



Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Flexible Arbeitseinsätze - ein Dauerbrenner

Konnte die Belegschaftsliste am 10.10. nach einer Betriebsratssitzung vermelden, daß der gesamte Betriebsrat gegen den Entwurf der Vereinbarung zur "Flexibilisierung der Arbeitereinsätze" war, zeigen sich jetzt erste Absetzbewegungen von UA-Betriebsräten und IG BCE, bis hin zu einer Zustimmung zur Vereinbarung.

Was war geschehen?

Am 9.10.97 sprach sich der Elberfelder Betriebsrat einstimmig gegen die Vorlage zum flexiblen Einsatz von Mitarbeitern aus. Die Vorlage wurde von einer Gesamtbetriebsrats-Kommission erstellt, die aus IG Chemie bzw. jetzt IG BCE und "UA" - Betriebsräten besteht.

Der Vereinbarungs-Entwurf soll als Ergänzungsvereinbarung zur sogenannten "Standortsicherungs"-Vereinbarung den Einsatz von Mitarbeitern regeln, so flexibel wie Bayer sich das vorstellt.

"Zumutbarkeit", eine Zumutung

Diese neue Vereinbarung soll wirksam werden, wenn z.B. nach einer Rationalisierungsuntersuchung oder Betriebsschließung "Mitarbeiter übrig" sind. So wurde die Zumutbarkeit für einen neuen, nicht einmal festen Arbeitsplatz, auf 100 km einfache Entfernung vom Werk festgelegt. Für diese Mitarbeiter soll u.a. ein Jahresarbeitszeitkonto eingerichtet werden, damit alles schön flexibel wird. So soll der "Leerlauf" zwischen zwei Einsätzen (also in der Zeit in der einem gerade kein Arbeitsplatz angeboten wird) durch Inanspruchnahme von u.a. Zeit-

ausgleich wie z.B. Mehrarbeit oder unbezahltem Urlaub usw. überbrückt werden.

Mitarbeitern, die ein solches Arbeitsplatz-"Angebot" ablehnen, wird ein Aufhebungsvertrag angeboten oder gekündigt.

Die Ablehnung des Flexivorschlags am 9.10. in der Betriebsratssitzung resultierte aus der Kritik auch von IG BCE (ehemals Chemie) Betriebsräten, die (Originalton): "aus der IG Chemie austreten wollen, wenn diese Vereinbarung unterschrieben wird."

Nachdem auch auf den Abteilungsversammlungen der Betriebsratsvorsitzende (IG BCE) die Ablehnung hervorhob, kommt jetzt nach Beendigung der Abteilungsversammlungen die Realität. Die Gesamtbetriebsrats-

Elberfelder Betriebsratswille einfach ignoriert

Kommission, bestehend aus IG BCE und UA-Vertreter Pauschel, verhandelte mit der Unternehmensleitung den abgelehnten Flexi-Entwurf munter weiter. Anschließend behaupteten H. Pauschel und R. Schmidt im Betriebsausschuß, daß es keine Ablehnung des Elberfelder Betriebsrats gegeben hätte. Pech ist nur, daß es hierzu schon einen Brief an die Gesamtbetriebsrats-Kommission gibt, der die Ablehnung aufzeigt. Demzufolge wurde in der letzten Betriebsratssitzung der Kollege Pauschel für die Verhandlungen im Gesamtbetriebsrat erst einmal befristet suspendiert.

Allerdings schwenkt die IG BCE schon deutlich auf den Flexikurs des Unternehmens ein. In ihrem Info vom 4.11. erläutert sie die Notwendigkeit

der "Flexiblen Einsätze" (Originalzitat): Die Zumutbarkeit (des flexiblen Einsatzes am entfernten Arbeitsplatz; die Redaktion.) ist im Bürgerlichen Gesetzbuch geregelt und muß individuell beurteilt werden und unterliegt im Zweifelsfall der gerichtlichen Entscheidung." Wir sind gespannt, wie die Entwicklung der UA's und IG BCE weitergeht.

