



Belegschaftsinfo

Nr. 186, 15. August 2007

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Ausgliedern, Zersplittern, Kleinkriegen

Mehr als 5 Wochen streikten tausende KollegInnen der Telekom gegen den Plan der Konzernführung, 50.000 TelekomkollegInnen in Servicegesellschaften mit massiven Einkommensverlusten zu überführen. Die Telekom begründete ihr Vorhaben damit, dass in den inzwischen expandierten Konkurrenzunternehmen des liberalisierten Marktes viel kostengünstiger (sprich: für viel weniger Geld) gearbeitet werde.

Mehr als ein halbes Jahr verhandelten Bayer Betriebsrat, IG BCE und Arbeitgeber über die tarifliche Ausgliederung von Beschäftigten der Servicegesellschaften. Auch hier wird künftig weniger bezahlt. Die Argumentation ist die Gleiche. Andere Unternehmen mit denen man sich vergleicht sind viel kostengünstiger.

- Bei der Bahn werden derzeit die Weichen gestellt ob einzelne Beschäftigtengruppen, auch einzelne Tarifverträge abschließen dürfen.

- Bei der Post ist alles noch viel undurchschaubarer. Immer mehr private Anbieter drängen auf den Markt zur Postbeförderung. Wir haben uns mittlerweile daran gewöhnen müssen, täglich von bis zu 4 verschiedenen Firmen unsere Post zugestellt zu bekommen. Obwohl alle diese Betriebe aufgefordert sind ihre jeweiligen Entlohnungspraktiken darzulegen, ist von einem großen Teil dieser Firmen keine Information zu bekommen. Insider reden von modernem Sklaventum, so dass der Ruf nach einem Mindestlohn alleine für diese Branche immer lauter wird.

Die Beispiele zeigen: die Unternehmen drehen an der Gehaltsschraube kräftig nach unten. Und zwar

alle Branchen, nicht etwa Einzelne. Hat man sich früher noch mit dem Stahlarbeiter aus China oder der Pillendreherin aus Indien vergleichen müssen, ist die Strategie der Unternehmer jetzt subtiler. Man vergleicht sich mit Dienstleistern aus anderen Bereichen und entwirft Tarifverträge mit schlechteren Bedingungen. Gleichzeitig stecken sich die Unternehmen von Jahr zu Jahr mehr Geld in die Taschen und



aus ihrer Sicht gibt es noch folgende Vorteile:

- Mit dieser Salamtaktik kommt man endlich raus aus dem Flächentarifvertrag.
- Teure Ausgliederungen werden billiger indem schon im Vorfeld die Tarife nach unten angepasst werden.
- Durch unterschiedliche Tarifgefüge werden die Belegschaften zersplittert.

Dass dies mitunter auch problematisch sein kann, zeigen die jüngsten Auseinandersetzungen mit Ärzten, Piloten oder Lokführern. Aber der

Fortsetzung auf Seite 3 ->

OEI – Die Durchleuchtung

Strategische Untersuchungen und Effizienzprüfungen erhalten immer tollere Namen.

Die derzeit für das Werk an der Wupper und das Werk Bergkamen anberaumte Untersuchung nennt sich kurz OEI:

Organisatorische Exzellenz Initiative.

Geschildert und erläutert wurde Betriebsräten und Vertrauensleuten diese Abfrage im Rahmen der Integration von Schering mit nachvollziehbarem und eher harmlosem Hintergrund: Man wolle sehen, wie die Standorte ihre Tätigkeiten erledigen, von einander lernen oder sich sinnvoll ergänzen. Natürlich würden dabei auch Einsparideen betrachtet und geprüft.

Doch was läuft da wirklich ab?

Ist die Abfrage so harmlos, wie uns der Elberfelder Projektleiter, Herr Klotzki, glauben machen will – oder ist die Bezeichnung „Rationalisierungsuntersuchung“ da nicht ehrlicher?

