



## Information der Belegschaftsliste für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

### Barcelona? Prag? Timbuktu? Leverkusen? - Personalabteilung vor Ausgliederung

Obwohl nur ein ganz kleiner Kreis verhandelte, wurden natürlich immer wieder einzelne Punkte bekannt. So die Frage, wo das neue Personal-Center angesiedelt werden sollte. Es standen diverse Standorte zur Debatte, alle angeblich mit niedrigeren Personalkosten, für Barcelona sollen es gar 40% geringere sein. Wir halten das für ein Märchen, aber Bayer, der Gesamtbetriebsrat und die IGBCE brauchen natürlich eine Begründung für diese Vereinbarung.

Als dann aber am 25. April die Beschäftigten in Leverkusen über die Ergebnisse informiert wurden, stellte sich für einige dann erst einmal nur noch eine Frage: Katastrophe oder mit „blauem Auge“ davongekommen?

Wir werden versuchen, eine Antwort zu finden, aber zuerst einmal hier die „ausgehandelten“ Fakten:

Zum 1.10.2006 wird im Raum Leverkusen eine neue Gesellschaft „**Shared Service Center Europa Bayer-Konzern**“, kurz SSC, gegründet. Für die Aufnahme in dieses neue Unternehmen können sich alle Bayer - Personalsachbearbeiter bewerben, die ca. 150 Personaler von Schering werden hierbei zunächst nicht berücksichtigt.

Die schlechteren Arbeitsbedingungen wurden bereits mit der IGBCE in einem gesonderten Firmen-Tarifvertrag Mitte April vereinbart.

- Alle Entgelte werden um 17% gekürzt.
- Als Entschädigung sind einmalige Ausgleichszahlungen vorgesehen, die allerdings in der Höhe begrenzt sind.
- Es gibt kein Urlaubsgeld, kein Weihnachtsgeld, keine tarifliche Altersvorsorge (alt: VwL) mehr.
- Es gilt die 40 Stunden-Woche,

Ansprechzeit ist von 7:00 bis 19:00 Uhr.

- Tarifliche Regelungen zur Mehrarbeit, Nachtarbeit oder Altersfreiheit gelten explizit nicht.
- Für evtl. mögliche leistungsbezogene Einmalzahlungen werden im zukünftigen Personal-Call-Center Kundenzufriedenheitsumfragen, sowie Annahme und Bearbeitungszeiten von Anrufen und Anfragen zugrunde gelegt.

Die Meinungen des GBR-Vorsitzenden de Win und von Bayer dürfte durch die Flugblätter bekannt sein: ein Kompromiss, aber tragbar und vor allem "notwendig". Und es würden 200 Arbeitsplätze geschaffen.

Zur weiteren Bewertung dieser Vereinbarung möchten wir einige KollegInnen zu Wort kommen lassen, die an dieser Vereinbarung nicht mitgearbeitet haben.

#### Die neuen Eingangsgehälter liegen unter E1!!!

Als Entgeltbänder wurden folgende Jahresentgelte festgelegt:

	Banduntergrenze	Bandobergrenze	entspricht unserer E-Gruppe
1	20.400 EUR	28.800 EUR	unter E 1 bis E 4 / E 5
2	28.200 EUR	39.000 EUR	E 4/ E 5 bis nicht ganz E 9
3	36.600 EUR	47.400 EUR	E 8 bis zwischen E 10 / E 11
4	43.800 EUR	54.600 EUR	unter E 10 bis zw. E 12 / E 13

Die **Eingangsstufe** ist damit 14% **unter** unserer niedrigsten E - Gruppe E 1, unser Einsatz in **E 13 kann nicht erreicht werden.**

Die Einstufung richtet sich nach der Tätigkeit. Hierzu wurden neue Begriffe wie Generalist, Spezialist, Front - und Backoffice erfunden. Klar ist bereits, dass in dem als Call-Center organisierten SSC nicht alle derzeitigen ca. 400 Personalsachbearbeiter einen Platz finden werden. Offiziell bleiben ca. 100 Beschäftigte übrig, inoffiziell sollen es aber mehr sein. Diese KollegInnen werden anderweitig versorgt werden müssen, ausscheiden oder in den Pool gehen.

