



Verhandlung zum Bundesentgelttarifvertrag:

Massive Verschlechterung unter dem Deckmantel der Modernisierung

Am 5. Juni fand bereits die 5. Verhandlung zwischen IG BCE und dem Arbeitgeberverband Chemie zum Bundesentgelttarifvertrag statt.

Dieser Tarifvertrag regelt u.a.:

- die Entgelteinstufung der Beschäftigten in der chemischen Industrie in 13 Entgeltgruppen (E1- E13)
- Entgeltaufbau z.B. Anfangssatz und Endsatz für die Gruppen E9-E13
- Entgeltgarantie (bis E8)

Geheimgespräche seit 1999

Schon am 8. Dezember 1999 (!!) wurden die ersten Gespräche aufgenommen. Nur ein kleiner Kreis von Funktionären war eingeweiht. Zu brisant waren die Themen um die es ging: Dienstleistungstarifvertrag, neue Richtbeispiele, neuer Entgeltaufbau (Jahre in der Gruppe / Entgeltgarantie).

Im Frühjahr 2000 sickerten einige Themen der Gespräche durch. Als wir davon berichteten wurde von den IG-BCE Betriebsräten behauptet: *"Alles erfunden, es gibt keine Gespräche und auch keine Verhandlungen"*.

In Wahrheit waren die Gespräche zu diesem Zeitpunkt schon weit fortgeschritten u.a. über weitere

Öffnungsklauseln im Tarifvertrag. Mit erheblichem Erfolg für die Arbeitgeber, die in der Tarifrunde im Jahr 2000 eine Öffnungsklausel für Bereiche "mit konkurrierenden Tarifverträgen" durchsetzen konnten. Dadurch war es möglich, für die Zentrale Logistik und die Wirtschaftsbetriebe die 40 Stunden-Woche einzuführen ohne für die zusätzlich 2,5 Stunden einen Pfennig zu bezahlen.

Seit dem 14. November 2000 offizielle Tarifverhandlungen statt "Gespräche"

Am 5. Juni hat die fünfte Verhandlungsrunde stattgefunden. Nebenher hat man in einer Vielzahl von Kommissionssitzungen einen gemeinsamen Vorschlag für neue Richtbeispiele erstellt. Während man den Vertrauensleuten nach außen vorgaukelt man würde eine Debatte über tarifliche Ziele der IG-BCE einleiten, hat man im geheimen weitgreifende Veränderungen in der Tarifstruktur schon unter Dach und Fach.

Die IG-BCE hat sich verpflichtet bis September 2001 die Verhandlungen unterschriftsreif abzuschließen!

Richtbeispiele

Hier können nur die wichtigsten Punkte (Stand 25./26. April 2001) exemplarisch dargestellt werden:

- Jetzt ist als Tätigkeit in E4 Anwendung von Standardsoftware z.B. für Textverarbeitung und Tabellenkalkulation vorgesehen. Dies war früher in E6 angesiedelt. Damit werden alle EDV- Tätigkeiten massiv nach unten gezogen.
- Kaufleute müssen in E7 in Zukunft Assistenz- und Sekretariatstätigkeiten sowie Kaufmännische Sachbearbei-

tung mit gehobenen Schwierigkeitsgraden ausführen. E9 gibt es für Kaufleute nur bei Sachbearbeitung mit überwiegend einer Fremdsprache. Das bedeutet, um mit einer kaufmännischen Ausbildung nach E 9 zu kommen wird man in Zukunft umfangreiche Qualifikationen benötigen.

- Laboranten, IT- Fachleute, Prozessleitelektroniker sollen neu bewertet werden. Noch nicht geklärt ist, ob diese Berufe in Zukunft mit E6 statt E7 beginnen werden.

Dies hängt u.a. auch davon ab, ob zwischen E6 und E7 eine zusätzliche Entgeltgruppe eingeführt wird. Dieser Punkt ist noch offen. Beides würde eine niedrigere Eingruppierung bzw. eine Verschlechterung für mögliche Höhergruppierungen bedeuten.