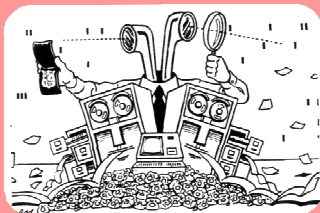
Alle Elberfelder Bereiche waren aufgefordert, ihre Tätigkeiten zu beschreiben und den jeweiligen Mitarbeitern zuzuordnen. Während die Produktionsbetriebe in Elberfeld und Bergkamen noch in sofern vergleichbar sind, dass eben beide produzieren, gilt dies für die vielen Zuarbeitungs- und Dienstleistungsbereiche kaum. Diese sind einfach unterschiedlich organisiert. Beispielsweise arbeiten einige Abteilungen in Elberfeld nicht nur für PS sondern auch für Forschung & Entwicklung oder für externe Firmen.

Besondere Erfassungen

Bei der vorgegebenen Erfassung konnten elberfeldspezifische Aufgabenstellungen manchmal nur schwer dargestellt werden, da sie nicht ins Abfragemuster passten. Wir vermuten, dass dies für Bergkamen genauso gilt. Kein Wunder, wurde hier doch eine Beraterfirma für viel Geld engagiert, die natürlich beraterfirmotypische Abfragen

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

macht, die die Realität aber nicht erfassen können. Klar das macht jeder, aber dadurch wird es nicht besser, wie diverse Beispiele bei uns (E+E/BOM) und in anderen Firmen gezeigt haben. Ob tatsächlich alle Tätigkeiten der Beschäftigten erfasst wurden, wissen wir nicht. Wir finden es daher verständlich, dass in der Belegschaft Gerüchte kursieren und Befürchtungen laut werden. Hier ist eine offene und wirklich ehrliche Kommunikation notwendig, wie sie im übrigen in der STAR-Umfrage gefordert wurde.



Da die Personaldecken in Elberfeld und Bergkamen bereits äußerst dünn und die Arbeitsbelastungen vielfach hoch sind, besteht vielleicht die Chance etwas daran zu ändern. Statt durch anhaltende Sparwut getrieben sollten die Beschäftigten mit mehr Entlastung und Sicherheit arbeiten dürfen. Noch im August soll der Betriebsrat über den Abschluss der Erfassung und erste Ergebnisse informiert werden.

Neues Angebot Altersvorsorge

Die bisherigen Verträge zur Chemietarifförderung laufen zum Ende dieses Jahres aus. Bayer wird daher allen Beschäftigten im September die Beantragung einer fortlaufenden Chemietarifförderung für das Jahr 2008 unterbreiten. Die tariflichen Leistungen werden nur auf Antrag gezahlt – wer keinen Vertrag abschließt, bekommt auch nichts. Alle Beschäftigten erhalten Antrags-

unterlagen automatisch über HR-direkt, Mitarbeiter der Entgeltgruppen bis E9 zusätzlich per Post. Die Betriebsräte haben eingefordert, dass die Chemietarifförderung auch zukünftig schriftlich (und nicht nur über PC oder Kioske) beantragt werden kann. Noch laufende Altverträge nach den Regeln der "Vermögenswirksamen Leistungen" können unverändert fortgeführt werden.

Ignoranz oder Dreistigkeit

Völlig unverständlich wurde ein Vortrag von Dr. Bremm zum Neubau des ZAPT und der Tierpflegersituation im Forschungszentrum im Betriebsrat aufgenommen. Weiterhin widersetzt sich der Bereich einer vernünftigen Einplanung von Pausenräumen im Neubau. Dabei wird die Anzahl der dort beschäftigten Mitarbeiter immer größer. Neben den fest eingeplanten 10 Tierpflegern, 2 Laboranten und 2 Leitenden werden Tierversuche und Sektionen anderer Bereiche auch zusätzlich in die neuen Räumlichkeiten verlagert. Somit werden dort wesentlich mehr KollegInnen ständig anwesend sein. Wir haben eine langfristige Planung der Tierpflegerbedarfe angemahnt, da auch diese Tätigkeiten immer umfangreicher werden. Noch im September soll entschieden werden, ob das Gebäude aufgrund eines höheren Tierbedarfes vergrößert werden muss. Die Zeitplanung bleibt derzeit unverändert.