Geschäftszahlen der Bayer AG für völlig überzogen. Man nimmt den KollegInnen die Existenz und Motivation. Man stelle sich vor, man müsse sich auf seine eigene Stelle neu bewerben, mit 17% weniger Entgelt bei noch längerer Arbeitszeit, das ist der Gipfel. Menschen in Deutschland mit anderen in Europa zu vergleichen und in Konkurrenz zu schicken, die unter anderen Bedin-



**Thomas Herrmann, Betriebsrat bei BIS in Leverkusen:**

Ich halte solche Maßnahmen angesichts der

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

### Meinungsfreiheit – auch bei BHC?

Die Personalleitung hat Vertreter der Belegschaftsliste zu einem Gespräch gebeten, weil sie sich durch Schilderungen im Belegschaftsinfo Rubrik *Personalabbau live* überwiegend zu unrecht angegriffen und verunglimpft sah. Beatrix Sassermann und Michael Schmidt-Kießling trafen daraufhin Ende April mit Frau Lohkamp und Herrn J. Schmidt zusammen, um aus Sicht von Belegschaftsliste und Betroffenen die angesprochenen Punkte zu bestätigen und zu erläutern.

--> Fortsetzung auf Seite 3

## Barcelona? Prag? Timbuktu? Leverkusen? - Personalabteilung vor Ausgliederung

ungen arbeiten, ist unfair. Die Krönung ist der Haustarif, der möglicherweise bahnbrechend für andere Bereiche ins Elend führt. Die MitarbeiterInnen hätten mit dem Betriebsrat GEMEINSAM nach tragfähigen Lösungen suchen müssen, dies hätte aber frühzeitige Informationen bedeutet. Diese Firmenpolitik macht mir Angst. Warum führt ein florierendes Unternehmen sich so auf, warum geht man mit KollegenInnen so um???

Wie lang hält dieser Kompromiss? Wer glaubt, es seien sichere Arbeitsplätze entstanden, der täuscht sich. Mir fällt dazu nur eins ein: Inspiration, Ideen und Innovation - Triple I???

### Conni Streich, Betriebsrätin bei BHC Elberfeld:

Meiner Meinung nach lassen sich Gewerkschaften und Betriebsräte auf zu viele Kompromisse ein. Wenn durch Firmentarifverträge die Entgelte im Einvernehmen mit der Gewerkschaft derart abgesenkt werden und somit die festgelegte niedrigste Tarifgruppe so weit unterschreiten, kann ich als Arbeitnehmerin das nicht mehr nachvollziehen.



Am schlimmsten finde ich, dass die Betroffenen wieder einmal vor vollendete Tatsachen gestellt werden und nicht in die laufenden Veränderungsprozesse miteinbezogen und darüber informiert worden sind. Im Leitbild des Unternehmens heißt es: „Der Umgang aller Mitarbeiter muss in erster Linie von Vertrauen geprägt sein. Kommunikation ist die Grundlage jeglicher Entscheidungsvorbereitung.“ Ein solches Verhalten seitens der Entscheidungsträger wäre wünschenswert. Es wird keine Ruhe

in der Belegschaft einkehren und das Vertrauen und auch die Motivation gehen verloren. Auch andere Bereiche, die Dienstleistungen erbringen, werden sich fragen, wann sie an der Reihe sind.

### Nikolaus Roth, Betriebsrat bei Bayer Leverkusen:



Meiner Ansicht nach ist der Tarifvertrag zu dem Shared Service Center eine Katastrophe.

Ich bin mir sicher, dass dies nur der Anfang sein wird.

Die Antworten "wir können nichts machen", "es gibt keine Alternative" ist die reinste Selbstaufgabe. Wenn man ehrlich ist, können dass nur Menschen sagen die persönlich nicht betroffen sind.

Natürlich versucht die Firmenleitung Belegschaft und Standorte gegeneinander auszuspielen, Druck auf Betriebsrat, Gewerkschaft und uns alle auszuüben.

Doch gibt es darauf nur die Antwort: "Wir können nichts machen"?