Die Belegschaftsliste meint, daß eine gute Vereinbarung gerichtliche Auseinandersetzungen unnötig macht. Wir haben deswegen einen eigenen Vorschlag vorgelegt, in dem Frühruhestand und Arbeitszeitverkürzung der Schwerpunkt sind, um sog. "Personalüberhängen" nach Rationalisierungsmaßnahmen einen Arbeitsplatz in Elberfeld zu sichern (siehe auch Artikel Standortsicherung BASF auf Seite 5).

Neue Arbeitsordnung in Sicht

Obwohl der Gesamtbetriebsrat Jahre über eine neue Arbeitsordnung, die dann wieder für alle Mitarbeiter gelten würde, debattierte, sind weder die Elberfelder Vorstellungen, die neuere Rechtsprechung noch sonstige Verbesserungen für Arbeitnehmer aufgenommen worden. Lediglich ein Absatz zum "Umgang von Mitarbeitern am Arbeitsplatz" (hier wird etwas verklemmt auf die Problematik der sexuellen Belästigung eingegangen) soll sich als neues Element wiederfinden.

Der Elberfelder Betriebsrat hat nach kontroverser Beratung noch einmal eine Reihe

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1:

Neue Arbeitsordnung

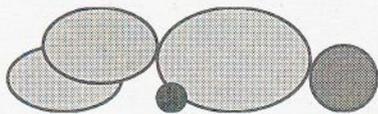
von Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsordnung erarbeitet. Die Belegschaftsliste hat z.B. wiederholt gefordert, daß Umkleizeit endlich als Arbeitszeit gewertet wird. Dieser Vorschlag wurde vom Betriebsratsvorsitzenden Beumann und Co (IG BCE und UA's) zunächst einmal nicht in den Gesamtbetriebsrat eingebracht.

Das würde weiterhin die Ungleichbehandlung zwischen den Beschäftigten bei Bayer festzementieren, entgegen der mittlerweile anerkannten Rechtslage.

Am 6.11. stimmte der Elberfelder Betriebsrat dann dem unbefriedigenden Entwurf gegen die 10 Stimmen der Belegschaftsliste zu.

Jetzt kann ohne die wichtigen Verbesserungsvorschläge die Arbeitsordnung im Gesamtbetriebsrat verhandelt werden.

Pikant ist die Angelegenheit, weil die Rechtsabteilung der IG Chemie empfohlen hatte, weite Teile des jetzigen Vorschlages zur Arbeitsordnung nicht zu vereinbaren.



2002 - Aus für den Pflanzenschutz in Elberfeld

Auf der Abteilungsversammlung hat die PF-Leitung den Zeitplan für die Produktions-Verlagerung nach Dormagen dargelegt. Die Verlagerung erfolgt schrittweise: Im September '98 sollen ca. 20 Mitarbeiter nach Dormagen, weil in PF 9 die Produktion eingestellt wird. Der Betrieb wird dann bis Jahresende abgerissen. Bis zum Jahr 2002 soll dann die Produktion im PF-Technikum eingestellt und das Gebäude ebenfalls abgerissen sein.

Die Elberfelder und Leverkusener Pflanzenschutz-Mitarbeiter sollen

dann gemeinsam in einem Vielstoffbetrieb in Dormagen mit ca. 120 Beschäftigten tätig werden.

Nachgefragt wurde, ob auch die über 50-jährigen Kollegen zur Schichtarbeit nach Dormagen müssen. Ebenfalls war von Interesse, ob für alle Mitarbeiter - auch für die, die bis zum Schluß in Geb. 218 arbeiten - ein entsprechender Arbeitsplatz angeboten werden könnte. Hier konnte die PF-Leitung keine zufriedenstellenden Antworten bieten.

Abteilungsversammlung in PH-R CWL und NASP

Nachdem über ein Dutzend Versammlungen so abgelaufen waren, daß sowohl Mitarbeiter als auch Abteilungsleiter schwer gegen den Schlaf anzukämpfen hatten, war zumindest die Versammlung für das CWL/NASP spannend, lang und erfolgreich. Dieses Gelingen kann man allerdings nur den Beschäftigten zugeute halten, hatte doch zu Beginn der Betriebsratsvorsitzende über eine Stunde versucht, seine "alten Schlafpillen" an die Leute zu bringen. Aber was zu viel war, war zu viel. Die KollegInnen nahmen die Diskussion selbst in die Hand.

