



# Personalabbau live

Laut Aussage der Personalabteilung sollen für fast die Hälfte aller vom Personalabbau betroffenen KollegInnen „Lösungen“ gefunden worden sein.

Zu den Lösungen zählen laut Frau Lohkamp-Heikhaus keine befristeten, sondern nur verbindliche Versetzungen. Wir können diese Zahlen nicht ganz nachvollziehen. Die meisten Versetzungen, die durch den Betriebsrat gehen, sind befristet oder sogenannte „Ausleihen“, stellen also noch keine endgültige Vermittlung dar.

### Wird hier getrickst?

Dazu kommt, dass Mitarbeiter, die sich auf unbefristeten Arbeitsplätzen versetzt wählten, zu ihrer Überraschung Formulare bezüglich ihrer befristeten Versetzung zur Kenntnis nehmen oder sogar unterzeichnen sollen. Auf Nachfrage teilt die Personalabteilung dann mit, dass dies „üblich“ sei und nur der Kostenentlastung der aufnehmenden Abteilung diene. Wie können Mitarbeiter unbefristet versetzt worden sein, wenn die Personalabteilung sie für Befristungen unterschreiben lassen? Müssen die ohnehin gebeutelten KollegInnen nun auch noch für Kostenschiebereien herhalten? Das kommt indirekt der Einführung einer (unzulässigen) Probezeit gleich und bedeutet eine längere Verunsicherung der betroffenen KollegInnen.

### Auf welcher Seite steht der Betriebsrat?

Der größte Hammer aber ist, dass der Betriebsrat rund 30 Versetzungen in den Pool zugestimmt hat, obwohl für etliche KollegInnen Einsatzabteilungen gefunden und sie sogar auf feste Arbeitsplätze vermittelt worden waren. Und ein großer Teil dieser Betroffenen hatte den Betriebsratsvorsitzenden persönlich

und schriftlich aufgefordert, nichts ohne vorherige Rücksprache und Erklärung zu beschließen.

### Wir bleiben bei den mehrfach vorgetragenen Forderungen der Betroffenen:

- Keine Versetzung in den Pool, so lange noch Verhandlungen zum Interessenausgleich und zu Arbeitszeitverkürzungen stattfinden. Schon gar nicht, wenn ein Einsatz in der alten oder einer neuen Abteilung gegeben oder absehbar ist.
- Keine Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung in den Pool gegen den Willen der Betroffenen. Die Zustimmung des Betriebsrates stellt sonst quasi die nachträgliche Zustimmung zu den Listen dar, die der Betriebsrat nach eigenen Aussagen verweigert hat. Außerdem fällt er mit seiner Zustimmung den KollegInnen, die dies juristisch

überprüfen lassen möchten, in den Rücken.

- Verbleib der KollegInnen in den Abteilungen, bis ein anderer Arbeitsplatz gefunden wurde. Das würde auch den enormen Stress, der in den meisten Abteilungen entstanden ist, lindern.
- Konsequente Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzungsbemühungen in den Bereichen, in denen noch AZV von Beschäftigten angeboten wird.
- Faire und konsequente Nachrückerregelung für frei werdende Arbeitsplätze.
- Transparenz und Fairness bei den Arbeitsplatzangeboten und Bewerbungsverfahren.
- Keine Arbeitsverdichtung bei denjenigen, die nicht auf der Liste stehen, sondern Wiedereingliederung der Ausgegrenzten bei erhöhtem Arbeitsanfall.

Personalabbau in Zahlen			Stand: Mitte Mai 2005	
(in Mitarbeiterjahren)	Dez. 2004	Jan. 2005	Mai 2005	davon durch AZV der MA
Operations	88	62,5	34	3,5
Forschung	214	164	154	8,8
Entwicklung	137* (77)	38,8	33	3,2
<b>Summen</b>	<b>439* (379)</b>	<b>265,5</b>	<b>221</b>	<b>15,5</b>

\*Durch andere Maßnahmen wurde die Zahl der abzubauenen Arbeitsplätze direkt um 60 reduziert.