Ich meine schon, dass es auch anders geht:

- Druck, der ausgeübt wird, hätte öffentlich gemacht werden müssen.
- Wie vorher zugesagt, hätten die Beschäftigten wirklich einbezogen werden müssen in die Debatte wie man auf die Pläne der Arbeitgeberseite reagiert.
- Die Belegschaft hätte gegen die Arbeitgeberpläne mobilisiert werden müssen.

Geheimniskrämerei nützt den Beschäftigten absolut nichts  
Natürlich kann keiner den Ausgang einer offenen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber vorhersagen. Aber das Ergebnis, wenn man nicht die öffentliche Auseinandersetzung führt, kann man recht gut vorhersagen. Wir sehen es ja jetzt an dem

vorliegenden Ergebnis.

So eine Vorgehensweise ist demoralisierend für jeden Einzelnen und für die gesamte Belegschaft. Eine Auseinandersetzung zu verlieren ist bitter, aber sie nicht zu führen ist die Selbstaufgabe und hinterlässt ein absolutes Ohnmachtsgefühl.

Mit diesem Gefühl werden jetzt die KollegInnen in den Bewerbungswettbewerb um ihre eigenen Stellen geschickt. Toll!!!!

### Siebert Hufschmidt, Betriebsrat BHC in Elberfeld:

„Lieber einen Arbeitsplatz mit schlechteren Bedingungen, als gar keinen“ – so oder ähnlich habe ich es in diesen Tagen von einigen Arbeitskollegen gehört. Hört sich erst einmal nicht so falsch an, nur



etwas resignierend. Aber wie soll es weiter gehen? Werden in 2 – 3 Jahren weitere Absenkungen vorgenommen, weil mit anderen Standorten weltweit verglichen wird und dort immer irgendwo niedrigere Löhne gezahlt werden? Die Vereinbarung ist kurzsichtig und perspektivlos. Die IGBCE und der Gesamtbetriebsrat müssen die Beschäftigten fragen, bis wohin sie mitgehen und sich wehren wollen. Und dann mit Aktionen, Öffentlichkeit und Gegenwehr versuchen, dies auch zu erreichen. Denn wer kämpft, kann verlieren – wer nicht kämpft, hat schon verloren.

Wir möchten zu dieser Thematik eine weitergehende Diskussion führen, wir sind an weiteren Meinungen interessiert. Mailt oder schreibt uns an, schreibt unter [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) ins Diskussionsforum.

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

**Michael Schmidt-Kießling**, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

**Beatrix Sassermann**, PH-R&D PRR, Geb.402,Tel. 4284

**Siebert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

**Gabi Stallony**, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

**Björn Reitz**, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

**Daniel Hillenbrand**, BHC-BgE / VEC, Geb. 64, Tel. 7177

**Cornelia Streich**, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

**Michael Groß**, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

*Erste Ersatzmitglieder:*

**Eike Gardlo**, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410

**Thomas Preuss**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683

**Renate Kruk**, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

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

# Klagen – Gerichtsentscheidungen – und gute Ergebnisse

Derzeit lassen 2 KollegInnen, die im Zuge der jüngsten Strukturmaßnahmen in den Pool bedarfsgerechte Einsätze versetzt wurden, diese Maßnahme gerichtlich überprüfen.

Die Möglichkeit, diese unternehmensseitige Auswahl und angeordnete Versetzung individualrechtlich überprüfen zu lassen, ist rechtlich völlig normal. Und genau darum geht es. Dass das Arbeitsgericht in

## Prüfung vor Gericht ist Gutes Recht und völlig legitim

diesem Zusammenhang auch alle Betriebsvereinbarungen – also auch die Regelungen der Standortsicherungsvereinbarung betrachten und prüfen muss – versteht sich.

Im Gegenzug versucht die Personalleitung innerbetrieblich darzustellen, dass die anhängigen Klagen den Kündigungsverzicht der Standortsicherungsvereinbarung gefährden.

Dabei könnte sie das Problem ganz einfach lösen: sie bietet allen in den Pool versetzten KollegInnen eine unbefristete Tätigkeit, und alle sind zufrieden. Arbeit ist schließlich immer noch genug da.