Schwerpunkt war die Gleitzeit. Gegenüber dem Abteilungsleiter wurden die Wünsche der Mitarbeiter deutlich. Gefordert wurde z.B. eine frühere Möglichkeit des Arbeitsbeginns, der Abteilungsleiter von 7.00 Uhr war den meisten Beschäftigten zu spät.

Allgemein wurde bemängelt, daß der bisherige Glaz-Entwurf der Abteilungsleitung von Mißtrauen gegenüber den Mitarbeitern geprägt ist. Dem Abteilungsleiter blieb nichts anderes übrig, als hierzu neue Vorschläge zu machen.

Parkplätze und Pfortner

Im Januar 1998 soll an Geb. 8 ein neuer Pfortner eingerichtet sein. Für alle Mitarbeiter, die in der Simonstraße oder dem Parkhaus ihren PKW abstellen, ist dies eine Erleichterung. Unser Vorschlag wird allerdings nur teilweise realisiert: es wird lediglich ein Drehort mit Fahrradschleuse und ein ferngesteuertes Schiebetor installiert.

Eine ständige Entlastung des Werksverkehrs durch einen Pfortner, der mit Personal besetzt ist, ist nicht

vorgesehen.

Das Personal am Pfortner 3 (alt 2) wird nicht, wie vom Werkschutzchef Sorge geplant, zum Anfang des Jahres abgezogen. Allerdings sucht die Werksleitung auch hier weiter nach einer billigeren Lösung.

Dadurch, daß nahezu sämtlicher PKW - und LKW-Verkehr mittlerweile über den neuen Pfortner 1 (alt 7) geschleust wird, entstehen hier häufig Gefahrensituationen. Der Arbeits-

schutz hat eine Nachbesserung dieser Situation zugesagt.

Auf das Parkplatzproblem im Forschungszentrum angesprochen (es kommen zu Jahresbeginn noch ca. 100 KollegInnen von Tropon/Köln dazu) hat der Werksleiter Dr. Bahnmüller "eine Überprüfung der Situation" zugesagt: *Er glaube jedoch, daß Parkplätze ausreichend vorhanden seien.*

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, PH Ökologie, 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 QA-QW, Geb. 302, Tel. 2765

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

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443

Gerd-Peter Zielezinski, PH 2, Geb. 16/17, Tel. 7582

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

Personalabteilung und Werksverwaltung hängen sich an Führungsgespräche

Werksleiter und Personalchef haben gemeinsam die kurzfristige Einführung der Führungsgespräche für ihre jeweiligen Abteilungen gefordert. Begründung: Die Mitarbeiter wollen solche Gespräche, man könne sich als Dienstleister nicht vom Geldgeber (Pharma) abkoppeln und es sei beabsichtigt, die gleichzeitig einzuführenden Zielvereinbarungen mit der Vergabe der Leistungszahlung zu koppeln. Außerdem habe man Vorbildfunktion.

Kritik an Form, Ablauf und Inhalt dieser Gespräche, die aus einer Mitarbeiterbefragung bekannt sind, sowie der Wunsch, Ergebnisse aus dem z.Zt. bis Februar '98 laufenden Probeauf bei PH-CC abzuwarten und dann mit diesen Erkenntnissen eine sowie so vorgesehene Gesamtbetriebsvereinbarung für alle abzuschließen, interessierte unseren Werksleiter und den Personalchef wenig.

