



Belegschaftsinfo

Nr. 182: 25. Januar 2007

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Unternehmensumbau wird fortgesetzt

In diesen Tagen müssten die Betriebsräte der alten Schering AG und von Bayer gemeinsame Stärke zeigen. Die Unternehmensleitung lässt häppchenweise Einzelinformationen zum Umbau durchsickern, konkrete Umsetzungen von Bereichen werden bereits mit Berliner Betriebsräten besprochen. Die Unternehmensberatung McKinsey hat derweil mit Untersuchungen im Pharmazentrum begonnen – der Betriebsrat Elberfeld wurde (Stand 18.1.) nicht informiert.

Als konkreter Umzugstermin für die Bereiche BPA, PrimaryCare und Pharma Europa aus Geb. 402 in Richtung Berlin wird nunmehr der 1.4.2007 genannt. Dennoch sind dem Betriebsrat bis heute keine Namenslisten übergeben; obwohl Gespräche in der Personalabteilung stattfinden, haben wir keinen Überblick, welche Personen umziehen sollen, möchten oder können. Denn auch die Frage, ob Tarifmitarbeiter bis einschließlich LM2 vom Berliner Betriebsrat als Einstellung akzeptiert werden, ist nicht entschieden. Verständlicherweise möchte der Schering-Betriebsrat die Zukunft aller Scheringmitarbeiter zuvor geregelt wissen. Und solche Absprachen fehlen bislang.

Gemeinsamer Rahmeninteressenausgleich Schering – Bayer

Seit Wochen wird im Integrationsteam über ein möglichst gemeinsames Papier für die Schering – und Bayer-Welt diskutiert. Im Zuge eines Zusammengehens der Unternehmen macht es auch Sinn, gleiche Bedingungen für alle betroffenen Beschäftigten zu gestalten, egal ob sie in Berlin oder Wuppertal oder Bergkamen sitzen. Dabei gibt es heute durchaus Unterschiede, die berücksichtigt werden müssen: Die noch bis Ende 2007 geltende Aussage, keine be-

triebsbedingten Kündigungen auszusprechen, gilt nur für Bayer-Beschäftigte. Schon deshalb hat das Unternehmen wohl für die Beschäftigten der „alten“ Schering AG eine aufgestockte Abfindungsformel entwickelt, die zur freiwilligen Arbeitsplatzaufgabe bewegen soll (siehe Artikel auf Seite 4).

Neue SOS für Bayer bis 2010?

Natürlich wären Bayer-Betriebsräte und Beschäftigte erleichtert, wenn eine Verlängerung des Verzichts auf betriebsbedingte Kündigung gelänge. Allerdings sind wir auch gebrannte Kinder. Zu berücksichtigen wäre nämlich, womit eine solche Zusage von den Beschäftigten bezahlt werden muss. Die bisherigen Vereinbarungen unter dem Titel Standort-„Sicherheit“ waren immer gleichzeitig mit Personalabbau und Verringerungen von Leistungen verbunden. So reduzierte sich zum Beispiel die Belegschaft des Standortes Wuppertal trotz „Standortsicherung“ in den letzten 5 Jahren um mehr als 1000, fast jeder 3. Arbeitsplatz ist heute nicht mehr vorhanden!

Befürchtete Nachteile

Derzeit wird für die Servicebereiche des Unternehmens (BBS,BIS,BTS) sowie für Lanxess-Teile die Absen-

kung von Tarifen und Arbeitsbedingungen gefordert (siehe Artikel auf Seite 5). Gesamtbetriebsratsvorsitzender de Win hat für die Bayer-Betriebsräte bereits Gesprächsbereitschaft signalisiert.

Droht ganz Bayer – vielleicht im Rahmen einer neuen Standortsicherungsvereinbarung – hier ein Einstieg in verschlechternde Leistungen?

Wir erinnern uns, dass Betriebsrat und Gewerkschaft für die Ausgliederung der Personalabteilung in das Servicecenter HR-direkt im vergangenen Jahr einen eigenen Tarifvertrag vereinbarten, der dauerhaft mehr als 17% Entgeltabsenkung vorsieht.

Eine verlängerte Zusage, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, ist dringend notwendig. Gerade bei der Zusammenführung zweier Konzerne ist Arbeitsplatzsicherheit ein wichtiges Argument, um die Beschäftigten für die zukünftigen Aufgaben zu motivieren.

