



# Belegschaftsinfo

Nr. 259 - Dez 2022

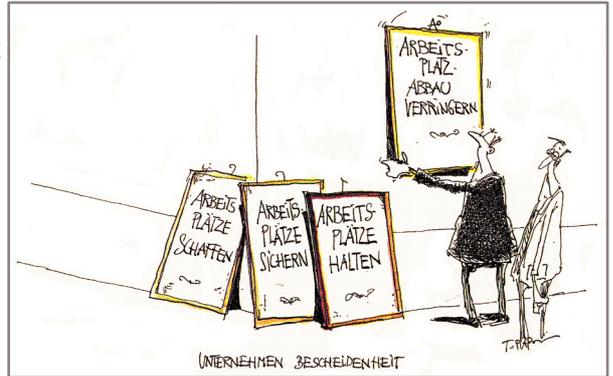
## Information der Belegschaftsliste

Für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

### TNN - im Nachhinein ist man oft schlauer

In den letzten Monaten geht es in fast allen Bereichen bezüglich des Projekts TNN relativ ruhig zu. In den Begleitkommissionen bekommen wir als Betriebsrat von HR und den Abteilungen die Informationen zu den Veränderungen. Dort werden die neuen Organigramme und Listen vorgestellt, von den KollegInnen, die einen AHV57+ Wunsch haben und das Unternehmen verlassen möchten. Das Bild wird langsam klarer, da viele schon einen Termin mit Ihren Vorgesetzten ausgeguckt haben, an dem sich beidseitig ein AHV realisieren lässt. Nach und nach hat sich in den meisten Bereichen so auch die zukünftige Organisationsstruktur ausgebildet, denn die KollegInnen, die Bayer verlassen werden, sind zunächst noch ihrem Bereich zugeordnet und arbeiten ganz normal bis zu ihrem Austrittstermin weiter. Dies geschah in den meisten Abteilungen relativ friedlich und lautlos.

Nicht so in einem Bereich, in dem zunächst keine zukünftige Organisationsstruktur vorgestellt werden konnte. Hier wurde ein Bewerbungsprozess gestartet, da sich die Tätigkeiten von den bisherigen zu sehr unterscheiden sollten. Das entspricht auch den Vereinbarungen, die im Zuge der TNN-Umstrukturierungen getroffen wurden. Um einen fairen und transparenten Prozess zu gestalten, wurden nur ganz wenige „Schlüssel-Funktionen“ direkt besetzt. Die übrigen Stellen wurden als Profile ausgeschrieben, unabhängig von der Eingruppierung sollte sich jede/r nach Interesse und Vorkenntnissen unvoreingenommen bewerben können. Eine Auswahl der KandidatInnen sollte dann im Gespräch mit den neuen und alten Vorgesetzten erfolgen. Hier haben Betriebsrat und Personalabteilung zusammen ver-



wir bei der Besetzung der Stellen aus der Helikoptersicht zunächst keine Auffälligkeiten feststellen. Das änderte sich beim genaueren Blick, der aber auch uns erst in den Abteilungsversammlungen deutlicher wurde, weil erst dort die vorgestellten Organigramme dies enthüllten. Eine Abteilung suchte sich offenbar ausschließlich Vollzeitkräfte aus. Ärgerlich und aus unserer Sicht nicht fair, denn diese Art von „Rosinen picken“ wollten wir eigentlich verhindern. Außerdem verursachten der Zwang sich bewerben und das Wissen, ein Gespräch führen zu müssen, für viel Bauchschmerzen und Unruhe im KollegInnenkreis. Im 2. Schritt wurden die Kettenlösungen gestartet. So wird den KollegInnen geholfen, die einen Arbeitsplatz brauchen und ebenso jenen, die gerne ein AHV 57+ Angebot nehmen würden aber sonst nicht die Möglichkeit bekommen hätten. Diese gesamte Gemengelage hinterlässt im Nachhinein ein zwiespältiges Gefühl, dass man es noch besser hätte machen können. Unser Fazit: Gut gedacht, aber in der Umsetzung dann leider nicht überall ganz so gut gemacht, wie wir uns das gewünscht hätten.