Fazit:

Entsprechend dem Verhandlungsstand vom 25./26. April d.J. sind Verschlechterungen für Kaufleute, Laboranten und Chemiarbeiter geplant. Diese bestehen darin, dass die betroffenen Beschäftigten 1-2 Tarifgruppen niedriger eingruppiert werden sollen. Dies kann je nach Bundesland zu Entgeltverlusten zwischen 400 und 800 DM pro Monat ausmachen.

Weitere Verhandlungspunkte

Außer der Überarbeitung des Entgeltgruppenkatalogs, einschließlich seiner Richtbeispiele (siehe oben) wird über folgende Punkte verhandelt:

- Eine tarifvertragliche Regelung zur leistungs- und erfolgsbezogenen Entlohnung. Hierfür soll

Fortsetzung Seite 2

In dieser Ausgabe:

- ☞ Tarifrunde Entgelttarifvertrag
- ☞ Rentenreform verabschiedet
- ☞ Umsetzung Teilzeit-Befristungsgesetz
- ☞ Stimmungstief bei Bayer
- ☞ KG 3 gestoppt
- ☞ Armutsbericht
- ☞ Schulte: 48 Std.-Woche kein Tabu
- ☞ BAVC und IG BCE gegen rechts
- ☞ Elektronische Personalakte
- ☞ Ausverkauf ohne Ende
- ☞ Werksausweis satellitengesteuert?

Massive Verschlechterungen

nach Auffassung des Bundesarbeitsgeberverbandes Chemie den Unternehmen mehr Spielraum aus bisherigen tariflichen Entgeltbestandteilen (Jahre in der Gruppe sowie die Entgeltgarantie) zur Verfügung gestellt werden.

- Erweiterung der tariflichen Flexibilisierungsmöglichkeiten
- Anpassung der tariflichen Strukturen, um "zusätzliche Beschäftigung" im unteren Entgeltbereich zu ermöglichen.
- Überprüfung nicht zeitgemäßer Bestimmungen, z.B. tarifliche Erschwerniszulagen.

Die Arbeitgeber haben zu den Punkten erklärt, dass sie einen tarifvertraglichen Umbau haben wollen, jedoch keinen Abbau. Dies ist allerdings nur die halbe Wahrheit, denn mit den vorliegenden neuen Richtbeispielen wird es bei Versetzungen, Neueinstellungen und bei Höhergruppierungen zu erheblichen Verlusten kommen.

Mit der Umwandlung von festen Entgeltbestandteilen (Jahre in der Gruppe /Entgeltgarantie) In leistungsbezogene, variable Teile werden Konkurrenz und Leistungsdruck auf die Beschäftigten erhöht. Das Tarifentgelt ist nicht mehr

vollständig für jeden garantiert. Das Prinzip Nasenprämie (wie bei der VEKT) wird auf den Tarifvertrag ausgeweitet.

Entgeltgarantien nach 6 Jahren in der Gruppe				
	Tarifsatz	Entgeltgarantie	Differenz	DM
E 5	100%	105%	5%	= DM 190
E 6	100%	116%	16%	= DM 623
E 7	100%	118%	18%	= DM 723
E 8	100%	120%	20%	= DM 826
Differenz zwischen Anfangs und Endsätzen (= Tarifentgelte)				
	Anfangssatz	Endsatz	Differenz	DM
E 9 T	74%	100%	26%	= DM 1491
E 10 T	76%	100%	24%	= DM 1513
E 11 T	78%	100%	22%	= DM 1510
E 12 T	78%	100%	22%	= DM 1634

Die Aufstellung zeigt, welches Volumen die Arbeitgeber bei den Entgeltgarantien und den Stufensprüngen nach Jahren in der Gruppe für erfolgs- und leistungsbezogene Nasenprämien vorsehen wollen.

Neuer Werksausweis satelitengesteuert?

Nach "geheimen" Informationen des Werksleiters Dr. Bahnmüller soll noch in diesem Jahr ein neuer Werksausweis AG-weit eingeführt werden. Davon verspricht er sich enorme Einsparpotenziale beim Werkschutz. Dieser Ausweis soll berührungslos Schranken am Pfortner öffnen, auch Türen, oder beim Bezahlen in der Kantine das lästige Durchziehen ersparen.

