



Belegschaftsinfo

Nr. 136; 6. Juni 2002.

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Rebound – was kommt jetzt wirklich?

Am 22. Mai 2002 hatte Geschäftsbereichsleiter Dr. Plischke alle Pharma-Mitarbeiter nach Leverkusen zur Information geladen. Mit weit größerer Beteiligung als zu Betriebsversammlungen folgten auch die Elberfelder – mit Bauchschmerzen, was ihnen widerfahren könnte und auch mit der Hoffnung, endlich Details der Rebound-Ergebnisse zu erfahren.

Die Botschaften waren klar: 400 Mio. Euro und nochmals 1300 Arbeitsplätze bis Ende 2003 weltweit einsparen. Für Leverkusen und Elberfeld wurde ein Abbau von ca. 250 Arbeitsplätzen angekündigt. Wer auf genauere Angaben zu seiner Abteilung gehofft hatte, sah sich enttäuscht und wurde auf folgende Bereichsversammlungen vertröstet.

Zusammenfassend versuchen wir einen Überblick der Elberfelder Bereiche:

OP (Produktion)

Herr Dr. Plischke verkündete eine „Reduzierung der Produktionskapazität“. Ca. 95 Arbeitsplätze wurden als Abbauzahl genannt. Hiermit sind noch zu vermittelnde KollegInnen aus der Cerivastatin-Produktion, der Schließung von Geb. 8a einschließlich betroffener Handwerker gemeint.

Als Hoffnungsschimmer wird die Produktionsanlage für Vardenafil in Leverkusen genannt, die ca. 200 neue Arbeitsplätze bringen soll.

IT (Handwerk/Ingenieurtechnik)

Die zur Zeit laufende Strukturuntersuchung im Instandhaltungsbereich wird bei Rebound mit ca. 35 Stellen als Abbaupotential behandelt.

R (Forschung)

Die 95 KollegInnen der Zentralen Forschung aus Leverkusen gehören ab 1.7.02 zur Pharma. Anschließend sollen in dem Bereich Forschung bis Ende 2003 100 Arbeitsplätze abgebaut werden.

PD (Entwicklung)

Personell wird sich – traut man den Vorträgen – in Elberfeld kaum etwas ereignen. Allerdings sind mögliche Auswirkungen insbesondere für die Toxikologie durch Auftragsveränderungen aus dem Pflanzenschutz nach dem CropScience-Deal noch nicht berücksichtigt, aber zu erwarten. Verlagerungen von Aktivitäten aus West Haven nach Elberfeld sollen ohne Personalaufstockungen gesche-

hen.

Marketing

Die Abteilung PH- GSM (Global- Strategic- Marketing) wird in Elberfeld aufgelöst und nach Leverkusen verlagert. Ca. 20 MitarbeiterInnen sollen von ELB nach LEV wechseln, 5 werden bereits in Elberfeld vermittelt.

Über allem schwebt die Partnerschaft...

In allen Bereichen wurde auf notwendige Partnerschaften hingewiesen. Im Herbst 2002 soll Klarheit über mögliche Partner da sein. Alle dargestellten insbesondere personelle Auswirkungen sind auf dieses Konzept ausgerichtet. Findet sich kein passender Partner für Teilbereiche oder insgesamt, - mögliche Auswirkungen werden schlicht als unmögliche Variante dargestellt und nicht diskutiert.

Was nun?

Wir haben umfassende Informationen der Beschäftigten und des Betriebsrates über alle angeordneten Maßnahmen vor möglichen personellen Maßnahmen eingefordert. Wir wollen wissen, wie Bayer sich einen Abbau der Arbeitsplätze vorstellt und was mit den Kolleginnen und Kollegen passieren soll. Haben wir so viele ältere Beschäftigte, die in Rente oder Altersteilzeit gehen können und wollen? Wird die Begrenzung bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit (Modell 2) endlich aufgehoben? Wird auch das Arbeitsvolumen der reduzierten Stellenanzahl angepasst oder wird der Arbeitsdruck weiter steigen? Sind Arbeitsplatzverlagerungen z.B. von El-

berfeld nach Leverkusen vorgesehen und welche Bedingungen gelten dafür? Werden mit einer möglichen Partnerschaft bzw. ohne eine solche im Herbst oder bei der Gründung der Bayer Health-Care (BHC) alle Karten neu gemischt?