Wir erwarten und fordern, dass alle Überlegungen für eine neue Standortsicherung mit allen möglichen Folgen zuvor mit der Belegschaft diskutiert werden, also bevor irgendeine Absprache mit dem Unternehmen erfolgt.

Ausstieg? Oder warum wir gar nicht richtig einsteigen konnten...



Die Betriebsräte der Belegschaftsliste sind aus den örtlichen Gremien zur BSP-Integration zurückgetreten. Die Differenzen mit der gemeinsamen Liste sind in entscheidenden Punkten so groß, und unsere Vorstellung kamen so wenig zum Tragen, dass wir uns nach mehreren Monaten der versuchten Zusammenarbeit zu diesem

Schritt entschlossen haben. Das hat nichts damit zu tun, dass wir -wie im VKV-Info der anderen drei Listen behauptet- keine Verantwortung übernehmen wollten. Das genaue Gegenteil ist der Fall. Doch die Belegschaftsliste wird weiterhin - wie schon bei der Konstituierung des Betriebsrates - von den wichtigsten Funktionen ausgeschlossen. Wir wollen nicht auf dem Papier irgendwelche Posten besetzen,

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->>

Ausstieg? Oder warum wir gar nicht richtig einsteigen konnten ...

sondern uns wirkungsvoll in unserem Sinne für die Belegschaft einzusetzen können.

Gründe für den Rücktritt

Die Belegschaftsliste hat von Anfang an ein Gesamtkonzept vorgeschlagen und die rechtzeitige und umfassende Information über den Umfang der vom Unternehmen geplanten Veränderungen verlangt - wie im BetrVG vorgesehen. Sie hat gefordert, auf die Maßnahmen Einfluss zu nehmen und die Pläne der Firma nicht einfach nur zu dem von Bayer bestimmten Zeitpunkt zur Kenntnis zu nehmen.

Der Betriebsrat hingegen hat sich auf die Salamtaktik von Bayer eingelassen und verzichtet auf ein eigenes Eingreifen.

Die Belegschaftsliste hat von Anfang an die Hinzuziehung von Sachverständigen gefordert. Die Integration einer solch großen Firma wie Schering ist für uns alle Neuland. Es gibt viele Rechtsfragen, die den Charakter der Veränderungen betreffen, (Betriebsänderung, Betriebsübergang, Freiwilligkeit, Arbeitsverträge usw).

Diesem Anliegen ist nur halbherzig und viel zu spät Rechnung getragen worden. Der Schering-Betriebsrat in Berlin hat sich unmittelbar nach Bekanntgabe des Aufkaufes einen Unternehmensberater und Rechtsbeistand geholt. Hat der Elberfelder Betriebsrat das nicht nötig, weil er so allwissend ist? Wir meinen nicht.

Die Arbeitsgruppen haben mangels Informationen monatelang nicht getagt.

Der Betriebsrat hat mit Hilfe der Vertrauensleute zwar eine Liste mit vielen guten Forderungen aufgestellt, aber eine Abgrenzung dessen, was der örtliche Betriebsrat überhaupt verhandeln kann und was er dem Gesamtbetriebsrat überlassen muss, hat betriebsratsseitig nicht stattgefunden. Anstatt mit einem ausformulierten,

gut vorbereiteten Vorschlag in die Verhandlungen zu gehen, wurde die ungeordnete Auflistung an die Personalabteilung übergeben.

Die Personalabteilung wies auch gleich auf diese Schwachpunkte hin und war überhaupt der Meinung, dass durch die bestehenden (Gesamt)Betriebsvereinbarungen und den neuen Mobilitätshilfen eigentlich schon alles geregelt sei.

Dass die 3-Listen-Mehrheitsfraktion der örtlichen Verhandlungskommission selbst kein großes Gewicht beimessen, wird unseres Erachtens daran deutlich, dass der Betriebsratsvorsitzende ihr selbst nicht angehören will.

Verweigerungshaltung?

Oder: Wer verweigert wem was?