Abbauzahl im Dezember 2004	ca. 380
Alterslösungen:	- 81
Versetzungen auf unbefristete Arbeitsplätze:	- 44
Aufhebungsverträge	- 14
andere Austritte oder „Lösungen“:	- 20
<b>Abbauzahl Mitte Mai 2005</b>	<b>221</b>

Befristet vermittelte sind NICHT als „Lösung“ mitgezählt. Wie viele Mitarbeiter derzeit befristet „versorgt“ sind, ist für uns derzeit nicht überschaubar. MitarbeiterInnen in Elternzeit sind bis auf wenige Ausnahmen nicht mehr im Personalbestand. Mit Beendigung der Elternzeit erleben die KollegInnen eine Versetzung in den Pool – falls sie dem Drängen nach Aufhebungsvertrag widerstanden haben. Nur in Einzelfällen gelingt derzeit eine Weiterbeschäftigung im bisherigen Bereich.

## PLT-Handwerker in Vollkontischicht sollen in allen Betrieben eingesetzt werden

Um Kosten für den Diskonti-Entstördienst einzusparen, sollen die ehemaligen PLT-Handwerker, welche im Betrieb 1/3 und 5 als Chemiarbeiter in Vollkontischicht arbeiten, vorrangig bei Störungen in allen anderen Betrieben außerhalb der Tagschicht eingesetzt werden. Da einige von ihnen schon länger nicht mehr in ihrem erlernten Beruf gearbeitet haben, sollen die Kollegen geschult werden, insbesondere für Arbeiten in Ex-Betrieben. In einer Positivliste sollen die Arbeiten beschrieben werden, die von den Kollegen ausgeführt werden sollen. Dies stellte der neue Leiter von WP Stab, Herr Dr. Große-Bley, dem Betriebsrat am 12. Mai vor. Ab 1. Juli soll in einer Probephase von etwa einem halben Jahr geprüft werden, ob dieses Verfahren realisiert werden kann. Wird dieses Verfahren umgesetzt, ist die Produktionsleitung ihrem Ansinnen, ein Werk = ein Betrieb, ein ganzes Stück näher gekommen.

Wir halten eine zusätzliche Bezahlung für diesen Einsatz wie bei den nebenberuflichen Feuerwehrleuten für angemessen, da dieser Einsatz eindeutig zu einer Mehrbelastung der betroffenen Kollegen führen wird. Eventuell können so ca. 80 % der Diskonti-Entstördienst-Einsätze wegfallen. Dies wird den Kollegen aus der Werkstatt mehr Schlaf bringen, dafür ist der Zusatzverdienst weg.

### Diskonti-Entstördienst einsparen

Noch wichtiger halten wir eine ausreichende Schulung für die Arbeit in den anderen Betrieben - nicht dass aus der Kosteneinsparung ein Sicherheitsrisiko entsteht, das den Standort gefährdet. Der Betriebsrat soll noch im Juni über diese neue Variante des Sparens entscheiden. Dem Einen wird genommen, dem Anderen wird mehr Arbeit gegeben. Die Spirale der Arbeitsverdichtung dreht sich immer schneller.

## BKK:

### Senkung = Erhöhung

Die Bayer BKK senkt ihren Beitragssatz um 0,3 % auf 14,1 % für Arbeitnehmer zum 1. Juni 2005, für Rentner und Empfänger von Versorgungsbezügen erst zum 1. September. Zum 1. Juli wird bei allen gesetzlichen Krankenkassen der Beitrag um 0,9% per Gesetz abgesenkt.

Die Beiträge zur Krankenversicherung werden gleichermaßen vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber entrichtet.

### Versicherte ausgetrickst

Gleichzeitig führt der Gesetzgeber zum 1. Juli einen Sonderbeitrag von 0,9 % ein, dieser wird allerdings allein vom Versicherten getragen. Damit steigt die Belastung für die Arbeitnehmer, während die Arbeitgeber entlastet werden. Für Versicherte bei der BKK-Bayer steigen die Aufwendungen ab 1. Juli tatsächlich um 0,3%.

