bevor verhandelt wird!

Internationaler Frauentag

Das Frauenforum Leverkusen lädt ein für

Freitag, 9. März 2001, 19.30 Uhr

Lindenhof, Weiherstraße 49, Leverkusen

Meine Monster

Eine kabarettistische KLONeske von und mit Heike Röttger

Eine Frau sucht die Antwort:

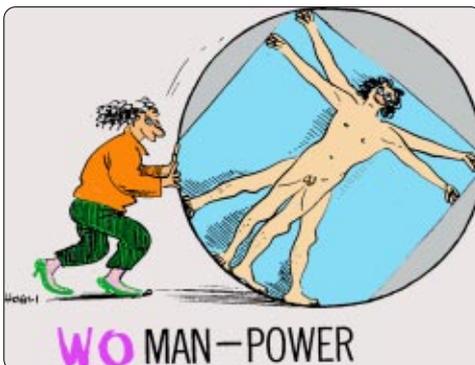
Dr. Sibylle Frankenstein ist auf der Suche nach dem idealen Mann. Sie ist Biologin und ihr Spezialgebiet ist die Gentechnologie. Was liegt also näher, als sich den Traummann selbst zu basteln?

Seit Jahren experimentiert sie erfolgreich in ihrem Labor im Keller ihres Hauses. Ihr Wunschmann – Bill – ist fast fertig, nur noch einige Kleinigkeiten fehlen. Dr. Frankenstein ahnt nicht, dass Bill bereits seit einiger Zeit in der Lage ist, aufzustehen, wann immer es ihm passt. Bill hat keine Lust mehr auf Totstellerei und wartet verzweifelt darauf, dass seine Schöpferin endlich mit ihrem Werk zufrieden ist und ihm dieses verdammte Leben schenkt. Vor lauter Langeweile stellt er viel Unfug an – er ist ein Witze-Klon. Die Autorin taucht selbst als Figur auf und versucht – mit herrlich wenig Erfolg – die

Kontrolle über ihre Kloneske zu behalten. Doch nicht nur der Klon springt ihr auf der Nase herum, selbst der Lichttechniker gibt Regieanweisungen. Nichts ist vorhersehbar, und am Ende hat man für kurze Zeit das Gefühl, dass alles anders geworden ist. Aber – keine Angst – das renkt sich wieder ein!

Eintrittskarten gibt es bei den Frauenverbänden und im Frauenbüro: Rathaus, Friedrich-Ebert-Platz 1, Telefon 4 06 83 01 (vormittags 8.30 – 12.00 Uhr).

Eintritt 15 DM (davon 3 DM Solidaritätsbeitrag für ein Frauenprojekt in Chinandega/Nicaragua). Einlass 18.30 Uhr – Getränkebar mit Imbiss und Zeit zum Sehen und Gesehenwerden.



Karikatur: Hogli

Unsere Betriebsräte:

* Ersatzbetriebsräte

	Bereich	Gebäude	Telefon
M.-Erkan Bayraktar	Kraftwerk Nord	G 15	72224
Heike Bär*	WD/UWS	W 15	21505
Frank Behrendt*	ZT-TE	E 41	23669
Joseph Daiminger	Betriebsrat	G 7	25878
Kasim Deve*	LS-F/TL	Q 1	28580
Wolfgang Fleu*	LS-P/LDI	U 24	57623
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815	21588
Herbert Janke	Betriebsrat	4815	23638
Rainer Länder	Betriebsrat	4815	22480
Werner Opitz	CH-T/CPD	P 1	25289
Michael Prenzlów	CH-IT	P 21	53518
Peter Pütz	Betriebsrat	F 44	23969
Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815	25902
Elke Schmidt	ZF-DAL	O 13	25912

Vi.S.d.P.: Anneliese Milton • Lessingstraße 36-38 • 50825 Köln • Telefon 0221/5594782
<http://www.soliserv.de> • <http://www.labournet.de>

<http://www.durchschaubare.com> • eMail: Durchschaubare@Link-Lev.de
Diskussionsforum: /CL_Regio/Rheinland/Durchschaubare
(in der Link-Lev und jeder guten Mailbox)