Aus den wesentlichen Funktionen wurde die Belegschaftsliste herausgehalten. Im überörtlichen Integrationsteam, wo die eigentliche Musik spielt, wurden die beiden Elberfelder Plätze mit IGBCE-Vertretern besetzt. B. Sassermann ist zwar Stellvertreterin, wurde aber bei Ausfall eines ordentlichen Vertreters nicht eingeladen und auch nicht informiert.

Selbst eine Teilnahme an einem Vertrauensleute-Seminar zum Thema Integration wurde ihr seitens der IGBCE-Kollegen nicht gestattet.

Infos über Abteilungsversammlungen in den betroffenen Bereichen, erhalten wir von den betroffenen Beschäftigten und nicht von unseren BetriebsratskollegInnen.

Wir könnten die Liste noch fortführen, um aufzuzeigen, was aus

unserer Sicht schief läuft, aber auch, dass es Alternativen gibt. Im Ergebnis verschenkt der Elberfelder Betriebsrat Rechte und Möglichkeiten, er arbeitet nicht systematisch.

Für die betroffenen KollegInnen ist der Zustand äußerst unbefriedigend, da sie sich in der unglücklichen Situation befinden, dass ihre Abteilung z.T. schon in Berlin ist, sie möglicherweise eine Entscheidung für Berlin treffen sollen, ohne zu wissen, ob sie dort überhaupt unterkommen oder was der Betriebsrat an Bedingungen vereinbart. Andere wissen bis heute nicht, ob ihr Bereich in Wuppertal bleibt, ob ihre Abteilung in Zukunft schrumpft oder wer ihr zukünftiger Chef an welchem Standort ist, ob sie sich neue Stellen suchen sollen etc.

Unser Schritt bedeutet nicht die Ablehnung von Verantwortung, sondern die Forderung nach Einfluss, für den wir dann auch die Verantwortung übernehmen. Ein Feigenblatt abgeben für eine Ein-Stimmen-Mehrheit im Betriebsrat, die uns nur zum Schein einbezieht, kommt für uns nicht in Frage. Dafür muss die 3-Listenkoalition dann schon selbst die Verantwortung übernehmen.



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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE, CE, Geb.131, Tel. 7177
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb.459,Tel. 4284

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
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

Protest gegen die Rentenpläne

Die IG Metall hat mit ihren angekündigten Protesten gegen die Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre und für die Fortdauer der bisherigen Altersteilzeitregelung am 16.01.07 begonnen.

Was will die Regierung?

- ▶ Rente erst mit 67. Ab 2012 steigt der Rentenbeginn in Monatsschritten an. Ab 2029 müssen alle bis 67 arbeiten. Wer früher raus will hat Abschläge.
- ▶ Der frühestmögliche Rentenzugang (Abschläge bis zu 14,4 Prozent) wird von 62 auf 63 angehoben.
- ▶ Die geförderte Altersteilzeit läuft 2009 ersatzlos aus. Dann gibt es kein Modell mehr um vorzeitig abschlagsfrei aus dem Erwerbsleben zu kommen.
- ▶ Langjährig Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren können erst mit 65 abschlagsfrei in die Rente gehen.
- ▶ Für Menschen mit Behinderung wird der Zugang zur Altersrente erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres und mit 35 Versicherungsjahren möglich.
- ▶ Verschärfung des Rentenzugangs wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.
- ▶ Die Bruttoentgeltumwandlung als Möglichkeit zur privaten Altersvorsorge soll abgeschafft werden. Das trifft vor allem untere und mittlere Einkommen.

Was bedeuten die Pläne?

Die Erhöhung des Rentenzugangsalter ist ein Angriff auf die Gesundheit älterer Beschäftigter. Schon heute kann kaum jemand bis zur Rente arbeiten. Mit der Rentenkürzung durch die Hintertür droht eine Altersarmut. Wer früher in Rente geht muss wegen der Erhöhung des Rentenzugangsalters mit höheren Abschlägen rechnen. Dabei liegt die Durchschnittsrente heute schon bei nur knapp 950 Euro. Kommt die Rente mit 67, sinkt die Summe bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren auf magere 700 Euro ab. Davon kann niemand leben!

Die Chancen auf einen Job nach der Ausbildung oder für Erwerbslose sinken weiter. Schon heute suchen fast 600 000 Jugendliche unter 25 Jahren verzweifelt Arbeit. 1,2 Millionen über 50-jährige sind arbeitslos.

Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit müssten bis zu 3 Millionen sozialversicherungspflichtige Jobs zusätzlich entstehen, damit die Arbeitslosigkeit durch die Rente mit 67 nicht ansteigt.

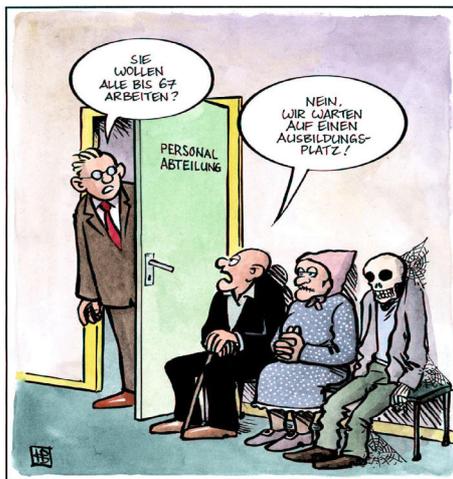
Die Alternativen

Die Rentenpläne der Bundesregierung

stoßen auf breite Ablehnung. Zu Recht. Eine Politik, die uns als alternativlos verkauft wird. Aber: Es geht anders. Und es geht vor allem besser!

Die Rente mit 67 sei notwendig, um das Rentensystem zu finanzieren. Die Gesellschaft altere und immer weniger Junge würden zur Finanzierung beitragen, so die Regierung.

Dabei könnte 65 als Regelaltersgrenze beibehalten werden, wenn man die Lücke zwischen gesetzlichem und realem Renteneintritt endlich schließen würde. Damit dies gelingt, muss Arbeit so humanisiert werden, dass Arbeiten bis zur Rente überhaupt erst möglich



wird. Das heißt vor allem frühzeitige Prävention und staatliche Förderung alternsgerechter Arbeit.

Außerdem fordern wir:

- ▶ Fortführung der geförderten Altersteilzeit oder vergleichbare Regelung
- ▶ Rentenzugang für langjährig Versicherte auf 62 Jahre absenken
- ▶ Förderung von Neueinstellungen durch die Bundesagentur für Arbeit, insbesondere für die Einstellung von Arbeitslosen und Übernahme von Auszubildenden
- ▶ Rentenzugang ohne Abschläge nach 40 Versicherungsjahren, auch vor dem 65. Lebensjahr
- ▶ Verbesserte Erwerbsminderungsrenten durch leichteren Zugang und Verzicht auf Abschläge

Streik gegen Rentenklau

Mit den Protesten will die IG Metall die Anhebung des Renteneintrittsalters, die Ende Januar vom Bundestag in zweiter Lesung beraten werden soll, verhindern. Wir als Belegschaftsliste und BaSo fordern die IG BCE auf, sich den Protesten anzuschließen.

Wir bitten Sie, ihrem jeweiligen Bundestagsabgeordneten unter <http://www.abgeordnetenwatch.de/> ihre Meinung zu sagen.

Weitere Infos siehe:

www.baso.info und www.igm.de

Sprinterprämien sollen überzeugen

Noch vor Weihnachten bescherte Bayer den Scheringianern ein durchaus ernst gemeintes Angebot: Zur Maßnahme eines schnellen und „freiwilligen“ Stellenabbaus bietet Bayer eine Abfindung, die die bisher üblichen Summen bei Bayer insbesondere bei jüngeren Beschäftigten übersteigen. Zusätzlich wird den schnell entschlossenen Schering-Mitarbeitern, die bis Ende März 2007 einen Aufhebungsvertrag ver-

einbaren und bis Ende 2008 ausscheiden, eine so genannte „Sprinterprämie“ gewährt. Zusammen ergibt sich ein ordentliches Sümmchen – dass allerdings nur dann lukrativ und reizvoll ist, wenn eine Arbeitsplatzalternative in absehbarer Zeit greifbar ist. Denn anderenfalls freuen sich nur das Arbeitsamt und der Staat über eingesparte Gelder.