Aufgebaut – Abgebaut – Geändert

- In Gebäude 500 ist ein größerer Wechsel nach der Umstrukturierung der Forschung angesagt. Problematisch und weiterhin nicht zufrieden stellend ist die erzwungene Enge in einzelnen Laboren und dass Mitarbeiter in Kernräumen ohne Fenster arbeiten sollen. Außerdem soll der Pausenraum im Erdgeschoss geschlachtet werden. Die Nutzungsänderungen des Untergeschosses von Geb. 501 (Nutzung als Laborräume) ist noch nicht besprochen. Arbeitssicherheit und der Sicherheitsausschuss des Betriebsrates bleiben am Ball.

- Die Lüftungsanlage und die Fenster in Gebäude 64 werden erneuert. Etagenweise werden die Laboratorien saniert. Bis Mitte 2008 soll alles fertig sein. Wir erwarten, dass die Belastungen für die im Gebäude weiterhin anwesenden KollegInnen während der Umbauphasen erträglich bleiben.

- Seit Montag (13.8.07) wird das Geb. 405 abgerissen. Nach der erfolgten Entkernung wird nun Etage für Etage abgeknabbert.

- In Geb. 80 wird seit dem 6.8.07 für ca. 6 Wochen ein Östrogen produziert. Dies erfordert höchste Sicherheitsmaßstäbe. Die Produktion erfolgte bislang bei Schering in Berlin.

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, CMC/ VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7177

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP Betr.7, Geb. 11, Tel. 7345

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

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

Beatrix Sassermann, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4284

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

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

Cornelia Streich, PH-R GDD-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

Depotumstellung für Aktien: Annehmen oder verkaufen

Viele Beschäftigte sind mit Recht verärgert: Sie fühlen sich durch die diktierten Bedingungen von Bayer und Deutscher Bank erpresst. Eine Wahl bei weiterer Inanspruchnahme von Bayer-Mitarbeiter-Aktienangeboten oder Fortführung der bereits vereinbarten Incentive-Aktienprogramme besteht nicht.

Den Unmut bekam auch Herr Seufert, Vertreter der Bayer Personalpolitik und mit verantwortlich für die Umstellaktion, am 3. Juli 2007 zu spüren. Vertrauensleute und Betriebsräte diskutierten die Kritikpunkte – ohne ein Einlenken des Unternehmens zu verspüren.

Es bleibt dabei.

Bayer und Deutsche Bank haben sich verständigt, alle Sammeldepots aufzulösen. Wer sein Sammeldepot nicht freiwillig auf ein persönliches Depot bei der Deutschen Bank inklusive Verrechnungskonto umstellt, wird im September nochmals dazu aufgefordert. Während die Deutsche Bank auf Nachfrage einzelnen Mitarbeitern erklärte, die Depotinhalte automatisch veräußern und den Depotinhabern die Gutschrift anweisen zu wollen, lehnte Herr Seufert eine Schnellaktion in dieser Form ab. „Es sei noch mit den Arbeitnehmervertretern zu bereden, wie und wann auf Nichtumstellungen reagiert werde“, so Herr Seufert.

Der Zwang zur Eröffnung eines Verrechnungskontos bleibt. Das Konto ist entweder bei Onlinebanking kostenfrei oder wenn monatlich ein Auszug persönlich in einer Bankfiliale angedruckt wird (sofern es Kontobewegungen gibt). Andernfalls fallen Kontoauszugsgebühren plus Porto an. Die im Antrag aufgeführten möglichen Gebühren sind lt. Herrn Seufert „irreführend“: Es soll nur bei Kontobewegung ein Ausdruck erstellt werden, hier seien 55 Cent als Gebühr besprochen.

Kauf und Verkauf von DEGEF-Anteilen bleibt ohne Bearbeitungsgebühr, ebenfalls der Kauf von Mitarbeiteraktien. Für alle anderen Transaktionen wird eine Gebühr fällig.

Jeder Beschäftigte muss für sich entscheiden, ob er/sie dieses Verfahren mitmacht. Wer zukünftig an Mitarbeiteraktienprogrammen teilnehmen oder seine DEGEF-Anteile

behalten möchte, wird an der persönlichen Depotöffnung nicht vorbei kommen: Hier kann die Schufa-Auskunft gestrichen werden (wenn das Verrechnungskonto nicht als Girokonto genutzt wird).

