



...da bin ich
mir sicher!

**Betriebsratswahl
17.-20. März 2014
Wählen gehen!**

+ Ausblick IG BCE Betriebsrat + + + +
+ + + Abgrenzung Leitende Angestellte +
+ Tarifrunde 2014 + + + + + + + +
+ + LM Beurteilungssystem + + + + +
+ + + + + + + + + Wahl-Information +

Ausblick der IG-BCE-Betriebsräte

Nur Nachhaltigkeit sichert den Erfolg!

Das Geschäftsjahr 2013 liegt hinter uns – ohne Zweifel ein außerordentlich erfolgreiches Jahr für Bayer. Mit den zugelassenen Medikamenten Adempas, Xofigo, Stivarga und Eylea sowie neuen Behandlungsmöglichkeiten von Xarelto und Nexavar für zusätzliche Indikationen hat Bayer erneut seinen Vorsprung als Schwergewicht der internationalen Pharmaindustrie ausgebaut. Das sind gute Nachrichten - auch für uns Beschäftigte. Umso mehr liegt uns Betriebsräten der IG BCE nun daran, nach der Nachhaltigkeit des Unternehmenserfolgs zu fragen!

Mit dieser Frage stehen wir nicht allein da. Auch Investoren und Analysten richten jetzt ihr Augenmerk auf die Nachhaltigkeit des Erfolgs für die zukünftigen Geschäftsjahre. Anders als die Finanzmanager richten wir Betriebsräte unseren Blick dabei in das Innere des Unternehmens, auf den Kern. Wir setzen bei unserer Frage nach der Nachhaltigkeit dort an, wo die Unternehmenserfolge produziert werden: bei unseren Kolleginnen und Kollegen. Denn diese Erfolge sind nicht allein auf kluge Managemententscheidungen zurückzuführen. Die hervorragenden Unternehmensergebnisse sind das Ergebnis einer flexiblen und leistungsfähigen Bayer-Gesamtbelegschaft, von unseren Kolleginnen und Kollegen also, die aber zusehends erschöpfter sind.

Wichtig für die Zukunft: Gesundheit, Motivation und Sicherheit

Kann eine Belegschaft, die seit Jahren unter Dauerbelastung und permanentem Leistungsdruck steht, weiterhin Höchstleistungen erbringen? Für eine Antwort darauf reicht es aus, den Krankenstand der letzten Jahre zu betrachten. Auffällig ist, dass mit steigendem Bayer-Erfolg der Krankenstand der Beschäftigten in Deutschland fast gleichermaßen linear gestiegen ist. Wir Betriebsräte der IG BCE sagen: Dieser Krankenstand ist ein Warnsignal! Das zumutbare Maß an Belastung ist für die Kolleginnen und Kollegen schon längst überschritten und es bedarf einer bayerweit angelegten Initiative, dem entgegenzutreten.

Eine weitere Bedingung für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens ist die Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Innerbetriebliche Rahmenbedingungen wie der respektvolle Umgang miteinander und von Führungskräften gegenüber ihren Mitarbeitern, bilden hierfür die Basis. Aber auch die angemessene Beteiligung der Beschäftigten an den Gewinnen ist ein grundlegender Bestandteil. Garant dafür sind gute Tarifverträge!

Tarifverträge für mehr Entgelt und gute Arbeitsbedingungen

3,7 Prozent mehr Entgelt und die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen hat die IG BCE am 5. Februar in Hannover nach harten Verhandlungen mit den Arbeitgebern vereinbart. Der Abschluss spiegelt die wirtschaftliche Stärke der chemischen Industrie in angemessener Form wider. Neben der Entgeltsteigerung begegnen wir weiterhin konsequent dem demografischen Wandel der nächsten Jahre auch durch die tarifver-

Fortsetzung auf Seite 2

Fortsetzung von Seite 1

traglich vereinbarte Erhöhung der Ausbildungsplatz- und Übernahmehzahlen. Unser Betriebsratskollege Roland Handke war als Mitglied der IG-BCE-Tarifkommission bei den Verhandlungen dabei und berichtet zu den Details des Tarifabschlusses 2014 in dieser *Kontrastmittel*-Ausgabe.