Hier einige Beispielrechnungen:

Alter	Dienst-jahre	mtl. Entgelt	Abfindung Bayer nach Formel	Abfindung Schering + Sprinterprämie
23	5	E8 2.800 EUR	4.880 EUR	14.000 EUR + 20.000 EUR
30	10	E9 3.240 EUR	14.954 EUR	32.400 EUR + 20.000 EUR
40	20	E10 3.561 EUR	56.976 EUR	71.220 EUR + 35.610 EUR

Die Formel für Schering-Mitarbeiter lautet: 1 Bruttogehalt pro Beschäftigungsjahr plus 50% der Abfindung als Sprinterprämie (Mindestsprinterprämie 20.000 EUR), maximal werden in Summe 36 Brutto-Monatsentgelte gezahlt. Eine „Rechenmaschine“ finden Sie

auf unserer Homepage unter „BSP-Infos“.

Interessant bleibt die Frage, ob die angebotenen Berechnungen fortan auch für Bayerbeschäftigte in Wuppertal anwendbar sind, da bei Schering auch Versetzungsketten als Grund akzeptiert werden.

Gesetzesänderungen ab 01.01.2007

Es ist wieder so weit, ein neues Jahr hat begonnen und damit hat unsere Regierung wieder einige Überraschungen für uns parat.

Da ist zunächst einmal die **Erhöhung der Mehrwertsteuer** von 16% auf 19 % zu nennen. Dies wird ein mehr oder weniger großes Loch in der Haushaltskasse hinterlassen. Der ermäßigte Steuersatz von 7%, z.B. für Lebensmittel, Bücher, Zeitschriften bleibt allerdings so erhalten.

Eine zweite wichtige Neuerung ist die **Kürzung der Pendlerpauschale**. Bei Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte werden erst ab dem 21. km 0,30 EUR pro Kilometer berücksichtigt. Alle, die kürzere Strecken fahren, bekommen nichts mehr. Auch Radfahrer und Nutzer von öffentlichen Verkehrsmitteln gehen leer aus.

Der **Sparerfreibetrag** für Kapitalerträge verringert sich von 1370 EUR auf 750 EUR für Alleinstehende. Für Verheiratete gilt der doppelte Betrag 1500 EUR.

Außerdem werden **Zuschläge auf Sonntags-, Feiertags- und Nacht-**

arbeit ab einem Stundenlohn von 25 EUR sozialversicherungspflichtig und ab einem Stundenlohn von über 50 EUR auch steuerpflichtig.

Etwas erfreulicher ist, dass der **Beitragsatz zur Arbeitslosenversicherung** von 6,5% auf 4,2% gesenkt wird. Diese Erleichterung dürfte allerdings durch die **Anhebung des Rentenbeitragsatzes** von 19,5% auf 19,9% und die Erhöhung der **Krankenkassenbeiträge** fast ein Nullsummenspiel werden. Der Beitrag der Bayer BKK erhöht sich um 0,3% auf 13,5%.

Seit Jahresbeginn ist für internetfähige PC pro Monat eine Gebühr von 5,52 EUR fällig. Allerdings sind die meisten Privathaushalte davon nicht betroffen, denn in der **GEZ-Gebühr** für Rundfunk- und Fernsehgerät ist die für den PC schon enthalten.

Für werdende Eltern ändert sich eine ganze Menge, nicht nur, weil der Nachwuchs an sich schon für Aufregung in der Familie sorgt. Das

Erziehungsgeld gibt es nicht mehr, es wird ersetzt durch das einkommensabhängige **Elterngeld**. Das Elterngeld beträgt 67% des letzten Nettoeinkommens, maximal jedoch 1800 EUR. Diese werden 12 Monate lang gezahlt. In besonderen Fällen erhöht sich die Anspruchsdauer auf 14 Monate, z.B., wenn der andere (bis dahin arbeitende) Elternteil für 2 Monate die Betreuung übernimmt und zu Hause bleibt. Wer vor der Geburt kein Einkommen hatte, bekommt einen monatlichen Betrag von 300 EUR. Genaueres zum Elterngeld kann bei uns nachgefragt bzw. in unserer aktualisierten Broschüre nachgelesen werden.