Die Auszubildenden, die jetzt ihre vorzeitige Prüfung ablegen und Mitarbeiter mit befristeten, in diesen Monaten auslaufenden Arbeitsverträgen, fragen nach ihrer Weiterbeschäftigung bei Bayer. Der Betriebsrat begrüßt die Auffassung des Noch-Forschungsleiters Dr. Hartwig, gute Mitarbeiter auch weiterhin in eine feste Beschäftigung übernehmen zu wollen, Personalchef Schuster wollte diese optimistische Darstellung am 27.5. im Betriebsratsgremium nicht teilen.

Fragen gibt es reichlich. Zufriedenstellende Antworten bleiben aus. Dabei haben die KollegInnen in den Versammlungen schon gespürt, dass sich die vortragenden Bereichsleiter viel Mühe gemacht haben, ihre Beschäftigten zu beruhigen und nicht zu verunsichern.

Ernsthafte Bemühungen wären mit Fakten zu beweisen. Aber statt eine eindeutige Zusage zu möglicher Altersteilzeit ab 55 Jahren in Modell 2 zu geben und damit ein Zeichen für die Interessen der älteren Kolleginnen und Kollegen zu setzen,

winkt Personalchef Schuster weiter ab: Er sehe derzeit keine Notwendigkeit, auch für 55-jährige Mitarbeiter eine generelle Freigabe der Altersteilzeit zu geben. Die möglichen neuen Arbeitsplätze bei einer Vardenafil-Produktion in Leverkusen sind für die Personalleitung das Argument, hier den Beschäftigten nicht entgegen zu kommen. Dabei ist „Chemiekundigen“ längst klar, dass die Arbeitsplätze im Zuge einer Wirkstoffproduktionsanlage mit denen in der Forschung wenig gemein haben.



Betriebsrat – weitere Funktionen ohne die Belegschaftsliste

Der Betriebsrat Elberfeld hat seine Vertreter im Gesamtbetriebsrat bestimmt. Gerade in der Zeit der Unternehmensumgestaltung und Rebound- Auswirkungen wäre eine ausgeglichene Vertretung der Elberfelder Beschäftigten in überwerklichen Gremien wichtig. Die Koalition aus IGBCE, UA und offener Liste votierte gegen unsere Kollegin Beatrix Sassermann.

Statt dessen wurde mit der Männertruppe Willy Beumann, Klaus Comel (beide IGBCE-Fraktion) und Harald Pauschel (Ein-Mann-Fraktion der UA's) die „alte Garde“ in den Gesamtbetriebsrat entsandt.

Am 23. Mai entschied der Betriebsrat auch über eine weitere Freistellung. Nach Verhältniswahl im Betriebsrat entfiel durch Koalition von IGBCE, UA und Offener Liste das Mandat auf die Liste der IGBCE.

Gemeinsam und einstimmig wurde deshalb das Betriebsratsmitglied Klaus Bergmann, bislang Aufsteller in der Hauptwerkstatt, Geb. 156 zur Freistellung vorgeschlagen und gewählt.

Weiter so, Jung's! Die paar Spielchen packen wir auch noch ...



Spielbesprechung im deutschen WM-Quartier

Tarifrunde 2002

Am 18. März 2002 einigten sich die Gewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie (IGBCE) und der Bundesarbeitsgeberverband Chemische Industrie (BAVC) im sogenannten „Chemietarifpaket 2002“ auf neue Tarifsätze (wir berichteten).

Für die Entgeltgruppen 5 bis 8 gilt bislang der Grundsatz eines Tarifentgeltes und einer zusätzlichen Entgeltgarantie nach 2 bzw. 3 Jahren, 4 und 6 Jahren. Im Unterschied zu den Entgeltgruppen ab E9 wurde bei Berechnungen von Zuschlägen differenziert: Zuschläge gab's nur auf das Tarifentgelt, nicht aber auf die Sätze der Entgeltgarantie. Ab der Gruppe E9 gelten alle Tarifsätze nach Jahren in der Gruppe als Tarifentgelt.