Gerichtstermin: 1. Juni 2006, Arbeitsgericht Wuppertal am Eiland,

12.30 Uhr. Zuschauer sind gerne gesehen.

## Erfolg vor dem LAG – Wiedereinstellung erreicht

Anfang April entschied das Landesarbeitsgericht, dass der von Bayer gekündigte Werkschutzkollege wieder beschäftigt werden müsse und wies die absurde Verdachtskündigung des Unternehmens –

wie bereits das Wuppertaler Arbeitsgericht zuvor auch – zurück.

Wir begrüßen es ausdrücklich, dass Bayer nunmehr den seit 1 Jahr



freigestellten KollegInnen mit unveränderten Konditionen wieder aufgenommen hat. Wir wünschen uns, dass alle Beteiligten die Chance zu einem Neuanfang nutzen und die „alten Rechnungen“ abgehakt sind. Unser Glückwunsch geht an den Werkschutzkollegen, der sich insbesondere über

die Anteilnahme und Unterstützung so mancher seiner (auch ehemaligen) Kollegen gefreut hat.

Fortsetzung  
Titelseite:

## Meinungsfreiheit – auch bei BHC?

Herr J. Schmidt bestritt die Intransparenz bei den Werksinternen Stellenausschreibungen und warf im Gegenzug der Belegschaftsliste vor, Informationen über freie Stellen selektiv zu verbreiten. Zutreffend ist, dass sich auf Grund der schlechten Erfahrungen eine selbst organisierte Informationskette gebildet hat. Vertrauensleute und andere KollegInnen, auch der Belegschaftsliste geben umgehend Kenntnisse weiter, nicht um zu klüngeln, sondern um die Info so schnell und soweit wie möglich zu streuen, damit sie nicht nur Wenigen vorbehalten bleibt.

Im Gespräch drängten die Belegschaftslisten-Verehrer auf die Wiedereingliederung des gekündigten Kollegen Michael Kalow, der auch in 2. Instanz seine Klage gegen seine Kündigung gewonnen hatte - was mittlerweile erfolgte (siehe oben).

## Schattenspiele

Von Personalabteilungsseite wurde im Gegenzug versucht, der Belegschaftsliste die Verantwortung dafür zuzuschieben, dass einige KollegInnen ihre Versetzung in den Pool gerichtlich überprüfen lassen woll(t)en. Dass würde die Firma dazu veranlassen, die Standortsicherungsvereinbarung nicht zu verlängern. Es ist richtig, dass wir den KollegInnen, die diese Entscheidung getroffen und uns um Unterstützung gebeten haben, zur Seite stehen. Wir glauben aber, dass die Firma ohnehin am liebsten keinen Verzicht von betriebs-

bedingten Kündigungen mehr vereinbaren möchte. Dies aber nun den drei KollegInnen, die vor Gericht gegangen sind, um ihre sozialen Rechte einzufordern, oder der Belegschaftsliste in die Schuhe zu schieben, ist wohl doch etwas zu durchsichtig.

Abschließend bot Frau Lohkamp noch Informationen zur Restrukturierung der Personalabteilung und andere Themen an, verbunden mit der Aufforderung, sie in Veröffentlichungen nicht zu missbrauchen. Wir nehmen das Angebot gerne an, halten dies aber nicht für eine besondere Großzügigkeit, die mit Gegenleistungen beantwortet werden müsste. Der Arbeitgeber ist laut Betriebsverfassungsgesetz ohnehin verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten.

Wir sind nicht bereit, der Belegschaft wichtige Infos vorzuenthalten. Die allermeisten Informationen von Personal- und Werksleitung und im Betriebsrat haben keine Inhalte, die vor der Belegschaft geheimgehalten werden müssen - das würde auch eine rechtliche Prüfung ergeben. Wir sind von der Belegschaft gewählt und ihr zur Rechenschaft verpflichtet.

Wir wollen gerade nicht mit individuellem Wissen kleine Könige sein, die dadurch Macht empfinden und sich vom Unternehmen abhängig machen. Wir wollen unser Tun für die Belegschaft so durchsichtig wie möglich gestalten.