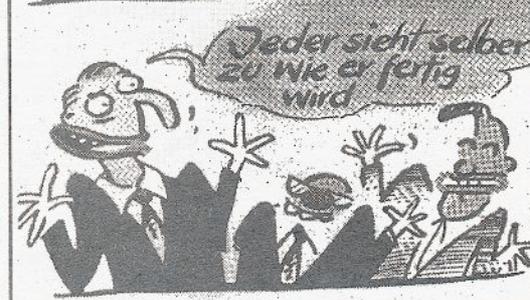
Betriebsrat stellte Bedingungen

Der Betriebsrat beschloß am 6.11., den Führungsgesprächen für Personalabteilung und Werksdienste incl. Werksicherheit nur unter folgenden

Bedingungen zuzustimmen:

Mitbestimmungsrelevante Tatbestände und Maßnahmen, die zum Nachteil anderer Mitarbeiter führen können, dürfen nicht Inhalt von Zielvereinbarungen sein. Die Freiwilligkeit der Mitarbeiter ist zu gewährleisten. Zielvereinbarungen werden nicht mit Entgeltzahlungen gekoppelt.

Wie lange für eine solche Position im Betriebsrat die Mehrheit bestehen bleibt, ist abzuwarten.



Der "Gesundheits-Tip"

Eine der wichtigsten Forderungen im betrieblichen Gesundheitsschutz wird eine EX-Schutzvorrichtung für Tamagotschi sein. Die kleinen, alleine völlig hilflosen Artgenossen bedürfen einer intensiven Pflege - auch während der Dienstzeiten in den Produktionsbetrieben. Eine jüngst beobachtete Abgabe am Betriebseingang widerspricht allen psychisch notwendigen Bemühungen um ein friedfertiges Miteinander am Arbeitsplatz. Wir regen an, daß die betriebliche Sozialbetreuung entsprechend ausgedehnt wird. Niemand, auch kein Tamagotschi, soll das Gefühl haben müssen, alleine im Regen zu stehen.

1998 keine Ausgliederung der Küche (!?)

Herr Fischer, Chef aller Bayer Wirtschaftsbetriebe und der BayRest(aurations-)GmbH sagte auf der Abteilungsversammlung der Küche, daß mit einer Überführung der Elberfelder Kantine in die BayRest-GmbH im nächsten Jahr nicht zu rechnen sei. Generell wollte er allerdings eine diesbezügliche Entscheidung des Vorstand nicht ausschließen.

Die MitarbeiterInnen dieser GmbH werden nur mit niedrigerem Entgelt bezahlt. Die Bayer AG macht Rekordgewinne und will auch noch am Gehalt der Restaurantfachfrau sparen, damit

die Aktionäre noch mehr absahnen können.

Eine solche Entwicklung lehnen wir entschieden ab.

Wegfallendes Personal der Wirtschaftsbetriebe Elberfeld soll trotz hoher Arbeitsbelastung nicht ersetzt werden. Am Plan, die Kantine in Geb. 308 im Jahre 1998 umzubauen, wird festgehalten (analog Aprath, Essen "nach Gewicht")

Mit welchem Personal die Kantine in Geb.308 danach betrieben werden soll, wurde nicht verraten.

Bemerkenswert ist die Aussage

von Herrn Fischer, daß die Kantine in Aprath deutlich besser wirtschaftet, als die im Werk an der Wupper (und anderer Werke der AG).

Nach Dr. Keims Milchmädchenrechnung müßte doch die von einer Fremdfirma mit schlechter-bezahltem Personal betriebene Kantine in Geb. 308 kostengünstiger arbeiten. Wer wird denn für diese Fehlrechnung für entgangene Gewinne von den Aktionären zur Rechenschaft gezogen?

Hoechst interessant

Die Hoechst AG ist zum 1.7.97 zerschlagen worden. Sie existiert nur noch als Holding. Ehemalige Geschäftsbereiche wurden in neue Unternehmen umgewandelt. So zum Beispiel der PH-Bereich, der jetzt HMR (Hoechst Marion Roussel) heißt. Für diese Neugründungen wurden im September Betriebsratswahlen durchgeführt. Zur Situation bei der ausgegliederten Pharmasparte haben wir den stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden von HMR um ein Interview gebeten (leicht gekürzt). Edmund Fuchs spricht für die Liste Standort/Forum.



Belegschaftsinfo(BI): Edmund, wie bewertest Du das Wahlergebnis bei HMR? Hat sich was verändert zu den bisherigen Verhältnissen; wenn ja, was?