Wer dies alles nicht möchte, kann seine Anteile nur veräußern oder Aktien auf private Depots anderer Anbieter überführen. Sperrfristen werden aufgehoben. DEGEF-Anteile können nicht transferiert werden – da hilft nur ein Verkauf.

Wenn es Ziel des Unternehmens war, den Aktienbestand in Mitarbeiterhand zu reduzieren, so scheint der Weg gelungen. Für die Deutsche Bank scheint sich der Sitz im Bayer-Aufsichtsrat durch „eingekaufte“ Kontoinhaber zu rechnen. Andere

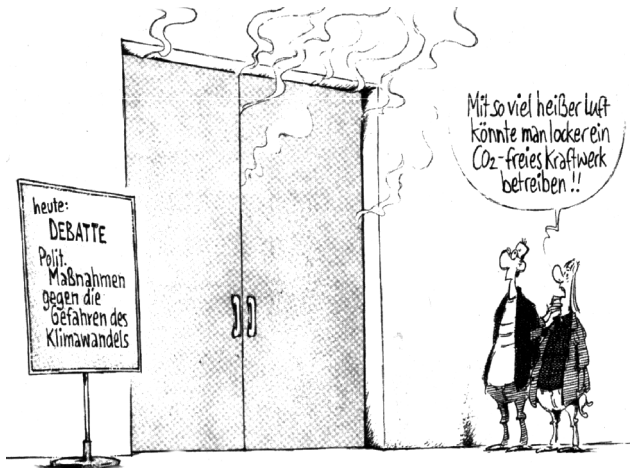
Geldinstitute prüfen derzeit auch rechtliche Schritte.

TIPP: Wer sein Sammeldepot räumt und alle Aktien (Bayer und Lanxess) und DEGEF-Anteile veräußert, sollte zusätzlich sein Depot kündigen.

Weitere "Service"-Termine der Deutschen Bank:

20. - 24.8. in Geb. 464 (FZ)

27. - 31.8. in Geb. 308 (ELB)



Fortsetzung Titelseite:

Ausgliedern, Zersplittern, Kleinkriegen

Weg zu berufsspezifischen Tarifverträgen, und damit auch hin zur Entsolidarisierung von Belegschaften, scheint schon weit fortgeschritten.

Die Rolle, in die sich die Gewerkschaften hineinbegeben haben, ist die des Co-Managers. Sie wollen möglichst alles mitregeln und dadurch letztendlich auch mittragen. Und so kämpft jede Gewerkschaft mehr oder weniger für sich – und ihr vermutliches Klientel – ohne über den Tellerrand zu schauen. Ausnahmen bilden hier gelegentlich einige Belegschaften, die sich wechselseitig solidarisieren, wie z.B. die Klinikbetriebe in Leverkusen mit den BIS-Kollegen. Solange sich die Interessensverbände aber gegenseitig auspielen oder korrumpieren lassen, wird die weitere Zergliederung unserer Arbeitswelt mit all ihren sozialen Folgen fortschreiten.

Es geht bergab...

Die aktuelle Diskussion über den Mindestlohn ist da nicht zufällig. Es soll immer mehr Arbeit in Dienstleistungssektoren mit geringsten Löhnen verschwinden. Die Forderung nach einem würdigen Lohn kennzeichnet das Ende dieser Spi-

rale. Derzeit arbeiten schon ca. 36% der Vollzeitbeschäftigten für Niedriglöhne (Lohn unterhalb des durchschnittl. Tariflohnlevels). 12% der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland haben sogar ein geringeres Einkommen als die Armutsgrenze. Das nennt man dann Armutslohn. Die Armutslohnschwelle liegt derzeit bei einem Stundenlohn von brutto 8,90 EUR. Gleichzeitig werden Hartz IV Empfänger dazu verdonnert, für 1-2 Euro die Stunde Arbeiten auszuführen, die eigentlich von Erwerbstätigen zu machen wären: Kinderbetreuung, Umbau von öffentlichen Plätzen, Stadionumbau in Wuppertal, um nur einige Beispiele zu nennen.