## Bereitschaft auf Schicht

Wie wir die letzten Male berichtet haben, müssen seit Herbst 2005 die PLT'ler, die in PH 1/3 und PH5 arbeiten, außerhalb der Normalarbeitszeit in den Produktionsbetrieben Störungen beheben.

Die Belegschaftsliste war wie die Betroffenen der Meinung, dass diese zusätzliche Belastung honoriert werden müsste. Die Produktionsleitung war anderer Auffassung und wollte einer generellen Vergütung nicht zustimmen.

Nach Gesprächen mit der Produktionsleitung wurde sich jetzt darauf verständigt, dass alle Kollegen, die in dieser Maßnahme einbezogen sind, in 2006 eine IEZ bekommen.

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

# Rechte Gewalt

- In der Nacht vom 15. auf den 16. April wurde in **Rostock** ein 37-jähriger Deutscher von Nazis brutal zusammengeschlagen. Ernyas M stammt aus Äthiopien und ist dunkelhäutig. Die Politik bemühte sich schnell von diesem rassistisch motivierten Übergriff abzulenken. Man sprach zunächst von einer Beziehungstat. Dass gerade dieser Fall in der Öffentlichkeit eine so große Rolle spielt, ist dennoch verwunderlich.

- In der gleichen Nacht wurde in **Remscheid** ebenfalls ein dunkelhäutiger Mitbürger brutal zusammengeschlagen und auf Bahngleise gelegt.

- Am Abend des 17.04.2006 überfielen drei Personen in der **Essener Innenstadt** einen 31-jährigen Mann mit indischem Migrationshintergrund. Die drei Angreifer im Alter von 17, 18 und 31 Jahren wurden festgenommen. Zwei der Täter sind laut Polizeiberichten erst vor vier Wochen bei einem ähnlichen Vorfall auffällig geworden, als sie im Essener Hauptbahnhof einen Menschen dunkler Hautfarbe verbal und körperlich angegriffen hatten.

- In der Nacht vom 22.4. auf den 23.4. wurde in **Hannover** eine Italienerin von Nazis u.a. als "Ausländerschlampe" beschimpft, ihrem deutschen Mann wurde ein Glas auf dem Kopf zerschlagen und er wurde als "Negerficker" bezeichnet. Einem weiteren Familienmitglied wurde zuletzt ein Messer mehrmals in den Körper gerammt.

- Am 27.04.2006 wurde ein Bezirksvertreter in **Düsseldorf** zum wiederholten male Opfer eines Nazi-Übergriffs. Diesmal wurde versucht die Glasscheibe der Haustüre einzuschmeißen, begleitet von Rufen wie „Nazis siegen!“. Der Betroffene mußte die Beweissicherung des Wurfgeschosses selbst vornehmen, da die Polizei erst nach über einer Stunde und nach wiederholter Aufforderung am Tatort eintraf.

- Am Freitag den 28. April, überfielen gegen 22.15 Uhr etwa 25 Neonazis die alternative Kneipe

„Hirsch-Q“ in der **Dortmunder Innenstadt**. Die teilweise verummte und mit Schlagstöcken bewaffnete Gruppe warf die Scheiben der Gaststätte ein und attackierte in der Folge sich vor der Kneipe aufhaltende BesucherInnen eines gerade stattfindenden Konzerts. Des weiteren sprühten sie eine größere Menge Reizgas in den Schankraum.

- In **Braunschweig** sind allein seit Februar 24 Übergriffe durch Rechte zu verzeichnen. Die Übergriffe reichen von Scheiben einschlagen (betroffen ist u.a. das Büro der Jugendor-

ein ostdeutsches Problem.