Tarifverträge sichern mehr Entgelt. Aber Tarifverträge sichern noch mehr! Die beiden wegweisenden Demografie-Verträge der IG BCE der vergangenen Tarifrunden sind auch die Basis für unsere Gesamtbetriebsvereinbarungen zur „Lebensarbeitszeit und Demografie“ und für die aktuell im Herbst 2013 geschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Belastungsreduzierung für alle älteren Kolleginnen und Kollegen.

Die Vereinbarungen sind unser Erfolg und ein Schritt in die dringend notwendige Richtung, in die sich Bayer bewegen muss: Die Gesundheit und Motivation seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als oberste Priorität für nachhaltigen Unternehmenserfolg dauerhaft zu stärken.

Ein starker Betriebsrat für eine starke Belegschaft

Vereinbarungen wie die zur Lebensarbeitszeit und Demografie können wir Betriebsräte nur dann erreichen, wenn wir als starke, leistungsfähige Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter mit der Unternehmensleitung verhandeln.

Wie nachhaltig wir Betriebsräte der IG BCE uns für den Schutz und die Belange aller Kolleginnen und Kollegen auch zukünftig einsetzen können, werden die Beschäftigten bei Bayer bundesweit vom 17. bis zum 20. März bei den Betriebsratswahlen entscheiden. Gleichzeitig wählen die Kolleginnen und Kollegen an den Bayer Pharma Standorten, somit auch am Bayer Standort Berlin, ihre Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat als höchstes Kontrollgremium im Unternehmen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen, nehmen Sie Ihr Wahlrecht wahr! Stimmen Sie für einen starken Betriebsrat. Für uns Betriebsräte der IG BCE ist unser Motto auch unsere Überzeugung:



**Wählen Sie die
Betriebsräte der IG BCE!
Wählen Sie die Liste 4!**

Yüksel Karaaslan,
Betriebsratsvorsitzender ☎ 14407

Deutschlandweit gelten nun die gleichen Abgrenzungsvereinbarungen

Abgrenzung der Leitenden Angestellten verändert

Die bereits im letzten Jahr begonnenen Verhandlungen zur veränderten Abgrenzung der Leitenden Angestellten (LA) fanden inzwischen ein Ende. Der Betriebsrat Berlin beschloss in einer Sondersitzung im Januar, dass die Grenze zwischen Leitenden Mitarbeitern (LM) und Leitenden Angestellten (LA) auf Basis einer neuen Betriebsvereinbarung auch in Berlin ab sofort bei Vertragsstufe 1.3. verläuft. Damit endet auch die Zuständigkeit des Berliner Betriebsrates bei Vertragsstufe 1.3. Die Berliner Kolleginnen und Kollegen der Vertragsstufe 2 werden – wie an allen anderen deutschen Bayer-Standorten auch – künftig vom Sprecherausschuss vertreten.

Der Betriebsrat wünscht den neu ernannten Leitenden Angestellten der VS2 weiterhin eine glückliche berufliche Zukunft und übergibt sie vertrauensvoll in die Obhut des Sprecherausschusses.

Termine

INFORMATIONSTAND
der IG BCE in Kooperation mit dem BÄD
(Betriebsärztlicher Dienst)

**13. Februar 2014 , 11.45 bis 14.00 Uhr
im Foyer des S 101**

Für interessierte Kolleginnen und Kollegen gibt es am IG BCE-Stand neben wichtigen Informationen auch eine gesunde Überraschung, solange der Vorrat reicht.

Tarifrunde 2014 abgeschlossen

3,7 % – ein Riesenerfolg

Zuerst die guten Nachrichten von der 2. Bundesrunde der diesjährigen Tarifverhandlungen am 4./5. Februar in Hannover. Ab 1. März gibt es eine Entgelterhöhung für uns von 3,7 % bei 13 Monaten Laufzeit. Mit so einem Ergebnis konnte nach den vorherigen zähen Verhandlungen eigentlich keiner rechnen.

