



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 73; 7. August '96

Die Küche in Geb. 308 ist wohl endgültig futsch

Seit Jahren geplant

Schon lange arbeitete Dr. Keim an der Fremdvergabe der Küche in Geb. 308. Personal, das versetzt wurde oder Bayer verließ, wurde bewußt nicht mehr ersetzt. Der Arbeitsstreß wurde größer, die Stimmung und die Essensqualität schlechter.

Als der Betriebsratskollege Ulrich Franz Ende 1994 auf diese miese Situation und eine drohende Fremdvergabe aufmerksam machte, wurde er gemeinsam von Haase, Keim und zwei "Küchenoberen" als Panikmacher abqualifiziert. Keim und Haase dementierten eine Fremdvergabe in einer eigens dafür einberufenen Versammlung vehement.

Ein Jahr später...

Nicht einmal 12 Monate später hat dann Dr. Keim auch der Mehrheit im Betriebsrat klargemacht, wohin die Reise unserer Küche gehen sollte: "Abgehendes Personal wird nicht mehr ersetzt, weitere Kolleginnen dürfen nur dann in Frühruhestand, wenn der Betriebsrat einer Fremdvergabe der Küche zustimmen würde". Erpressung? Nein, ein "ganz normales Vorgehen" unseres Personalchefs.

Was macht der Betriebsrat und die IG Chemie?

Obwohl der Betriebsrat relativ gute Karten hat, geschieht wenig. Lauwarme Verlautbarungen des Betriebsrats-Vorsitzenden ("Damit sind wir aber nicht einverstanden") und ein ergebnisloses Gespräch in Leverkusen für mehr Küchenpersonal beim obersten Personalchef Richter.

Währenddessen stimmt der Betriebsrat weiteren Versetzungen und Frühruhestandsmaßnahmen für die Küche zu. Und obwohl der Gesamtbetriebsrat eine Vereinbarung über die Nichtfremdvergabe aller Küchen in der Tasche hat, geschieht nichts.

Die IG Chemie ist in dieser ganzen Zeit weder zu sehen noch zu hören - auf jeden Fall nicht zur Rettung unserer Küche.

Noch einmal ein halbes Jahr später...

"Vollkommend überraschend" für

den Betriebsrat hat Herr Dr. Keim, ohne die Informations- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten, die Fremdfirma Weber in der Küche, Geb. 308, eingesetzt und die restlichen Bayer-Kolleginnen in's Forschungszentrum beordert.

Aufgrund dieses ungesetzlichen Vorgehens beschließt der Betriebsrat einstimmig mehrere Maßnahmen:

1. Der Betriebsrat zieht vor Gericht und versucht, die Fremdfirma

Fortsetzung auf Seite 2

Müsliriegel statt Polemik! Sambakurse statt Unterstellungen! Wahrheit statt Legendenbildung!

In den letzten Wochen wurde die Belegschaftsliste in verschiedenen Flugblättern attackiert. In dem am 19.7. verteilten Blatt von 150 UnterzeichnerInnen im Forschungszentrum wurde darüber hinaus Ulrich Franz, Beatrix Sassermann und der Belegschaftsliste unterstellt, sie wollen Epidemien mit Wadenwickel und Baldrian behandeln und die Arbeitslosigkeit mit Müsliriegeln lindern. Einer der weniger lustigen Hauptvorwürfe ist, sie gefährdeten die Arbeitsplätze.

Belegschaftsliste weg - Arbeitsplätze gerettet?