Wir, die Beschäftigten und die Gewerkschaften, müssen mit allen gesellschaftlich relevanten Kräften gegen die drohende und bereits stattfindende Verarmung kämpfen. Das Ausgliedern von Erwerbsarbeit in Billiglohnsektoren und staatlich verordneten 1Euro-Jobs muss aufhören. Wenn für große Teile der Bevölkerung nach 50-60 Stunden Arbeit in der Woche noch immer nicht genug für die Familie bleibt, ist ein würdiges Leben in diesem reichen Land nicht mehr möglich.

Leben, lieben, Kinder kriegen...

...lieber nicht bei Bayer. Wie schon des Öfteren berichtet, werden bei Bayer RückkehrerInnen aus Elternzeit in der Regel in den Pool versetzt. Ein Unding, so finden wir! Schließlich gibt es für RückkehrerInnen aus Elternzeit eine gesetzlich geregelte Beschäftigungsgarantie. Diese sieht zwar nicht zwingend vor, dass man seine alte Arbeitsstelle wiederbekommt, wohl aber, dass die angebotene Stelle gleichwertig sein muss.

Bei einer Pool-Stelle ist das unserer Meinung nach nicht gegeben, denn es ist wohl kaum gleichwertig, wenn man schlimmstenfalls bezahlt zu Hause sitzt oder sich alle paar Wochen bis Monate an einem neuen Arbeitsplatz einarbeiten muss. Dass es anders und damit deutlich familienfreundlicher geht, zeigt das Beispiel BASF: Neben Maßnahmen wie flexibler Monats- bzw. Jahresarbeitszeit, Teilzeitregelungen, Modellen für ortsunabhängiges Arbeiten (ähnlich unserer Telearbeit) und

zukünftig auch Wiedereinstiegsseminaren, bietet BASF in Ludwigshafen sogar eigene Kinderbetreuungsplätze an. Dort werden in 2 werkseigenen Kindertagesstätten 60 Kinder zwischen 6 Monaten und 3 Jahren ganztägig bei traumhaften Öffnungszeiten von 7:00 Uhr bis 18:00 Uhr betreut. Dieses Angebot soll in Kürze durch eine „Ad-hoc“-Betreuung für Kinder zwischen 6 Monaten und 10 Jahren erweitert werden, um spontanen, unvorhergesehenen Betreuungsbedarf abzudecken. Für das Unternehmen BASF sprangen dabei unter anderem auch durch diese Maßnahme schon weniger Fehlzeiten der MitarbeiterInnen heraus.

Auch die Wuppertaler Stadtwerke haben kürzlich einen Hort für 5 Kleinkinder zwischen 6 Monaten und 3 Jahren in ihren Räumen eingerichtet. Sie werden von einer Tagesmutter betreut und mittags von der Kantine mit Essen versorgt. Eine 2. Gruppe ist geplant. Gute Ideen, die Eltern den Wiederein-

stieg ins Berufsleben erleichtern. Leider nicht bei Bayer, hier werden die Kindergärten, die aus Elterninitiativen u.a. von Mitarbeitern entstanden sind, schon lange nicht mehr so unterstützt; werkseigene Kindergärten gab es nie. Insbesondere betrieblich geförderte Ad-hoc-Betreuungen fehlen gänzlich. Es scheint als seien die mit einer Schwangerschaft für den Arbeitgeber verknüpften Verpflichtungen wie z.B. die Beschäftigungsgarantie nach der Elternzeit eher lästig. Schade, aber zu spät zum Umdenken ist es nie. Und sei es nur, dass zukünftig Mütter und Väter aus ihrer Elternzeit wieder auf einen vernünftigen Arbeitsplatz zurückkehren können und nicht in den Pool abgeschoben werden.

Wir begrüßen alle "neuen" Auszubildenden, die sich am 6. August 2007 zum Start in das (Bayer-)Berufsleben einfinden. Ihnen und Euch wünschen wir viel Erfolg und gutes Gelingen.



BBS- Überführung in Servicetarif

Der Haus-Tarifvertrag für BBS gilt ab dem 1.7.2007 und bedeutet für alle Beschäftigten der BBS neue „verschlechterte“ Arbeitsbedingungen.

In Wuppertal sind 20 Tarifmitarbeiter konkret betroffen.

