



Belegschaftsinfo

Nr. 135; 08. Mai 2002

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Der neue Werksausweis sorgt für Ärger

Unter der Überschrift Terrorismus- und Tierschützerabwehr wurde im letzten Jahr von der Bayer AG beschlossen, einen neuen Werksausweis einzuführen und gleichzeitig einige besonders „sensible“ Gebäude, hier wurden die Gebäude genannt, in denen mit Tieren gearbeitet wird, durch eine Türöffneranlage zu sichern.

Nachdem in den letzten Wochen die MitarbeiterInnen des Forschungszentrums fotografiert worden sind, wurden die neuen Ausweise, mit Chip und Barcode, verteilt. Gleichzeitig wurden die alten Ausweise in der EDV für ungültig erklärt.

Chaos voraussehbar

Ein Probelauf wie bei Pleiten, Pech und Pannen. Die Drehkreuze, die Glazerfassung, die bargeldlose Bezahlung in der Kantine, bei vielen MitarbeiterInnen funktionierte nichts mehr vernünftig. Viele Kolleginnen und Kollegen sind stinksauer. Bedauerlicherweise entlud sich der Unmut auch auf die Kolleginnen unserer Kantine. Mittlerweile sind einige alte Ausweise wieder freigeschaltet, und man kommt mit Unterstützung der Sicherheitszentrale auch wieder durch die Drehtore an seinen Arbeitsplatz. Die Probleme sind aber insgesamt nicht abgestellt.

Die Sicherung der sogenannten „sensiblen“ Bereiche entpuppt sich als ähnlich vorbereitetes Chaos. Nahezu alle Gebäude bis auf z.B. die Kantine und die Ausbildung (Geb. 512) werden *zugenagelt*. Zutritt haben dann nur noch die MitarbeiterInnen, die einen neuen Ausweis mit Chip haben. Besucher, Handwerker oder andere Menschen dürfen sich am Pfortner einen „Besucherausweis“ für das entsprechende Gebäude besorgen, oder klingeln - wenn es denn möglich ist. KollegInnen aus dem Werk an der Wupper erhalten bis auf einige Auserwählte keinen neuen Ausweis und werden somit nur mit Hindernissen Zugang zu Aprather Gebäuden be-

kommen. Beispielhaft stelle man sich die regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen im Hörsaal in Geb. 459 vor. Muss in solchen Momenten dann ein Türsteher in Livree am Eingang stehen? Oder wird ein Ziegelstein zwischen die Türe gelegt? Und wenn ein Mitarbeiter nach Gebäude 431 zur Personalabteilung oder Betriebsrat muss, aber seinen Ausweis nicht dabei hat, soll der dann

in der Ärztlichen Abteilung klingeln und Frau Dr. Braun rennt zur Türe – vor-sichtshalber mit ihrem Notfallkoffer? Wir meinen, herrliche Aussichten!

Typisch Bayer ...

Ein Riesengag unserer Verantwortlichen zum Schluss. Es ist fraglich, ob der neu ausgegebene Werksausweis lange Bestand hat: Die neuen Bayer-Gesellschaften haben sich nach Aussage des Werksleiters offenbar noch nicht auf diesen Ausweis verständigt.

Der Elberfelder Betriebsrat hat bisher keine Vereinbarung dazu abgeschlossen. Von daher dürfte dieses System auch vorher nicht in Betrieb genommen werden. Unseren Antrag zur Beschlussfassung im Betriebsrat, der leider keine Mehrheit fand, ist im Internet auf unserer Homepage nachzulesen.



Buslinien sollen eingestellt werden

Die Werks- und Personalleitung haben dem Betriebsrat am 24.04.02 mitgeteilt, dass sie zum 1.07.02 sämtliche Buslinien einstellen. Die Verträge mit dem Bus – Unternehmen seien bereits gekündigt. Das bedeutet, dass die großen Busse vor und nach der Arbeitszeit zwischen dem Parkhaus Simonstraße und dem Forschungszentrum und der tagsüber innerbetrieblich verkehrende kleine Werksbus entfallen. Nutzen sollen die Mitarbeiter die Linie 611 der Wuppertaler Stadtwerke bzw. von der Abteilung bezahlte Taxen.