Edmund Fuchs: Entscheidend ist, daß die klassische Mehrheitskoalition von IG Chemie und DAG gebrochen wurde, und dabei die IG Chemie nur noch über 10 Sitze verfügt. Sie ist auf Gedeih und Verderb von DAG (3 Sitze) und VAA (2 Sitze) abhängig. Bei der Wahl des Betriebsratsvorsitzenden hat sich die IG BCE erst im zweiten Wahlgang nach zweistündigen Verhandlungen die notwendige 15. Stimme beim Vertreter des VAA beschafft, zu welchem Preis auch immer. Unser Erfolg ist für die Chemiegewerkschaft ein weiterer großer Schritt abwärts, dem seit 1981

schon mehrere vorausgingen. Das Wahlergebnis beinhaltet aber auch eine Niederlage. Uns war es trotz aller Bemühungen nicht möglich, bereits vor der Wahl alle oppositionellen Gruppen unter einem Dach zusammenzuschmieden. Jetzt wird wenigstens zusammengearbeitet, man ist ja lernfähig.

BI: Hoechst ist in verschiedene Unternehmen zerschlagen worden (HMR, Clariant, Celanese). Was bedeutet das für die Betriebsratsarbeit?

E.F.: Die Umwandlung der Hoechst AG in eine Holding hat die Interessensvertretung grundsätzlich und extrem schwieriger gemacht. Der Überblick, über die Zahl der Ausgliederungen ist längst verlorengegangen. Es sollen insgesamt mal mehr als dreißig werden. Die Manager der HMR, die der Belegschaft und dem Betriebsrat gegenüberstehen, sind nur noch Geschäftsführer, die selbst nicht viel zu bestimmen haben. Man verhandelt nur noch mit "Schmidtchen" und nicht mehr mit "Schmidt". Für den täglichen Umgang mit den Beschäftigten zeigt sich allerdings bereits nach den ersten Wochen, daß besonders die neuen Betriebsratsmitglieder der IG Chemie-Liste ein Stück weit das Wahlergebnis verstanden haben, und die von uns formulierten Änderungen der Betriebsratsarbeit mittragen. Nur der Vorsitzende und einige Vasallen können sich von ihrem alten Trott nicht trennen und stehen dem Fortschritt für die Beschäftigten ständig im Wege.

BI: Was unterscheidet Euch von der IG Chemie?

E.F.: Die IG Chemie betrachtet die Beschäftigten als Masse, die man je nach Bedarf an oder abschaltet und sonst höchstens noch als Beitragszahler braucht. Wir wollen dagegen eine Belegschaft, die qualifiziert und umfassend informiert ist, ihre Interessen formuliert und lernt, für diese zu kämpfen. Bereits eine Woche nach der Wahl haben wir auf die Forderung von KollegInnen einer Abteilung reagiert und mit ihnen die Durchführung einer Versammlung auf den Weg



Edmund Fuchs,
Stellv. Betriebsratsvorsitzender von
HMR (ehem. Hoechst-Pharma)

gebracht. Nichts besonderes, mag man sagen, aber bei Hoechst gab es so etwas bisher nur, wenn der Arbeitgeber eine Versammlung anberaumte. Der Betriebsrat durfte dabei gerade mal Gast sein. Das aktive Eintreten der Belegschaft für die eigenen Interessen wird sicher nur langsam und in kleinen Schritten kommen. Wir werden das Unsere tun, dies zu beschleunigen.



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende helfen, diese Zeitung zu erstellen!

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

Es geht auch anders

Standortvereinbarung bei der BASF

Nachdem die KollegInnen bei der BASF vor kurzem erst einen Bonus von über 70% erreicht haben, wurde nun auch in Ludwigshafen eine Vereinbarung zur Standortsicherung getroffen. Sie sieht allerdings deutlich anders aus, als das Werk, das die Bayer-Betriebsräte abgeschlossen haben:

- ♣ Kein Lohnabbau (bei Bayer 300 Mio. DM pro Jahr)
- ♣ Kein einseitiges Flexibilisierungskonzept
- ♣ Kein Einvernehmen über zukünftige Angriffe auf das Entgeltgefüge
- ♣ keine Nachteile für Schichtarbeiter

Die Regelungen über betriebsbedingte Kündigungen sind ähnlich und die für Auszubildende schlechter als die bei Bayer.