Stellen Sie sich vor, die Belegschaftsliste träte aus Frustration über die schmerzhaften Angriffe aus dem Betriebsrat zurück. Oder sie wäre von der IG Chemie, den UA

und weiteren 150 Mitarbeitern überzeugt worden, sie stünde dem Fortbestand der Arbeitsplätze im Wege. Meinen Sie tatsächlich, Bayer würde die aus der Effektivitäts- und Effizienz-Analyse gewonnenen Erkenntnisse in den Mülleimer werfen und deswegen die 400 Arbeitsplätze bis zum Jahr 2000 nicht abbauen? Meinen Sie, Bayer würde von den Überlegungen, zu fusionieren oder eine andere Firma aufzukaufen, Abstand nehmen, wenn B. Sassermann und U. Franz verschwänden? Glauben Sie, daß Bayer die Pläne, Produktion nach Asien oder in andere Kontinente zu verlegen, aufgeben würde, bloß weil ein paar Kritiker ausgeschaltet wurden? Sind Sie überzeugt, daß die Küche nicht an eine Fremdfirma gehen würde, wenn die Belegschaftsliste aufgäbe? Fühlten Sie sich von den verbliebenen Betriebsratsmitgliedern ausreichend vertre-

Weiter auf Seite 2

Müslriegel statt Polemik! Samba-Kurse statt Unterstellungen! Wahrheit statt Legendenbildung!

ten, wenn trotz aller Angepaßtheit die Arbeitsplätze dennoch flöten gingen? Denken Sie wirklich, daß, selbst wenn die Unterstellungen, wir seien gegen Tierversuche, wahr wären, was sie nicht sind, die Bayer AG deshalb das Forschungszentrum schließen würde?

Wir glauben, die meisten Kolleginnen und Kollegen wissen, daß die Frage der Arbeitsplätze etwas anders gelagert ist, als in den Flugblättern der letzten Wochen dargestellt. Wir denken, die meisten wissen, daß hohe Gewinnerwartungen, Rationalisierungen, internationaler Wettbewerb, Produktivitätssteigerungen und marktstrategische Gesichtspunkte die tatsächlichen Gründe sind, Arbeitsplätze in Frage zu stellen.

Nichts Neues: Wahlkampf mit der Angst um die Arbeitsplätze

Vor der letzten Betriebsratswahl wurde ebenfalls verkündet, daß die Wahl der Belegschaftsliste Arbeitsplätze gefährde. Nun haben wir nicht die Mehrheit bekommen, Arbeits- und Ausbildungsplätze wurden aber trotzdem massenhaft abgebaut. Wir sind nicht so primitiv, diese Tatsache der Betriebsratsmehrheit als Retourkutsche in die

Schuhe zu schieben; obwohl wir meinen, man könnte einiges mehr zum Erhalt der Arbeits- und Ausbildungsplätze tun.

Das Geschäft mit der Angst läuft jetzt in einer etwas anderen Variante wieder ab.

150 Personen zitieren, von einer Betriebsversammlung an der sie mehrheitlich gar nicht teilgenommen haben. Wären sie da gewesen, hätten sie nämlich die differenzierten Ausführungen von Ulrich Franz gehört. Er hat eindeutig klargestellt, daß er die ihm unterschobenen Äußerungen wie Werksgestapo oder Tierfolter nicht gemacht hat und sie auch inhaltlich nicht vertritt. Er hat berichtet, daß er der Deutschen Bank (nicht etwa der Coordination gegen Bayer-Gefahren) den Auftrag erteilt hat, auf der Aktionärsversammlung gegen den Antrag auf Abschaffung der Tierversuche zu stimmen. Er hat weiter ausgeführt, wo es in der Vergangenheit Berührungspunkte mit der Coordination gegeben hat, zu denen er steht. Genannt hat er das Beispiel der Chromproduktion in Südafrika, bei der mehr als die Hälfte der Belegschaft erkrankt war. Warum wird dies in den Flugschriften unterschlagen?

Noch mal:

B. Sassermann, U. Franz und die Belegschaftsliste ganz allgemein sind nicht gegen Tierversuche und halten unseren Werkschutz auch nicht für eine Werksgestapo.

Die angeblichen "Interna" im Stichwort Bayer der Coordination sind Inhalte, die im Belegschaftsinfo und im Vertrauensleute-Info der IG Chemie betriebsöffentlich behandelt wurden. Das kritisierte Foto von der Belegschaftsliste mit Brasilianern war nie in unserem Besitz. Das Belegschaftsinfo wird in fast 2000 Exemplaren im Werk und auch im Austausch mit anderen Bayer- und Chemiewerken verbreitet.