Die Belegschaftsliste hat deutlich gemacht, dass sie gegen die Abschaffung der Buslinien ist. Die beiden Werksteile liegen fast 6 km auseinander. Aus diesem Grunde haben Werks-

leitung und Betriebsrat in den siebziger Jahren diese Busverbindung vereinbart. Dadurch, dass im Sommer rund 100 Mitarbeiter aus der Zentralen Forschung aus Leverkusen zusätzlich im Forschungszentrum anfangen, verschärft sich die schlechte Parksituation ohne hin noch mehr.

Wir fordern die Beibehaltung der jetzigen Busverbindungen, die Einführung eines Firmentickets für den Öffentlichen Personennahverkehr sowie weitere Parkflächen.

Wir haben einen entsprechenden Antrag in die Betriebsratssitzung am 29.04.02 eingebracht. Wir wünschen uns ein gemeinsames Vorgehen des gesamten Betriebsrates.

Die Wahl und ihre Folgen

Die Betriebsratswahl 2002 ist gelaufen. Sie haben das Ergebnis sicherlich zur Kenntnis genommen und für sich gewertet.

Die Belegschaftsliste hat den Wechsel im Betriebsrat nicht geschafft. Im Gegenteil hat uns das Ergebnis einen Verlust von 2 Mandaten im Betriebsratsgremium beschert.

Natürlich sind wir enttäuscht. Mit diesem Ausgang hatten wir nicht gerechnet.

Jetzt, nach der Veröffentlichung des Wahlergebnisses, veranlassen uns ungläubige Nachfragen zu einer detaillierteren Betrachtung des Ergebnisses. Während sich in den Wahllokalen im Forschungszentrum die großen Fraktionen IG BCE und Belegschaftsliste kaum verändert haben, ergab insbesondere die Auszählung der Wahlurne aus Geb. 231, zu der über 400 Briefwähler hinzugefügt wurden einen „Erdrutsch“. Die Belegschaftsliste erreichte lediglich 27%, die IG BCE hingegen 59,2% der Stimmen.

(siehe Tabelle mit detaillierten Zahlen)

Ehrlich gesagt, wir sind ratlos, wie wir uns diesen Ausreißer (Geb.231) erklären sollen. Haben wir soviel an Zustimmung in einem bestimmten Bereich verloren, ohne es zu merken? Haben die Briefwähler so gravierend anders abgestimmt als der Durchschnitt der Belegschaft?

Für die Zukunft lernen ...

Für zukünftige Wahlen sollten wir darauf achten, dass die Anzahl der Briefwähler vom Wahlvorstand nicht durch selbstproduzierte Umstände in die Höhe getrieben wird. Die Möglichkeit einer persönlichen Stimmabgabe in einem Wahllokal muss Vorrang haben; dies ist auch gängige Rechtsmeinung. Durch den „massenhaften Versand“ von Briefwahlunterlagen wurde die persönliche Stimmabgabe im Wahllokal zumindest erschwert.

Die auch diesmal an den Wahltagen wieder aufgetauchten anonymen Schmutz-Flugblätter gegen die Belegschaftsliste waren organisiert. Auch dies hat leider schon fast Tradition – und bleibt dennoch ein unfairer und schlechter Stil. Aber wir glauben nicht,

dass dies das Wahlverhalten wesentlich beeinflusst hat.

Der neu gewählte Betriebsrat hat seine Arbeit aufgenommen.

Wir wünschen uns weiterhin, dass eine Zusammenarbeit aller Fraktionen im Betriebsrat möglich ist. Die wollen wir aber nicht an „Pöstchen“ in Gremien festmachen, sondern an inhaltlichen Positionen. Der Belegschaft ist nicht geholfen, wenn eine Mehrheitsfraktion allein Meinungen vorgeben will und Andersdenkende als Spalter oder kontraproduktiv beschimpft. In ihrem Flugblatt, in dem sie uns als solche bezeichnet, feiert sie zwar die große Mehrheit für den BR-Vorsitzenden – ein Widerspruch zur angeblichen Spaltung – unterschlägt aber der Belegschaft, dass es bei anderen Positionen Alternativvorschläge gab.

