



Belegschaftsinfo

Nr. 196; 27. August 2009

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nachfolgevereinbarung Standortsicherung

Erste Gespräche laufen an

Schon im April vereinbarten Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung, sich ab Sommer zum Gedankenaustausch über eine Verlängerung einer Standortsicherungsvereinbarung zusammen zu setzen. Nach ersten Vorgesprächen ist nun der 4. September 2009 als nächster Termin vorgesehen.

Was wollen die Parteien?

Der Wunsch in der Belegschaft ist klar: In den ungewissen wirtschaftlichen Zeiten sehnt sich jeder nach einem bisschen mehr an Arbeitsplatzsicherheit. Eine Zusage des Unternehmens, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, steht auf der Wunschliste der Beschäftigten ganz oben – auch wenn diese Aussagen in der Vergangenheit in weiteren Nebensätzen zum Teil sehr aufgeweicht wurden. Besser wäre sicherlich die Aussage, dass allen Beschäftigten ein vergleichbarer Arbeitsplatz am selben Standort ohne Entgeltverlust garantiert wird. Wie schnell sich Arbeitsplatzbedingungen ändern können, zeigt die Entwicklung bei BMS.

Klau nach Ankündigung

Wer uns Arbeitszeit oder Entgelt stibitzt, muss mit Dienst nach Vorschrift und Motivationsverlust rechnen !!!



Beängstigende Signale

Bayer Chef Herr Wenning deutete in seinem Interview in der Süddeutschen Zeitung im Juni bereits sein Bestreben an: *„Für den Erfolg der Verhandlungen müssen sich beide Seiten flexibel zeigen. Bei den Arbeitnehmern gilt das für Arbeitsort, die Arbeitszeiten und die Entlohnung. Die Öffnungsklauseln, die der Tarifvertrag derzeit bietet, reichen allein wohl nicht aus.“*

Was bleibt da noch übrig, Herr Wenning?

Sie wollen alles in Frage stellen, was heute den Beschäftigten Sicherheit und Auskommen garantiert. Der Tarifvertrag lässt bereits Arbeitszeiten von 35 bis 40 Stunden pro Woche zu. Die neuesten Regelungen von BayJob zwingen die Beschäftigten in Folge von Strukturmaßnahmen bereits heute in flexibelste Bedingungen; Annahme von niedriger bezahlten Jobs oder Wechsel zu anderen Standorten sind demnach zumutbar. Wer die Angebote nicht akzeptiert, für den gilt der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigung nicht mehr.

Das alles reicht Herrn Wenning nicht. Dafür, dass wir täglich unseren besten Einsatz zeigen, und auch noch den Wunsch haben, dies zukünftig zu dürfen, sollen wir weitere Einbußen hinnehmen. Derzeit werden die Teilkonzerne auf

ihre Effizienz durchleuchtet.

Gesamtbetriebsrat übt schon vorauseilenden Gehorsam

In der Ausgabe Bayer direkt vom Juli 2009 zeigt Thomas de Win, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Bayer AG, im Interview mit dem Arbeitsdirektor Dr. Pott den Weg auf: Er lobt die Firmentarifverträge (von Currenta, BBS oder BDS) als gelungene Beispiele. Mit anderen Worten: Wenn die bisherigen Tarifverträge Einschnitte nicht zulassen, machen wir eben einen neuen, einen Firmentarifvertrag mit abgesenkten Bedingungen. Klasse, Herr de Win. Toller Einfall.

Wie war das noch mit dem Werbespruch der IG BCE, „Tarif ist Sicherheit“? Die KollegInnen bei Currenta oder BBS haben es erlebt, dass diese Aussage sich nicht bewahrheitet, ihre Entgelte wurden abgesenkt. Dennoch sind wir uns sicher, dass Unternehmensleitung und IG BCE-Betriebsräte pünktlich zur Betriebsratswahl ein Super-Ergebnis nach schwierigen Verhandlungen präsentieren werden. Sie werden es gut verpacken, so dass unsere Einbußen und Verschlechterungen erst zeitverzögert erkennbar werden.

Zur Klarstellung: Auch wir wünschen uns Sicherheit für die Belegschaft. Doch der Preis dafür muss fair sein. Wir fordern die Verhandlungen auf, die Belegschaften vor einer Unterschrift an allen Überlegungen zu beteiligen.