Ein Vorschlag der Bayer AG zur Änderung der Gesamtbetriebsvereinbarung und der Betriebsvereinbarung in Elberfeld liegt noch nicht vor, aber das ist sicher kein Hinderungsgrund, den neuen Ausweis noch in diesem Jahr einzuführen. Damit könnte man dann ohne "teuren" Werkschutz die Einfahrt ins Werk und Forschungszentrum organisieren. Die IG BCE wird ganz sicher weiteren Einsparpotenzialen zustimmen.

Ob die KollegInnen beim Werkschutz das genau so sehen, bezweifeln wir. Mit so einem Ausweis wird der gläserne Mitarbeiter endlich Wirklichkeit. Jede Bewegung, egal zu welcher Zeit, könnte dann so registriert werden und ein Bewegungsprofil jederzeit erstellt werden. Dies wäre natürlich nur möglich, wenn der Ausweis ständig getragen werden müsste, aber das wird sicher auch problemlos mit dem Betriebsrat vereinbart werden können.

Wir fordern:

- Sofortige Aussetzung der Verhandlungen
- Sofortige Information aller Beschäftigten über den Stand der Verhandlungen
- Umwandlung der Entgeltgarantien (bis E8) in feste Tarifentgelte
- Ein Ende des Ausverkaufs

Unsere Positionen:

- Der gewerkschaftliche Tarifvertrag muss feste und kalkulierbare Entgelte sichern
- keine Absenkung des Entgeltniveaus
- keine weitere Spreizung der Entgeltgruppen.



Diese Zeitung ist auf Umweltschutzpapier gedruckt worden!

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen! Unsere Konto-Nr.: 4760625 Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsinfo

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;

Olaf Augustin, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604

Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475

Michael Groß, PH-PD-CP K, Geb. 405, Tel. 8465

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36--7543

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

Peter Rauh, PH-PD Toxikologie, Geb. 508, Tel. 8670

Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765

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

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Cerivastatin, Geb 9, Tel. 2608

Erste Ersatzmitglieder:

Gabi Stallony, PH-R CWL, Geb. 460, Tel. 5284

Frank Samland, PH-OP WP Betr.1/3, Geb. 222, Tel. 7752

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Mit Betrug zur "Reform"

In den Medien war es zu lesen oder zu hören: das neue Rentengesetz, das die Rentnerinnen und Rentner in Zukunft um ihre Leistungen betrügt, hat den Bundesrat passiert. Mit ausschlaggebend war die Stimme des Ministerpräsidenten von Mecklenburg Vorpommern. Dieser hatte zugestimmt, obwohl vertraglich mit dem Koalitionspartner PDS eine Entlohnung vereinbart war. Die Medien und Gewerkschaften haben ebenfalls ihr Scherflein dazu beigetragen, damit der Rentenbetrug nicht auffällt.

Gewerkschaften könnten den Abbau aufhalten

Während in Griechenland Mitte Mai das Vorhaben, die Renten zu senken, von den Medien

kritisch hinterfragt wurde und die Gewerkschaften einen erfolgreichen Generalstreik dagegen organisierten, tat sich in Deutschland nichts. Die Medien in Deutschland

sprachen von einem richtigen Schritt in die richtige Richtung, die IG BCE begrüßte das Vorhaben der SPD-Regierung und deren Arbeitsminister Riester (ehemaliger IGM-Vizevorsitzender).

Worin besteht nun dieses Vorhaben?

Im Wesentlichen darin, dass die Unternehmer durch eine Deckelung des Höchstbeitrages auf 11 Prozent von den Rentenbeitragskosten entlastet werden und die Arbeitnehmer einen

um 4 Prozentpunkte höheren Beitrag in der Zukunft leisten müssen. Gleichzeitig wird die zukünftige gesetzliche Rente auf 61 Prozent abgesenkt.

Jugend doppelt belastet

Die von den Medien dargestellte Entlastung der jüngeren Beitragszahler besteht in einer Erhöhung der zu zahlenden Beiträge für alle Arbeitnehmer von heute 11 Prozent auf mindestens 15 Prozent.