Für den erwarteten Personalabbau wurden von der BASF allerdings deutliche finanzielle Zugeständnisse gemacht:

- ♣ Aufstockung der Abfindungen bei älteren aber auch jüngeren KollegInnen.
- ♣ Arbeitnehmer, die von der Altersteilzeit Gebrauch machen, werden bei Leistungen aus der Pensionskasse so gestellt, als hätten sie Vollzeit gearbeitet.
- ♣ Möglich ist unbezahlter

Urlaub bis zu fünf Jahren.

- ♣ Außerdem wurde eine Untergrenze für den Personalbestand festgeschrieben.

Vereinbart wurde auch, daß der Konzernsitz in Deutschland verbleibt. Angenehm erscheint außerdem, daß zukünftige Investitionen nicht hirnlos gefeiert werden, sondern konkret auf die Auswirkungen für die Beschäftigten hin untersucht werden.

Alles in allem Ideen, die auch ein Bayer-Betriebsrat hätte haben können. Von solchen Vorschlägen haben wir aber nicht einmal als Forderungen des Gesamt-Betriebsrat etwas vernommen.

Wir haben vollstes Verständnis dafür, daß Betriebsräte der BASF stinksauer auf den Bayer-Abschluß waren, platzte der doch in ihre Verhandlungen und hat ihre Verhandlungsposition sicherlich nicht gestärkt.

Wer Näheres über die Vereinbarung wissen möchte, kann sich an die Betriebsräte der Belegschaftsliste wenden.

Bildungsurlaub übertragen

Wer in 1997 seinen Bildungsurlaubsanspruch von 5 Tagen nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) nicht verbraucht hat, kann diesen auf das kommende Jahr übertragen.

Dazu bedarf es einer Mitteilung an die Personalabteilung (Herrn Sternath, Geb.52) bis zum 31.12.97.

Die Mitteilung muß folgenden Hinweis enthalten: "...ich möchte meinen Bildungsurlaubsanspruch des Jahres '97 übertragen, weil ich 1998 an einer 2-wöchigen Bildungsmaßnahme zum Thema teilnehmen will."



Sachverständiger der Wuppertaler Drogenberatungsstelle berät den Betriebsrat

Nein, nicht wegen aktueller Drogenprobleme im BR, sondern wegen der geplanten Einführung eines Drogenscreenings. Die Untersuchung soll zunächst bei Neueinstellungen / Azubis durchgeführt werden. Herr Marex (Leiter der Drogenberatungsstelle) informierte den BR über die Aussagekraft von Drogenuntersuchungen und Suchtstatistiken in der BRD. Dabei wurde deutlich, daß die meisten Drogen im Urin nur 2-3 Tage (nur Cannabis 6 Wochen) nachweisbar sind. Alkoholmißbrauch kann leicht, (auch

noch nach einem Jahr) an erhöhten Leberwerten nachgewiesen werden. Interessant ist der Unterschied in der Gewichtung verschiedener Suchtkrankheiten in Statistiken und Presse:

- ca. 100000 Nikotintote / Jahr
- ca. 30000 Alkoholtote / Jahr
- ca. 2000 Drogentote / Jahr

Die bisherige Diskussion geht dahin, daß es sinnvoller ist, auf bekannte Erkrankungen im Sinne von Heilung und Rehabilitation zu reagieren, mit dem Ziel die Arbeitskraft und den Arbeitsplatz zu erhalten.

KollegInnen, die suchtkrank sind, dürfen nicht ignoriert werden, sondern es muß ihnen durch geeignete Maßnahmen geholfen werden.

Wir wollen nicht, daß hier nur noch potentielle Olympiasieger arbeiten dürfen. Schließlich erzeugen unsere Gesellschaft und Arbeitswelt mit Konkurrenz- und Leistungsdruck auch suchtkranke Menschen. Da kann man dann am Pfortner nicht so tun, als gäbe es sie nicht.

Die Belegschaftsliste lehnt Drogenscreening grundsätzlich ab.