Neuregelung ab 1. Juli 2002

Mit dem Chemietarifpaket 2002 wurde jetzt vereinbart, dass die tariflichen Entgeltgarantien der Gruppen E 5 bis E8 auch zum Tarifentgelt werden, also auch die Tarifsätze für Jahre in der Gruppe zur Berechnung von Zuschlägen zur Grundlage gemacht werden.

Diese Regelung gilt aber erst ab dem 1. Juli 2002. Entsprechend werden auch erst ab Juli z.B. Schichtzulagen auf die

neuen Entgeltsätze berechnet.

Auch Ergänzungen in den Richtbeispielen des Entgelttarifvertrages, die Tätigkeitsinhalte als Kriterium für einzelne Entgeltgruppen beschreiben, sind erst ab Juli 2002 gültig. Hier werden insbesondere EDV- Kenntnisse zukünftig vermehrt vorausgesetzt.

Aktuelle Tarif Tabellen sind bei den Betriebsräten der Belegschaftsliste zu bekommen.

Optionsmodell Weihnachtsgeld

In einigen Bereichen wurde die mögliche Veränderung des Weihnachtsgeldes

„Die Lasten der Firma tragen wir gemeinsam...“



(=tarifliche Jahresleistung) in einer Bandbreite von 80% bis 125% eines tariflichen Monatsentgeltes sehr kritisch diskutiert. Der Verweis auf die Betriebsvereinbarung zu VEKT, die eine Anwendung des tariflich vereinbarten „Optionsmodells Jahresleistung“ nicht ermöglichen soll, geht ins Leere. Weder die Vereinbarung zu VEKT noch der Tarifvertrag schließen aus, dass die Betriebsräte eine unternehmenserfolgsabhängige Jahresleistung vereinbaren können. Der Tarifvertrag beschreibt, dass die Betriebsräte eben genau dies regeln können. Vereinbart ist lediglich, dass bestehende betriebliche Regelungen unberührt, also unverändert bleiben.

VEKT schützt uns keineswegs bereits automatisch vor einer unternehmenserfolgsabhängigen Jahresleistung.

Einig sind wir aber im Moment sicher darin, dass die Betriebsräte gut beraten wären, von Absenkungen der Jahresprämie die Finger zu lassen....

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende die Finanzierung dieser Zeitung und anderer Aktivitäten der Belegschaftsliste ermöglichen.

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

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

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb. 302, Tel. 2816
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 2/4 ,Geb 16, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ulrich Franz, PH-R EU CF (CWL), Geb. 455, Tel. 4475
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204
Michael Groß, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8465
Thomas Preuss, PH-OP WP TR, Geb. 90, Tel. 7683

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

Gesundheitsschutz

Das diesjährige Thema bei Responsible-Care ist der Gesundheitsschutz. Dazu finden in Leverkusen Gesundheitstage statt, ein Info-Bus der BKK wird dort eingesetzt. Hinzu kommen Info-Blätter. Thematisiert werden sollen unter anderem Lärmschutz, Körperschutz, Arbeitsplatzergonomie, Herz-Kreislaufkrankungen sowie körperliche Fitness.

Für das Werk Elberfeld ist nach den Veröffentlichungen bisher nichts vorgesehen. Da wir aber wissen, dass in der ärztlichen Abteilung das Interesse an diesem Thema groß ist, hoffen wir auch in Elberfeld auf entsprechende Aktionen.