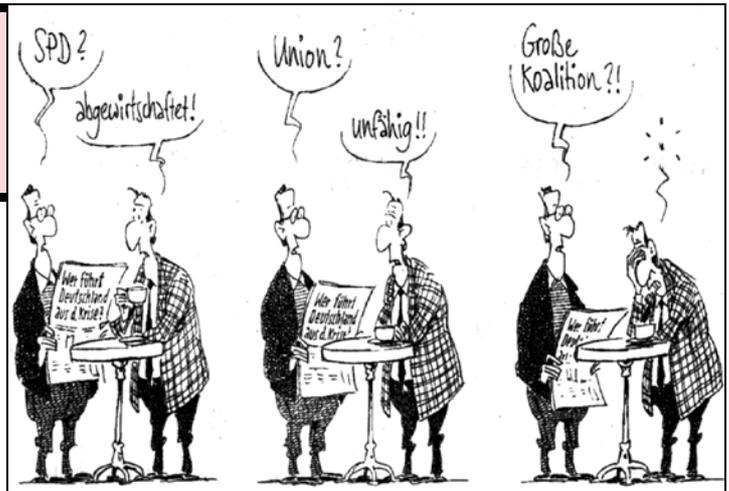
## BAYER: Ex und hopp - Hiobsbotschaften nehmen einfach kein Ende

Während bei **BTS** die Wochenarbeitszeit ohne Entgeltausgleich auf 40 Stunden hoch gesetzt wird, wird sie bei **Lanxess** auf 35 Stunden gesenkt, ebenfalls ohne Ausgleich. Stellen werden überall gestrichen, aber angeblich durch die finanziellen Opfer der Beschäftigten alles etwas weniger als ursprünglich verkündet. Viele Beschäftigte kritisieren, dass diese Methode langfristig genauso sinnlos wie im Moment undurchschaubar ist.

Es wird deutlich erkennbar, dass weder die Gewerkschaft IGBCE noch der Gesamtbetriebsrat oder

Aufsichtsräte in der Lage sind, dieser Zerschlagungsorgie der Bayer AG irgend etwas entgegen zu setzen und Arbeitsplätze ernsthaft zu sichern.

Letzter Knaller war Ende Mai die Insolvenz der **Agfa Photo** in Leverkusen und Süddeutschland mit rund 1800 betroffenen MitarbeiterInnen. Es ist nicht der einzige Skandal bei



dieser Story, dass dort einfach mal so 370 Millionen Euro verschwunden sind. Auch hier haben Gewerkschaft und Betriebsrat kläglich versagt.

**Betriebsräte der Belegschaftsliste:** V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

**Klaus Annuß**, PH-OP-QA Global HSE, Geb. 52, Tel. 7307;  
**Gonda Dörschelln**, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816  
**Siebert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543  
**Björn Reitz**, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765  
**Beatrix Sassermann**, PH-R-EU-PRR, Geb. 402, Tel. 4284  
**Michael Schmidt-Kießling**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546

**Gabi Stallony**, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519  
**Gerd-Peter Zielezinski**, PH-OP-ELB Betr. 4/6, Geb. 9, Tel. 2567

*Erste Ersatzmitglieder:*

**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345  
**Hilburg Konopka** PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 4562

Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)

# Gähnende Leere auf Betriebsversammlung

Allem Anschein nach war die Anwesenheit der Belegschaft auf der Betriebsversammlung nicht besonders erwünscht. Mit kurzfristigster Ankündigung, in einer Zeit der Feiertage und dazu noch mitten am Vormittag, was braucht man mehr, um den Kreis der Teilnehmenden möglichst klein zu halten?

Die Begründung, dafür aber ein Vorstandsmitglied gewonnen zu haben, relativiert sich, nachdem man den Vortrag von Herrn Baumann gehört hat: Alte Kamellen, Ziele, die man zum x-ten Mal gehört hat, und kein Wort zu den Problemen der vom Personalabbau Betroffenen.