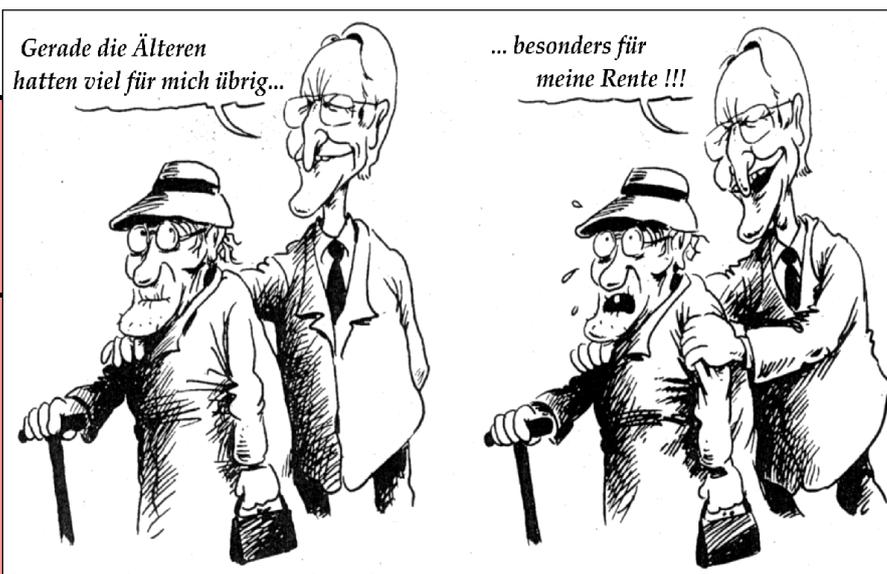
Weitere Neuerungen, die z.B. steuerliche Regelungen für das häusliche Arbeitszimmer, Mini-Jobs, private Veräußerungsgewinne, „Reichensteuer“, Vermögensbeteiligungen, etc. betreffen, finden sich unter www.belegschaftsliste.de.

Schlechter (Bei-) Geschmack

Mit dem Verkauf ihrer Schering-Aktien machten einige Manager der Schering AG heftige Privat-Gewinne. Die Form und jeweiligen Zeitpunkte sind allerdings zumindest bedenklich.

Verschiedene Schering-Manager nahmen das Bayer-Übernahmeangebot bis zum 31. Mai 2006, dann bis zum 14. Juni nicht an – obwohl sie in ihrer Funktion die Übernahme seit dem 18. April längst offen befürworteten.

Herr Ulrich Köstlin, einst Schering-Vorstand und nun in gleicher Position bei Bayer Schering-Pharma, verkaufte im Jahr 2006 ca. 40.000 Schering Aktien und Optionen zu 85,61 bis zu 89 Euro. Sein Erlös betrug fast 3,5 Millionen Euro. Dabei waren auch 350 Aktien, die er zum günstigen Kurs von 60,31 EUR im Februar 2006 erwarb, als bereits erste Berater für Übernahmemöglichkeiten beauftragt waren.



5.400 Aktien verkaufte Herr Köstlin erst am 23. Juni 2006, als der Preis von Bayer auf 89 EUR erhöht wurde. Dies allein bescherte ihm einen Zusatzgewinn von 16.200 EUR.

Herr Hubertus Erlen verkaufte 7.400 Aktien aus seinem Besitz erst am 26. Juni. Herr Erlen hatte bereits das bis zum 14. Juni geltende Angebot von 86 EUR pro Aktie öffentlich für gut befunden. Sein Zögern brachte dem jetzt stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden von BSP persönlich einen Zusatzgewinn

von 22.200 EUR. Weitere Aktiengewinne durch Verkaufsverzögerung aus höchstem Schering-Management sind bekannt.

Die persönliche Bereicherung der Spitzenmanager und anderer Aktienpokerer muss von der Belegschaft bezahlt werden: Diese Vorgänge werden derzeit vom Bundesaufsichtsamt auf mögliche Insidergeschäfte überprüft. Moral scheint den Managern in diesen Etagen völlig fremd zu sein. Mannesmann lässt grüßen...

Servicevertrag produziert neue Probleme

Ausgliedert, verkauft oder stillgelegt – das sind Drohungen, mit denen die Servicebereiche wie das Handwerk, die Werksicherheit und der Umweltschutz, die Personalabteilungen ... in der ehemaligen Bayer AG umgehen müssen. Das Unternehmen separiert diese Dienstleistungen, weil sie nicht zum so genannten Kerngeschäft gehören. Dabei werden in der Regel Synergien festgestellt und Personal abgebaut. Jetzt stellen die Unternehmensleitungen von BBS, BIS und Lanxess fest, dass externe Dienstleistungsanbieter kostengünstiger arbeiten.