Bei den vor uns stehenden Veränderungen müssen alle gewählten Betriebsräte für die gesamte Belegschaft eintreten. Prinzipielle Ausgrenzungen einzelner Listen – seien sie noch so klein – wären falsch.

	Forschungszentrum			Week on der Wupper						Wahlergebnis		
	Geb. 409 und 406			Geb. 164		Geb. 231 + Briefwahl				Stimmen	Prozent	Vergleich 1998
	Stimmen	Prozent	Vergleich 1998	Stimmen	Prozent	Stimmen	Prozent	Vergleich 1998				
Lista 1 (UA)	73	7,48 %	18,27 %	22	3,89 %	8,20 %	35	5,52 %	10,70 %	133	5,88 %	12,50 %
Lista 2 (Belegschaftsliste)	391	39,04 %	41,86 %	235	39,36 %	48,20 %	185	27,00 %	44,69 %	882	35,46 %	45,10 %
Lista 3 (IG BCE)	392	40,16 %	39,87 %	291	48,74 %	43,60 %	405	59,22 %	44,69 %	1091	48,23 %	42,40 %
Lista 4 (Offene Liste)	130	13,32 %	-	49	8,21 %	-	57	8,27 %	-	236	10,46 %	-
Summe Stimmen	976			597			605			2262	100,00 %	

V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan
(namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder).

Betriebsräte der Belegschaftsliste:

- Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
 - Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Tel. 2816
 - Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36--7543
 - Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765
 - Beatrix Sassermann, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4284
 - Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
 - Gabi Stallony, PH-R CR (CWL), Geb. 460, Tel 5284
 - Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr.2/4., Geb 16/17, Tel.2567
- Ersatzmitglieder:**
- Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475
 - Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
 - Hildburg Konopka, PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204
 - Michael Groß, PH-PD CP/K, Geb. 405, Tel. 8465
 - Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683



Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Die Wahl und ihre Folgen

Die Belegschaftsliste hat vor der Wahl versprochen, alle in den Betriebsrat einziehenden Listen im Falle unserer Mehrheit an der Verantwortung und Arbeit zu beteiligen. Wir hätten erwartet, dass die BCE dies ebenso tun wird. Die Belegschaftsliste hat mehrfach Gespräche mit allen Fraktionen gesucht – wie sich in der Folge zeigte, leider ohne Erfolg.

In der konstituierenden Betriebsratssitzung am 8.04.02 haben wir gemäß den Ankündigungen in Vorgesprächen Beatrix Sassermann zur stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden vorgeschlagen, nachdem die IGBCE/UA - Fraktion keine Frau vorschlagen wollte. Die Begründung der anderen Fraktionen, warum keine Frau gewählt werden kann, ist einfach lächerlich: entweder hätten die Frauen im Betriebsrat kein Interesse an dieser Funktion oder sie seien nicht qualifiziert genug.

Mit Beatrix Sassermann hätte der Betriebsrat eine Frau mit langjähriger Erfahrung und Interesse gewählt, die dazu noch das Forschungszentrum in Aprath aus dem „ff“ kennt.

Aber es zeigte sich schnell, dass die „alten Freunde“ auch weiterhin zusammenstehen: Alle Betriebsräte der IGBCE, der Offenen Liste und der UA stimmten für Klaus Comel als stellver-

tretenden Betriebsratsvorsitzenden. Auch bei der Wahl der freigestellten Betriebsräte spielen Argumente wie die Betreuung des Forschungszentrums kaum eine Rolle: Lediglich der Kandidat der Belegschaftsliste, Michael Schmidt-Kießling, kommt ursprünglich aus Aprath.

Zuständigkeiten

Am 29. April wählte der Betriebsrat seine Fachausschüsse. IGBCE und Belegschaftsliste waren sich im Vorfeld einig, die Vertreter kleinerer Listen bei einzelnen Ausschüssen zu berücksichtigen. Es ist allerdings nach unserer Auffassung ein Unding, eine Einbeziehung kleiner Listen mit der Frage der grundsätzlichen Zustimmung zum Mehrheitswahlrecht der Belegschaftsliste zu verbinden.