Geldfonds ruinierten schon ganze Staaten

Gleichzeitig werden mit dem neuen Rentengesetz private Rentenfonds bevorzugt. Jeder seriöse Rentenwissenschaffler, der nicht im Dienst einer Versicherung oder Bank

steht, warnt vor solchen Fonds. Diese Fonds haben ganze Staaten ruiniert, wie zum Beispiel der US-Lehrerfonds die mexikanische Wirtschaft in den 90er Jahren.

Weil so etwas regelmäßig abläuft, auch in Deutschland brachen in den 30er Jahren Rentenfonds zusammen, wurde nach dem Zweiten Weltkrieg das Umlageverfahren gewählt. In den USA will die Bush-Regierung die Rentenfonds weiter ausbauen, auf Kosten der gesetzlichen Rente. Wirtschaftsfachleute äußern Zweifel, ob nach 20 oder 30 Jahren überhaupt noch Renten in der vorher vereinbarten Höhe aus den Fonds

gezahlt werden können. Die herrschende weltweite Aktienkrise hat einige Fondsvermögen schrumpfen lassen. Um diese Problematik wissen auch die Versicherungen. Sie haben die im Gesetz geforderte Verzinsung von mindestens 4 Prozent torpediert. Auch die "Hobby-Aktienanleger" kennen seit dem letzten Jahr das Problem der sinkenden Aktienkurse. Die privaten Rentenfonds werden in Zukunft "auf Teufel komm raus" Gewinne aus den Firmen pressen, wo sie ihr Geld angelegt haben und damit weiteren Arbeitsplatzabbau verlangen.

Beispiel Bayer Aktionärsversammlung

Zur letzten Aktionärsversammlung bei Bayer Ende April hat ein US-Fondsanleger den Antrag gestellt, Bayer zu zerschlagen, um höhere Spekulationsgewinne zu erzielen. Dies wurde noch vom Vorstand mit einem Gegenantrag zurückgewiesen. In Zukunft werden aber in Deutschland nicht 50 Milliarden DM von den Versicherungen in Fonds gehalten werden, sondern durch die private Rente gehen die Experten von einem Volumen von 1500 Milliarden DM aus. Dieses Geld muss gewinnbringend angelegt werden und das kann dann zu den oben beschriebenen Folgen führen. Rentner und Beschäftigte werden das zu spüren bekommen.

Viele, die nicht genug Geld haben sich privat zu versichern, werden später bei der Sozialhilfe landen. Diese wird durch höhere Steuern wieder reingeholt werden müssen. Entlastet werden aber auf jeden Fall die Unternehmen damit die Profite weiter steigen und

die Fonds bedient werden können. Ein Teufelskreis wird aufgebaut.

Berechnungen zur zukünftigen Rente siehe Internet unter: www.Chemiekreis.de oder www.attac-netzwerk.de.



Inflation frisst Tarifierhöhung auf

Am 1. Juni wurden die Tarifentgelte um 2 % erhöht. Bei der herrschenden Inflation von 3,5 % ein dickes Verlustgeschäft für alle Beschäftigten. Jetzt jammert das zuständige Vorstandsmitglied der IG BCE, dass man ja damals nicht wissen konnte, dass die Inflation so hoch ausfallen wird. Ja dann muss man auch nicht so lange Laufzeiten vereinbaren, 21 Monate. Aber wer der Industrie so tief in den Arsch kriecht, muss sich nicht wundern, wenn er den Weitblick verliert.

Stimmungstief

Psychologen sind in einigen Abteilungen des Werkes Elberfeld mittlerweile Stammgäste.

Probleme zwischen Mitarbeitern und insbesondere Vorgesetzten werden nicht selten so massiv, dass der Bayer-eigene Psychologische Dienst



oder externe Psychologen zur Hilfe gebeten werden. Allerdings muss sich das Unternehmen fragen, warum es soweit kommt. Und, wenn ein Problem mal erkannt ist, wie groß ist der Lösungswille?

Vorgesetzte, die den auch in ihren Reihen zweifellos herrschenden Leistungsdruck noch verstärkt an ihre Mitarbeiter weitergeben, sind mitverantwortlich für Stress und Hektik am Arbeitsplatz.

