

KONTRASTMITTEL

Information von Betriebsratsmitgliedern der IG BCE

März 2020 · 39. Jahrgang

Lichtblicke nach den Kahlschlägen bei Super Bowl und Bayer 2022

Hunderte Arbeitsplätze gerettet!?!

Es ist vollbracht – wir haben fast 400 Arbeitsplätze in der Berliner Forschung gerettet. Wir haben Beschäftigung in einer neuen Größenordnung gesichert. Aber wir wollen an dieser Stelle auch ganz ehrlich sein. Denn wir sind sehr traurig, dass wir die Arbeitsplätze nicht für Bayer retten konnten und dass wir unsere Kolleginnen und Kollegen nun verlieren werden, weil Bayer sie nicht mehr benötigt. Ein kurzer Abriss zu Super Bowl und dem ICB (Innovations-Campus Berlin).

Als Ende 2018 das Projekt „Super Bowl“ bekannt gemacht wurde, sank die Stimmung innerhalb von wenigen Stunden unter den Gefrierpunkt. Ein unerhört schmerzhafter Einschnitt markiert damit den 6. Dezember 2018. An diesem Tage halbierte Bayer seine Pharma-Forschung in Berlin.

Denn das Projekt Super Bowl ist eine Bankrotterklärung an die eigene Forschung. BAYER traut der eigenen Forschung nicht mehr! Seit Jahren – so wurde es erklärt – hat die Forschung nicht das geliefert, was die Entwicklung gebraucht hätte. Man hat nicht wissenschaftlich genug gearbeitet. Ein Schlag ins Gesicht der Forscherinnen und Forscher, weil der Vorstand es jahrelang toleriert hat! Hat zugelassen, dass Pharma sehenden Auges auf eine Katastrophe zusteuert. 50% der Berliner Forschung zu eliminieren, ist eine Berliner Katastrophe. Um die 380 Beschäftigte sollten nun ausgegliedert werden, da sie in der neuen Forschungsstrategie keinen Platz mehr haben.

Aber diese unternehmerische Entscheidung, auf große Teile der Berliner Forschung zu verzichten – die wir bis heute an keiner Stelle billigen und deren Modell wir von Anfang an hinterfragt und kritisiert haben - konnten wir nicht rückgängig machen. Aber wir konnten sie maßgeblich begleiten. >>

IN DIESER AUSGABE

- Wer ist NUVISAN?
- Gesamtbetriebsvereinbarungen – für alle etwas dabei
- Bayer 2022 – Update zum Kahlschlag
- IG BCE Zukunftskongress – Veränderungen anstoßen
- Gesunde Jugend
- Anderes Brutto im Februar?





*Liebe Kolleginnen
und Kollegen,*

Wenn es um Personalabbau geht, sind nicht nur Betriebsräte höchst alarmiert. Unmittelbare Verhandlungen stehen dann an und mit allen Mitteln wird versucht, sozialverträgliche Lösungen zu schaffen. Es soll niemand, der vom Arbeitsplatzabbau betroffen ist, in eine finanzielle Notlage geraten.

Wenn aber so große Bereiche, wie die Berliner Forschung halbiert und mehr als 600 Arbeitsplätze wegfallen sollen, ist weit mehr gefragt als Frühruhestand, Abfindungsmodelle und Kettenlösungen. Derart tiefe Einschnitte erfordern eine andere Lösung.

Basierend auf der durch den Betriebsrat erreichten „Berliner Erklärung“, die essentielle Rahmenbedingungen schafft, unter denen sich ein Betriebsübergang für unsere Kollegen realisieren lassen kann, wurde die Lösung durch die Veräußerung von ca. 380 Arbeitsplätzen an einen interessierten Erwerber gefunden.

Wir konnten damit beides unterstützen – den Abbau verhindern und Arbeitsplätze sichern. Zu guten Konditionen. Unter dem Aspekt, Arbeitsplätze – und damit Beschäftigung – zu erhalten, kann der Weg in ein neues Umfeld, in eine neue Firma und damit zu einem neuen Arbeitgeber ein gangbarer Weg sein.

Aber Vorsicht – Verkauf von Menschen und ihren Arbeitsplätzen sollte nicht zum Standard für Personalabbau werden!

Robert Gundlach

Betriebsratsvorsitzender Berlin, Bayer AG

>>

Und plötzlich stand eine neue Idee im Raum. Es sollte möglich sein, statt des unerhört hohen Personalabbaus sowohl die Menschen als auch deren Arbeitsplätze an einen interessierten Erwerber zu übergeben. Wir hatten große Sorgen, ob so ein „deal“ wirklich funktionieren könnte. Um die Veräußerungsidee mit Leben zu erfüllen, wurden unter der Projektleitung von Hans Lindner alle Anstrengungen unternommen, die Voraussetzungen dafür zu schaffen. Als ein erster Meilenstein wurde dafür die Forschung in zwei Teilorganisationen aufgespalten. Eine für den ICB und eine für die Forschung bei Bayer. Beides sind bis zum sog. „Day One“ nach wie vor Bayer-Organisationen.