Weitere "Interna" im Stichwort Bayer stammen aus der Presseabteilung der Bayer AG. Seltsamerweise werden deren Mitarbeiter trotz gleichen "Tatbestands" nicht als publizistische Helfershelfer und Arbeitsplatzvernichter diffamiert?

Wir wehren uns

U. Franz und B. Sassermann haben beim Landgericht beantragt, bei Androhung von 500.000 DM Ordnungsgeld oder Ordnungshaft bis zu zwei Jahren der IG Chemie aufzugeben, ihre Falschbehauptungen im IG Chemie-Report vom Mai zu widerrufen und in Zukunft zu unterlassen. Das macht wohl deutlich, mit welcher Eindeutigkeit und Entschiedenheit wir gegen diese Rufmordkampagne vorgehen.

Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen, die Zweifel an oder Fragen zu unserer Haltung haben, auf uns anzusprechen.

Für eine sachliche Auseinandersetzung stehen wir immer gerne zur Verfügung.

Die Küche ist wohl endgültig futsch

rauszuklagen. Diese Klage ist mittlerweile eingereicht.

2. Es wird eine Unterschriftenaktion angekurbelt. Bei dieser Aktion haben über 850 Kolleginnen und Kollegen für den Erhalt der Küche in Bayer-Regie plädiert.

3. Es wird eine Abteilungsversammlung in der Küche durchgeführt. In dieser Versammlung wurden mehrere Punkte deutlich:

- ☞ den Ausführungen des Personalchefs Dr. Keim glaubt kaum noch einer. Zu oft erzählt er etwas anderes.
- ☞ die betroffenen Mitarbeiter werfen dem Betriebsrat vor, zu spät etwas unternommen zu

haben und glauben, daß ein Gerichtsverfahren auch nichts mehr bringt. ☞ die Kolleginnen und Kollegen der Küche befürchten, das die Küche im Forschungszentrum ebenfalls in den nächsten Jahren fremdgegeben wird. Dr. Keim dementierte dies nicht.

- ☞ ein, zwei "Führungskräfte" der Küche halten dem Personalchef auch jetzt noch die "Treue", wohl in der Hoffnung, nicht mit zu den Verlierern zu gehören.

Weitere Aktionen, im Betriebsrat gemeinsam und einstimmig abgesprochen, scheiterten an der Haltung des Betriebsrats-Vorsitzenden Haase und den meisten seiner Truppe.

Und die IG Chemie?

Sie verteilt zur gleichen Zeit "Trostpflaster" als Werbegeschenke im Forschungszentrum, deren Textaufkleber zynisch wirken müssen: "In der Arbeitswelt schützt Sie die IG Chemie". Nach dieser Werbemaßnahme ist sie wieder in der Versenkung verschwunden.

Ach, wäre es doch 2 Jahre später...

Diskutiert wird diese Niederlage und wie es dazu gekommen ist, nicht. Auch nicht, wie man es beim nächsten mal (und das kommt bestimmt) besser machen kann. Nein, die Mehrheit des Betriebsrates sitzt, schweigt und hofft, daß bis zu den nächsten Wahlen alles vergessen ist.

Mehr billig als recht

Betriebsrat und Arbeitgeber haben darüber zu wachen, daß alle Mitarbeiter gleich und nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Was in letzter Zeit gegen die Belegschaftsliste läuft, hat mit einer normalen Konkurrenz zwischen Betriebsratslisten nichts mehr zu tun. Zur Freude der Bayer AG sollen unbequeme Leute fertig gemacht werden. Auf den Wahrheitsgehalt der Angriffe kommt es dabei nicht an.

Deswegen haben wir Beschwerde nach dem Betriebsverfassungsgesetz eingelegt. Am gleichen Tag, an dem diese beim Betriebsrat einging, entschied sich Vorsitzender Haase das Feuer weiter zu schüren. Er verschickte beanstandetes Material an die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Namen der Vertrauensleitung der IG Chemie. Nur wußte diese mehrheitlich nichts davon, wie sie uns versicherte. Die Fairneß hätte es geboten, zumindestens unsere Beschwerde und Gegendarstellung hinzuzufügen.