Die Belegschaftsliste meint, dass Gesundheitsschutz konkrete Verbesserungen rund um Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen bedeuten muss. Wir wollen dies an einigen Beispielen verdeutlichen:

Beispiel Bildschirmarbeitsplätze:

Mittlerweile arbeitet ein großer Teil der Beschäftigten mit einem PC. Oft wird er nebenher oder zusätzlich genutzt. Diese Beschäftigten kommen auf eine tägliche Bildschirmnutzung von unter 2 Stunden. Daneben wird der Teil der Mitarbeiter, die ihre überwiegende Arbeitszeit am Bildschirm verbringen, immer größer. Mindestens diese Mitarbeiter kennen das Problem: Kopf- und Nackenschmerzen, Rückenleiden, Ermüdung der Augen, nachlassende Sehschärfe. Die Bildschirmarbeitsverordnung sowie zahlreiche weitere Gesetze und Verordnungen haben sich diesem Problembereich angenommen. Die Umsetzung im konkreten Fall ist aber nach wie vor schwierig.

Umsetzung problematisch

Hier haben wir an den Betriebsrat die Forderung, mit der Bayer AG folgende Punkte gemeinsam anzugehen und umzusetzen:

- Die 2001 begonnenen Informationsveranstaltungen durch die Ärztliche Abteilung und die Arbeitssicherheit sollen fortgeführt und auf alle PC-Nutzer ausgedehnt werden.

- Es ist sicherzustellen, dass die Büroausstattung und das Arbeitsgerät regelmäßig auf den neuesten Stand der Ergonomiekenntnisse gebracht wird – auch in Zeiten mit „Geldmangel“.

- Es ist eine maximal durchgehende Arbeitszeit von 1,5 Stunden festzulegen, danach muss eine Bildschirmpause von mind. 10 Minuten erfolgen. Die tägliche Arbeitszeit vor dem Bildschirm darf 4 Stunden nicht überschreiten. Hierzu existiert bereits eine entsprechende Regelung aus dem Jahre 1987, die umgesetzt werden muss.

- Alle Mitarbeiter dürfen mindestens einmal im Jahr eine kostenlose Augenuntersuchung mitmachen. Bei Bedarf

wird kurzfristig eine geeignete Sehhilfe kostenlos zur Verfügung gestellt.

Beispiel Schichtarbeiter:

„Humanisierung der Schichtarbeit“, das war das Schlagwort der letzten 10 Jahre. So wurde bei Bayer das 5-Schicht-System eingeführt. Die Arbeitszeit, und somit auch die Nachtschichten, wurden verringert. Heute, wo nach Meinung des Unternehmens für "Geringqualifizierte" (Mitarbeiter bis E8) weniger Lohnkosten aufgewandt werden dürfen, müssen jüngere Kollegen die Vorteile selber finanzieren (geringeres Entgelt entsprechend der Arbeitszeitverkürzung). SchichtmitarbeiterInnen benötigen unserer Auffassung nach zusätzliche Mittel, um besondere finanzielle Belastungen durch die Schichtarbeit ausgleichen zu können (z.B. Wohnung in ruhiger Lage, Schallschutz in der Wohnung um auch tagsüber ungestört schlafen zu können). Für die soziale Isolation aufgrund der Schichtarbeit ist ebenso eine finanzielle Entschädigung mehr als gerechtfertigt.

Ausgleich gerechtfertigt

Mit dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung über das Jahresarbeitszeitkonto im Rahmen der „Standortsicherung“ die allerdings in Elberfeld noch nicht angewandt wird –

wurden die Vorteile des 5-Schichtsystems sehr stark in Frage gestellt. Diese Vereinbarung macht für gewisse Zeiträume Arbeitszeiten möglich, die an das alte 4-Schichtsystem erinnern. Gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse zur Schichtarbeit wie kurze Schichtblöcke, sehr kurze Nachtschichtblöcke und zeitnahe Freischichten werden in dieser Vereinbarung sträflich missachtet. Wenn das Unternehmen tatsächlich an Gesundheitsschutz, auch für die SchichtmitarbeiterInnen, interessiert wäre, müsste zum Beispiel diese Gesamtbetriebsvereinbarung Jahresarbeitszeitkonto wieder rückgängig gemacht werden. Dies ist nicht nur eine Benachteiligung von Mitarbeitergruppen, das ist auch kontraproduktiv. Das Ignorieren gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse wird nicht zu einer verbesserten Arbeitsleistung in den Betrieben führen.