Aufgrund der Erfordernisse für einen möglichen Betriebsübergang hat der Betriebsrat von Beginn an die Ausgliederung aus der Perspektive des Erhalts von Arbeitsplätzen und Beschäftigung gesehen und können aus heutiger Sicht als Arbeitnehmervertreter froh sein. Weiter beschäftigt zu sein heißt, weiterhin am Arbeitsleben teilnehmen, nicht in die Arbeitslosigkeit abzurutschen und seinen sozialen Standard halten zu können.

Um den KollegInnen in dem anvisierten Transfer ein großes Stück Sicherheit zu geben, haben wir IG BCE-Betriebsräte die wichtigsten Rahmenbedingungen in der sog. „Berliner Erklärung“ verhandelt. Für die Kolleginnen und Kollegen, die mit Ihrem Arbeitsplatz zu einem Erwerber wechseln sollen, bedeutet dies den Arbeitsplatzzerhalt hier im Wedding und eine Arbeitsplatzsicherung bis 30.12.2025. Zwei weitere maßgebliche und verlässliche Eckpfeiler sind Tarifbindung mit vergleichbaren Entgeltstrukturen und die Sicherstellung einer gleichwertigen Altersversorgung.

Inzwischen wissen wir nicht nur, wer der Erwerber ist, wir kennen auch sein Konzept und das geplante Geschäft wurde am 10.2.2020 zwischen Bayer und Nuvisan besiegelt. Mit Nuvisan hat ein mittelständisches Auftragsforschungsinstitut die ICB-Organisation erworben und wird alle dort zugeordneten Kolleginnen und Kollegen übernehmen und ihnen eine Zukunft bieten.

Es trifft aber nicht nur die Forschung

Das ICB ist leider nicht der einzige Bereich, der verkauft wird. Auch im Projekt Bayer 2022 wurden und werden mehrere hundert Arbeitsplätze abgebaut. Einerseits in den Corporate Functions – neudeutsch inzwischen „Enabling Functions“ – in denen Stellen ersatzlos gestrichen werden und viele Betroffene aktuell nicht wissen, wie es mit ihnen weitergeht. Andererseits werden ca. 120 Arbeitsplätze durch die Auflösung der BBS in Berlin entfallen. Mit Capgemini, Tata Consultancy und AIDB (ATOS) geben hier ebenfalls drei externe Erwerber unseren Kolleginnen und Kollegen weiterhin eine gesicherte Beschäftigung. Die restlichen Funktionen und Arbeitsplätze der BBS wurden zum 1.3.2020 in die Bayer AG überführt. Leider ist aber auch dies noch kein sicherer Hafen, denn die finalen Organisationsstrukturen und verbleibenden Stellen sind noch nicht vollständig bekannt, so dass es auch hier noch zu Abbaumaßnahmen kommen kann.