### Projekt Power

Wir begrüßen es, dass das Unternehmen von dem Vorhaben abgerückt ist, die Bereiche der Infrastruktur zu verkaufen. Offenbar hat sich der Einsatz auch von Cornelia Streich und Nicole Groß-Tholl ausgezahlt. Wie es jetzt weiter geht, wurde noch nicht besprochen. Aber einige Eckpunkte stehen im Raum: Investitionen in die Infrastrukturbereiche, die Herr Flessner auf der Unternehmensversammlung am 7.12. erwähnte und das Ziel von Einsparungen. Dies wird uns in der nächsten Zeit weiter beschäftigen. Die Belegschaftsliste wird dies auf jeden Fall kritisch hinterfragen.

## **Realitätsferne bringt Reallohnverluste für Beschäftigte**

Nach den Worten des IGBCE Vorsitzenden Michael Vassiliadis hat der Abschluss Signalwirkung über die Branche hinaus. Für seinen Stellvertreter Ralf Sikorski sind das sogar schnell spürbare Entlastungen und ein nachhaltiges Lohnplus. Auch das Angebot der Bundesregierung von maximal 3000€ als steuerfreie Einmalzahlung (Inflationausgleichprämie) wurde dankend angenommen.

Das hier staatlicherseits versucht wird Beschäftigten das Bezahlen der gestiegenen Energie- und Lebenshaltungskosten möglich zu machen wird hier gleich als eigener Verhandlungserfolg verbucht.

Vor allem zeigt dies deutlich den Realitätsverlust der Gewerkschaftsspitze. Andere Gewerkschaften wie Verdi haben sich für diese Vorlage bedankt. Sie fordert einen echten Inflationausgleich. Die Bundesregierung geht von einer Inflation von 8,0% in 2022 und mindestens 7,0% in

2023 aus. Umso unverständlicher ist das die erste Hälfte von 3,25% Lohnerhöhung in 2023 nicht schon rückwirkend für die abgelaufenen Monate 2022 zur Auszahlung kommt. Bei einer Laufzeit von 18 Monaten beraubt sich die Gewerkschaft auch noch der Möglichkeit, bei einer weiteren Verschärfung korrigierend einzugreifen.

**Ein Bollwerk gegen Inflation und Energiekrieg**, wie es Vassiliadis formuliert, sieht anders aus. Auch ohne Taschenrechner kann zweimal 3,25% ab 2023 keine derartige Inflation ausgleichen.

Die gesellschaftliche Auswirkung, die mit solchen Tarifabschlüssen erreicht wird, ist, dass Menschen das Geld eben nicht ausgeben, nicht investieren und eine ausreichende Altersvorsorge zum Leben in weite Ferne rückt. Die Sprüche von Jammern auf hohem Niveau und anderswo wird auch weniger verdient, verkennt, dass ein Fingerzei-

gen auf schlechtere Bedingungen keine Basis sein kann. Das dahintersteckende scheinbare Gleichmachen hat schon im „nicht real existierenden Sozialismus“ in unserer Republik nicht funktioniert.

Wenn also aktuell wieder über Kaufkraftverlust und aussterbende Innenstädte gesprochen wird, liegt ein Grund genau in dieser Tarifpolitik.



Image by brgfx on Freepik

### **Die JAV Wahl 2022 hat stattgefunden.**

Die neue Jugend- und Auszubildendenvertretung setzt sich wie folgt zusammen:

- Jonathan Köhler (Vorsitzender)
- Kyra-Marie Amos
- Eric Braun
- Paul Dellenberg
- Salim El Bouzidi
- Sofia Garza Saldana
- Nathalie Siemkes

Wir gratulieren allen Gewählten herzlich zur Wahl, wünschen eine gute Amtszeit und Zusammenarbeit mit viel Unterstützung von allen Seiten.

Und noch eine Wahl...

### **Die Wahl für die Schwerbehindertenvertretung hat kürzlich stattgefunden.**

Die bisherigen Vertrauenspersonen (Andreas Kluge und als Stellvertreterinnen Nicole Gross-Tholl und Sonja Brokowski) sind auch die neuen. Wir gratulieren auch den gewählten Vertrauenspersonen an dieser Stelle zu ihrer Wahl und wünschen ihnen weiterhin gutes Gelingen bei der sehr wichtigen und wertvollen Arbeit.

Sollten Fragen zum Thema Gleichstellungsantrag, Schwerbehinderung oder zur Umgestaltung für den eigenen Arbeitsplatz aufkommen, sind die Drei die richtigen AnsprechpartnerInnen. Auch BEM-Gespräche können die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung begleiten.

***Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine besinnliche und erholsame Weihnachtszeit und einen guten Start ins neue Jahr!***