Aber ein weiterer Erfolg kann sich mehr als sehen lassen. Für die nächsten 3 Jahre bieten die Arbeitgeber statt 9000 nun 9200 Ausbildungsplätze an, also fast 28 000 neue Ausbildungsplätze in diesen drei Jahren. Damit wurde das traditionell hohe Niveau in der chemischen Industrie nochmals gesteigert und das Prinzip „Ausbildung geht vor Übernahme“ beibehalten.

Aber was kommt nach der Ausbildung? Die Regel war eine befristete Übernahme. Das wird sich ändern. Ab sofort ist die unbefristete Übernahme von Azubis der Normalfall. Eine Befristung muss nun besonders begründet werden. Der Tarifvertrag „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“ kurz TV Zauber (ZAuBer) stellt eine neue Qualität dar. Wir haben den Fuß in der Tür und helfen damit den Arbeitgebern, die die bedrohliche Dimension des Demografiewandels für die Unternehmen in der chemische Industrie immer noch nicht begriffen haben. Aus „Zukunft durch Ausbildung“ wird „Ausbildung durch Zukunft“ – eine berechenbare Zukunft, sowohl für die Azubis, die nun gesichert in eine Lebensplanung einsteigen können, als auch für die Unternehmen, die qualifiziertes Personal behalten, anstatt mit Ablösesummen die Arbeitnehmer der Zukunft rekrutieren müssen.

Doch diese Tarifrunde war beileibe nicht einfach. Die Arbeitgeberseite blockierte aus Angst, die Gewerkschaft könnte in ihre unternehmerische Freiheit eingreifen. Dabei haben wir, die IG BCE, sie zu der Einführung der betrieblichen Altersvorsorge und zum Demografietarifvertrag geführt. Wir haben gezeigt, wie Gewerkschaft Personalplanung und Zukunftssicherung der Unternehmen gestaltet – und das erfolgreich!

Aber zu den Einzelheiten: Bei der Tarifforderung nach 5,5 % Entgelterhöhung jammerten die Arbeitgeber, wie schlecht die Situation im Vergleich zum Vorkrisenniveau 2007 immer noch ist. Sie sprachen permanent von nicht vorhandenen Steigerungen und einer jahrelangen Seitwärtsbewegung, also auf gut Deutsch, es gibt nichts zu verteilen, solange es keinen echten Aufschwung gibt. Dies setzte sich dann in der 2. Bundesrunde am 4./5. Februar weiter fort, wo erneut eine Wirtschaftsdebatte geführt wurde, allerdings für ausgewählte Branchen. Die Arbeitgeber sprachen dauernd von einer notwendigen „Kostenbremse“. Dennoch konnten die Arbeitgeber nicht überzeugen. Wir präsentierten ihnen die wirtschaftliche Situation von Unternehmen wie z.B. Bayer, aber auch Klein- und Mittelbetriebe, die das Gegenteil bewiesen. Zusätzlich untermauerten wir unsere Forderung für eine Entgelterhöhung mit den mehr als 4 % gestiegenen Lebenshaltungskosten im Energie- und Lebensmittelbereich.

Beim zweiten Teil unserer Forderung wurde es dann ganz komisch. Da kam relativ schnell die Drohung, wenn wir weiter auf der unbefristeten Übernahme aller Azubis bestünden, würde die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich sinken, weil sich viele

Unternehmen in ihrer unternehmerischen Freiheit bedroht sähen und aus der Ausbildung junger Menschen aussteigen würden. Diese Aussage für sich allein ist schon eine bodenlose Unverschämtheit, wenn man bedenkt, was durch den demografischen Wandel auf die Unternehmen zukommt, nämlich sinkende Schulabgängerzahlen und somit ein großes Problem, in Zukunft überhaupt alle Arbeitsplätze mit qualifiziertem Personal zu besetzen.

Dabei haben wir nur gefordert, dass die Azubis, die für den eigenen Bedarf ausgebildet werden, auch unbefristet übernommen werden, damit diese jungen Menschen überhaupt mal eine Lebensplanung machen können, denn ohne festes Arbeitsverhältnis sieht es mit eigener Wohnung und Kredit für die Einrichtung mau aus.