Ausgrenzung fortgeführt

Die IGBCE-/UA-Fraktion reklamierte nahezu alle Ausschussprecher für sich. Lediglich den Vorsitz des Schichtausschusses überließ sie der Belegschaftsliste in Person von Gerd-Peter Zielezinski. Auch bei der Gesamtbetriebsratsarbeit soll die Belegschaftsliste ausgeschlossen werden, wie uns in

Vorgesprächen signalisiert wurde.

Damit macht die IGBCE/UA-Fraktion da weiter, wo sie im letzten Betriebsrat aufgehört hat: Nahezu alle Positionen an sich ziehen und möglichst keine Arbeitsaufteilung entsprechend der Qualifikationen und Erfahrung der Betriebsräte gemäß dem Wahlergebnis zulassen...



Die Ausschüsse des neu gewählten Betriebsrates

Stand: 29. April 2002

BETRIEBS-AUSSCHUSS	AUSSCHUSS FÜR NEUE TECHNOLOGIEN	ENTGELT- UND ARBEITSZEIT-AUSSCHUSS	SICHERHEITS-AUSSCHUSS	JUGEND- UND BILDUNGS-AUSSCHUSS	ARBEITS-RECHT-AUSSCHUSS
Beumann	Bernauer	Schulte	Schaab	Langhammer	Bergmann
Bergmann	Annuß	Asmussen	Annuß	Bergmann	Baumeister
Bernauer	Baumeister	Bernauer	Baumeister	Groß-Tholl	Dorschelln
Comel	Bergmann	Breidenbach	Bergmann	Kiesler	
Langhammer	Grafweg	Groß-Tholl	Dorschelln	Reitz	
Reitz	Sassermann	Schmidt-Kießling	Ernst	Schaab	
Sassermann	Schaab	Stallony	Hufschmidt	Stallony	
			Pauschel		
			Schulte		

SOZIAL-AUSSCHUSS	AUSSCHUSS FÜR BAYER IDEEN-POOL	CHANCEN-GLEICHHEITS-AUSSCHUSS	SCHICHT-AUSSCHUSS	BETRIEBLICHE VERTRAUENS-LEUTE	KOMMUNIKATIONS-AUSSCHUSS
Pauschel	Pauschel	Schaab	Zielezinski	Langhammer	Bernauer
Ernst	Zielezinski	Asmussen	Grafweg	Hufschmidt	Asmussen
Reitz	Kiesler	Breidenbach	Hufschmidt	Kiesler	Sassermann
		Ernst	Langhammer		
		Dorschelln	Schulte		
		Schulte			
		Stallony			

Unterstrichen = Ausschussvorsitzende (-r)

FETT = Belegschaftslistenmitglieder

Bayer schluckt Aventis CropScience – und die Mitarbeiter ?

Die Eingliederung von Aventis CropScience (ACS) in die Bayer AG und die Bildung des Teilkonzerns Bayer CropScience läuft auf vollen Touren. 4000 Arbeitsplätze wird dieser Deal wohl kosten. Die EU-Kommission hat der Transaktion vor 2 Wochen ihr o.k. gegeben. Bayer hatte das Fusions- und Spaltprodukt der ehemaligen Hoechst AG und Rhone Poulenc im Dezember 2001 für 7,25 Mrd. Euro gekauft, um im Pflanzenschutzgeschäft auf Platz 2 aufzurücken. Auflage der EU-Kommission zur Vermeidung einer marktbeherrschenden Stellung ist das Abstoßen von Insektizid-Aktivitäten.

Was diese trockene Nachricht für die MitarbeiterInnen bedeutet, ist nur teilweise abzusehen. Die Möglichkeit der Einstellung des ACS-Renners Fi-

Aventis Rhône-Poulenc Biochimie Elbeuf
Adresse
 du Comité d'Entreprise
 et de l'Intersyndicale CFDT – CFTC – CGC – CGT – SUD
à la Commission Européenne
 Vous étudiez actuellement le dossier de cession d'Aventis CropScience à Bayer.
 Vous avez constaté que ce regroupement pourrait conduire à des situations de positions dominantes sur certains marchés.
 Vous avez demandé à Bayer de vous faire des propositions afin de maintenir des situations de concurrence.