Schlussfolgerung: weitere Bereiche sollen ausgegliedert und/oder verkauft werden.

Von daher war es keine Überraschung, dass die Unternehmensleitung von Bayer, der Gesamtbetriebsrat und die Gewerkschaft Mitte Dezember eine gemeinsame Erklärung veröffentlicht haben, in denen sie einen Firmentarifvertrag für diese Bereiche ankündigen. Obwohl Einzelheiten nicht bekannt

sind, dürfte es um die Verlängerung der Arbeitszeit und / oder das Absenken der Entgelte gehen.

Lanxess-Tochter Saltigo (Feinchemikalien) ist Vorreiter und lässt mit ihren Vorschlägen die Katze aus dem Sack:

1. Einführung schnellstmöglich = zum 01.02.2007
2. Tarifentgelt auf Basis der 35 Std. / Woche bei einer Arbeitszeit von 40 Std. / Woche z.B.: „Haustarifvertrag“

3. „Humanisiertes“ 4-Schichtsystem
4. Flexibles und einheitliches Gleitzeitensystem
5. Flexibler Personaleinsatz

Die Ausgliederungsbemühungen für die Dienstleistungsbereiche sind von Bayer in Absprache mit dem Gesamtbetriebsrat bis zu einem Abschluss der Verhandlungen ausgesetzt.

Die Belegschaftsliste hat der IG BCE und dem Gesamtbetriebsrat ihre Auffassung in folgendem Brief übermittelt:

Belegschaftsliste im Betriebsrat Bayer HealthCare Wuppertal

Abs.: Belegschaftsliste, c/o Hufschmidt, Köhlerwaldstr. 60, 58300 Wetter

Peter Hausmann

Landesbezirksleiter IG BCE Landesbezirk Nordrhein
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Fax: 0211-4301-620

Thomas de Win

Gesamtbetriebsratsvorsitzender Bayer
Leverkusen, Geb. 4818
Fax: 0214- 30- 52582

Anschrift:
Belegschaftsliste
c/o Hufschmidt
Köhlerwaldstr. 60
58300 Wetter
www.belegschaftsliste.de

Tel.: 02335 - 961512
FAX: 0202 - 2741575

Wuppertal, 16. Januar 2007

Lieber Kollege Hausmann, lieber Kollege de Win,

wir sind in Wuppertal von den momentanen Aktivitäten zu einem Service-Tarifvertrag nur in geringem Umfang betroffen. Wir möchten es uns aber nicht nehmen lassen, ein paar kritische Bemerkungen sowie Vorschläge dazu zu machen.

Wir sind uns sicherlich darüber einig, dass es keine wirtschaftliche Notwendigkeit bei Bayer gibt, rund 10.000 Beschäftigte vor die Alternative „Ausgliederung oder billiger arbeiten“ zu stellen. Wir sind uns bestimmt auch einig, das Flächentarifverträge besser und günstiger für alle Beschäftigten sind als kleine Insellösungen wie jetzt angedacht.

Wir brauchen euch auch sicherlich nicht sagen, dass selbst für relativ gut verdienende Bayerbeschäftigte die Miete, der Strom, das Gas, die Lebenshaltung insgesamt nicht preiswerter, sondern eher regelmäßig teurer werden.

Von daher sind Entgeltabsenkungen für die Betroffenen eine Katastrophe. Und wenn sie dann so heftig ausfallen, wie für den Servicebereich Personalabteilung (Einkommensverluste von mehr als 17%), fragt sich der Eine oder Andere, wie es weiter gehen soll.

Aber auch die Systematik als solche ist ausweglos. Es wird immer wieder Beschäftigte in anderen Unternehmen, in anderen Branchen und Ländern geben, die für weniger Geld länger arbeiten. Und wir können nicht mit Bezug auf diese Billigtarife unsere Entgelte immer weiter absenken und die Arbeitszeit erhöhen. Damit ist weder uns noch den Beschäftigten der „Billig-Bereiche“ geholfen.

Wir glauben auch nicht, dass immer und alle Arbeitsplätze zu unseren Chemietarifvertragsbedingungen zu halten sind. Aber wir sollten unter Einbeziehung der Beschäftigten darum kämpfen. Und eben dies vermissen viele Bayeraner.