Betriebsrat auf dem Tiefpunkt des Ansehens

Damit verstößt der Betriebsratsvorsitzende gegen das Betriebsverfassungsgesetz und wir haben überlegt, ob dies und auch andere Versäumnisse nicht eine Amtsenthebung wert sind. Wir haben im Moment davon Abstand genommen, weil sowas nur bedingt juristisch zu regeln ist. Die Belegschaft muß herausfinden, ob dieser Mann noch ihre Interessen vertritt. Er versucht ja so gut er kann von eigenen Schwächen abzulenken, indem er andere verunglimpft. Viele wenden sich schon angewidert vom Betriebsrat insgesamt ab. Verlierer sind alle derzeitigen Betriebsratslisten. Der Arbeitgeber kann sich freuen. Gerade bei den immer größer werdenden Problemen der Zukunft wie die Angriffe auf die Arbeitsplätze, wäre ein kompetenter Betriebsrat und eine schlagkräftige Gewerkschaft vonnöten. Oder wollen wir dem Ausverkauf weiterer Bereiche wie bei der Küche tatenlos zusehen?

Neue Regelung zur Mehrarbeit beschlossen

Am 30.7.96 hat der Betriebsrat nach intensiven Verhandlungen einer Vereinbarung zur Neuregelung der Mehrarbeit zugestimmt. Diese Regelungen waren notwendig, da IG Chemie und Arbeitgeberverband Chemie den zugrundeliegenden Manteltarifvertrag (MTV) mit Wirkung vom 1. Mai 1996 änderten.

Ab 1. August 1996 sollen die Bestimmungen aus dem MTV in Elberfeld umgesetzt werden. Betriebsrat und Personalabteilung verständigten sich darauf, Mehrarbeit in Zukunft zu vermeiden bzw. auf das unbedingt notwendige Maß zu beschränken. Beide Parteien erklären, mit der Vereinbarung einen Beitrag zum Schaffen neuer Arbeitsplätze leisten zu wollen.

Was wurde vereinbart?

1. Geplante oder vorhersehbare Mehrarbeit muß wie bisher vorab gemeldet und genehmigt werden. Die Bereiche müssen darlegen, warum diese Mehrarbeit nicht zu vermeiden ist.

2. Nicht planbare oder unvorhersehbare Mehrarbeit wird unverzüglich nachgemeldet.

3. Mehrarbeit ist grundsätzlich in Freizeit auszugleichen. Spätestens unmittelbar nach der geleisteten Mehrarbeit sollen

sich Mitarbeiter und Vorgesetzte über den Zeitpunkt der Freizeitnahme einigen. Einigen sie sich nicht - das sollte die Ausnahme sein - schlägt der Vorgesetzte den Zeitpunkt der Freizeitnahme vor, dabei muß er die persönlichen Belange des Mitarbeiters und die betrieblichen Gründe gleichrangig berücksichtigen.

4. Während einer Frist von jeweils einem Monat vor/nach der Mehrarbeitsleistung erfolgt der Zeitausgleich ohne Zuschlag.

Mit der Monatsfrist sind nicht immer 4 Wochen gemeint: Es gilt die Zeit vom gleichen Tagesdatum, also z.B. bei Mehrarbeit am 16.8. kann

ein Zeitausgleich vom 16.7. bis 16.9. zuschlagsfrei erfolgen. Längere Abwesenheitszeiten (Krankheit, Urlaub) können diese Frist neu starten.

Kann ein Zeitausgleich nicht innerhalb dieser Zeit erfolgen, so ist er bis zum Ablauf von weiteren 2 Monatszeiträumen zu nehmen, dann einschließlich des Mehrarbeitszuschlages von 25%. 4 Stunden Mehrarbeit ergeben also 5 Stunden Zeitausgleich. Ein wahlweises Auszahlen dieser Zuschläge für Mehrarbeit gibt es nicht mehr.