pronil, aber auch ganzer Segmente, beunruhigt die französischen Kollegen und ihre Gewerkschaften sehr. Sie riefen zu Protesten auf. Außerdem schrieben die an den verschiedenen Standorten vertretenen Gewerkschaften CFDT, CFTC, CGC, CGT und SUD einen gemeinsamen Brief an die EU-Kommission, mit der Aufforderung, die Übernahme nicht zu genehmigen, so lange die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen nicht gewährleistet ist. Aventis hatte ihnen zugesagt, dass

ACS beim Verkauf an Bayer als Einheit erhalten bleibe. Sie sehen ca. 1000 Arbeitsplätze am Hauptsitz in Lyon und in Elbeuf (bei Rouen) gefährdet und fordern den Erhalt aller Arbeitsplätze.

Wulf: Standortsicherung ist keine Arbeitsplatzgarantie

Bei einem Gespräch in einem, dem deutschen Gesamtbetriebsrat vergleichbaren Gremium am 11.12.01 in Lyon, in dem die Spitzenmanager Meheut (Aventis) und Wulf (Bayer) die Arbeitnehmervertreter über die Auswirkungen für die Beschäftigten unterrichten sollten, wurde wenig Konkretes herausgelassen. Die Vertreterin der CFDT forderte eine Vereinbarung, wie

bei Bayer in Deutschland, die betriebsbedingte Kündigungen ausschliesse. Herr Dr. Wulf korrigierte den Eindruck, dass die Standortvereinbarungen der Bayer AG Arbeitsplatzsicherheit

garantiere. Es handele sich um ein Missverständnis, führte er aus. Die Vereinbarung würde dem Unternehmen vielfältige Möglichkeiten lassen, Arbeitsplätze abzubauen oder erforderliche Maßnahmen zu treffen. Wulf hat Recht. Hier noch einmal das Zitat aus der Standortvereinbarung (siehe Kasten).

Auch Bayer betroffen

Im Prinzip sind nicht nur die französischen Kolleginnen und Kolle-

gen betroffen, auch Bayer-Produkte werden eingestellt oder auslizenzieren. Vertreter der Belegschaftsliste hatten sich im November letzten Jahres mit Arbeitnehmervertretern von verschiedenen – auch französischen – Aventis-Standorten getroffen und Informationen ausgetauscht. Die Beteiligten einigten sich auf die Forderung, dass die im Interesse der Unternehmen vollzogene Fusion nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen dürfe, weder diesseits noch jenseits der Grenze. Dies wurde auch kürzlich in einer gemeinsamen Erklärung des Chemiekreises und der Gewerkschaft SUD erneut bekräftigt.

Zitat Standortsicherungsvereinbarung vom 12.12.2000, Anlage 1 (Auszug)

Sollte das Unternehmen aus betriebsbedingten Gründen einen Personalabbau für erforderlich halten, wird dieser durch Nutzung der tarifvertraglich vorgesehenen Regelungen zur Kapazitätsanpassung, der natürlichen Fluktuation, durch Altersteilzeit und durch Aufhebungsverträge zu den jeweils üblichen Konditionen realisiert. Sollten außergewöhnliche, vom Unternehmen nicht beeinflussbare Ereignisse eintreten, die zu unvorhergesehenen Personalüberhängen führen und einen weiteren Personalabbau erfordern, werden Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat/Betriebsräte einen Interessenausgleich versuchen, um der veränderten Situation Rechnung zu tragen.

Leistungsbeurteilung und VEKT

In den diesjährigen Führungsgesprächen wurde allen MitarbeiterInnen ihre Beurteilung für das vergangene Jahr ausgehändigt. Mit der Absenkung des Brutto-Cash-Flow-Wertes (Absenkung des VEKT- Volumens von 10 auf 7 Prozent) kann selbst bei besserer Beurteilung die VEKT- Summe sinken. Auffällig ist, dass die durchschnittlichen Beurteilungen in nahezu allen Entgeltgruppen sich im Vergleich zum Jahr 2000 erhöht hat.