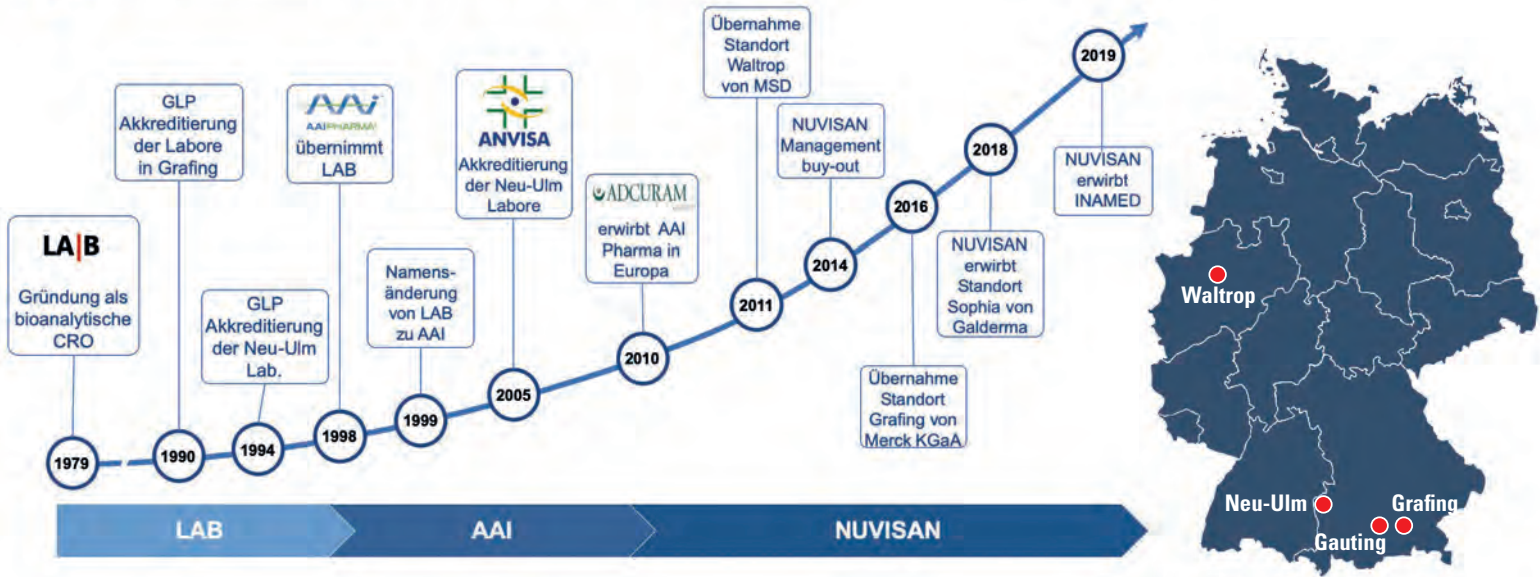
Selbst wenn die Veräußerung von Menschen und Arbeitsplätzen in den beschriebenen Beispielen funktioniert hat, sollte dies zukünftig nicht zum Standard für Strukturmaßnahmen werden.

Robert Gundlach

Mitglied der paritätischen Kommissionen Super Bowl und Bayer 2022

H Entwicklung der NUVISAN GRUPPE

NUVISAN
Pharma Services



Wer ist NUVISAN?

NUVISAN beschäftigt aktuell über 400 hochqualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die NUVISAN-Gruppe hat sechs Standorte (Neu-Ulm, Berlin, Grafing, Gauting, Waltrop und Sophia-Antipolis in Frankreich) zusätzlich zu Monitoring-Aktivitäten mit Büros in Argentinien, Peru und Brasilien sowie in den USA.

Auf Initiative der IG BCE-Betriebsräte konnte mit der „Berliner Erklärung“ die Basis für den Verkauf der Forschungsarbeitsplätze erreicht werden. Zu den Eckpunkten gehören der Arbeitsplatzertahl in Berlin, Arbeitsplatzsicherheit bis Ende 2025, eine gleichwertige Altersversorgung und die Tarifbindung. Mit der „Berliner Erklärung“ geben wir unseren Kolleginnen und Kollegen Sicherheit und Perspektiven mit auf den Weg. Dafür setzen wir uns auch weiter ein.

Nach der Unterschrift unter den Kaufvertrag sind die nächsten Monate bis zum Day One mit Verhandlungen zu den sog. Überleitungsvereinbarungen (ÜLV) geprägt. Hier werden abschließend alle Details geregelt, die den Übergang der Arbeitsverhältnisse nach § 613a BGB beschreiben. Nuvisan wird den übernommenen Betriebsteil als eigenständigen Betrieb in Berlin als „Nuvisan ICB GmbH“ fortführen.

Kurzportrait Nuvisan

Die NUVISAN Gruppe mit Hauptsitz in Neu-Ulm ist ein international erfolgreich tätiges und unabhängiges Forschungsinstitut. Im Auftrag der pharmazeutischen Industrie führt es die gesetzlich vorgeschriebenen Arzneimittelstudien durch. Zusammen mit der bioanalytischen Auswertung, der pharmazeutischen Analytik, Qualitätskontrolle, Stabilitätsprüfung und Prüfmusterherstellung können somit alle Bereiche der klinischen Arzneimittelentwicklung angeboten werden. Die NUVISAN Gruppe sieht sich als Partner der gesamten Pharmazeutischen Industrie. Darunter fallen multinationale Arzneimittelunternehmen, Generikahersteller und Biotech-Unternehmen. Jährlich investiert die NUVISAN Gruppe einen erheblichen Teil des Gewinns in modernste Technologien und die Entwicklung neuer bzw. Verbesserung bestehender Methoden. Diese Investitionen zusammen mit der Qualifikation, der Begeisterung und der uneingeschränkten Einsatzbereitschaft aller Mitarbeiter sind die Basis unseres Erfolgs.