Die Positionen der Belegschaftsliste lesen Sie auf Seite 2.

Start frei

Am 17. August 2009 begannen 52 Auszubildende ihre Berufsausbildung in Wuppertal. Alle neuen Azubis haben nunmehr einen Ausbildungsvertrag mit dem Teilkonzern BBS – nicht mehr mit Currenta. Im Detail sind dies 24 Biologielaboranten, 12 Chemielaboranten, 10 Chemikanten, 5 Kaufleute für Bürokommunikation und 1 Tierpflegerin. Wir wünschen allen einen guten Start und eine erfolgreiche Ausbildung.

Betriebsversammlung erneut verschoben

Die lang ersehnten Klarheiten und Informationen zu den Ergebnissen der HORIZON-Untersuchung verzögern sich. Aus diesem Grund hat der Betriebsausschuss am 20.8. mehrheitlich entschieden, die (zunächst für den 11.9.2009 angedachte) Betriebsversammlung erneut auf nunmehr Oktober zu verschieben. Wir hätten eine zusätzliche, normale Betriebsversammlung zum geplanten Termin befürwortet, da sonst schon wieder einmal die Berichte über Betriebsratsaktivitäten in Arbeitgeberhochglanzvorträgen untergehen.

Position der Belegschaftsliste

Das Interesse an einer Aussage für eine größere Arbeitsplatzsicherheit ist groß.

Gerade in den wirtschaftlich schnelllebigen Zeiten, in denen Auf und Abs quasi über Nacht auch die Zukunft von Produkten beeinflussen, ist eine Absicherung der Beschäftigungsbedingungen sehr wichtig.

Die Belegschaft braucht diese Sicherung, um sich auf eine innovative und qualifizierte und sichere Arbeit zu konzentrieren. Nur wer ohne Zukunftsangst seinen Aufgaben nachgehen kann, kann auch dauerhaft gute Leistungen erbringen.

Tatsache ist: In der Vergangenheit mussten wir schon vielfache Einschnitte hinnehmen (Rebound 1+2...). Der Einsatz liegt bei vielen MitarbeiterInnen bereits dauerhaft über 100%. Die Belastungen wachsen stetig, was zunehmende gesundheitliche Probleme bis hin zum "Burn Out" zur Folge hat. Weitere, von Herrn Wenning schon in Aussicht gestellte Einbußen sind inakzeptabel.

Wir fordern die verhandelnden Parteien daher auf, folgende Punkte zu berücksichtigen:

1. Die heute geltenden tariflichen Regelungen bleiben unverändert in Kraft. Für die Bayer AG wird kein Firmentarifvertrag (wie z.B. bei Currenta) angestrebt bzw. vereinbart. Arbeitszeit, Entgelt, Weihnachtsgeld oder die Tarifstruktur dürfen nicht zur Diskussion stehen!

2. Alle heute Beschäftigten in den Bayerwerken erhalten eine Garantie, an dem bisherigen Standort unter gleichen Bedingungen dauerhaft beschäftigt zu werden.

Bei notwendigen strukturellen Veränderungen wird

- ein Arbeitsplatz am Standort
- mit vergleichbaren Entwicklungsmöglichkeiten angeboten, sowie
- ein dauerhafter Entgeltausgleich (netto) garantiert.

3. Für die Jahrgänge bis 1952 wird Altersteilzeit sowie „Früherstand“ unverzüglich angeboten und genehmigt.

Für die Jahrgänge 1953 und 1954 werden „Früherstandsmaßnahmen“ konzipiert, die ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben ermöglichen und die sich finanziell an den bislang gehandhabten Aufhebungsverträgen für ältere Mitarbeiter orientieren. Dies wird durchgängig allen Mitarbeitern der Jahrgänge 1953 und 1954 angeboten.

Für die Jahrgänge ab 1955 setzen sich Betriebsräte und Unternehmen im Sommer 2010 zusammen um bis Ende 2010 eine annehmbare Lösung zu erarbeiten.

4. Zum Lösen des demographischen Problems werden in den kommenden 5 Jahren (bis 2015) allen guten Absolventen der Berufsausbildung sowie den bereits in Bay-Job befindlichen KollegInnen Angebote zur Stellenübernahme der ausscheidenden Mitarbeiter unterbreitet. Nötige Qualifizierungen werden unmittelbar eingeleitet.