Bezieht alle Beschäftigten mit ein, denn nur so wird der Druck auf die Unternehmensspitze groß genug, sie zum Einlenken zu bewegen. Beteiligt euch und unterstützt Protestveranstaltungen, die der Sache des Arbeitsplatzes dienen. Bezieht alle Betriebsräte und Vertrauensleute in Beratungen mit ein.

Mit kollegialen Grüßen

Belegschaftsliste Bayer HealthCare



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

Preisanpassung in den Wirtschaftsbetrieben

Als der hiesige Betriebsrat 1993 die Mitbestimmung in den Kantinen aufgegeben hat, hatte die Belegschaftsliste massive Kritik an dieser Arbeitnehmer-Politik geübt. Übrig blieb nur noch die Einflussnahme des GBR auf das Stammessen (frei wählbar Vor- oder Nachspeise, Hauptgericht und zwei Beilagen), den Kaffee/Tee und das Eintopfgericht. Im Gegenzug darf der Kantinebetreiber weiteres Essen auf Basis des Einkaufspreises/Warenwert +100% incl. MwSt. anbieten.

Weiterhin werden die einzelnen Kantinen derzeit mit ca. 60% bezuschusst.

Schon damals hatten wir die Befürchtung, dass die Kantine ge-

schlossen oder ausgegliedert werden sollte. Die Ausgliederung mit Absenkung der Löhne für die Beschäftigten hatte dann auch schließlich stattgefunden.

Da eine echte Einflussnahme durch den örtlichen BR nicht mehr möglich ist, bleibt zu hoffen, dass der Kantinebetreiber BayGast sich von den Protesten der Kantinebenutzer beeindruckt zeigt und die Preise wieder senkt.

Dass es übrigens auch anders gehen kann, haben die KollegInnen von Schering in Berlin bewiesen. Diese haben sich massiv für den Erhalt ihrer Kantine bei Schering eingesetzt und diese bis heute dann auch unter Schering - Regie behal-

Film und Diskussion
am 7. Februar um 19:30 Uhr
in der Alten Feuerwache,
Gathe 6 Elberfeld
Genmanipulierte Baumwolle
- Das tödliche Geschäft

Indischer Dokumentarfilm über die katastrophalen Auswirkungen transgener Baumwolle auf Kleinbauern und Umwelt - und den Widerstand von unten.

Die Einführung transgener Baumwolle hat verheerende Folgen auf die Bäuerinnen und Bauern in Asien und Afrika. Der Film ist von indischen Bäuerinnen gedreht worden, in deren Gemeinden sich die Bauern-Selbstmorde häufen. Sie reisen zu Kleinbauern in Südafrika, Mali und Thailand, um sie nach ihren Erfahrungen mit „BT-Baumwolle“ zu befragen. Die Ergebnisse sind schockierend: Gentechnik-Riesen wie Monsanto gehen für Profite über Leichen.

Veranstalter: *attac, BaSo, Wuppertaler Sozialforum*

Siehe auch Artikel in der Süddeutschen Zeitung vom 4.11.2006 „Wer später stirbt bleibt länger arm“.

Montagsdemos gehen weiter!

In Leverkusen wird weiterhin jeden Montag um 16 Uhr am Pfortner 1 gegen die Demontage von BIS demonstriert.

„Wir sehen keine Veranlassung mit den Protesten zu der Entwicklung bei BIS aufzuhören. Die Ankündigung über Verhandlungen zu einem Dienstleistungstarifvertrag bei BTS, BBS, und BIS beruhigen uns nicht. Es ist völlig offen

was so ein Dienstleistungsvertrag beinhalten wird. Des Weiteren sind alle weiteren Strukturmaßnahmen bei BIS, sprich massiver Personalabbau und eventuelle Verkäufe, damit nicht vom Tisch,“ heißt es im Aufruf der Basis-Betriebsräte.

Die Belegschaftsliste hat sich solidarisch mit den KollegInnen bei BIS erklärt und nimmt auch an den Veranstaltungen teil. Wer Interesse hat Montags mit nach Leverkusen zu fahren, kann sich bei uns melden.

Mehr Infos:
www.basisbetriebsraete.de



KOLLEGE KARL