(Quelle: Internet, Nuvisan-Startseite)



Waltrop



Neu-Ulm



Gauting



Grafing



Sophia Antipolis (FR)

Das Rückgrat der betrieblichen Arbeitsbedingungen oder die Kirschen in Nachbars Garten

Gerade in Zeiten wie diesen wird deutlich, welches Schwergewicht das Betriebsverfassungsgesetz in unserem Arbeitsalltag hat. Denn es erlaubt dem Betriebsrat, über gesetzliche Regeln zum Wohle der Arbeitnehmer hinaus Vereinbarungen auszuhandeln. Über Jahrzehnte haben Betriebsräte etwa 230 Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV), für den Berliner Standort allein nochmal ca. 30 lokale Betriebsvereinbarungen (BV) und etwa 10 Konzernbetriebsvereinbarungen (KBV) geschaffen.

Nicht jede Vereinbarung ist dabei immer für jeden Beschäftigten von gleichem Nutzen, aber alle haben ihre Berechtigung und wurden hart verhandelt. Darüber hinaus bilden sich – ähnlich der Vielfalt der Gesellschaft – unterschiedliche Vereinbarungen für unterschiedliche Gruppen von Arbeitnehmern ab bzw. werden auch speziell auf diese zugeschnitten. Dass die Kirschen in Nachbars Garten immer besser schmecken als die Eigenen, ändert nichts daran, dass

jeder seine Kirschen hat. Gefühlte Ungleichheiten zwischen Arbeitnehmergruppen – namentlich zwischen Tarifbeschäftigten und Leitenden Mitarbeitern – fußen eben genau auf diesem Prinzip. Kein AT ohne T(arif)!

Der Vereinbarungsdschungel, aber auch einzelne Vereinbarungen sind nicht immer leicht zu verstehen und bedürfen oft einer detaillierten Kenntnis. In letzter Zeit häufen sich nun zu einigen Vereinbarungen Rückfragen aus der Belegschaft, die auf offensichtlich falsch verstandenen Interpretationen und Verlautbarungen beruhen. Um die bestehenden und vor allem völlig überflüssigen Missverständnisse aufzuklären, möchten wir an dieser Stelle Licht in den Dschungel bringen und falsche Interpretationen korrigieren.

Produktivarbeitszeitvereinbarung (PAZ), Funktions- und Aufgabenorientierte Arbeitszeit (FAA-Vertrauensarbeitszeit) und GBV »Außergewöhnliche Belastungen bei Dienstreisen«

Beide Vereinbarungen regeln die jeweilige Arbeitszeit – einmal im Tarifbereich und einmal im Bereich der Leitenden MitarbeiterInnen. Allerdings beschreiben sie zwei verschiedene Arbeitszeitmodelle und Arbeitsweisen.

So werden für die Tarifbeschäftigten die Kommen- und Gehenzeiten aufgezeichnet. Um zum Ausgleich von Mehrarbeit freinehmen zu können, muss aber erstmal auch ein entsprechendes Zeitguthaben vorhanden sein bzw. nachgearbeitet werden. Die Pausenzeiten werden prozentual zur Anwesenheit berechnet und automatisch im System abgezogen.

Anders sieht es bei der Funktions- und aufgabenorientierten Arbeitszeit (FAA, Vertrauensarbeitszeit) aus. Hier werden den Beschäftigten vereinbarte Freiräume gelassen, ihre Arbeitszeit und Anwesenheit nach den Arbeitsinhalten und eigenem Ermessen zu gestalten. Die Menge

an Pausenzeiten wird nicht erfasst und arbeitsfreie Zeiten können im Arbeitspaket selbst bestimmt werden. Was dem Einen nun mglw. als persönlicher Nachteil erscheint, findet seine Begründung in den unterschiedlichen Arbeitswelten, die eben unterschiedliche Rahmenbedingungen haben. Eine außertarifliche Welt (LM-Bereich) kann eben nur entstehen, weil es auch eine Tarifwelt gibt. Jede hat ihre Berechtigung und ihre eigenen Regeln.

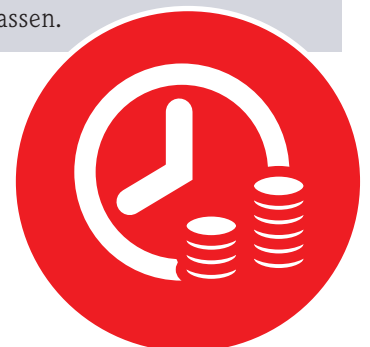
Dies erklärt auch den Umgang mit der GBV „Außergewöhnliche Belastungen bei Dienstreisen“, denn Zeitgutschrift gibt es nur im Tarifbereich. Es gibt klare Regeln und Möglichkeiten auch für AT-Beschäftigte. Dauert ein Reisetag länger und man arbeitet zusätzlich unterwegs, gilt das als Mehrbelastung und kann im Rahmen der Dispositionsfreiheit zeitnah ausgeglichen werden.