5. Über den Stand der Gespräche (nächste Runde am 4.9.2009) berichten die teilnehmenden Betriebsräte zeitnah der Belegschaft. Vor einem Abschluss wird die Vereinbarung der Belegschaft vorgestellt und bei Bedarf darüber abgestimmt.



Thomas Preuss wieder Ersatzmitglied

Seit Anfang Juli ist Daniel Hillenbrand mit Abschluss seiner Elternzeit wieder als Laborant im Bereich CMC aktiv. Gleichzeitig lebt sein Betriebsratsmandat wieder auf. Somit wird Thomas Preuss, der Daniel während des Erziehungsurlaubes tatkräftig vertrat, wieder als 1. Ersatzmitglied der Belegschaftsliste geführt.

Selbstverständlich wird Thomas uns weiterhin unterstützen und sich als Schichtarbeiter insbesondere für seine SchichtkollegInnen einsetzen.



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

Michael Groß, GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, PS-API ELB QU, Geb. 25, Tel. 7345
Renate Kruk GDD-GED-DMPK, Geb. 468, Tel. 4252
Björn Reitz, PS-API ELB QU, Geb. 11, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 2546
Gabi Stallony, GDD-LGO-MC (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, GDD-LGO-MC(CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Thomas Preuss, PS-API ELB Techn.R. Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

Das Werkschutzprojekt

Wie berichtet, werden derzeit die Aktivitäten des Elberfelder Werkschutzes durchleuchtet. Projektleiter Kinnen (ehemaliger Werkschutzchef auch in Elberfeld) trägt Daten und Ideen zusammen. Grob ermittelt wurde, dass der Wuppertaler Werkschutz nahezu doppelt so teuer sei, wie vergleichbare Standorte. Doch wurden da nicht Äpfel mit Birnen verglichen?

In Wuppertal leistet der Werkschutz Tätigkeiten, die in keinem anderen Bayerwerk beim Werkschutz angesiedelt sind. Als Beispiel seien Umweltkontrolle oder Gütertransportkontrolle genannt. Etliche Werkschutzkollegen sind daher auch mit vielfachen Qualifikationen ausgestattet. Die in der Vergangenheit absichtlich angereicherten Arbeitsplätze haben den Werkschutz in den letzten Jahren vor Fremdvergaben oder Ausgliederungen bewahrt. Denn diese mannigfaltigen Aufgaben kann keine Fremdfirma oder kein Leiharbeiter in dieser Qualität und Form bieten. Die Arbeit der Kollegen an den Toren beschränkt sich nicht

auf das Öffnen und Schließen einer Schranke.

Dennoch bleibt der Gedanke von teilweiser Fremdvergabe in den Köpfen der heutigen Führung. Und das ist bedauerlich.

Statt sich den Kopf zu zerbrechen, wie man vermehrte Fremdvergaben zum Gefallen der Obrigkeit umsetzen kann, sollte der Fokus auf den vollständigen Erhalt aller heutigen Werkschutzaktivitäten gelegt werden. Schließlich hat dies auch seinen Grund und seine Berechtigung.

Fremdvergabe schon im Keim verwehren

Die Forschungsleitung legte immer Wert darauf, die Sicherheit des Forschungszentrums in eigenen Händen zu belassen. Die vielfachen Einzelaufgaben sorgen für gute Synergien. Sicherheit kann man nicht kaufmännisch berechnen. Denn ein hoffentlich nicht einkehrender „Ernstfall“, den es aber zu meistern gilt, ist nicht vorzusehen. Selbst das heutige Tagesgeschäft ist nur mit besonderem Einsatz der Werkschutzmannschaft zu erledigen. Ein Werk mit hochwirksamen Pharmawirkstoffen, patentrelevanten Dokumenten und Substanzen oder mit tierexperimentellen Arbeiten sollte nie in die Obhut von „Fremden“ gegeben werden. Allein hieran zu denken, um ein paar Euros zu sparen, ist verwerflich. Dass die Sensibilität bei der nackten Betrachtung durch die Kaufmannsbrille oft fehlt, ist nicht neu. Erschreckend ist aber, dass die Leitung des heutigen Werkschutzes bereits im Vorfeld Personal an andere Bereiche vermittelt und die so erzeugte Personalnot zur Begründung für erste Fremdvergaben von Arbeiten herhalten muss.