## Trauerspiel

Hatte der Betriebsrat ihm nichts vorgegeben, dass er sich so durchzumogeln wagte? Erst nach Fragen kam der Arbeitsdirektor auf einige Punkte zu sprechen. Die 1000 Arbeitsplätze, die Bayer laut Pressemitteilung weniger abbaut, kommen niemandem aus Elberfeld zu Gute. Es wurde auf den boomenden Teilkonzern BMS verwiesen.

In diesem Trauerspiel waren die konkreten Angaben von Frau Lohkamp-Heikhaus bezüglich der durch die Welt geisternden Zahlen der „erledigten Fälle“ schon fast ein Lichtblick. 200 Kolleginnen und Kollegen seien entweder vermittelt,

wurden einer „Alterslösung“ zugeführt oder haben das Unternehmen verlassen. Befristet Vermittelte würden dabei nicht als „Lösungen“ gezählt. Nach der Aufforderung aus der Versammlung, die Kolleginnen und Kollegen auf der „Freistellungsliste“ in ihren Abteilungen zu belassen, teilte Frau Lohkamp-Heikhaus mit, dass sie diesbezüglich in Verhandlungen mit Abteilungsleitern stehe.

Man kann doch erwarten, dass sie sich vor der Versammlung kundig machen und zu den aktuellsten Themen Stellung nehmen können! Wir befinden uns in der größten Umwälzung seit dem Bestehen von Bayer, und die Arbeitnehmervertreter machen "business as usual".

## Lichtblicke

Im wohlthuenden Gegensatz dazu standen die Wortmeldungen von



KollegInnen aus der Versammlung, die Kritik und Fragen zum Personalabbau hatten und bei der Darstellung der BHC-Ziele den Menschen und die Arbeitsplatzsicherheit als Zielvorgabe vermissen. Sie brachten außerdem ihre Solidarität mit den betroffenen Kolleginnen und

Kollegen zum Ausdruck.

Man konnte wie schon zu anderen Gelegenheiten feststellen, dass die Betriebsversammlung nicht mehr als Forum für die Belegschaft gedacht ist, sondern eher dem Management als Kommunikationsmittel dient. Die große Mehrheit der Belegschaft hat mit den Füßen abgestimmt und war gar nicht erst erschienen. Im Nachhinein muss man sagen: Die Belegschaft hatte Recht.

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

Im Betriebsratsbericht steht zu lesen, dass noch Verhandlungen über einen Interessensausgleich stattfinden. Über den Stand der Verhandlungen, die seitens der Personalabteilung sehr unwillig geführt werden, und über einen möglichen Abschluss wurde nichts mitgeteilt.

Nachdem BHC-Arbeitsdirektor Baumann so lange geredet hatte, dass der ihm folgende Gewerkschaftssekretär vor leeren Rängen sprechen musste, wurden diejenigen enttäuscht, die bis dahin ausgeharrt hatten. Keine Infos zu den heißen Themen Arbeitszeitverlängerung auf 40 Stunden bei der Bayer-Servicegesellschaft BTS und dem Kahlschlag beim Spin-off Lanxess.

**Mit welchen Vorstellungen kommen diese Redner eigentlich zu solch einer Versammlung?**

## So spielt das Leben...

>> Wer während der Arbeit einschläft, vom Bürostuhl fällt und sich dabei verletzt, hat dann einen Arbeitsunfall erlitten, wenn er infolge betrieblicher Überarbeitung vom Schlaf übermannt wird.<<  
 (Sozialgericht Dortmund, S 36 U 294 / 97)

# Münze, Wenning und die Heuschrecken

Kurz vor der Landtagswahl hat SPD-Vorsitzender Müntefering bestimmte Manager und Investoren mit Heuschrecken verglichen und mit dieser Kapitalismuskritik eine erregte Debatte im ganzen Land ausgelöst. Zeitgleich äußerte sich Herr Wenning in einem FAZ-Interview mit der Überschrift „Rot-Grün vernichtet tausende Arbeitsplätze“ über linke Klassenkämpfer, grüne Blockierer und seinen Glauben an die Potenzpille Levitra.