5. Für Arbeiten an Sonn- und Feiertagen bleibt alles so, wie es ist.

6. Für Arbeiten an Samstagen haben die Tarifvertragsparteien die Zuschläge gestrichen.

7. Die Regelungen des Diskontientstördienstes und der Rufbereitschaft bleiben unverändert.

8. Nur wenn ein Zeitausgleich durch Freizeit aus betrieblichen Gründen überhaupt nicht oder nur schwierig zu realisieren ist, können Mehrarbeitsstunden auch finanziell

abgegolten werden. Dazu bedarf es einer stichhaltigen Begründung des Bereiches. Der Betriebsrat versteht dies als eine Ausnahme, denn nur ein möglichst zeitnaher Zeitaus-

gleich erhöht die Notwendigkeit zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

9. Personalabteilung und Betriebsrat verständigten sich auf ein neues Formblatt zur Beantragung/Nachmeldung von Mehrarbeit. Als wesentliche Änderung soll mit Meldung der Mehrarbeit auch bereits die voraussichtliche zeitliche Lage des Zeitausgleiches eingetragen werden.

10. Die neue Vereinbarung gilt zunächst bis Ende 1997.

Die Personalsachbearbeiter sowie alle anderen MitarbeiterInnen sollen in diesen Tagen ausführlich über die neuen Regelungen informiert werden. Der Betriebsrat plant spezielle Versammlungen, die noch bekannt gegeben werden.



Der Blick über den Tellerrand hinaus

Hoechst lagert Informationstechnik aus

Anfang Juli hatte der Hoechst Konzern einen Teil seiner Informatik- und Kommunikationsaktivitäten in die neue Volltochter Hoechst International Services HiServ GmbH ausgelagert. Diese wird wiederum Töchter in allen großen Ländern Europas sowie den wichtigsten Regionen der Erde haben. Für die neue Tochter werden 200 Mio DM Umsatz erwartet. Mit Firmen wie IBM oder SAP wurden strategische Allianzen vereinbart. So will Hoechst sein Chemie- und Pharmazie-Know-how in die SAP/R3 Module einbringen (SAP/R3 ist eine Software für Großfirmen. Hierüber werden wir in Kürze berichten). SAP/R3 wird zur Zeit auch bei Bayer eingeführt.

Betroffen bei Hoechst waren 470 Beschäftigte. Während die Entgelte der Mitarbeiter nicht verändert werden sollen, ist geplant, die Jahresprämie bei der Tochter in eine Erfolgsbeteiligung umzuändern.

Mitarbeiter und Betriebsräte forderten Arbeitsplatzgarantie

Die betroffenen Mitarbeiter und fortschrittliche Hoechster Betriebsräte hatten vor der Ausgliederung für den Fall einer negativen Geschäftsentwicklung vom Hoechst-Konzern eine finanzielle Verpflichtungs-Erklärung gefordert. Dieses sagte der Hoechst-Konzern nach unserer Information nicht zu.

Belegschaftsliste

Hoechst zum Zweiten, Pharma zum Letzten ?

In der Betriebssitzung im Hoechster Hauptwerk vom 24.7.96 wurde vom Leiter der Höchster-Pharma erklärt: Die Sparte Pharma wird im Laufe eines Jahres (1. Halbjahr '97) in eine eigenständige Gesellschaft ausgegliedert.

Bis dahin sollen die 'Schnittstellen' der neuen Gesellschaftsform angepasst werden.

Interview

mit den Belegschaftslisten-Betriebsräten Helmut Prill und Klaus Annuß

Helmut, wie ist die Stimmung zum "Abfeiern von Mehrarbeit"?:

Helmut: Die Stimmung ist größtenteils nicht so gut, da die Kollegen nicht glauben, daß dadurch Arbeitsplätze geschaffen werden. Auch gibt es Kollegen und Kolleginnen, die seit Jahren regelmäßig Überstunden machen und dieses Geld natürlich fest eingeplant haben, sei es zur Hausfinanzierung oder auch für den Urlaub, oder eben weil es in Jungfamilien nur einen Verdienst gibt.

Trotzdem tritt die Belegschaftsliste doch dafür ein, daß die Mehrarbeit abgefeiert wird?