Wehret den Anfängen!



Gesünder durch Krankschreibung

Im Zeichen der Wirtschaftskrise ist der Krankenstand auffallend niedrig. Doch genau das könnte dazu führen, dass er später um so mehr in die Höhe schnellt. Denn wer trotz Erkältung oder Rückenschmerzen zur Arbeit erscheint und auf Krankschreibung verzichtet, hat ein erhöhtes Risiko, später richtig schwer zu erkranken. Dies ist das Fazit einer im „Journal of Epidemiology and Community Health“ erschienenen Studie. Fast 12.000 Dänen wurden per Zufallsprinzip ausgewählt und nach ihren Krankschreibungen

befragt. Verglichen wurden Angestellte, die mindestens 6 mal pro Jahr mit Beschwerden zur Arbeit gegangen waren, mit jenen, die sich häufiger mal kurzzeitig krankschreiben ließen. Wer auch krank arbeitete, hatte demnach ein rund 74 Prozent höheres Risiko, später länger als 2 Monate ganz auszufallen.

Die Autoren stellten einen klaren Zusammenhang zwischen wiederholten Arbeiten trotz Krankheit und einer länger anhaltenden Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt her.

E'n Thriller aus'm Tal

Dunkle Nacht herrscht im Tal. Wenig Bewegung auf den Plätzen und Straßen. Einsam schreitet Kollege J. seinen vorgeschriebenen Wachgang ab. Besondere Vorkommnisse?

Schon lange nicht mehr. Dennoch streift sein geschultes Auge über die Schatten der Gebäude und Anlagen, sein feines Gehör meldet alle außergewöhnlichen Geräusche sofort.

Es brummt in seiner Jackentasche. Sein mobiles Minilaptop meldet Bewegungen im Bereich des Wupperufers. Er aktiviert routiniert die Infrarotkameras und Aufzeichnungsgeräte und sieht den nachtaktiven braungefärbten Kater des Anwohners aus dem Haus neben dem Werksgelände.

Einsam dreht J. seine Nachtrunde weiter. Früher, ja da gab's noch Begegnungen mit Kollegen, ein nettes Pläuschchen zur Abwechslung. Doch mit der letzten Werkschutzinnovation blieben nur noch die technischen Geräte als Begleiter. Die bekommen eben keine Grippe, keinen Beinbruch, sagt der Chef. Die haben zwar ihre programmierten Grenzen – doch Denken ist ja sowieso nicht mehr erlaubt.

In der Leitzentrale in Tschechien interessiert das nicht. Bei unklaren Fragen wird ein polnisches Subunternehmen mit der Klärung beauftragt. Anonym und unbestechlich – sagt man. Die Morgendämmerung bringt neuen Nebel. Klar nach vorne sehen können schon viele nicht mehr. Kaum einer weiß, wie es weiter gehen soll.

Kollege J. erwischt sich dabei, seine Schritte verlangsamt zu haben. „Schrittmaß einhalten!“ kommt auch zeitgleich aus dem Lautsprecher seines Funkknopfes im rechten Ohr. Supervisor und Chiefmaster E. nimmt seine Aufgabe als Kontrollorgan gewissenhaft wahr. Vorschriften sind wichtiger als Menschlichkeit. So ist das nun mal im Sicherheitsgeschäft. Kollege J. strafft seine Schultern.

Wie viel Tage waren das eigentlich noch bis zur Rente?

..... (Fortsetzung folgt)

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

Tarifeinigung im Kita-Streik

Nach bundesweit insgesamt 12 Streiktagen auf viele Wochen verteilt hat die Tarifeinigung im Kita-Streit zu Erleichterung bei Eltern und ErzieherInnen geführt. Die Eltern sind froh, weil die primäre Betreuung ihrer Kinder nun wieder gesichert sein wird. Schließlich haben nur die Wenigsten die Möglichkeit, ihren Nachwuchs bei Oma und Opa zwischen zu parken oder gute Freunde einzuspannen. Im ungünstigsten Fall musste eben ein großer Teil des Jahresurlaubs eingesetzt werden. Die Kita-MitarbeiterInnen freuen sich über rund 150€ mehr Geld und deutlich höhere Einstiegsgehälter als Anreiz für diesen Beruf. Ob die von Seiten der Politiker und Gewerkschafter angestrebte Aufwertung des Kindergartens zur „frühkindlichen Bildungsstätte“ gelingen ist, ist aber mehr als fraglich. Auch der zu Recht geforderte Gesundheitsschutz, der in der Industrie längst eine Selbstverständlichkeit ist, muss wohl erst noch mächtig ausgestaltet werden.