Unterschriftensammlung zur Betriebsratswahl

Alle Jahre wieder versucht die IG Chemie, von den betrieblichen Problemen und ihrer Unfähigkeit, diese zu Gunsten der Mitarbeiter zu lösen, abzulenken und mit einigen Propagandatricks ("wir müssen das Thema *Persönlichkeitswahl bis zur Wahl in der Diskussion halten...*") die Beschäftigten gegen die Belegschaftsliste in Stimmung zu bringen. Seit 4 Wochen läuft nun die IG Chemie mit ihren Kandidaten durch die Abteilungen und sammelt mal wieder Unterschriften. Innerhalb dieses Monats sind ca. 150 Unterschriften zusammengekommen.

Einmal abgesehen von der geringen Anzahl finden wir es bedenklich, Unterschriften unter Vorspiegelung von falschen Tatsachen zu sammeln. Einzelne Beschwerden diesbezüglich haben uns erreicht, einige Unterschriften wurden zurückgezogen.

Dabei haben wir durchaus Verständnis für den Wunsch einzelner Mitarbeiter, sich bei einer Wahl für einzelne Personen entscheiden zu können. Aber nur eine Listenwahl garantiert der Belegschaft, daß der Betriebsrat mit all seinen Gremien/Ausschüssen auch in dem Verhältnis zusammengesetzt ist, wie es dem Wahlergebnis entspricht. Wird der Betriebsrat in einer Persönlichkeitswahl ermittelt, dann entscheidet immer nur die einfache Mehrheit. So könnten 12 Betriebsräte die anderen 11 völlig ausbremsen. Und das hat die IG Chemie in den vergangenen Jahren praktiziert, wo immer es möglich war.

Warum sich die Belegschaftsliste auf die vom Gesetz vorgesehene Listenwahl festgelegt hat, haben wir im letzten Flugblatt ausführlich dargelegt (kann noch zugeschickt werden). Wer möchte, dem legen wir unsere Gründe und den Standpunkt auch in einem persönlichen Gespräch gerne dar.

Dazu rufen Sie uns bitte unter Tel. 7543 oder 2546 an.

Die November-Abrechnung: - da kommt Freude auf !

Wenn Ende des Monats die Entgeltabrechnungen verteilt werden, wird ein großer Teil der Kolleginnen und Kollegen wie vom Blitz gerührt sein. Beim Vergleich mit der entsprechenden '96er Abrechnung wird ihnen ein Fehlbetrag von einigen hundert DM auffallen.

Der Grund liegt in zwei verschiedenen Vereinbarungen der letzten Zeit:

1. Die IG Chemie hat mit dem Arbeitgeberverband unter anderem vereinbart, das 13. Monatsentgelt auf 95% abzusenken. Dies macht je nach Entgeltgruppe zwischen 150,- DM und 350,- DM brutto pro Mitarbeiter aus. Die Absenkung war ein Zugeständnis der IG Chemie zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Die Bayer AG hat die übertariflichen Anteile der Jahresprämie ebenfalls auf 95% gekürzt.

2. Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Zustimmung zur sogenannten "Standortsicherungsvereinbarung" unter anderem dem Wegfall der Treueprämie zugestimmt. Bisher wurden vom 1.-9. Beschäftigungsjahr jeweils 10,- DM, vom 10.-24. Beschäftigungsjahr jeweils 15,- DM und vom 25.-39. Beschäftigungsjahr jeweils 20,- pro Jahr DM gezahlt.

Das bedeutet, daß z.B. ein Mitarbeiter in der Produktion oder Handwerk in der E-Gruppe 6 mit 25 Beschäftigungsjahren ca. 700,- DM, ein Laborant oder Kaufmann in der E-Gruppe 10 mit 19 Beschäftigungsjahren ca. 600,- DM weniger haben wird.

Und das ist nicht das Ende der Streichliste. Auf der im Dezember stattfindenden Betriebsversammlung wird es zu diesem Thema ganz sicher ein paar nette Redebeiträge geben.

*Alle Menschen sind klug.
Die einen vorher, die anderen nachher.*

Ihr Team zur Betriebsratswahl 1998 : *Belegschaftsliste*