Klaus: Das ist richtig, und die Zielrichtung des Tarifvertrages ist ja auch okay. Aber so Knall auf Fall gibt es natürlich Probleme.

Gibt es eine besondere Situation im Tierpflegerebereich?

treut werden müssen. Dies wird bisher mit Überstunden geregelt, wobei diese teilweise ausgezahlt oder in Freizeit ausgeglichen werden. Die Arbeiten am Wochenende sind auch in Zukunft notwendig, nur jetzt werden am Samstag nach dem Tarifvertrag keine Prozente mehr fällig.

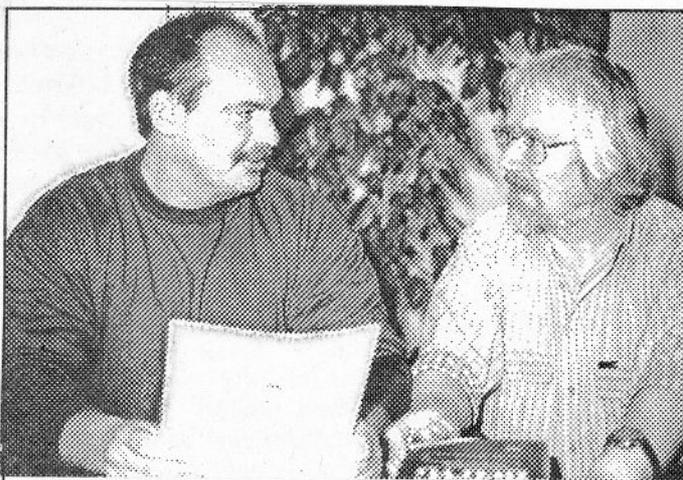
Helmut, bitte einen Satz zur neuen Tarifvertragsregelung zur Mehrarbeit!

Helmut: Der Tarifvertrag hat meiner Meinung nach Lücken, die dem Arbeitgeber dienen und zum Nachteil der Arbeitnehmer ausgelegt werden können. Der Einfallsreichtum der IG Chemie war mal wieder sehr begrenzt. Das müssen wir Betriebsräte jetzt ausbaden. Immerhin spart der Arbeitgeber künftig z.B. den Mehrarbeitszuschlag. Eine zwingende Regelung zum Schaffen neuer

Arbeitsplätze aber fehlt.

Schafft der Tarifvertrag wirklich Arbeitsplätze?

Klaus: Wenn die Rationalisierung in der chemischen Industrie so weiter geht - in den vergangenen Jahren wurden bereits zehntausende Arbeitsplätze abgebaut - sehe



Helmut Prill (links), Klaus Annuß

Klaus: Ja, ich denke schon. Die Tiere müssen versorgt werden, keiner würde verstehen wenn sie am Wochenende kein Futter oder Wasser bekommen würden. Ebenso gibt es Langzeitversuche, die auch be-

ich weitere Arbeitsplatzverluste. Überstunden abzubauen ist sicher ein kleiner Schritt diesem Trend entgegenzusteuern. Eine richtige Hilfe wäre aber erst eine weitere Arbeitszeitverkürzung.

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen!

Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,

Kennwort: Hochwald/Belegschaftsliste

Standort Bayer do Brasil

Die Kollegen aus Brasilien baten uns in zwei Angelegenheiten um Unterstützung und sind wütend und fassungslos über die Haltung ihres Arbeitgebers.

Mehr Arbeit für weniger Geld für Schichtarbeiter

Vollkontischichtler genießen in Brasilien eine besondere Vergünstigung. Ihre Arbeitszeit beträgt als Anerkennung ihrer erschwerten Arbeitsbedingungen 6 Std. pro Schicht. Davon darf nur abgewichen werden, wenn mit der Gewerkschaft eine gesonderte Vereinbarung getroffen wird. Dies ist vor Jahren geschehen, da Bayer unbedingt von der 6-Std-Schicht weg wollte. Bayer hat nun einseitig diesen Tarifvertrag gebrochen. Das System wurde so geändert, daß die

Kollegen immer die gleiche Schicht, also immer Nacht-, Spät oder Frühschicht machen. Damit verlieren die meisten von ihnen Zulagen und die besonderen Vergünstigung der kürzeren Arbeitszeit nach der brasilianischen Verfassung. Das Ergebnis ist mehr Arbeit zu unsqzialeren Arbeitszeiten für weniger Geld.