Die Arbeitszeit wird laut Tarifvertrag von bislang 37,5 Std. auf 40 Std./Woche erhöht. Während der Betriebsrat um eine entsprechende Zustimmung zur Veränderung der dort geltenden Gleitzeitparameter in den letzten Junitagen gefragt wurde, bekamen die betroffenen Kollegen keine offizielle Mitteilung ihrer Vertragsbedingungen. Die der Gleitzeit zugrunde liegende Normalarbeitszeit wurde vorne und hinten

um jeweils 15 Minuten verlängert (jetzt 7:45 bis 16:40 Uhr).

Die Umstellung der Entgeltstufen auf die vorgesehenen neuen X-Bänder ist zum 1.7.2007 erfolgt und wird in den Entgeltabrechnungen im September rückwirkend sichtbar. Insbesondere für Beschäftigte, deren E-Gruppe theoretisch zwei X-Bändern zugeordnet werden kann, wurden noch am 27.6.2007 allgemeine Überführungsregeln für BBS-Beschäftigte vereinbart.

Wir begrüßen die gefundene Auffassung, dass es bei Mitarbeitern, die sich bereits einige Zeit in ihrer Entgeltgruppe befinden, nur die Zuordnung zum jeweils höheren X-Band geben kann.

Für Beschäftigte in E5, E8 und E10 gilt bei derzeitigem Einsatz der Entgeltgruppe eine Überführung in das höhere X-Band. Mitarbeiter in E12 müssen einen Abschluss einer Fach-/Hochschule besitzen oder mindestens 6 Jahre in E12 sein um eine Überführung ins höhere X-Band (X5) zu erreichen.

Der Elberfelder Entgeltausschuss wird dies beobachten - und muss dem auch zustimmen.

Wer mit seiner Zuordnung nicht einverstanden sein sollte, kann formlos (beim Betriebsrat) Einspruch einlegen. Betriebsrat und Personalleitung werden dann gemeinsame Lösungen finden müssen.

Auf jeden Pott passt 'n Deckel !

In der Zeit vom 5. bis einschließlich 8. August fand das erste der diesjährigen GBR-Seminare für Betriebsräte aller Werke in Große-Ledder statt. Diese Veranstaltung wird von der Unternehmensleitung genutzt, um jungen, neu gewählten Betriebsräten aber auch immer wieder den „alten Hasen“ die Konzernphilosophie und Firmenstrategien nahe zu bringen. Traditionell besucht Arbeitsdirektor Dr. Pott die Veranstaltung, um brennende Fragen zu beantworten.

Erst nach langen und breiten Ausführungen zum nachlesbaren Geschäftsergebnis kam Herr Dr. Pott zu den für die anwesenden Betriebsräte brennenden Fragestellungen.

Die Betriebsräte kritisierten gleichermaßen die Auswirkungen der diversen Restrukturierungsmaßnahmen, die zu unerträglichen Arbeitsverdichtungen geführt haben. Was daraus resultiert, nämlich hohe psychische Belastungen und Krankheit, dass die Arbeitssicherheit darunter leidet und zum Teil nicht mehr gewährleistet ist, dass wichtige Fortbildungsmaßnahmen nicht stattfinden können, weil sonst der Betrieb still steht und vieles andere mehr scheint auf einer bestimmten Führungsebene „stecken zu bleiben“. Schon am Vortag brachten diese dargestellten Tatsachen den BMS-Personalchef Bernhardt völlig aus dem Konzept, er vergaß seine Powerpoint Präsentation und hörte nur noch zu. Herr Dr. Pott wurde aus den verschiedensten Ecken und aus allen Bayer-Bereichen trommel-

feuerartig mit Aussagen über die Situation in den Produktionsstätten und Labors unterrichtet, Gefahren wurden aufgezeigt, Missstände angeprangert. Der Arbeitsdirektor stellte viele Fragen und machte sich Notizen und betonte immer wieder, dass solche Aussagen nie bis zu ihm drängen. Er bekomme immer nur zu hören, dass alles irgendwie funktioniere. Da stellt sich die Frage, an welcher Stelle die Kommunikation nicht funktioniert und was man dauerhaft dagegen tun kann. Eine weitere Frage ist die nach dem Verantwortungsbewusstsein der Führungskräfte, die den Infor-

mationsfluss „nach oben“ nicht zulassen und so tun, als wäre alles in Ordnung.