Die chemische Industrie ist eine derjenigen mit einem hohen Anteil an VK-Schicht. Wenn man junge Menschen bewegen will, Chemikant oder Pharmakant zu werden, mit der Aussicht, sein Leben lang in Schicht zu arbeiten und häufig auf soziale Kontakte zu verzichten, dann müssen die Unternehmen schon etwas Besonderes bieten. Ganz gewiss aber keine befristeten Verträge. Es bietet sich doch gerade an, die heute schon teuer Ausgebildeten unbefristet zu übernehmen, anstatt sie nach der Ausbildung in die Wüste zu schicken.

Insofern hat sich unser Einsatz gelohnt, die Aktionen „Schwer für mehr“ haben auch den Arbeitgebern deutlich gemacht, dass wir uns nicht einfach abspesen lassen. Vor diesem Hintergrund der erfolgreich abgeschlossenen Verhandlungen kann man nur nochmals betonen: Mehr Geld für alle Beschäftigten und mehr Zukunftssicherheit für unsere Azubis. Also ein Riesenerfolg, der auch in dieser Höhe nicht vorherzusehen war.



*Roland Handke, Betriebsrat
Mitglied der Bundestarifkommission
☎ 16212*

Sterne und Zitronen – Manager gegen sog. Minderleister

Was nicht passt, wird passend gemacht

Aus dem Land der Manager und Überwachungsfetischisten – woher sonst – kommt u.a. auch eine durchaus fragwürdige Mitarbeiter-Beurteilungsmethode, die inzwischen selbst dort auf großen Unmut stößt.

Fundamental für das System, welches der US-Manager Jack Welch erfand, war und ist der Begriff des Low Performers (Minderleister). Der ehemalige General Electric-CEO teilte seine Mitarbeiter in „Sterne“ und „Zitronen“ („stars and lemons“) ein. Nach der Formel „20-70-10“ belohnte er die besten 20 Prozent der Mitarbeiter, die sog. „High Performer“ oder „Stars“ mit großzügigen Boni, packte 70 Prozent in den sog. Mittelbau und schickte die schwächsten zehn Prozent – die „Low Performer“ oder „Lemons“ – nach Hause. Um dieser Einteilung den Schrecken zu nehmen, förderte er seine MitarbeiterInnen intensiv, stellte diverse Trainings zur Verfügung und setzte auf Feedback-Modelle. Top Down, versteht sich!

Falls das jemand in Teilen bekannt vorkommt – welcome to the club!

Auch bei Bayer sind Führungskräfte angehalten, ihre MitarbeiterInnen über den PMP (Performance Management Process) in Kategorien einzuordnen. Und die Unternehmensleitung gibt dazu vor, welcher Prozentsatz von guten und schlechten KollegInnen einzuhalten ist. In der Folge muss jeder Manager einen Teil seiner MitarbeiterInnen als sogenannte Minderleister einstufen – selbst wenn er mit ihrer Leistung eigentlich zufrieden ist. Bei Yahoo werden die KollegInnen z.B. in die fünf Kategorien „Greatly Exceeds“ (10 Prozent), „Exceeds“ (25 Prozent), „Achieves“ (50 Prozent), „Occasionally Misses“ (10 Prozent) und „Misses“ (5 Prozent) eingeteilt. Sorgen müssen sich daher vor allem MitarbeiterInnen der letzten beiden Kategorien. Dies ist ein Schubladenmodell, was Manager zwingt, auch gute MitarbeiterInnen schlecht zu bewerten.

Seit einigen Jahren hat sich bei uns nicht nur in der zu beurteilenden Belegschaft, sondern auch im mittleren Management der Begriff der „Forced Distribution“ (erzwungene Verteilung) festgesetzt. Die Unternehmensleitung hingegen beteuert, dass dies nichts mit erzwungenen rankings zu tun habe, sondern lediglich als Empfehlung zu sehen sei. Frühzeitig angeordnete „Vorkalibrierungen“, also Vorsortierungen der KollegInnen in die eine oder andere Kategorie zeichnen ein anderes Bild. Nicht wenige Manager sehen das auch so und reagieren entsprechend frustriert. „Es geht mir nicht gut damit, denn ich muss einigen meiner Mitarbeiter mitteilen, dass sie ihre Leistung nicht erbracht und ihre Ziele nicht erreicht haben, obwohl ich nicht davon überzeugt bin“.