GBV »Short Term Incentive (STI LM1)«

Die bereits bekannten Unterschiede zwischen AT (LM) und Tarif zeigen sich auch im „Company Bonus“ (CB). Hier liegt der CB-Faktor im LM-Bereich bei 18%, im Tarifbereich nur bei 9% (GBV „Short Term Incentive für Tarif-MA / STI Tarif“).

GBV »Überlassung eines Dienstwagens (LM1)«

Hier bietet der Arbeitgeber den Leitenden MitarbeiterInnen an, einen unternehmensseitig geleasten PKW per Entgeltumwandlung zur dienstlichen und privaten Nutzung zu überlassen.





Belastungsreduzierung im Alter

Weiterhin gibt es einige Errungenschaften aus Tarifverhandlungen, die für die spätere Umsetzung in GBVen verhandelt wurden. Errungenschaften bedeuten dabei im Sinne des Solidargedankens fast immer eine Kürzung der möglichen Entgelte im Tarifbereich. Einige konnten sogar durch IG BCE-Betriebsräte auf LMs ausgeweitet werden, ohne dass eine Entgeltbeteiligung erforderlich war.

So ist zum Beispiel das Thema Belastungsreduzierung im Alter durch den Manteltarifvertrag geregelt.

Der Anspruch auf Altersfreizeit entsteht mit dem 1. des Monats, in dem das 57. Lebensjahr vollendet wird. Bei Vollzeitbeschäftigten dient eine Orientierung am Anspruch der Tarifbeschäftigten, d. h. 2,5 Stunden pro Woche (noch in finaler Klärung: Teilzeit anteilig).

Altersfreizeit kann wöchentlich, zusammengefasst oder als zusätzlicher freier Tag im Monat genommen werden. Wann und wie die Altersfreizeit genommen wird, ist mit der/dem Vorgesetzten abzusprechen. Ziel der Altersfreizeit ist, über das ganze Jahr hinweg regelmäßig zu entlasten. Daher ist das Sammeln mehrerer Tage zu vermeiden. Aus dem gleichen Grund werden Altersfreizeiten auch nicht in das Folgejahr übertragen.

Dies wurde bereits auch auf den LM-Bereich ausgeweitet – ohne Einbringung von Entgelten!

Weiterhin wurde in Tarifverhandlungen der Demografiebetrag erkämpft. Dieser wird solidarisch für TarifmitarbeiterInnen umgesetzt und ist in den GBVen zum Thema Demografie bzw. Belastungsreduzierung geregelt.

Die Pflegezusatzversicherung

Dass die IG BCE darüber hinaus noch weit über den eigenen Tellerrand hinausschaut und auch die soeben für den Tarifbereich – Merke: „Bezahlung“ über Tarifvertragsinhalte – erzielte Errungenschaft der Pflegezusatzversicherung auch für den außertariflichen Bereich bzw. die Leitenden MitarbeiterInnen verhandelt, ist mehr als bemerkenswert und sucht in den unterschiedlichen Gewerkschaftsorganisationen seinesgleichen.



Das Zukunftskonto

Auch dies ist eigentlich reine Tarifmaterie, aber auch hier verhandeln insbesondere IG BCE-Betriebsräte eine Flexibilisierung für AT-Beschäftigte.



Familienzeit

Familienzeit kann es nur für TarifmitarbeiterInnen geben, da sie aus dem Demografiefonds „bezahlt“ wird, in den der Arbeitgeber auf der Basis eines Tarifvertrages einzahlt. Leitende MitarbeiterInnen gehören aber in den außertariflichen Bereich und können damit keinen Anspruch geltend machen.



Demotage

Analog zur Familienzeit, einem verhandelten Gut der IG BCE für ihre Mitglieder, auch wenn alle Tarifbeschäftigten dies erhalten. Sie sind aber nicht im AT-Bereich anwendbar, da dieser nicht dem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ unterliegt.

Darüber hinaus gibt es noch weitere Vereinbarungen, die nur für TarifmitarbeiterInnen gelten. Diese beinhalten aber keinesfalls nur „Geschenke“, sondern haben nahezu alle ihren Ursprung in harten Tarifverhandlungen, für die die Kolleginnen und Kollegen „bezahlen“.

Aber es gibt eben auch Vereinbarungen, die über die IG BCE-Betriebsräte ausschließlich für Leitende MitarbeiterInnen geschlossen wurden und Vorteile bieten, an denen Tarifbeschäftigte nicht teilhaben können.



Gesundheitscheck+

Auch diese Untersuchung wird durch dem Demografiebetrag getragen. Da aber das Thema Gesundheit nicht bei einer bestimmten Entgeltgruppe aufhört, konnten wir auch hier die LMs in den Verhandlungen wirksam integrieren.