Die jetzt eingeführte individuelle Leistungsbewertung (VEKT) im direkten Vergleich zu anderen KollegInnen sorgt untereinander für zusätzliche Spannungen im Kollegenkreis. Einzelne Beschäftigte werden als Ventil für die schlechte Stimmung missbraucht und so regelrecht "gemobbt".

Wenn Psychologen eingeschaltet werden, so ist zumindest schon einmal erkannt, dass ein Problem existiert. Leider zeigt die Erfahrung, dass einige Vorgesetzte nur von Tarifmitarbeitern Veränderungen erwarten und die Psychologen unverrichteter Dinge abziehen müssen.

Die Stimmung in der Belegschaft ist "bescheiden". Immer neuere und höhere Leistungsanforderungen werden an die KollegInnen gestellt. Sinnvolle Beschränkungen, Dank oder gar finanzielle Zugaben sind lange zu suchende Ausnahmen.

Andere Kultur

Langfristig kann nur eine andere Kultur Abhilfe schaffen. Aber eben nicht die Ebsworth'sche "High Performance-Kultur". **Leistungsgedanken, die bedeuten, dass einer einen Vorteil vom schlechten Abschneiden seines Kollegen hat, sind Gift für ein vernünftiges Betriebsklima.**

Dass sich schon eine kritische Anmerkung in einer schlechteren Beurteilung äußern kann, haben genügend KollegInnen in dieser VEKT-Runde spüren dürfen. Angedrohte Sanktionen für "von Herrn Ebsworth ausgemachte Schlechtleister" wirken auch nicht gerade motivationsfördernd.

Überhaupt wollen manche in Führungspositionen ein schlechtes Gedächtnis zu haben. Wenn sie sich heute offiziell wundern, woher

z.B. die schlechte Stimmung in den Produktionsbetrieben oder Werkstätten kommt, verdrängen sie gerne die finanziellen Einschnitte, die immer wieder gerade die Mitarbeitergruppen bis E 8 besonders skrupellos durch die sogenannten "Standortsicherungs-Maßnahmen" trafen.

Irgendwann ist auch das dickste Fass voll und könnte bersten. Nach Einschätzung von Bayer - und der IGBCE - sind die Beschäftigten aber weiterhin noch leidensfähiger:

Im nächsten Akt werden die Entgeltbedingungen des Tarifvertrages verschlechtert (Siehe extra Artikel auf der Titelseite).



Neues Teilzeit- Befristungsgesetz

Sinnvolle Umsetzungen bei Bayer nicht zu erkennen

Neben gesetzlich erleichterten Bedingungen für Teilzeitarbeit wird in dem ab 1.1.2001 gültigen Gesetz auch die Gleichbehandlung der befristet Beschäftigten verbindlich geregelt.

Personalchef Schuster kümmerte dies bislang wenig. Mehrfach haben wir ihn aufgefordert, dem Betriebsrat zu erläutern, wie die Gesetzesänderung umgesetzt wird.

Dafür hat jetzt eine Gesamtbetriebsratskommission zur "Teilzeitarbeit" getagt. Dabei haben die Arbeitgebervertreter auf den hohen Teilzeit-Prozentsatz bei Bayer hingewiesen: Alle Vollkontibeschäftigten werden als Teilzeitbeschäftigte geführt!

Wer in Zukunft seine Arbeitszeit reduzieren möchte, soll dies über ein einheitliches Formular 3 Monate vorher bei der Personalabteilung beantragen. Eine Absage soll nur mündlich begründet werden, mehr lehnt die Personalabteilung als Zusatzarbeit ab. Auch die gesetzlich geregelte "Sperrzeit" von 24 Monaten, die

zwischen den beantragten Teilzeitwünschen liegen soll, will Bayer festschreiben.

Statt nach praktikablen und sinnvollen Verfahren zu suchen, will Bayer nur die schlechten Gesetzesregelungen zementieren. Dabei hatte die Praxis in Elberfeld bislang vielfach unbürokratisch und problemlos im Sinne der Mitarbeiter funktioniert.