Neuer Betriebsrat gefordert

Der neue Betriebsrat muss mit der Bayer AG folgende Punkte gemeinsam angehen und umsetzen:

- Die finanzielle Benachteiligung einzelner Schichtarbeitergruppen muss beseitigt werden.

- Die Vereinbarung über das Jahresarbeitszeitkonto sollte rückgängig gemacht werden, mindestens darf sie in Elberfeld weiterhin keine Anwendung finden.

- Mittelfristig muss die Anzahl der Ausgleichsschichten verringert werden.

Dies sind nur zwei Bereiche, zu denen unter dem Thema Gesundheitsschutz etwas gemacht werden könnte.

Aufklärung zum Gesundheitsschutz (hier wurde der Aids – Vortrag durch Fr. Dr. Braun von den Mitarbeitern als gut empfunden), der Nichtrauchererschutz, prophylaktische Vorsorge (z.B. Massagen), die heute nicht mehr von der BKK angeboten wird, eine Untersuchung über den zunehmenden Stress am Arbeitsplatz, regelmäßige Vorsorgeuntersuchung für alle Beschäftigten zu Herzinfarkt, Schlaganfall, Blutzucker, etc. sollten ebenfalls Themen sein, mit denen sich Arbeitssicherheit, Ärztliche Abteilung und Betriebsrat beschäftigen müssten.



Sparen auf dem Rücken der Beschäftigten

Mitte Mai wurde die Belegschaft per Mail darüber informiert, der Berufsverkehr und der Pendelbus würden zum 1. Juli eingestellt. Der Betriebsrat wurde schon vorher durch den Werksleiter über die Pläne informiert. Darauf beschloss der Betriebsrat eine Protestaktion gegen die Einstellung der Werksbuslinien durchzuführen.

Unterschriftensammlung

In den Kantinen und Abteilungen wurden Unterschriften gesammelt, ebenso in den Bussen, die zur Veranstaltung nach Leverkusen führen.

Dem Werksleiter wurden ca. 850 Unterschriften übergeben.

Der Betriebsrat wartet jetzt auf eine Stellungnahme des Werksleiters. Würde das Votum eines Viertels der Belegschaft berücksichtigt, müsste in den nächsten Tagen ein Umdenken bei der Werksleitung erfolgen.

Jugendversammlung mit Pepp

Am Mittwoch, den 8. Mai fand die diesjährige Jugendversammlung im Hörsaal in Geb. 459 statt und ca. 50-60 Auszubildende aus allen Lehrjahren nahmen die Gelegenheit wahr sich zu informieren. Als Gäste und Vortragende waren unter anderem Werksleiter Herr von der Linden, Ausbildungsleiter Herr Harth und ein Gewerkschaftssekretär (Jugend) der IG BCE anwesend.

Erfrischend

Der Betriebsratsvorsitzende Willy Beumann konnte seinen auf der Tagesordnung angekündigten Vortrag wegen einer kurzfristig anberaumten Sitzung nicht halten, doch Monika Janz, ein Mitglied der noch amtierenden JAV hatte trotzdem keine Probleme, die Anwesenden leicht und locker durch die Versammlung zu führen. Überhaupt versprach die Tagesordnung einige brisante Themen, z.B. die Übernahme der Azubis, die gerade ihre Prüfung ablegen. Ihnen konnte von der Seite der

Übernahme nach Prüfung

Personalabteilung keinerlei Hoffnung auf Übernahme in ihren erlernten Berufen gemacht werden...trotz hervorragender Prüfungsergebnisse. Natürlich bleibt al-

len die Möglichkeit des Schwimmens im Laboranten-Pool vorbehalten, aus dessen Fluten man vielleicht den Sprung auf eine unbefristete Planstelle schafft, sofern nach erfolgter Umorganisation wieder Bedarf angemeldet wird. Diese Information war den meisten Azubis offensichtlich nicht neu und es wurde darüber diskutiert, wie man in Zukunft damit umgehen solle, wenn keine Aussichten auf qualifizierte Arbeit bei Bayer bestünden. Man vertröstete auf Seiten der Ausbildungsleitung mit der exzellenten Ausbildung und somit guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt, doch die wenigsten Kolleginnen konnten sich mit dieser Aussage zufrieden geben.