Fazit:

Unschwer ist zu erkennen, dass sowohl gefühlte als auch reale Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen – Tarif – LM – LA-Bereich – auf unterschiedlichste Historien, Gegebenheiten und Arbeitsinhalte zurückzuführen sind. Nur auf den Teller des anderen zu schielen und die eigenen Vorteile nicht auch zu sehen, verzerrt das Bild.

Bayer 2022

Update zum Kahlschlag

Bayer 2022 ist das größte Einsparprojekt seit Langem. Ziel ist ein jährliches Einsparvolumen von 1,4 Mrd. Euro pro Jahr! Einsparungen kommen aber fast immer mit Personalabbau daher und nach Jahren von Umstrukturierungen stellt Bayer 2022 das Unternehmen nun völlig auf den Kopf. Belegschaft und Betriebsräte stehen vor großen Herausforderungen, da es nun in die Umsetzungsphase geht. Aber auch in diesem Projekt konnten wir Betriebsräte Sicherheitsnetze und Arbeitsplatzertzeil verhandeln

Vom Projekt sind die alten Corporate Functions (neudeutsch: „Enabling Functions“) und die gesamte Business Services betroffen. So soll die BS bis zum 1.6.2020 „leergeräumt“ werden. Die Enabling Functions haben sich in den letzten Monaten neu sortiert und unter Angaben des proklamierten Leistungsverzichts die finalen Stellen definiert.

Dies alles bedeutet eine Veränderung für hunderte Menschen am Standort Berlin. Einige erleben nur kleine Veränderungen, wie eine neue Stellenbenennung, andere arbeiten in neuen Teams. Viele Kollegen der BS aber werden mit Ihrem Arbeitsverhältnis an die IT-Provider AIDB (ATOS), Capgemini und Tata Consultancy Services (siehe Info-Kasten) überführt. Leider wurden auch Stellen identifiziert, die schon entfallen sind oder noch bis Ende 2021 entfallen werden.

Unter all diesen Veränderungen hängt aber - gut festgezurr - das Sicherheitsnetz der GBV „Zukunftssicherung“. Dies bedeutet, dass es bis Ende 2025 keine betriebsbedingten Kündigungen geben soll/wird. Da trotzdem ein extrem hoher Personalabbau im Raum steht, wurden in der GBV „Umsetzung der Personalanpassung“ die Rahmenbedingungen in dieser schwierigen Situation verhandelt und vereinbart.

Schon bevor die einzelnen Auswirkungen klar waren, haben wir die absehbaren Funktionseinbußen und einen drohenden Qualitätsverlust offen angesprochen und gefordert, dass es keine Leistungsverdichtung geben darf. Denn mit einer verkleinerten Mannschaft kann niemand die hohe Arbeitslast bewältigen. Nach Aussage der Verantwortlichen soll es nicht zu Leistungsverdichtung kommen, sondern es sollen erfüllbare Arbeitspakete geschaffen werden. Glauben können wir dies in vielen Fällen noch immer nicht und die Zeit wird zeigen, ob es funktioniert. Denn wir behalten so ungern Recht.

Besonders stark ist in Berlin die Funktion Procurement betroffen. In den letzten Wochen waren wir in vielen Gesprächen mit den Kollegen und haben auch eine Vorstellung der sog. „Talent Connectoren“ initiiert, die für eine Vermittlung auf freie Stellen sorgen sollen. Auch das Thema der Kettenlösungen und damit die dringend benötigten Stellenausschreibungen für unsere Kolleginnen und Kollegen treiben wir weiter voran. Bei diesen Themen ist es besonders wichtig, dass die Vorgesetzten bei möglichen Stellenoptionen in ihrem Bereich den Prozess gut unterstützen und keine Hürden aufbauen.

Für die Kollegen, die zu den oben genannten Providern gehen sollen, werden aktuell die Überleitungsvereinbarungen verhandelt, die im rechtlichen Rahmen nach § 613a BGB den Übergang der Arbeitsverhältnisse regeln. Klar sind nun

bereits die Bedingungen für die IT-KollegInnen, die bereits einen Flexi-AHV oder eine Pensionierungsvereinbarung unterschrieben haben. Diese verbleiben dann in der Bayer AG, sollen aber an die jeweiligen Provider bis zum Arbeitsende ausgeliehen werden.

Ebenfalls wurden alle bei Bayer verbleibenden IT-Funktionen in die BAG überführt. Damit ist aber leider noch keine Ruhe in der IT angekommen, denn erst in den nächsten Monaten wird die neue Struktur bekannt gegeben. Zum weiteren geplanten Personalabbau im IT-Bereich werden wir sie auf dem Laufenden halten! Natürlich werden wir Betriebsräte mit allen Sicherungsnetzen auch diese Neuorganisation im Rahmen vom Projekt Bayer 2022 begleiten.