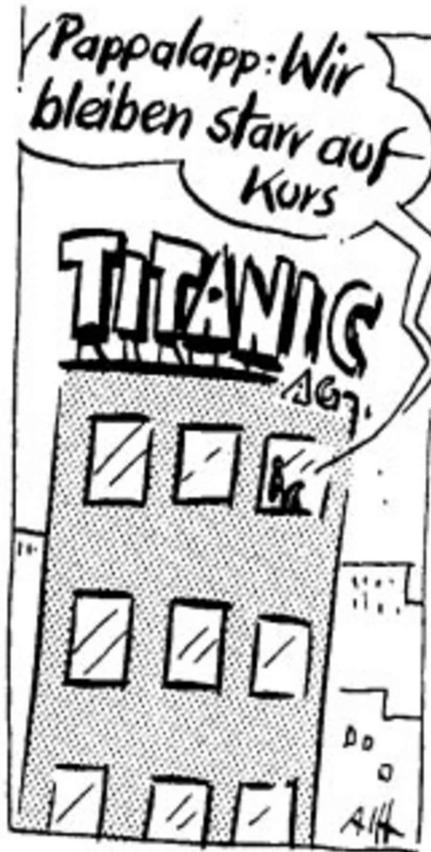
Nachteil befristet Beschäftigter

Nach unserer Deutung haben alle befristet beschäftigten MitarbeiterInnen zum Beispiel genauso ein Anrecht auf VEKT, wie die Stammebelegschaft. Auch andere Einschränkungen wie z.B. Pensionskassenmitgliedschaft oder die Bewerbungsmöglichkeit auf interne Ausschreibungen dürfen den befristeten KollegInnen nicht länger verwehrt werden.

(Stand 19.6.)

Ausverkauf ohne Ende

Die Verhandlungen zur Standortvereinbarung-II waren noch nicht abgeschlossen, da wurde schon wieder ein Bereich bei Bayer ausgegliedert, das Rechenzentrum in Leverkusen. Schon vergessen oder auch nur verdrängt, die Ausgliederung



der Fasersparte oder des Vertriebs von Pharma und Pflanzenschutz (Bayer Vital) und des Vertriebs der Industrieprodukte Jahre vorher. Ganz ohne Aufsehen blieb auch die "Nichteingliederung" des neuen Betriebes in Bitterfeld, in den drei Betriebe aus Leverkusen und Dormagen ausgegliedert worden waren. Ohne unsere Steuergelder wäre das sicher nicht passiert. Die Tinte unter der zweiten Standortvereinbarung war noch nicht trocken, da wurde vom Betriebsrat Leverkusen der nächsten Ausgliederung zugestimmt, die Hausdruckerei in Leverkusen soll nun als Media-Services GmbH für alle und jeden verfügbar sein. In der Standortvereinbarung-II war vom Gesamtbetriebsrat und der IG BCE der Ausgliederung der Küchen- und der Verkehrsbetriebe zugestimmt worden. Da ist es nur noch der Punkt auf dem i, wenn jetzt von Bayer verkündet wurde, dass beim Geschäftsbereich

Chemie der Bereich Elektronikchemikalien an HC Stark (Bayer-Konzern) ausgliedert wird.

Verkauf als Chance verkaufen...

Alles dies wird von Bayer, dem Gesamtbetriebsrat und der IG BCE als "Chancen zur Existenz- und Arbeitsplatzsicherung" gepriesen. Es geht aber nur um eines: wir sollen viel viel viel billiger werden. Die KollegInnen in der Küche und bei den Verkehrsbetrieben dürfen ab Juni, noch in der Bayer AG, 40 Stunden für das gleiche Geld arbeiten, das sind 6,7 % Entgeltkürzung. Am 1. Juli sind sie dann ausgegliedert. Wann werden wir alle auch 40 Stunden arbeiten, damit der Shareholder seine Profitvorstellungen realisieren kann? Wenn wir weiter auf diese IG BCE vertrauen, gibt es nur noch ein böses Erwachen. Aber dann ist es zu spät. Wir wollen diese Politik des Zerlegens und des Lohnabbaus nicht mitmachen, dazu brauchen wir jede Unterstützung.