Außen vor bleibt dabei immer, wie realistisch die Ziele vereinbart waren – und ob es überhaupt eine Chance zur Vereinbarung gab oder die Ziele als reines Diktat herab regnen.

Unternehmensseitig soll so ein System verhindern, dass Funktionsleiter ihre Abteilungen zu gut bewerten – schließlich steckt hinter allem auch ein mehr oder weniger ausgeklügeltes Budget-Verteilungsmodell (VEK). Einer der Hauptkritikpunkte aus

meiner Sicht ist aber; dass auch gute KollegInnen dem System zum Opfer fallen und damit die Motivation leidet. Und ob die Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Abteilungen überhaupt gegeben ist, da ja alle nach dem gleichen Prozentsatz bewerten müssen, ist ebenfalls fraglich. Inzwischen stiftet das System auch Unfrieden zwischen den KollegInnen und führt teilweise zu (erwünschtem?) Konkurrenzkampf untereinander. Mittel- und langfristig schädigt dies so die produktive Zusammenarbeit und das kollegiale Miteinander.

Nach Jahren der Kritik würde es nicht schaden, über ein etwas liberaleres und gerechteres System nachzudenken – wenn es denn schon ein Beurteilungssystem geben muss.



Robert Gundlach, Betriebsrat,
Sprecher AT-Ausschuss ☎ 12064

**Bitte sprechen Sie uns bei
Fragen jederzeit an.
Ihre IG BCE-Betriebsräte**

Einladung zur **Wahlparty 2014**
der **IG BCE** am **20. März** ab 16 Uhr
S 100, Wiener Café



Kartenverkauf:
Dagmar Wisniewski, M067, EG, Raum 019
Robert Gundlach, M067, EG, Raum 012
Roland Handke, M067, EG, Raum 008
Yüksel Karaaslan, M067, EG, Raum 019
Andreas Krause, M067, EG, Raum 005
Silvio Nest, M067, EG, Raum 054
Christian Wuttke, M067, EG, Raum 024

Nutzen Sie auch die Möglichkeit der Briefwahl

Wahlberechtigt für den Betriebsrat sind nur MitarbeiterInnen, Auszubildende und LeiharbeiterInnen (mit Ausnahme der Leitenden Angestellten) des Standortes Berlin, die in der Wählerliste zur BR-Wahl stehen. Wahlberechtigt für die Aufsichtsratsdelegierten sind nur MitarbeiterInnen, Auszubildende und LeiharbeiterInnen (inklusive der Leitenden Angestellten) der Bayer Pharma AG am Standort Berlin, die in der Wählerliste zur AR-Wahl Berlin stehen. Beide Listen sind Montags bis Freitags von 9:00 bis 16:00 Uhr im M067/0/024 einzusehen.

Wahlberechtigte, die zum Zeitpunkt der Wahl wegen Abwesenheit vom Betrieb verhindert sind, ihre Stimme persönlich abzugeben, können beim Betriebswahlvorstand die schriftliche Stimmabgabe beantragen. Wahlberechtigte, von denen dem Betriebswahlvorstand bekannt ist, dass sie zum Zeitpunkt der Wahl nicht im Betrieb sind (Elternzeit, Mutterschutz, EU-Rente ...), sowie die MitarbeiterInnen der Werksicherheit, der Werkfeuerwehr, der Energiezentrale, die MitarbeiterInnen in Charlottenburg, Schönefeld und Velten erhalten die Unterlagen für die schriftliche Stimmabgabe auch ohne besonderen Antrag zugestellt.

An
UWV Bayer Pharma AG c/o BR-Berlin
Müllerstraße 170

13342 Berlin

Da ich

Vorname

Name

Personalnummer oder CWID

in der Wahlwoche vorraussichtlich nicht im Werk bin, benötige ich Briefwahlunterlagen. Diese bitte an folgende von meiner Privatanschrift abweichende Adresse senden:

Straße, Hausnummer

PLZ, Ort

Datum, Unterschrift





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

Compliance – ein Thema mit (eigenen) Spielräumen?