Einspruch möglich

Dennoch sind nicht alle KollegInnen zufrieden. Wie auch im vergangenen Jahr gibt es die Möglichkeit, gegen die Beurteilung Einspruch zu erheben. Allerdings gilt weiterhin, dass eine Unzufriedenheit mit der Benotung keine

Begründung ist. Die zugrundeliegende Gesamtbetriebsvereinbarung verlangt für einen wirksamen Einspruch einen formalen Fehler. Dieser kann zum Beispiel gegeben sein, wenn kein Beurteilungsgespräch geführt wurde, der falsche oder nicht alle Vorgesetzte aus dem Beurteilungszeitraum an der Beurteilung mitwirkten oder andere Bewertungskriterien als angekündigt beurteilt wurden.

Wenn Sie unzufrieden sind und über eine Beschwerde nachdenken, wenden Sie sich zur Beratung an einen Betriebsrat Ihres Vertrauens.

Wir haben zur Berechnung der VEKT-Zahlungen eine Excel-Maske erstellt,



die bei unseren Betriebsräten oder auch im Internet unter www.belegschaftsliste.de zu erhalten ist.

Bei den Leitenden hat sich die Bindung von Entgeltbestandteilen an den Unternehmenserfolg noch drastischer ausgewirkt: Die leitenden Angestellten bekommen für das Jahr 2001 keine VEK-Zahlung (Variable Einkomponente). Für die Leitenden Mitarbeiter (LM 1.1-1.3) hat Bayer bei guter Beurteilung Jahresprämien von 19 Euro bis 26 Euro angeboten....(!)

Alles Neu: aber Information gleich null

Die etwa 600 Beschäftigten, die am 12. April zur Betriebsversammlung kamen, um neueste Informationen zu hören, wurden mit einer bunten Computer-Folien-Show unterhalten. Inzwischen ist die Show bei Betriebsversammlungen eindeutig das Wichtigste, nicht ein Rechenschaftsbericht des Betriebsrates oder die Wirtschaftsinformationen des Unternehmens.



So ist es auch kein Wunder, wenn der alte und neue Betriebsratsvorsitzende kein Wort für die Beschäftigten über die Verhandlungen mit der Unternehmensleitung zur Umorganisation übrig hatte. Dafür aber warnte er jeden eindringlich, seine Meinungen zum Lipobay-Desaster vor laufender WDR-Kamera zu vertreten. Diesen Maulkorb hätte ein Unternehmensvertreter auch nicht besser verpassen können.

Schöne bunte Folien ohne Ende

Wer nun gehofft hatte, der neue Geschäftsbereichsleiter würde nun ausführlich informieren, sah nur jede Menge Folien. Teilweise mit Fragezeichen, wo die Bayer/Pharmazahlen stehen sollten. Es waren die seit Jahren gezeigten Folien, auf denen die schlechte Umsatzrendite im Vergleich zu den grossen Pharmakonzernen dargestellt werden sollte. Traut man sich nicht die Zahlen zu zeigen, oder ist das nur die Einstimmung auf die Ergebnisse von Rebound, dem Supersparpaket

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen. Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort : Hochwald/Belegschaftsliste

von Pharma, was Mitte Mai auch uns vorgestellt werden soll. So wurde die Versammlung aber doch etwas munterer, als Herr Plischke die um 43 % schlechtere Umsatzentwicklung von Avelox auf den milden Winter zurückführte, wobei er hinzufügte, dass diesem Ergebnis eine Bayerplanzahl zugrunde liegt. Hier sollte sich das Management doch mal die Frage stellen, ob ihre „Planwirtschaft“ realistisch ist. Oder werden wir jetzt auf die harten Sparmaßnahmen eingestimmt, die zum Erreichen der Ziele für 2002 von der Pharmaleitung festgelegt wurden? Denn die vorgestellten Ziele, mehr Wachstum und Gewinn, sind nach dem Lipobay-Desaster nur schnell mit weiterem Arbeitsplatzabbau erreichbar. Das Ziel gute Medikamente herzustellen, war nicht zu hören. Sofort und nicht erst ab 2003 werden nur noch Wirtschaftszahlen von Pharma



erläutert, die Zahlen von Bayer wurden nicht mehr gezeigt. Wer sich im Intranet und in Bayer-Veröffentlichungen informiert, weiß



auf jeden Fall mehr, als die Teilnehmer einer Betriebsversammlung.