Dr. Pott hat sich für die Betriebsversammlung am 6. September angesagt. Wir sind auf seine Schlussfolgerungen gespannt.



Doping im Wohnzimmer

Kommentar

Arbeitszeit – bis zur Rente

Spätestens mit dem Abschluss des Tarifvertrages für die Servicegesellschaften bei Bayer wurde uns Beschäftigten klar, dass unsere tariflichen Regelungen für Arbeitnehmer nicht mehr verbessert werden. Die Arbeitszeit bei BIS und BBS wurde – wie bereits schon bei BTS und etlichen Bayer-Töchtern – ohne Lohnausgleich auf 40 Stunden pro Woche erhöht. Länger arbeiten für's gleiche Geld entspricht natürlich den innigsten Unternehmerwünschen. Umgekehrt gibt es bei der Analytik und den medizinischen Diensten die 35h/Woche ebenfalls für weniger Geld. Wie beliebig die Argumente des Arbeitgebers sind lässt sich hieran deutlich erkennen. Eine scheinbare Arbeitsplatzsicherung wird hier immer und nur zu Lasten der Arbeitnehmer erkaufte. Die Begründungen sind allerdings mehr als nachdenkenswert. Eine Arbeitsplatzsicherung durch bessere Umverteilung von Arbeitszeit wäre sinnvoll – ist aber bei Bayer nicht gewünscht.

Arbeitszeitverlängerung führt unweigerlich zum nächsten Schritt für das Unternehmen: reichen zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben nicht auch weniger Personen aus?

Deshalb müsste es gerade in Zeiten von weiteren Personalreduzierungen im Konzern Widerstand und Gegenwehr zu Arbeitszeitverlängerungen geben. Neben den verlängerten Arbeitszeiten, bedeutet dies auch faktisch eine Einkommensenkung pro Arbeitsstunde. Dies bekommen z.B. Teilzeitkräfte sofort zu spüren, denn bei Beibehaltung ihrer Stundenzahl wird ihr Entgelt nach unten

angepasst. Bei verkürzter Arbeitszeit werden die Teilzeitbeschäftigten ebenfalls anteilig berücksichtigt.

Die Erfahrung zeigt, dass solche Servicetarife nicht lange Bestand haben. Den WerkschutzkollegInnen von Daimler-Chrysler wurde vor 2 Jahren ein sogenannter Ergänzungsvertrag aufgezungen. Der Inhalt war ebenfalls länger arbeiten für weniger Geld, um einer drohenden Ausgliederung zu entgehen. Jetzt 2007 will man den ganzen Bereich incl. Werksfeuerwehr dennoch auslagern.

Für die älteren Beschäftigten war die Möglichkeit eines früheren Ausstieges in die Altersruhe ein lukratives Ziel. Bayer lässt aber langfristige Planungen für die Beschäftigten, unter den bisher günstigen Bedingungen, nicht mehr zu. Altersteilzeit oder Früheruhestandsmaßnahmen insbesondere für die Jahrgänge 1952 und jünger werden derzeit nicht für alle angeboten – allenfalls Einzelfälle sind möglich. Dies kann uns nicht zufrieden stellen. Die Belastungen gerade für „ältere“ Beschäftigte sind nicht gesunken. Erst recht nach der Heraufsetzung des Renteneinstiegsalters und den zeitlich begrenzten Altersteilzeitmöglichkeiten brauchen wir endlich verlässliche und planbare Regeln, wann und zu welchen Bedingungen zukünftig ein gleitender Übergang in die Altersrente möglich ist.

Dies kann und muss einhergehen mit einer vernünftigen Altersplanung der Belegschaften:

Wir müssen endlich jüngere KollegInnen übernehmen damit das Wissen und die Erfahrung der älteren KollegInnen weitergegeben werden kann und nicht verloren geht.

Torkonzept begraben

Am 9.8. informierten die Herren Stillings und Engels den Betriebsrat, dass eine Entscheidung zum Torkonzept Pharmazentrum getroffen sei: Keine Automation der Fahrzeugeinpassagen, es bleibt so wie es derzeit ist. Wir begrüßen diese Entscheidung der Forschungsmanager, denn die angedachte Automation dort wäre keine Verbesserung. Verbunden ist mit dieser Entscheidung eine (dringend) notwendige Aufstockung des Werkschutzpersonals. Der Betriebsrat hat die Berücksichtigung der beim Werkschutz befristet eingesetzten KollegInnen bei der Besetzung dauerhafter Stellen als Bedingung genannt.