Diesen seinen Glauben wollen wir Herrn Wenning nicht nehmen. Erinnern möchten wir ihn allerdings daran, dass er, wie andere Top-Manager auch, in jedem Jahr seiner Amtszeit Arbeitsplätze in besagter Größenordnung vernichtet hat. Rot-Grün mag ihn und seine Kumpel dabei unterstützt haben. Aber nicht durch eine industriefeindliche Politik. Im Gegenteil: Durch eine Wirtschafts- und Steuerpolitik, die ein solches Verhalten noch begünstigt und belohnt hat.

**Und die Reichen werden reicher...**

Arbeitgeber und Vermögensbesitzer

am Nettogesamtvermögen der privaten Haushalte ist auf 47 Prozent gestiegen: 47 Prozent von 5 Billionen oder 5.000 Milliarden Euro, das sind schlapp 2,35 Billionen! Der Anteil der gesamten unteren Hälfte der Haushalte zusammen liegt derweil bei vier Prozent.

Aber Herr Wenning kann selbst mit der moderaten Kapitalismuskritik der SPD nichts anfangen. Für ihn sind das überkommene Klassenkampfparolen.

Dass dies offensichtlich den Nerv der Bevölkerung trifft - laut Umfragen geben zwei Drittel Müntefering recht - kratzt Herrn Wenning in seiner Selbstherrlichkeit wenig. Dass Manager wie er mit dieser Kritik gemeint sein könnten, kann er gar nicht verstehen.

Für ihn ist die sozialste Form der Unternehmensführung ein Unternehmen erfolgreich zu leiten (also fette Gewinne zu machen, die Redakti-



gebracht werden. Alles zum Nutzen der Aktionäre und zu unserem Schaden. Interessen von Beschäftigten zu beachten ist ja laut Wenning überkommenes Klassenkampfdenken.

**Bayer folgt nun dem schlechten Beispiel Hoechst.**

Dieses Chemieunternehmen ist ganz verschwunden. Es wurde aufgespalten, dann an die Börse gebracht. Aus der Chemiesparte wurde Celanese, aus der Pharma Sparte Aventis (mittlerweile von Sanofi aufgekauft).

Aventis Crop Science gehört ja längst zu Bayer.

Dass Unternehmen Vereinigungen von Menschen sind, die sich zusammenschließen, um gemeinsam etwas Sinnvolles herzustellen und um mit den Einkünften, die sie dadurch erzielen, sich und ihre Familien zu ernähren - diese Sicht ist bei modernen Managern und neoliberalen Wirtschaftswissenschaftlern längst verlorengegangen.

Eine SPD, die zu Wahlkampfzeiten ein rhetorisches Spektakel der Kapitalismuskritik auf der politischen Bühne inszeniert und gleichzeitig in den Alltagsentscheidungen die Interessen der großen Unternehmen und der Reichen bedient, ist dabei wenig hilfreich.

Wenn wir für uns, unsere Kinder und Enkel die Chance auf ein Leben in sozialer Sicherheit erhalten wollen, dann müssen wir uns für die



konnten ihre Einkommen im vergangenen Jahr um elf Prozent erhöhen. Das ist preisbereinigt die mit Abstand stärkste Steigerung seit über 20 Jahren. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gab's dagegen Nullkommanull Prozent und der Arbeitsplatzabbau ging munter weiter.

Im Jahr 1990 waren die Vorstandsvergütungen bei der Deutschen Bank 32mal so hoch wie die Arbeitnehmervergütungen. Das ist ja nicht wenig. Aber 2003 waren sie 240mal so hoch!

Der Anteil des reichsten Zehntels

serung in der Größenordnung von 20 %.

**Sollen nun der Personalabbau und die ständigen Verschlechterungen bei Entgelt und Arbeitszeit für die Beschäftigten gestoppt werden?**

Mitnichten! Die notwendigen Umstrukturierungen,

Originalton Wenning, sollen weitergehen.