Bayer Health Care nur noch Mittelstand

Etwas Neues gab es doch noch: Bayer Health Care vergleicht sich nicht mehr mit den Pharmariesen, sondern mit mittelständischen Pharmafirmen. Schering wurde als gutes Beispiel lobend erwähnt. Dabei wurde ganz deutlich gemacht, dass die Forschungskosten zurückgefahren werden müssten. **Chemiepark Elberfeld wie Sauerbier angeboten**

Werksleiter von der Linden hatte auch nicht viel Neues zu vermelden, mit Unfallentwicklung, noch viel zu hoch, und dem Hinweis auf das Responsible Care-Thema Gesundheitsschutz. Wie

eine Werbemaßnahme für das Chemieparkkonzept, wurde Folie über Folie gebracht. Nur die richtigen Ansprechpartner saßen nicht vor ihm. Da war der Ausgabetermin für den neuen Werksausweis im Forschungszentrum schon der Höhepunkt.

Als der Bezirksleiter der Gewerkschaft seinen Bericht zur Tarifrunde begann, setzte eine Massenflucht der Versammlungsteilnehmer ein. War es die ersehnte Zigarette oder Desinteresse, auf jeden Fall ersparten sie sich einige unlesbare Folien. Interessant war nur noch der Hinweis, wenn sich die Unternehmer in dieser Tarifrunde nicht bewegen würden, müsste man auch so wie die Metaller. Gelacht hat keiner, der Witz war auch nicht gut vorgetragen. Mit Wirtschaftszahlen die Tarifforderung zu begründen, ist sicher richtig, doch dann müssen die Folien nicht nur in der ARD/ZDF-Reihe zu lesen sein.

Nach noch nicht mal zwei Stunden war Schluss und die Frage bohrte im Hinterkopf, warum bist du da wieder hingegangen?

PS: Zwei Betriebsräte der Belegschaftsliste trauten sich auch Fragen an Herrn Plischke zu stellen. Auf die Antworten warten sie noch heute.

Zur nächsten Versammlung gibt es Leihschlafsäcke. Wird sicher ein gutes Geschäft.

Gedenkveranstaltung am 8. Mai auf dem Norrenberger Friedhof

Am 8. Mai 1945 endeten in Deutschland Krieg und nationalsozialistische Gewaltherrschaft. Bleibende Mahnmale an diese Zeit des Schreckens sind die Gräber der Heckinghauser Bombenopfer und die junger polnischer und russischer Kriegsgefangener auf dem Friedhof Norrenberg.

Während des Zwangsarbeiterbesuchsprogramms letztes Jahr, konnte eine ehemalige Zwangsarbeiterin auf diesem Friedhof das Grab eines ihrer seit Kriegsende vermissten Verwandten finden. Der Schmerz so unvermittelt vor dem Grab zu stehen aber auch die Gewissheit, dass der Tote in einem Gräberfeld liegt, an dem jedes Jahr dem Ende von Faschismus und Krieg gedacht wird, bewegte die Teilnehmenden noch über die Gedenkveranstaltung hinaus.

Die Gedenkveranstaltung findet statt am:

Mittwoch, 8. Mai 2002, um 17 Uhr, auf dem Friedhof Norrenbergstraße, Wuppertal-Heckinghausen

Tarifergebnis in der chemischen Industrie

Nach den Forderungen der bezirklichen Tarifkommission wurde seit dem 9. April zentral verhandelt. Die Forderung war wieder einmal so schön verschachtelt – Tarifierhöhung 5,5 %, Verbesserung Entgelttarifvertrag, Weihnachtsgeld – dass jeder den Abschluss zu seinen Gunsten auslegen kann. Am 17. April wurde zentral weiterverhandelt – schnell, kurz und vor allem geräuschlos. Am 18. April wurde dem erstaunten Publikum bereits das Ergebnis präsentiert.

Für März gibt es für alle 85 Euro Einmalzahlung und für die weiteren 12 Monate eine Erhöhung der Entgelte von 3,3%. Die Ausbildungsvergütungen werden um 23 Euro verbessert. Ein Ergebnis über der Inflationsrate erstaunt nach den Abschlüssen der letzten Jahre schon. Oder musste nur ganz schnell der Vorreiter gemacht werden, damit die IG Metallkollegen nicht übermütig werden? Einfluss auf deren Tarifrunde wird das Chemie – Ergebnis schon haben. Und das lässt sich die Industrie schon mal was kosten.