Gewinner also doch die Verlierer?

Das dicke Ende dieser „unendlichen Geschichte“ ist schon in Sicht. Wer soll das alles bezahlen? Diese Tarifeinigung hat eher Langfristwirkungen mit sehr vielen Verlierern. Da darf

man gespannt sein, wie die (teilweise bankrotten) Kommunen mehrere hundert Millionen Euro im Jahr für Gehaltszuschläge aufbringen wollen. Für das geforderte zusätzliche Personal wird da sicherlich gar nichts übrig sein. Dabei werden in den Kinderkrippen, -gärten und -horten vor allem mehr und besser ausgebildete Erzieher gebraucht. Eng damit verknüpft ist auch die Diskussion um Qualitätsverbesserung und verstärkte Bildungsangebote für die Kinder.

Fazit:

Mit diesem Tarifabschluss kann keiner so richtig zufrieden sein, weder die MitarbeiterInnen der sozialen Einrichtungen und Kitas noch die Gewerkschaft. Und die Eltern, deren Kinder in Kitas gehen auch nicht. Haben sie doch

zahlreiche Streiktage überbrücken müssen. Für den Aufwand, der getrieben wurde, ist das Ergebnis recht mager. Der Abschluss bzgl. des Gesundheitsschutzes ist zwar erstmalig im öffentlichen Dienst in einem Tarif-

vertrag vereinbart. Ob das allerdings den Nutzen hat, den sich ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaft erhoffen, bleibt abzuwarten. So hat jetzt jede(r) ErzieherIn das Recht auf eine Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes. Sind sich Beschäftigte und Arbeitgeber uneinig, soll zusätzlich eine betriebliche Kommission eingesetzt



werden. Das klingt alles sehr umständlich und langwierig. Aus eigener Erfahrung wissen wir, dass riesige Papierberge aufgestapelt werden und der Nutzen für den Einzelnen häufig eher gering ist. Papier ist bekanntlich geduldig. Bleibt zu hoffen, dass beide Seiten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, das Werkzeug Gesundheitsmanagement für wirklich sinnvolle und wirksame Maßnahmen nutzen wollen.

Eine zweite Frage stellt sich nach diesem Arbeitskampf ebenfalls: Was muss eigentlich passieren, um einen Tarifabschluss zu erreichen, der Arbeit fair entlohnt und menschenwürdige Arbeitsbedingungen schafft? Wir wollen doch nicht, dass erst Paletten und Autos brennen müssen oder Manager in ihren Büros eingesperrt werden, wie es dieses Jahr schon häufiger in Frankreich passiert ist!?

Aufsichtsratswahlen Bayer Schering Pharma

Am 1.7.2009 wurden in Berlin in einer Wahlversammlung von Delegierten aus allen Standorten die Arbeitnehmervertreter für den neuen Aufsichtsrat der BSP AG gewählt.

Aus Wuppertal wurden Michael Schmidt-Kießling für die Liste „gemeinsame Belegschaftsliste“ und Willy Beumann für die Liste "Yüksel Karaaslan" (= IGBCE) gewählt.