Ingo Matzky, Betriebsrat
☎ 192834

IT-Dienstleister



Hauptsitz in Paris, börsennotiertes Beratungs- und IT-Dienstleistungsunternehmen und die größte Unternehmensberatung europäischen Ursprungs. Gegründet 1967. Ca. 21.130 Mitarbeiter mit einem ca. Umsatz von 13,2 Mrd. Euro. Capgemini – Deutschland hat seinen Hauptsitz in Berlin (Potsdamer Platz) und ca. 5.100 Mitarbeiter.



Hauptsitz liegt in Mumbai (Indien), TCS gehört zur TATA-Gruppe einem 1868 gegründeten Mischkonzern. Mitarbeiter ca. 427.000 mit einem Umsatz von ca. 19 Milliarden USD. TCS – Deutschland GmbH hat seinen Hauptsitz in Frankfurt am Main, ist seit 1991 aktiv und hat ca. 1.700 Mitarbeiter.



Hauptsitz in Bezons bei Paris, börsennotierter französischer IT-Dienstleister, gegründet 1997. Ca. 110.000 Mitarbeiter mit einem Umsatz von ca. 12,3 Mrd Euro. In Deutschland gibt es neben dem Geschäftssitz in München weitere Standorte, auch in Berlin. Mitarbeiterzahl ca. 9.250.



Rolf Erler, Bezirksleiter der IG BCE,
Bezirk Berlin-Mark Brandenburg



Zukunftskongress 2019

Veränderungen anstoßen

Veränderungen gibt es aktuell an jeder Stelle, auch eine Organisation mit einer 129 Jahre alten Geschichte verändert sich. Wie diese Veränderungen angegangen werden, wie Mitglieder einbezogen werden können, welches die wichtigen Themen in den nächsten 10 Jahren sind, mit diesen und einigen anderen Themen hat sich der ZUKUNFTSKONGRESS der IG BCE im letzten Jahr beschäftigt.

Veränderung ist die einzige Konstante im Leben und Weiterentwicklung ist kein neues Thema für die IG BCE. Nach dem Zusammenschluss von drei Gewerkschaften 1997 zur neuen IG BCE waren Veränderungen, Unterschiede überwinden und die Aufstellung für die Zukunft die treibenden Themen. Denn im Zeitalter der Globalisierung, dann der Rezession und nun im Zeitalter der Digitalisierung Inhalte zu bewegen, ist für die arbeitenden Menschen von enormer Wichtigkeit.

Hinter den 5 Buchstaben der IG BCE stehen engagierte Menschen, die mit Herz und gesundem Menschenverstand die Entwicklung in unserer schnelllebigen Zeit im Sinne der Beschäftigten zu gestalten versuchen. Und zwar für ALLE Beschäftigten, nicht nur für die Mitglieder der IG BCE.

Mit 4 Szenarien haben die Teilnehmer/innen versucht, sich in das Jahr 2030 zu denken. Diese Szenarien zeigen überspitzte Entwicklungen in unserer Welt, die wahrscheinlich nicht 1:1 kommen, aber in einer Mischung auftreten werden. Und es ist immer besser, zu agieren als am Ende nur noch reagieren zu können.

Ich konnte durch den Kongress spüren, da sind Menschen die tatsächlich mit Herz und Verstand und vor allem Vollblut die Themen nicht hinnehmen, sondern gestalten wollen. Von moderner Tarifpolitik über Vertrauensleute und Digitalisierung bis hin zu Themen unserer AT (außer Tarif)-Kollegen (bei Bayer LM1) gibt es ein breites Spektrum an Inhalten für die nächsten Jahre. Die IG BCE und vor allem die IG BCE Betriebsräte kämpfen für die Belange und auch für die Umwandlung der Errungenschaften der Tarifverträge in Betriebsvereinbarungen für alle Kolleginnen und Kollegen, Tarif und AT.

*Andrea Sacher, Mitglied der IG BCE
☎ 192402*



DIE SPRITZE

ist wie immer gut gefüllt, damit
der Betrachter besser sieht ...

Ist das Kunst oder kann das weg?

Auch schon gemerkt? Die Mülleimer in den Büros werden nicht mehr geleert. Papier quillt heraus und clean office war mal. Denn unsere Müllentsorgung hat sich spürbar geändert. Optisch und manchmal auch olfaktorisch (den Geruchssinn betreffend). Wir müssen unseren Müll wieder mal trennen. Dabei sagt schon der Duden, dass man Müll nicht trennen kann. OK, der muss sich erst setzen ...