Ausbildungsfahrten eingespart

Als dann Herr Harth auch noch ankündigte, dass die Gelder für die allseits beliebten Ausbildungsfahrten am Ende des 1. Lehrjahres auf ca. 400 Euro (von 2000 DM) zusammen gestrichen wurden, begann die Stimmung zu brodeln. Tatsächlich geht das derzeit 1. Ausbildungsjahr sogar völlig leer aus, denn die für dieses Jahr bewilligten 400 Euro pro Nase müssen für diejenigen bereit gestellt werden, die in diesem Herbst ihre Lehrzeit bei Bayer beginnen.

Das sollen dann Tagesseminare über die Struktur der neuen Bayer-Holding werden und deren interne Organisation. Dass die Azubis in Leverkusen und Dormagen dieses Jahr trotzdem fahren können wollte Herr Harth vehement abstreiten, doch da waren die jungen Leute besser informiert. Dort wurden die Fahrten frühzeitig gebucht und eine Stornierung wäre zu teuer gewesen.

Es kam richtig Stimmung in den Saal und der neue Jugendsekretär, der anschließend auf dieser Versammlung sein Debüt gab, erntete mit seinen bunten Folien viele Lacher. Er hatte sich als Begleiter seiner Präsentation einen Hai mit großen Zähnen ausgesucht...als Synonym für mehr Biss. Nach dieser insgesamt sehr turbulenten Versammlung eine unglückliche Wahl, die zur Erheiterung sämtlicher Teilnehmer beitrug.

Neuwahl der JAV im Herbst

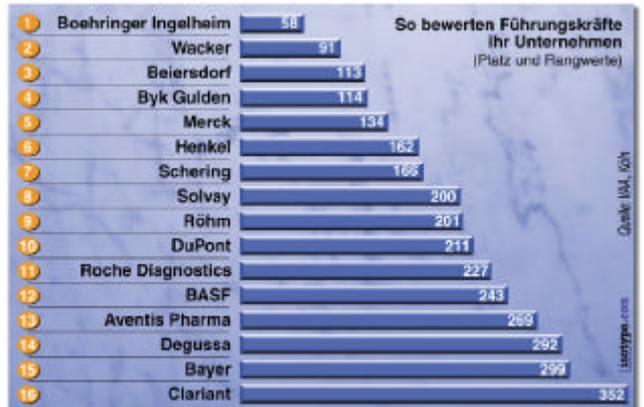
Ende des Jahres wird eine neue JAV gewählt und dafür werden noch Kolleginnen und Kollegen aus dem Kreis der Azubis gesucht. Man(n) und Frau darf hoffen, dass viele Interessenten im Hörsaal saßen, dann bekommt die müde gewordene Betriebsversammlung eine spritzige Konkurrenz.

Blauer Brief für Bayer

Ende April 2002 veröffentlichte der VAA (= Verband angestellter Akademiker) die Ergebnisse einer Umfrage über „Befindlichkeiten“ von Führungskräften in der Chemischen Industrie. In den Kategorien „Unternehmensstrategien“, „Unternehmenskultur“, „Arbeitsbedingungen“ und „persönliche Befindlichkeiten“ durften die Befragten ihre Noten von 1 bis 6 abgeben.

Das Ergebnis für Bayer ist erschreckend: von 16 untersuchten Firmen erreichte Bayer mit Platz 15 den vorletzten Rang. Lediglich im Fragebereich der Be-

zahlung lag Bayer in der Bewertung knapp über dem Durchschnitt aller Unternehmen. Das beste Unternehmen aus Sicht der Befragten war Boehringer Ingelheim. Dabei lagen im Ranking des Endergebnisses zwischen Bayer und Boehringer Ingelheim schlechte 500%.



Beim End-Ranking siegte entsprechend das Unternehmen mit der niedrigsten Punktzahl. Über alle Fragen aufaddiert, wäre entsprechend eine Minimalpunktzahl von 23 und eine Maximalpunktzahl von 368 zu erreichen gewesen.

KOLLEGE KARL