Die 8 Arbeitnehmervertreter sind demnach:

- Michael Schmidt-Kießling (gemeinsame Belegschaftsliste, Wuppertal)
- Dr. Ulrich Sommer (VAA, Berlin)
- Yüksel Karaaslan (IGBCE, Berlin)
- Heinz-Georg Webers (IGBCE, Bergkamen)
- Willy Beumann (IGBCE, Wuppertal)
- Dr. Dieter Hübl (Leitender Angest., Berlin)
- Dr. Ortrud Steinführ (Gewerkschaftssitz VAA, Berlin)
- Sabine Süpke (Gewerkschaftssitz IGBCE, Brandenburg)

Von 8 Arbeitnehmersitzen stellt die IGBCE nur noch 4 Mandate. Die Enttäuschung sitzt tief – bei ihren „Dankreden“ machten die IGBCE-Gewählten dies auch deutlich. Sie beschwören die Wahlversammlung, dass bereits der nächste Aufsichtsrat schon wieder IGBCE-dominiert sein werde. Drohung oder Versprechen? Wir empfehlen den IGBCE-Kollegen lediglich 2 Dinge:

1. Vielleicht ist es an der Zeit, einmal darüber nachzudenken, warum sich

Mehrheiten in den Betrieben verschieben, ob die Politik der Bevormundung und Alleinherrschaft die richtige Richtung bedeutet.

2. Lasst uns doch bitte versuchen, in den sicher nicht einfachen Zeiten gemeinsam gute Wege zum Wohle der Beschäftigten zu finden.

Der BSP-Aufsichtsrat wird am 26. August (gestern) zu seiner ersten Sitzung zusammenkommen. Bis dahin werden sich auch die Vertreter der Anteilseigner neu formiert haben.

Gesetzesneuerungen ab 1.7.2009

Verschiedenste Neuregelungen hat der Gesetzgeber uns zum Juli dieses Jahres beschert: Es sprengt diese Zeitung, alles abzudrucken. Die wichtigsten Veränderungen finden Sie auf unserer Homepage unter www.belegschaftsliste.de

Neuregelung Rufbereitschaft und Diskonti-Einsätze

Schon lange drängeln Betriebsräte und Beschäftigte: Die bisherige Regelung ist seit 1991 unverändert, insbesondere die darin enthaltenen Vergütungspauschalen sind als alte DM-Beträge gleich geblieben. Die Ankündigungen der Betriebsräte, bei geringer Verhandlungsbereitschaft die Gesamregelung aufzukündigen, zeigte endlich Wirkung. Im Groben haben sich Betriebsräte und Unternehmensleitung auf eine Neufassung verständigt, wir erwarten bis September eine unterschriftsreife Fassung.

Das Entscheidende: Die neue Regelung verspricht in etlichen Passagen klare Verbesserungen. Da darf man auch mal loben! Die verhandelnden Betriebsräte haben einen guten Job gemacht.

Was ändert sich?

- Die neue Regelung trägt den Titel „GBV zu Rufbereitschaft und zu unvorhergesehenem Arbeitseinsatz“. Der Begriff „Diskonti“ wird abgelöst.
- Die Regelung soll für alle Tarifmitarbeiter gelten, erstmals werden auch Mitarbeiter der Vertragsstufe 1 bei der Bildung von Rufbereitschaften beschrieben.
- Die Vergütung der Rufbereitschaft erfolgt für alle Beschäftigten in gleicher Höhe, eine Unterscheidung nach Eingruppierung entfällt.
- Unvorhergesehene Arbeitseinsätze (früher „Diskonti“) werden in Zeit vergütet. Hierzu zählen zukünftig auch telefonische Hilfeleistungen oder

Remote-Einsätze (externe online-Eingriffe). Wenn Schicht-Mitarbeiter kurzfristig zu AGS gebeten werden, zählt dies auch als unvorhergesehener Arbeitseinsatz und wird dann zusätzlich vergütet.

- Neben dem Zeitausgleich (der analog Mehrarbeit in Einzelfällen auch bezahlt werden kann) wird eine zusätzliche Pauschale bezahlt, die voraussichtlich tarifdynamisch sein wird.
- Erfolgt ein unvorhergesehener Arbeitseinsatz ohne dass vorher eine Rufbereitschaft geregelt war, so wird die Pauschale um 30 % erhöht.

Das Ergebnis ist in Summe ein erheblicher Fortschritt. Wenn sich MitarbeiterInnen bereit erklären, auch außerhalb der Normalarbeitszeit für das Unternehmen da zu sein und helfen, plötzliche Störungen schnellstens zu beheben, muss das auch fair honoriert werden. Aufbesserungen waren lange überfällig. Sobald die Gesamtbetriebsvereinbarung unterschrieben ist, wird sie im Detail veröffentlicht. Dann sind auch die konkreten Zahlungen/Pauschalen nachzulesen.