Die Novellierung der Gewerbeabfallverordnung treibt auf unseren Fluren seit einiger Zeit seltsame Stilblüten. Man sieht geschäftig eilende Kolleginnen und Kollegen auf den Gängen, die je nach Tageszeit kleinere oder größere Papierhaufen zu einer weit entfernten Papiersammelstelle in irgendeinem Druckerraum verbringen. Oder man beobachtet sie beim Balancieren von Bio-Kunstwerken. Denn hat man den Inhalt einer Banane genüsslich vertilgt, verliert die Schale schon nach wenigen Stunden Form und Farbe, darf aber nicht mehr in den Mülleimer, der im Büro steht. Damit es in den Büros aber nicht alsbald muffelt, muss sie und ihre Obstreste-Geschwister z.B. in einen Pausenraum verbracht werden, der durch die bunten Müllsammelboxen, die einer Sitzgelegenheit der 1970er-Jahre nicht unähnlich sind, noch beengt wird. Aber jeder Gang macht

ja bekanntlich schlank und das olympische Motto lautet „Dabei sein ist alles“. Und so überholen wir uns inzwischen auf dem Gang auf dem Weg zur nächsten Sammel-Location.

Und wehe man trennt nicht richtig! Man wird belehrt durch Intranet-Informationen, es werden Hinweisschilder gedruckt, was man wo und wie zu trennen hat. Von der Zeit, die das kostet, redet in diesen Tagen des Abbaus und der Gefahr der Arbeitsverdichtung niemand. Haben wir dafür Zeit? Ja! Man will ja nicht alleine für den Klimawandel verantwortlich sein.

Abends kommt dann die Reinigungskraft und inspiert den Versuch der Mülltrennung – ACHTUNG Duden! – und nickt wohlwollend. Dann werden Papier, Plastik und Restmüll manchmal in EINEN Sack gefüllt und treten wiedervereinigt ihre letzte Reise an. Müll zu trennen bedeutet offensichtlich nicht immer, dass das auch so bleibt.



TERMINE

- 19. März 2020**
Betriebsversammlung
- 12. Mai 2020**
Oranienburger Kleiderkammer
- 18. Juni 2020**
Betriebsversammlung
- 19. Juni 2020**
Sommerfest Bayer
- 3. September 2020**
Betriebsversammlung
- 26. November 2020**
Betriebsversammlung





Klapper innen

Mehr als fünf Prozent gesunde Jugend

Im Rahmen der Betriebsversammlung vom 12. Dezember 2019 hatte die Jugend- und Auszubildendenvertretung in der Pause noch einmal die Möglichkeit ergriffen und Obsttüten an die Auszubildenden und Dualen Studenten verteilt. Das Gute darin war neben einer Komposition aus Früchten und Nüssen auch noch ein Gutschein für ein Lunch Bag to-go. Dieser stammte aus einer der Jahresaktionen „Deine Challenge“, um ein gesundes Mittagsessen mit einem kleinen Rundgang zu verbinden. Finanziert wurde die Aktion aus dem 5 %-Topf, der für die Gesundheitsförderung von Azubis zur Verfügung steht. Wir hoffen, dass viele diesen Gutschein in diesem Jahr einlösen werden oder vielleicht auch schon eingelöst haben. Vielen Dank für die Vorbereitung und Verteilung durch Mitglieder der JAV Berlin.



Michael Vetter, Betriebsrat
☎ 192850

Tarifverhandlungen aus 2019 zeigen erste Wirkung

Anderes Brutto im Februar?

Oft führen Veränderungen auf der Entgeltabrechnung zu Verunsicherung und Argwohn. Doch diesmal ist alles gut und korrekt, wenn im Februar mehr Brutto als sonst zu erkennen ist.

Die 1. Stufe der Tarifierhöhung, eine Einmalzahlung für die fünf Monate Februar bis Juni (5% eines Monatsbruttos in Normalschicht) wird fällig. Sie dient als Überbrückung bis zum Juli, denn dann wird die 2. Stufe mit 1,5% tabellenwirksam umgesetzt.

Zusätzlich erhalten die Auszubildenden den Zukunftsbeitrag als Einmalzahlung. Durch die Auszahlung im Februar sind es stattliche 13,8%.

Bitte kontrolliert eure Entgeltabrechnung, denn fehlerhafte Zahlungen müssen persönlich beanstandet werden und dies geht nur 3 Monate rückwirkend.

Vielen Dank an alle Mitglieder für die Solidarität und Unterstützung bei den Tarifverhandlungen

Klapper außen



Ingo Möller
Mitglied der Bundestarifkommission
☎ 192535

Was gibt's da noch zu überlegen?



Gemeinschaft. Macht. Zukunft.

Jetzt online
www.mitgliedwerden.igbce.de