Aufgrund der starken Proteste aus dem Produktionsbereich inklusive Streikdrohung, setzte Bayer die Änderung dort erst einmal aus. Eingeführt wurde sie aber bei Werk- schutz, Feuerwehr und in der Kantine. Den Kollegen dort drohte man bei Streik mit sofortiger Fremdvergabe und Kündigung.

Wieder Gewerkschaft-er gefeuert

Gesetzeswidrig sind zwei Kollegen, beschäftigt bei Werk- und Arbeitsschutz, gefeuert worden. Sie

waren Kandidaten zur Gewerkschaftswahl und genießen als solche Kündigungsschutz. Gewerkschaft und Fabrikkommission (Betriebsrat ohne Rechte) sind empört. Dies verstößt nicht nur gegen brasilianisches Recht, sondern auch gegen UN-Konventionen, die gewerkschaftliche Betätigung schützen.

Wir teilen die Empörung unserer brasilianischen Kollegen, und haben einen Protestbrief an den Vorstand geschrieben.

Nach Redaktionsschluß

erreichte uns die freudige Nachricht, daß die beiden gefeuerten Kollegen aufgrund einer gerichtlichen Einstweiligen Verfügung wieder eingestellt werden mußten.

Verlängerte Mittagspause in der gleitenden Arbeitszeit

Personalabteilung will falschen Aushang nicht korrigieren

Im Juni informierte die Personalabteilung alle Teilnehmer an der gleitenden Arbeitszeit per Aushang über die Möglichkeiten der verlängerten Mittagspause.

Die Mittagspause kann in Abstimmung mit dem Vorgesetzten auf bis zu 3 Stunden ausgedehnt werden, Anfang und Ende der Pause müssen dann durch Zeiterfassung dokumentiert werden.

Die Personalabteilung informierte: Die systemmäßig hinterlegte Mittagspausenzeit müßte zwingend von der verlängerten Pause umschlossen sein.

Dies ist nicht richtig. Es gibt keine Regelung, die dies zwingend vorschreibt.

Richtig ist, daß bei einer vollständigen Abdeckung der Systempausenzeit die GLAZ-Sachbearbeiter damit keine Arbeit haben. Abweichungen bedeuten also notwendige Korrekturen durch die

Sachbearbeiter - dies wollte die Personalabteilung wohl verhindern. Ein schönes Ziel - aber das darf nicht im Umkehrschluß bedeuten, daß bei Nichteinhaltung der System-Pausenzeit -auch bei Abweichung von nur Minuten- eine Pausenverlängerung nicht mehr erlaubt ist. Die Personalabteilung sieht dies zwar auch so, will aber die bindend formulierte Information an die Mitarbeiter nicht korrigieren.

Deshalb informieren wir Sie:

Die GBV schreibt lediglich vor, daß Sie Ihre Pause auf bis zu 3 Stunden ausdehnen können.

Egal ob nach vorne oder nach hinten. Egal ob Sie die Systemzeit treffen oder nicht.

Aber achten Sie zusammen mit Ihrem GLAZ-Sachbearbeiter darauf, daß Ihre Arbeitszeit an dem Tag korrekt und vollständig verbucht wird.

Bei Problemen oder Fragen rufen Sie uns an.

Möglichkeit der Mittagspausen-Verlängerung:

Die betriebsübliche Pausenzeit muß in der verlängerten Pause enthalten sein. Fällt der Beginn der verlängerten Pause oder die anschließende Arbeitsaufnahme in die systemseitig festgelegte Pausenzeit, so ist evtl. vom zuständigen Gleitzeitfachbearbeiter eine Korrektur notwendig. Diese kann mit einer Korrektur des Glaz-Nachweises im Folgemonat erfolgen.