Es soll also weiter aufgekauft, auf- und abgespalten und an die Börse

on). Der Bayer-Konzern erzielte im 1. Quartal bei Umsatz und Gewinn deutliche Zuwächse. Die Prognosen für 2005 sind rosig. Beim EBIT rechnet das Unternehmen mit einer Verbes-

**"Herr Wenning konnte am Kapitalismus nichts Schlechtes finden..." ... als er einen Blick auf seinen Kontostand warf (die Redaktion).**

**„In euren Häusern ruht das geraubte Gut der Armen.“ (Jesaja 3,14)**

Entwicklung einer starken sozialen Bewe-

gung engagieren, die für eine gerechte Verteilung von Reichtum und Lebenschancen streitet.



Michael Schmidt-Kießling,  
freigestelltes Betriebsrats-  
mitglied

## Der Kommentar

Kann es et-  
w a s  
Schöneres  
geben, als  
viel Reso-  
nanz auf eine  
Veröffentlichung?

Klare Ant-  
wort: Ja!

Das letzte Belegschaftslisten-Info vom 20. April 2005 war auch der Auslöser für einen erneuten Rundbrief\* der Personalchefin Lohkamp-Heikhaus an einen Teil der betrieblichen Vertrauensleute. Es freut uns zu erfahren, dass unsere Informationen in allen Etagen des Unternehmens aufmerksam gelesen werden. Dies ist auch sinnvoll, denn wie sich herausstellte, sind so manche „Oberen“ nicht immer umfassend informiert.

Wir hatten auf seltsame Stellenvermittlungen hingewiesen: offene Stellen in der Biotechnologie wurden nur „ausgewählten“ Personen aus der CE weitergegeben. Frau Lohkamp-Heikhaus kommentierte dies am 28. April als „nicht richtig“. Sie musste allerdings nach erneutem Hinweis zugeben, dass tatsächlich nur „ausgewählte Personen“ informiert und berücksichtigt wurden. Quasi aus ihrer „Fürsorgepflicht“ heraus wollte die Personalabteilung bei nicht-gewünschten Bewerbern eine Enttäuschung schon im Vorfeld verhindern.

Den nicht-informierten Stellensuchern mögen die Tränen kommen bei so viel Verständnis. Wäre dieses Mitgefühl bei der Auswahl für die Freistellungsliste nicht angebracht gewesen?

Die berechtigte For-  
derung der Kollegin-  
nen und Kollegen

**...den Kollegen mögen die  
Tränen kommen...**

nach Information über alle zu besetzenden Stellen ist nicht nur fair und verständlich, sie sollte für die Personalabteilung eine hohe Pflicht sein. Die für die Freistellungsliste benannten Beschäftigten sollen mit entscheiden können, ob sie sich für eine freie Position bewerben wollen. Die Personalabteilung sollte hier unterstützen – und keine Maßnahmen zur Verhinderung von Bewerbungen dulden oder den Eindruck erwecken, genau dies zu tun – auch nicht unter dem Deckmäntelchen einer Fürsorgepflicht.

Fairerweise sei hier aber auch gesagt, dass die meisten SachbearbeiterInnen der Personalabteilung den Beschäftigten Hilfe anbieten und an der schlechten Vermittlungssituation

keine Mitschuld tragen. So werden wir als Betriebsräte auch Ihr Versprechen, Frau Lohkamp-Heikhaus, grundsätzlich Stellenanforderungen flächendeckend auszuschreiben und Ausnahmen auf ein Mindestmaß zu beschränken, gut im Gedächtnis behalten!

Als besonders pfiffig erweisen wollte sich Frau Lohkamp-Heikhaus bei den Vertrauensleuten mit ihrem Vorwurf der „Doppelmoral“ an die Autoren des Belegschaftsinfos. Für gewöhnlich setzt der Gebrauch dieses Wortes voraus, dass auch das Wort „Moral“ für die BenutzerIn eine Bedeutung hat. Vermutet hätte ich allerdings, dass die Beachtung dieses Begriffes z.B. beim Personalabbau in Managementkreisen als höchst unprofessionell gilt.