## Was tun aber die Verantwortlichen?

Engagierte Bürger werden massiv durch die Staatsorgane an Zivilcourage gehindert. Politiker (z.B. der Bundesinnenminister) reden davon, dass auch blonde blauäugige Menschen von Ausländern zusammengeschlagen werden. Dies ist eine politisch gewollte Verharmlosung. Die Hauptsorge scheint zu sein, dass Deutschland vor dem Hintergrund der nahenden Fußball WM im Sommer nicht als Land dastehen möchte, in dem Übergriffe von rechten Gewalttätern an der Tagesordnung sind. So fürchten Politiker die Reaktion ausländischer Medien und versuchen mit aller Macht, rechtsextreme Angriffe entweder in einem ganz anderen Licht erscheinen zu lassen oder, wenn dieses aufgrund

der offensichtlichen Tatsachen nicht mehr möglich ist, als Einzeltaten darzustellen. Wenn wir wollen, dass wir uns frei bewegen können, der braune Sumpf nicht der politische Stichwortgeber für die Politik bleibt und

- Menschen wieder als Menschen und nicht als Ware behandelt werden, dürfen wir uns nicht einschüchtern lassen. Zivilcourage ist auch im Kleinen gefragt - heute mehr denn je. Gelegenheiten gibt es genug.



ganisation „die Falken“) bis hin zu massiven Körperverletzungen von Linken und Punks.

Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen. Wohlgemerkt alles Taten nur aus Westdeutschland. Wenn man sich das Umfeld der Täter genauer ansieht stellt man fest, dass wie in Rostock nicht etwa verwirrte jugendliche Einzeltäter für die Taten verantwortlich sind, sondern erwachsene Nazis, die gezielt und geplant terrorisieren und zusammenschlagen, was nicht in Ihr Weltbild passt. Und auch dies ist nicht nur

Alles Einzeltäter



## Homepage beliebt - Danke!

In den nächsten Tagen feiert die Homepage der Belegschaftsliste einen "runden Geburtstag": Wer uns einen Ausdruck als 100.000ster Besucher der Belegschaftslisten-Homepage zusendet, darf sich auf eine kleine Überraschung freuen.

Also nix wie los: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)

# Wiederholt gegen die Belegschaft

Der Bereich der Präklinischen Entwicklung (Leitung Dr. Bühner) hat es nach zunächst guten Positionen zu Rebound erneut geschafft, sich unsolidarisch hervorzuheben: Für eine in Elternzeit wechselnde Kollegin sollte Ersatz gefunden werden. Statt eine Ausschreibung der (für 2 Jahre befristeten) Laborantenstelle zu organisieren und damit zu besetzen, wurde die Stelle nur zwei KollegInnen angeboten. Die Abteilungsleitung entschied, dass die KollegInnen nicht schnell genug eingearbeitet werden könnten und beantragte statt dessen, die Arbeitszeit von anderen bereits dort arbeitenden Kolleginnen zu erhöhen.

Wir halten dieses Vorgehen für skandalös. Es widerspricht gelten den Vereinbarungen, wenn (auch zeitlich befristete) freie Stellen nicht allen Pool-Mitarbeitern angeboten bzw. ausgeschrieben werden. Schon Anfang des Jahres glänzte das Institut PPK damit, dass eine ausgeschriebene Vollzeitstelle nicht besetzt sondern statt dessen die Arbeitszeit aller anderen Kollegen erhöht wurde – obwohl ausreichend Bewerber vorhanden waren. Auch hier nutzte das Institut das Argument, die nötige Einarbeitungszeit wäre zu lang – wir bezweifeln dies. Das Versprechen der Personalchefin Frau Lohkamp-Heikaus, dass

Pool-Beschäftigte auch bei nur teilweiser Eignung qualifiziert werden sollen, findet schlicht keine Umsetzung.

Im neuerlichen Fall beschloss der Betriebsrat auf unsere Intervention, dass die Arbeitszeiterhöhung der Kollegen auf 2 Monate begrenzt wird und eine unverzügliche Ausschreibung für die Pool-MitarbeiterInnen erfolgen soll.