Compliance – ein nicht mehr ganz neuer Begriff für Regeltreue, Regelkonformität und Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien. Gesunder Menschenverstand täte es auch.

Laut Unternehmenssicht gibt es keine Spielräume beim Thema Compliance. Wenn man das Thema ernst nimmt, ist das auch richtig. Ob es in Russland, China oder Südamerika genau den gleichen Stellenwert hat oder mit der gleichen Akribie verfolgt wird, bleibt offen – wir sind hier aber in Deutschland.

Um den KollegInnen das Thema Compliance zu verdeutlichen, wird im Intranet sporadisch am Beispiel alltäglicher Prozesse gezeigt, wie regelkonformes Verhalten am Arbeitsplatz aussieht, wie Probleme vermieden werden können und wie man sich in Konfliktsituationen richtig verhält, um sich und das Unternehmen vor Schaden zu bewahren.

Wie uns Julian Assange von Wikileaks und Edward Snowden jüngst eindrucksvoll vermittelt haben, müsste das neue „Whistleblowing“ („Enthüllen“, „Skandal aufdecken“ oder auf gut Deutsch das Verpfeifen des eigenen Arbeitgebers) eigentlich auch ein wesentlicher Eckpfeiler einer guten Compliance-Kultur sein. Er soll die KollegInnen ermutigen, Compliance-Risiken und -verstöße oder ein unethisches oder illegales Verhalten offen anzusprechen. Erster Ansprechpartner ist dabei der Vorgesetzte; darüber hinaus auch der lokale Compliance Officer, die Compliance-Hotline des Konzerns (beide gegebenenfalls anonym), die Konzernrevision oder die lokale Rechtsabteilung.

Wie sieht es aber mit dem Schutz des Enthüllenden“ aus? Julian Assange und Edward Snowden sahen und sehen sich als international Gejagte. Nicht überall, aber tatsächlich genießen „Whistleblower“ in einigen deutschen Firmen sogar arbeitsrechtlichen Schutz. Vorausgesetzt, sie halten sich an die von der Rechtsprechung aufgestellten Regeln, die da

besagen, dass ein Mitarbeiter vor der Kündigung sicher ist, wenn er in einem Compliance-Fall erfolglos eine interne Klärung versucht hat, es kein diskreteres Mittel gibt und er in gutem Glauben einen Missstand von öffentlichem Interesse zur Anzeige gebracht hat. Wer also in einem deutschen Unternehmen einen Datenschutzskandal à la Snowden enthüllt, darf möglicherweise seinen Job behalten.

Im Fachblatt „Compliance“ vom Juni 2011 wird im Compliance-Steckbrief der damaligen Bayer Schering Pharma AG unter anderem erwähnt, dass eine der wesentlichen Aufgaben einer Compliance Funktion in der Durchführung von Ermittlungen besteht. In der Bayer-Konzernzentrale gibt es dafür Mitarbeiter, die sich auf strafrechtliche Sachverhalte spezialisiert haben und strafrechtlich relevante Ermittlungen durchführen. Ob sich dies nun allerdings im Rahmen des selbst gesetzten Compliance-Rahmens bewegt – vor allem aber zu den Aufgaben eines Wirtschaftsunternehmens gehört, muss vielleicht gerade unter Compliance-Aspekten kritisch hinterfragt werden. Für strafrechtliche Ermittlungen sind bekanntermaßen die Ermittlungsbehörden zuständig.

Compliance – dennoch ein wichtiger Themenkomplex. Zu wichtig, als dass er durch mögliche Fehlinterpretationen notwendiger Maßnahmen ein Geschmäckle bekommen sollte. Strafrechtliche Ermittlungen allerdings – wie sie bei Bayer möglicherweise durchgeführt werden - gehören nach Selbstdarstellungen anderer DAX-Unternehmen wie Henkel, Lufthansa, Allianz, BMW, Adidas oder RWE nicht zu deren Aufgabenspektrum.