UNS steht es fern, einzelne MitarbeiterInnen insbesondere der Personalabteilung zu „mobben“. Mobbing setzt bekanntlich voraus, zielgerichtet einer anderen Person Schaden zufügen zu wollen oder dies wissentlich in Kauf zu nehmen. Mobbing ist niemandem erlaubt, keinem Mitglied der Belegschaftsliste, keinem Betriebsrat und keinem Mitarbeiter der Personalabteilung. Dies bedeutet allerdings nicht, dass Kritik an Personen plötzlich unzulässig wird. Wer sich auffällig mehrfach in unangemessener Weise gegen Beschäftigte hervortut oder mobbt, soll auch zukünftig damit rechnen können, dass sein Verhalten öffentlich erörtert werden kann. Wenn eine Namensnennung in einer Veröffentlichung zu mehr Sachlichkeit führt, dann hat es sich gelohnt.

Frau Lohkamp-  
H e i k h a u s

schreibt den Vertrauensleuten, dass „*sich das Management seit vielen Wochen bemüht, durch offene und transparente Kommunikation und Weitergabe realistischer positiver Botschaften Vertrauen zurück zu gewinnen und erneut ein positives zukunftsorientiertes Betriebsklima aufzubauen*“. Die KollegInnen, die derzeit ihre Arbeitszeugnisse betrachten, kennen die Bedeutung des Ausdrucks: „*er hat sich bemüht...*“. Das Management scheint demnach erkannt zu haben, dass es derzeit wenig Vertrauen und kein gutes Betriebsklima gibt und vieles zu verbessern ist.

Ob es da hilfreich ist, den für eine Freistellungsliste bzw. den Pool nominierten treuen Bayer-Beschäftigten bei jeder (auch verschlechternden)

Stellenalternative die mögliche Konsequenz einer betriebsbedingten Kündigung bei Ablehnung des „Angebotes“ zu schildern? Mir würde spontan als bessere Alternative die aktive Weiterbeschäftigung aller MitarbeiterInnen in ihren bisherigen Bereichen bis zur Findung von unbefristeten Alternativ-Arbeitsplätzen einfallen. Arbeit ist genug da. Was fehlt ist der Wille – im Management.

Michael Schmidt- Kießling

\* *Der Rundbrief von Frau Lohkamp-Heikhaus an die Vertrauensleute wurde im Internet unter [www.phmine.de](http://www.phmine.de) als Abschrift veröffentlicht.*

### Gleitzeiterweiterungen

In den Abteilungen Präklinik und chemische Forschung haben die Kolleginnen und Kollegen auf teilweise bis zu 7,5 Stunden Arbeitszeit pro Woche verzichtet, um Beschäftigung für andere KollegInnen zu sichern. Um diese geringeren Arbeitszeiten in der Praxis umzusetzen, haben sich die Institutsleitungen mit ihren MitarbeiterInnen auf eine Ausdehnung der möglichen Ausgleichstage verständigt: ab 1.7 sind je Halbjahr bis zu 15 Tage als Arbeitszeitausgleich möglich. Lediglich Herr Angerbauer, Chef der CE, gönnt seinen Mitarbeitern, die ebenfalls Zeit für Kollegen hergeben, nicht mehr Freiheiten: Dort soll die Gleitzeit unverändert bleiben. In Einzelfällen sollen Sonderregelungen möglich sein.

Für Beschäftigte der Bereiche MST, PRR und CV, die sich an individueller Arbeitszeitverkürzung beteiligen wollen, sind Regelungen leider noch nicht in Sicht. Wir fordern die jeweiligen Institutsleiter auf, sich schnellstens zu verständigen, wie viele von Kollegen eingebrachte Arbeitszeitstunden in „Arbeitsplätze“ umgewandelt werden können.

Die Beschäftigten des Bereiches MIC in Geb. 466 entscheiden derzeit, ob sie die „neuen“ Gleitzeitparameter der Schwesterabteilung PPK (Geb. 468) übernehmen. Neu einsteigen in die gleitende Arbeitszeit können die Tagschicht-Kollegen des Pharmatechnischen Raumes in Geb. 90. Hier stehen die Gleitzeitparameter analog Betrieb 4/6 zur Abstimmung. Die konkreten Gleitzeitmodelle sind bei unseren Betriebsräten zu bekommen.