**Wir fordern, dass alle Bereiche verpflichtet werden, offene (auch zeitlich befristete) Stellen mit Mitarbeiterinnen aus den Pools zu besetzen und dafür auch eventuell notwendige Qualifikationen durchführen müssen.**

## Das Wahlergebnis und die Folgen

Nach dem denkbar knappen Wahlergebnis ist die Erwartung in der Belegschaft groß, dass beide Listen in Zukunft konstruktiv zusammenarbeiten. Doch die gemeinsame Liste aus IG BCE, UA und Offene Liste setzte andere Signale. Sie entschied mit ihrer Mehrheit sowohl den Betriebsratsvorsitzenden als auch den Stellvertreter selbst zu besetzen und unseren Kandidaten Michael Schmidt-Kießling nicht zu wählen. Die Wahl eines Vertreters der Belegschaftsliste zum stellvertretenden Vorsitzenden wäre das richtige Signal an die Belegschaft gewesen, dass Zusammenarbeit FÜR die Belegschaft auch gewollt ist. Dabei möchten wir ausdrücklich betonen, dass unser Anspruch auf die „Funktion“ des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden nichts mit der Person von Karl-Heinz Langhammer zu tun hat. Auch wir wünschen Karl-Heinz Langhammer gesundheitlich alles Gute und das er möglichst schnell so gesund wird, dass er seine Arbeit wieder aufnehmen kann.

### Arbeitsstrukturen verändern

Auch zur Struktur der Ausschüsse hatten wir andere Vorschläge. So sind wir der Auffassung, dass die Belange der SchichtkollegInnen nicht auf Entgeltfragen reduziert und in diesem Ausschuss quasi nebensächlich gemacht werden können. Für noch wichtiger halten wir einen höheren Stellenwert für alle personellen Entscheidungen und haben daher wieder ein eigenes Gremium

vorgeschlagen, wie es früher im Betriebsrat üblich war und bei anderen Bayer-Betriebsräten auch üblich ist.

Die Erfahrungen mit Strukturmaßnahmen der letzten Jahre haben uns gezeigt, dass die Bearbeitung dieser wichtigen Maßnahmen im kleinsten Betriebsratskreis unter Ausschluss der Betroffenen kein auch nur Ansatzweise zufrieden stellendes Ergebnis für unsere KollegInnen bringen kann. Unsere Vorstellungen zur Gestaltung der Betriebsratsarbeit und seiner Ausschüsse haben in der Sitzung am 18.05.2006 leider keine Mehrheit gefunden. Die neue Aufgabenverteilung und Ausschussbesetzung sind auf der letzten Seite abgedruckt.

### Umdenken und Signale setzen

Mit unserer Bereitschaft, uns trotz aller inhaltlichen Bedenken auf die von der gemeinsamen Liste vorgegebenen Strukturen einzulassen, möchten wir ein weiteres Signal setzen. Wir haben das Angebot, alle stellvertretenden Ausschussmitglieder in Elberfeld zu besetzen, angenommen. Wir glauben allerdings, selber gute und qualifizierte Kollegen für Ausschussvorsitzende in unseren Reihen zu haben. Als Signal für einen Neuanfang verzichteten wir - wie bereits bei der

Wahl des Betriebsratsvorsitzenden - auf eigene Vorschläge und Gegenkandidaturen. Wir erwarten allerdings von der Gemeinsamen Liste, dass sie der neuen Gemeinsamkeit ebenfalls eine Chance einräumt. Wir möchten Zusammenarbeit und Verantwortung einfordern und praktizieren.

Trotz aller Signale unsererseits verzichtete die Gemeinsame Liste bei der Benennung der 3 Vertreter für den Gesamtbetriebsrat auf das Einbeziehen und die Erfahrung der Belegschaftsliste: Das 1 geforderte Mandat wurde abgelehnt.



Beatrix Sasseremann, Michael Schmidt-Kießling:  
"Wir wollen ein positives Zeichen setzen."

Wir erwarten deshalb weiterhin eine angemessene Beteiligung der Belegschaftsliste in allen Gremien – vor Ort und überwerklisch (Gesamtbetriebsrat und Verhandlungsausschuss) und erst recht bei

die Integration von Schering. Wir wünschen uns, dass alle Betriebsräte stets den gleichen Wissensstand haben und sie diesen für die Belegschaft nutzen können. Dies alles haben wir den KollegInnen der gemeinsamen Liste so erläutert. Wer möchte, kann dies auch auf unserer Homepage im Detail nachlesen.

# Coca-Cola sponsert die WM

## und profitiert von Repression, Raubbau und Personalabbau

In Kolumbien werden die meisten Morde an Gewerkschaftern weltweit verübt. Coca-Cola – offizieller Partner der WM 2006 – profitiert von dieser Situation. Seit Jahren betreiben die Coca-Cola-Abfüller in Kolumbien eine extrem gewerkschaftsfeindliche Politik, die auch vor Morden nicht zurückschreckt.