Entgeltgarantie wird Tarifentgelt

Die Umwandlung der Entgeltgarantie in den Entgeltgruppen E 5 bis E 8 in Tarifentgelt ist sicher positiv zu bewerten. Für die Kollegen auf Schicht wird das Entgelt bei den Zulagen durch die veränderte Grundlage verbessert. Welche Kröten wir aber bei der weiteren Modernisierung des Entgelttarifvertrages schlucken müssen, ist noch nicht bekannt – hier wird noch weiter verhandelt. Die Arbeitgeber fordern eine zusätzliche Entgeltgruppe zwischen E 8 und E 9. Auch soll die Leistungszahlung mit aufgenommen werden.

Wie sich die neuen Eingruppierungsmerkmale auf die Zuordnung zu den Entgeltgruppen auswirken werden, muss abgewartet werden. Pessimisten befürchten einen um bis zu zwei Entgeltgruppen niedrigere Einstufung. Wenn von Gewerkschaftsseite Kreativität und Mut gefordert werden, kann man das Schlimmste befürchten.

Bleibt das Weihnachtsgeld bei 95 % ?

Die Forderung nach mehr Beteiligung am Unternehmenserfolg beim 13. Monatseinkommen wurde sicher mit diesem „kreativen Mut“ abgeschlossen. Anstatt das Weihnachtsgeld wieder auf

100 % zu erhöhen wurde eine Regelung vereinbart, welche die Betriebsräte ins Boot holt. Per Betriebsvereinbarung kann das Weihnachtsgeld um maximal 15 % abgesenkt oder um 30 % angehoben werden. Diese Regelung würde der Bayer – Unternehmensleitung sicher sehr entgegen kommen. Die bloße Tatsache einer VEKT-Vereinbarung (Beteiligung am Erfolg/Misserfolg des Unternehmens) schützt nicht vor einer möglichen Absenkung des "Weihnachtsgeldes" z.B. im Rahmen einer neuen Standortsicherungsvereinbarung.

Altersteilzeit – alles in Butter ???

Kurz vor der Wahl veröffentlichte die IG BCE, dass Altersteilzeit nach der monatelangen Blockade durch die Pharmaleitung nun auch in Elberfeld wieder möglich sei. So hat nach der Wahl eine Informationsveranstaltung mit KollegInnen, die 1945 und früher geboren wurden, stattgefunden. Dort wurde nur die Möglichkeit vorgestellt, Altersteilzeit bis zum frühest möglichen Rentenzeitpunkt wahrzunehmen. Der Tarifvertrag sieht allerdings die Möglichkeit bis zur Erreichung des Rentenalters vor (ungeminderte Rente). Bei der betrieblichen Umsetzung stellte sich heraus, dass der Arbeitgeber entgegen dem Tarifvertrag nur eine möglichst kurze Laufzeit gewähren wollte, d.h., bis zum frühest möglichen Rentenzeitpunkt. Immer noch geht die Personalleitung davon aus, dass bei Überschreitung des 5%igen Überforderungsschutzes Altersteilzeit nur nach Gusto des Arbeit-

gebers möglich ist. Nur wer bereit ist, die kürzest mögliche Laufzeit von Altersteilzeit und damit verbundene Rentenabschläge in Kauf zu nehmen, soll zunächst die Chance haben, einen Altersteilzeitvertrag abzuschließen zu können.

Wenn die KollegInnen ihren tariflichen Anspruch (Unterschreitung des 5%igen Überforderungsschutzes) durchsetzen und, um eine Rentenkürzung zu vermeiden, eine Laufzeit von bis zu 6 Jahren bis zur Erreichung ihres Rentenalters vereinbaren wollen, will Bayer ihnen nur Altersteilzeit nach dem unbeliebten Modell 1 (halbtags) anbieten.

Die Belegschaftsliste fordert die Pharmaleitung auf, Altersteilzeit uneingeschränkt, wie in anderen Werken der Bayer AG, zuzulassen.