Vertrauensleutewahl bei QU erneut mit Hindernissen

Anfang Juni benachrichtigten die für betriebliche Vertrauensleute zuständigen Betriebsräte Gudrun Kiesler und Siegbert Hufschmidt den Leiter von QU, Herrn Dr. Gunkel, dass für seinen Abteilungsbereich eine Nachwahl eines Vertrauensmanns eingeleitet werde. Dies wurde nötig, nachdem die dort gewählte Vertrauensperson aus Protest über die unverständliche Wahlkreiszusam-

mensetzung direkt nach der Wahl zurückgetreten war. Wer glaubte, jetzt klappe es besser, der irrte. Nach vier Wochen und durch erneute Beschwerden aus dem Bereich wurde deutlich, dass schon wieder die nötigen Aushänge im Bereich nicht ausgehangen wurden. Sie waren nicht mehr auffindbar und mussten dem Bereich erneut zugestellt werden. Immerhin wurden

Schweinegrippe und die Bayermedizin

Die Erkrankungsfälle der Schweinegrippe nehmen zu, auch im Bereich der Bayer-Standorte werden vereinzelte Erkrankungen bekannt. Es ist sicher richtig und sinnvoll, vorsorglich darüber nachzudenken, wie innerhalb des Unternehmens gehandelt werden muss, wenn Erkrankungen im beruflichen oder privaten Umfeld zunehmen und evtl. Gefahren für die Belegschaft entstehen können. Deshalb haben sich Vertreter des Gesamtbetriebsrates und des Unternehmens an die Formulierung einer Gesamtbetriebsvereinbarung versucht, die Maßnahmen beim Auftreten von Epidemien bzw. Pandemien beschreibt.

Die Vereinbarung tritt erst dann in Anwendung, wenn die WHO die Phase 5 oder 6 erklärt (lokal begrenzte Mensch-zu-Mensch-Übertragung bzw. erhebliche und nachhaltige Übertragung in der Allgemeinbevölkerung) und mäßig bis schwere Erkrankungen auftreten, die die medizinischen Einrichtungen überfordern können. Das sind sicher hohe Hürden. Allerdings sind sie nach unserer Auffassung dennoch weit übers Ziel hinausgeschossen: Sie beschreiben nämlich für den Fall der Wirksamkeit der Vereinbarung das Aushebeln aller Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates. Betriebsratsvorsitzender und Vorsitzender des (örtlichen) AGU-Ausschusses sollen (als Mitglieder einer Task-Force) alles alleine entscheiden. Dabei sind viele der evtl. nötigen Entscheidungen eben nicht innerhalb von Minuten nötig. Warum dann das gesetzlich vorgeschriebene Gremium nicht mehr befragt werden soll, ist schon seltsam.

Wir hoffen, dass diese allein herrlichen Allüren betriebsratsseitig nochmals überdacht werden. Noch größer ist allerdings die Hoffnung, dass wir alle an einer Pandemie-Notfallsituation vorbeikommen.

jetzt einige Mitarbeiter der richtigen Abteilung zugeordnet. Das galt aber leider nicht für jeden. So konnte von 3 Mitarbeitern der Abteilung aus einem Gebäude zunächst nur einer mitwählen und kandidieren. Nach erneuten Protesten dürfen nun auch die beiden anderen Kollegen mitwählen. Kollegen in anderen Gebäuden werden noch immer nicht berücksichtigt.

Altersteilzeit oder Frühruhestand?

Bei den „älteren“ Jahrgängen in der Belegschaft ist dies ein Dauerthema: Wer darf noch früher gehen als mit 63 oder 65 Jahren? Was bietet das Unternehmen an?

Kaum einer möchte bis zum 65sten Lebensjahr arbeiten, geschweige denn länger. Nur muss es finanziell auch stimmen.

Die Situation hat sich leider nicht verändert. Lediglich noch für den Jahrgang 1952 wird die klassische Altersteilzeit bzw. Frühruhestand angeboten.

Wer jünger ist, bekommt keine Chance: Bayer ist bislang nicht bereit, die Laufzeit von Altersteilzeitverträgen so zu verlängern, dass auch noch weitere Jahrgänge in diesem Jahr mit Altersteilzeit beginnen könnten. Denn durch das Auslaufen des Altersteilzeitgesetzes muss die Altersteilzeit im Jahr 2009 zwingend beginnen.