1996 erschossen Paramilitärs (rechte bewaffnete Gruppen) den Gewerkschaftsvertreter Isidro Segundo Gil auf dem Werksgelände des Coca-Cola-Abfüllers in dem kolumbianischen Städtchen Carepa. Kurz darauf brannten sie den Sitz der örtlichen Lebensmittelgewerkschaft Sinaltrainal nieder und zwangen alle in dem Abfüllwerk tätigen GewerkschafterInnen unter Todesdrohungen zum Austritt aus ihrer Organisation – mit Wissen des Werksleiters Ariosto Milan Mosquera. Seither hat es weitere acht Morde an Gewerkschaftsvertretern gegeben, zuletzt 2002. Beschäftigte der Abfüllanlagen, die sich für ihre Rechte einsetzen, werden bis heute mit Drohungen, auch gegen ihre Familien, terrorisiert.

In Indien verursacht Coca-Cola durch Tiefbohrungen die Absenkung des Grundwasserspiegels und entzieht damit vielen Bauern die Lebensgrundlage. Menschenrechtsinitiativen streiten dort gemeinsam mit der lokalen Bevölkerung gegen den

»Global Player« Coca-Cola, der Wasserknappheit und gravierende Umweltschäden verursacht. Den Angestellten der Coca-Cola Erfrischungsgetränke AG in Deutschland droht der »Abbau« von etwa 3.000 Stellen in der Region Berlin-Brandenburg. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) befindet sich in Tarifverhandlungen, hat Warnstreiks durchgeführt und will im Notfall auch während der WM Coca Cola die Rote Karte zeigen. (www.ngg.net)

In den letzten Monaten legten in den USA, Kanada, Großbritannien und Irland über 20 angesehene Universitäten

aufgrund der Vorwürfe ihre millionenschweren Verträge mit Coca-Cola auf Eis. In Italien schloss sich der Gemeinderat von Turin, Standort der von Coca-Cola gesponserten Olympischen Winterspiele, dem Coca Cola-Boycott an.

**Auch Sie als Verbraucher können ein Signal setzen indem Sie auf Produkte dieser Marke verzichten.**

Wir fordern von Coca-Cola Menschen- und Arbeitsrechte weltweit zu achten und Entschädigungszahlungen an die Opfer zu leisten.

(Weitere Infos: [www.kolumbienkampagne.de](http://www.kolumbienkampagne.de))



### Die *Belegschaftsliste*:

Aktive Ansprechpartner im Betriebsrat.

### Der neue Betriebsrat und seine Aufgabenverteilung:

	Gemeinsame Liste	Belegschaftsliste
<b>Betriebsratsvorsitzender</b>	Beumann	-
<b>Stellvertretender Vorsitzender:</b>	Langhammer	-
<b>Freistellungen:</b>	Beumann, Kiesler, Schulte	Hufschmidt, Schmidt-Kießling
<b>Betriebsausschuss inklusive Personalfragen</b>	Beumann, Langhammer, Bernauer, Pauschel, Kiesler	Reitz, Schmidt-Kießling
<b>Jugend- u. Bildung, Chancengleichheit und betr. VL</b>	Kiesler, Baumeister, Asmussen	Hillenbrand, Stallony
<b>Ausschuss f. Neue Technologien</b>	Bernauer, Baumeister, Pauschel	Groß, Sassermann
<b>Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz- Ausschuss</b>	Schaab, Pauschel, Breidenbach, Schulte	Groß, Hufschmidt, Streich
<b>Entgelt- u. Arbeitszeit, Schicht-, Sozialausschuss und BIP</b>	Schulte, Asmussen, Pauschel, Schaab	Hochwald, Schmidt-Kießling, Stallony
<b>Arbeitsrecht-Kommission</b>	Baumeister, Kiesler	Streich
<b>Redaktionsteam inkl. Homepage</b>	Assmussen, Breidenbach, Kiesler	Hillenbrand, Sassermann