## Werkschutz: Neue Besen kehren gut?!

Keinen Monat ist Herr Engels als Chef des Werkschutzes im Job und schon hat es zwei fristlose Kündigungen innerhalb des Werkschutzes gegeben. Zwei langjährigen Mitarbeitern wurde unabhängig voneinander mit unterschiedlichen Begründungen die Arbeits- und Lebensgrundlage entzogen. Nach Meinung des Betriebsrates sind in beiden Fällen erhebliche Bedenken in der Begründung und Beweisführung gegenüber der Werkschutz- und Unternehmensleitung angebracht. Die Belegschaftsliste ist der Meinung, dass in beiden Fällen nicht

fair gegenüber den Beschäftigten vorgegangen wurde und die Vorwürfe abenteuerlich konstruiert wurden. Wir werden den Fortgang der Kündigungen bis zur gerichtlichen Klärung verfolgen und darüber berichten.

Dem Betriebsratsvorsitzenden Beumann stünde es gut an, diese beiden Fälle zum Anlass zu nehmen, einen korrekten und angemessenen Führungsstil beim Werkschutz einzufordern.

Wir möchten noch einmal darauf hinweisen, dass zu Gesprächen

beim Werkschutz immer aus Eigenschutz ein Betriebsratsmitglied hinzu gezogen werden sollte. So genannte „Vier-Augen-Gespräche“ sind nach der momentanen schlechten Erfahrung ganz zu unterlassen.



## 40 Stunden-Woche ohne Lohnausgleich ab 1. Juni bei BTS eingeführt

Am 3. Mai wurde die Belegschaft von Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat mit der Einführung der 40 Stunden-Woche bei BTS überrascht. Die zuständigen Gremien hatten bis dahin noch nicht zugestimmt, dies wurde von der BTS-Geschäftsführung wohl als reine Formsache gesehen. Der Gesamtbetriebsrat sah das wohl genauso, denn die GBR-Sitzung mit der Entscheidung fand erst am 13. Mai statt. Grundlage ist der Bundesentgelttarifvertrag, der in wirtschaftlichen Notlagen des Unternehmens die Arbeitszeitverlängerung ohne Entgeltausgleich ermöglicht. Die wirtschaftliche Notlage ist bis jetzt nicht dargestellt worden, dafür aber die Forderung nach Kostenentlastung, sonst Arbeitsplatzabbau. Bei verlängerter Arbeitszeit kann die

Produktivität sprunghaft steigen, wie aber die Arbeitsplätze erhalten werden sollen, wenn nicht gleichzeitig die Auftragslage von BTS größer wird, bleibt das Rätsel der Geschäftsleitung. Die Zustimmung der zuständigen Gremien soll damit versüßt werden, dass kein Pool bei BTS eingeführt wird und bis zum 30.12.2007 rund 1216 Mitarbeiterjahre garantiert werden. Diese Methode soll die Kosten senken, doch die Vorteile liegen nur bei der Holding und Lanxess, die billigere Dienstleistungen erhalten. Die Küchenbetriebe arbeiten schon seit Jahren, seit der Ausgliederung, mit der 40-Stunden-Woche. Dass dies Auswirkungen auf die Kantinenpreise hatte, wird jeder Kantinensesser bestätigen können: nur in die falsche Richtung.

Unsere Erfahrungen beim Personalabbau sind andere: Durch Arbeitszeitverkürzung einzelner KollegInnen wurden Arbeitsplätze gerettet. Eine kollektive Arbeitszeitverkürzung passte weder der Geschäftsleitung noch der IG BCE, denn dann wäre noch mehr möglich gewesen. Jetzt werden wieder einmal mit der Drohung des Personalabbaus die Interessen von Bayer durchgesetzt. Dass hierzu auch die Gewerkschaft zustimmt, war nicht anders zu erwarten, allerdings hat eine Gewerkschaft nach ihrem Selbstverständnis eine andere Aufgabe, als Unternehmerinteressen durchzusetzen. Das Argument der Kostenersparnis von BTS gilt für alle Teilkonzerne.

**Was kommt dann nach der 40 Stunden-Woche?**

### KOLLEGE KARB