Die zweitbeste Lösung könnten annehmbare Frühruhestandsverträge sein. Doch auch hier hat Bayer bislang keine Freigabe der Jahrgänge 1953 und jünger gegeben. Wir erwarten allerdings, dass diese Grenze im Spätherbst oder Frühjahr fallen wird. Seien sie sicher: sobald ein neues Modell angeboten wird, wird es vom Betriebsrat auch allen Beschäftigten bekannt gemacht.

(Siehe auch Positionspapier der Belegschaftsliste auf Seite 2)

Green Belt oder: "das Armutszeugnis"

Die Produktionsleitung trat an den Betriebsrat heran und stellte eine Ausbildung von bereits benannten Mitarbeitern vor, die – als Weiterentwicklung des ProfiTeams- in neuen Arbeitsmethoden geschult werden sollen. Die zu erreichende Qualifikation, einen „Green Belt“, soll die Kollegen befähigen, Abläufe sinnvoller und besser, also noch effizienter zu gestalten.

Der Betriebsrat diskutierte lange über diese Maßnahme und schlug eine Absprache vor, die neben den Schulungsinhalten insbesondere die möglichen Folgen von daraus sich

ergebenden Rationalisierungen einfangen sollte.

Doch bereits in der ersten Verhandlungsrunde mit dem Arbeitgeber war es die Verhandlungsführung der IG-BCE, die den Vorschlag des Betriebsrates als falsch und überzogen bewertete.

In der Folge wurde der zunächst einvernehmlich vom Betriebsrat gewollte Rationalisierungsschutz über Bord geworfen und lediglich eine Schmalpurabsprache zur Schulungsmaßnahme mehrheitlich abgenickt.

Die Produktionsleitung freut sich. Die

Versammlungen ohne Belegschaftslistenbetriebsräte

In vielen Bereichen finden regelmäßige Abteilungsversammlungen statt. In der Regel werden der Betriebsratsvorsitzende und Vertreter der Personalabteilung von dem Leiter des Bereiches informiert und eingeladen. Wenn der Betriebsratsvorsitzende selbst verhindert ist, organisiert er meist die Teilnahme eines anderen Betriebsratsmitgliedes.

Leider müssen wir feststellen, dass solche Termine den Betriebsräten der Belegschaftsliste nicht mitgeteilt werden – so erfahren wir von den Veranstaltungen wenn überhaupt nur nachträglich. Leider verfestigt sich der Eindruck, dass im Vorfeld der kommenden Betriebsratswahlen die Ausgrenzung kritischer Betriebsräte wieder wichtiger erscheint, als eine gute Vertretung der Interessen der Belegschaft.

Deshalb bitten wir Sie und Euch, uns über Versammlungen und Aktivitäten in euren Bereichen zu informieren. Bitte geht nicht automatisch davon aus, dass wir Betriebsräte schon alles wissen....

IGBCE-Fraktion ist zufrieden, weil sie nicht streiten muss.

Und die Kollegen? Sie dürfen hoffen, dass zukünftige Rationalisierungen durch Hilfestellung eigener Kollegen nicht zufällig ihren Arbeitsplatz überflüssig machen. Sicherlich haben es alle nur gut gemeint.



01.09.2009, 19:00 Uhr: Veranstaltung zum Antikriegstag 2009 in der DGB-Geschäftsstelle, Grünstr. 30.

Der 1. September ist ein Erinnerungsdatum, das einen nachhaltigen Bruch in der Menschheitsgeschichte markiert. Vor 70 Jahren begannen die nationalsozialistischen Machthaber mit dem Überfall der Deutschen Wehrmacht auf Polen den II. Weltkrieg. Millionen Menschen wurden aus ihren Heimatländern zur Zwangsarbeit nach Deutschland verschleppt. Auch zur Trümmer- und Leichenbeseitigung nach den Bombenangriffen auf Wuppertal wurden Zwangsarbeiter rekrutiert. Herr **Pjotr Kudrjaschow** aus der Ukraine war einer von ihnen. Wir freuen uns, dass er nach so langer Zeit zu Gast in Wuppertal ist und von seinen damaligen Erlebnissen berichten möchte.