Werkschutzgeschichten aus Schildburg an der Wupper



Im Frühjahr 2007 wurde für viel Geld ein neues Sicherheitskonzept für das Forschungszentrum umgesetzt: Etwa 70 neue Kameras mit integriertem Bewegungsmelder sollen selbständig zwischen streunenden Häschen und eindringenden Personen unterscheiden können. Doch gemeine Spinnen torpedieren die geniale Errungenschaft. Voller Intrige spannen sie ihre Netze vor die Kameralinsen und behindern die detektivische Observation aus der Sicherheitszentrale. Flugs wird dem ein Ende gesetzt. In einer Arbeitsanweisung aus der Werkschutzführungsetage wird nunmehr angeordnet, dass jeden Sonntag ein Werkschützer den Wedel schwingen muss. Kein Witz: ein eigens dafür angeschaffter Stabwedel am langen Stiel sorgt nach 3-stündigem Rundgang wieder für freie Sicht im Observatorium – zumindest für eine Woche. Dazwischen wird der Wedel ordnungsgemäß gesichert und verschlossen, damit sein Einsatz am Wochenende ungefährdet bleibt. Als Zukunftslösung soll jetzt

eine zweite, zusätzliche Infrarotmessstrecke rund ums Forschungszentrum das Wedeln überflüssig machen. Wirklich gute Innovationen sind eben nicht durch den Werkschutz zu stoppen: Das hat schon Vorbildfunktion. Und so spinnen auch die Spinnen weiter....

Ey Jungs, der Chef lässt fragen, wie es mit neuen Beweismitteln gegen Kollege BA-24529D2 aussieht..!?



Prozesse beendet

Die gute Nachricht vorweg: alle Klagen gegen die Versetzung in den Pool sind beendet, die KollegInnen sind wieder in unbefristeten Tätigkeiten aufgenommen.

Bayer hatte wie berichtet in 3 Verfahren vor dem Arbeitsgericht Wuppertal unverblümt bescheinigt bekommen, dass die vorgenommenen einseitigen Versetzungen in den Pool „Bedarfsgerechte Einsätze“ nicht geltendem Recht entsprechen. In allen Verfahren legte Bayer Berufung ein. Noch in der ersten Verhandlung am Landesarbeitsgericht in Düsseldorf teilte das Unternehmen die Wiederaufnahme des ersten Kollegen in seinem alten Bereich zu unveränderten Konditionen mit. Die zweite Kollegin wurde im gleichen Abteilungsbereich ca. 2 Monate später ebenfalls wieder aufgenommen. Sicher hat auch die Situation des leichten Stellenaufbaus im konkreten Bereich durch die Aufgabenstellung im Rahmen der Scheringintegration bei der Lösung geholfen.

Für die klagende Kollegin aus dem Tal dauerte das Warten bis zur Übernahme auf eine unbefristete qualifizierte Stelle bis Ende Juni 2007. Nachdem Bayer gerichtlich gezwungen war, die Kollegin in Elberfeld weiterzubeschäftigen, hatten die zuständigen Vorgesetzten und Personalleitung jetzt ein Einsehen. Auch dieses Verfahren konnte nun eingestellt werden.

Ballermann-Angebot

In der vergangenen Woche lockte die Kantine in Elberfeld mit dem Angebot „all you can eat“ zum Festpreis. Wir wagen zu bezweifeln, ob diese Aktion die besondere Zustimmung der werksärztlichen Abteilung hatte.

Attraktivitätssteigerung der Kantine in Geb. 308 sollte besser mit gesunden Aktionen versucht werden. Unsere ausdrückliche Zustimmung finden die aktuellen Angebote in Geb. 464 (Kantine FZ): Frischsaftaktion und schmackhafte Sondergerichte der letzten Wochen.

**Vielen Dank an alle, die mit Ihrer
Spende das Erscheinen dieser
Zeitung ermöglichen.**

**Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste**