Beispiele aus Tagschicht II: (systemmäßig hinterlegte Pausenzeit: von 12.35 bis 13.15 Uhr)

1. Betriebsübliche Pausenzeit von 12.55 bis 13.35 Uhr.

Pausennahme möglich:

z.B. von 10.35 bis 13.35 Uhr

z.B. von 12.55 bis 15.55 Uhr

(notwendige Gutschrift der Zeit von 12.35 bis 12.55 Uhr, da das Glaz-System von einer Pause ausgeht, obwohl noch gearbeitet wurde)

2. Betriebsübliche Pausenzeit von 12.00 bis 12.40 Uhr

Pausennahme möglich:

z.B. von 12.00 bis 15.00 Uhr

z.B. von 9.40 bis 12.40 Uhr

(notwendige Gutschrift der Zeit von 12.40 bis 13.15 Uhr, da das Glaz-System von einer Pause ausgeht, obwohl tatsächlich die Arbeit wieder aufgenommen wurde)

Personelles aus dem Betriebsrat:

In der Betriebsratsitzung am 11.7.96 wurden u.a. folgende Ausschüsse wie folgt neu besetzt:

In den Schichtausschuß wurde Ralf-Hochwald nachgewählt, Helmut Prill kam in den Ausschuß für Sicherheit und Umweltfragen. Beide schließen die Lücken des aus dem Betriebsrat ausgeschiedenen Kollegen Adolfo Carta, der in Frühruhestand geht.

Reaktionen zur Schlammschlacht

Die Unterschriftensammlung, die in primitivster Art und Weise Kolleginnen und Kollegen der Belegschaftsliste attackierte, erhitze viele Gemüter. Wir selbst haben mittlerweile eine Beschwerde nach dem Betriebsverfassungsgesetz bei Werksleitung und Betriebsrat eingereicht (siehe Seite 3 "Mehr billig als recht"). Schon während der Unterschriftensammlung erhielten wir Anrufe, von Kollegen,

die sich zur Unterschrift gedrängt fühlten. Wir hatten daraufhin den Werksleiter informiert. Viele Anrufer wollten ihren Unmut über die Aktion und ihre Distanzierung davon zum Ausdruck bringen. Eine Unterzeichnerin widerrief schriftlich ihre Unterschrift und entschuldigte sich bei uns.

Vielen Dank für die Solidarität, die wir auch in diesen nicht einfachen Tagen erhalten haben.

Sozialversicherungsbeiträge vom Urlaubs- und Weihnachtsgeld verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat entschieden, daß eine Sozialversicherungsbeitragspflicht für Urlaub- und Weihnachtsgeld verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber wurde aufgefordert, bis zum 31.12.96 eine verfassungskonforme Regelung zu treffen.

Mit der BKK Bayer wurde vereinbart, daß bei einer Gesetzeskorrektur, die eine Rückerstattung ermöglicht, alle Versicherten der BKK automatisch die zuviel geleisteten Beiträge erstattet bekommen.

Versicherte anderer Kassen sollten diese vorsichtshalber auffordern, eine verbindliche Erklärung abzugeben.

Textvorschlag:

Antrag auf Rückzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen bei Einmalzahlungen

Gemäß der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (AZ: 1 BvR 892/88) stelle ich den Antrag auf Rückzahlung der für den gesamten Zeitraum innerhalb der Verjährungsfristen zu unrecht eingezogenen Beiträge, die verfassungswidrig erhoben wurden.

Ich bitte, diese Beiträge meinem Konto ____ gutzuschreiben.

Ich bitte um einen rechtsmittelfähigen Bescheid.



Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan
(namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Klaus Annuß, Ökologie u. Sicherh., Geb. 52, Tel. 7307;
Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475
Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462
Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543
Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 2220
Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443
Gerd-Peter Zieleszinski, PH 12, Geb. 122, Tel. 7786
Erste Ersatzmitglieder:
Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310
Frank Samland, PH-T/ELB WP Betr. 1/3, Geb. 228, Tel. 7752