Verkaufte Bayer-Firmen und Produkte (Auszug aus 2000/2001)
Agfa, Dralon, Solar, Erdölchemie, Tropon, Basics, Schein, H-Säure, Biologische Impfstoffe, Combitherm-Folien, ChemDesign

Globalisierung - nein danke!

Am 22. Juli wird in Genua, Italien das Gipfeltreffen der wichtigsten Industrienationen (G8) stattfinden. Anlässlich dieses Treffens der Mächtigen der Welt rufen Gewerkschaften, soziale Bewegungen und die neu entstandene Antiglobalisierungsbewegung zu Veranstaltungen und Demonstrationen. Es werden bis zu 100.000 TeilnehmerInnen aus ganz Europa erwartet.

Die Lichter gehen aus

Themen und Forderungen sind: Schluss mit dem Kahlschlag bei Renten, dem Gesundheit- und Bildungswesen, keine Patente auf Leben, keine weiteren Privatisierungen von Grundversorgungsleistungen wie Wasser, Energie, Gesundheit und Bildung. Wie berechtigt diese Forderungen sind, zeigt das Beispiel Brasilien. Dort gingen kürzlich wie zuvor schon im Silicon Valley (USA) die Lichter aus. Die privatisierte umweltfreundliche Wasserkraft wirft nicht genug für die Shareholder ab. Investitionen bleiben aus, die Energiekrise ist perfekt.

Klinische Pharmakologie:

Weiter Unruhe bei den Beschäftigten

Wir hatten berichtet, dass Krankenschwestern des Deutschen Roten Kreuzes bei Arbeitsspitzen die Bayer-Kolleginnen unterstützen sollen. Mittlerweile ist eine erste Schwester im Einsatz.

Unruhe hatte es um das Bezahlungsniveau der DRK-Schwestern im Vergleich zu den Bayer-Beschäftigten gegeben. Waren in dem, dem Betriebsrat als Muster präsentierten Vertrag noch ein Entgelt vergleichbar bis E 10 genannt, so wurde dies als Falschinformation durch die Personalabteilung zurückgewiesen. Konkrete Nachfragen der Kolleginnen aus der Abteilung blieben jedoch ohne konkrete Antwort.

Auch Entgeltvergleiche zwischen

Vergütungsstufen des öffentlichen Dienstes und dem Chemietarif, die der Betriebsratsvorsitzende vortrug, konnten nicht beruhigen.

Der Vertreter der Personalabteilung, Herr Pink, wies darauf hin, dass Bewerber mit der gesuchten Qualifikation "Intensivmedizin" eventuell im öffentlichen Dienst höher bezahlt würden, als Bayer zum Einstieg biete. Es bleibt der fade Eindruck, dass auch die Bayer-Beschäftigten eben nicht alle entsprechend ihrer Leistungen und Qualifikationen angemessen eingruppiert sind: Sie bekommen zu wenig. Eine dauerhafte Entspannung könnte lediglich zusätzliches Personal (mit Bayer- Vertrag) bringen.

"Die 48-Stunden-Woche darf kein Tabu sein"

Eigentlich haben wir es immer gewünscht. Die Forderung nach der 35-Std.Woche ist "dumm und töricht" (Helmut Kohl in den 80er Jahren).

Der DGB-Vorsitzende Schulte ist nun auch zu dieser Einsicht gelangt. Der Zeitung "Die Welt" sagte Schulte: "Wir müssen uns daran gewöhnen, dass es künftig die 35- oder 36-Stundenwoche immer weniger geben wird. Es muss möglich sein, dass die Beschäftigten auch mal für einen begrenzten Zeitraum 48 Stunden in der Woche arbeiten, um anschließend nur 25 Stunden zu arbeiten. "Vorstellbar sei aber auch, so der Gewerkschaftschef weiter, "dass jemand sechs Monate lang 42 Stunden arbeitet, um dann zwei Monate frei zu machen."

Weiter: "Viele Tarifverträge erlauben übrigens heute schon, die Arbeitszeit flexibel zu gestalten - diese Möglichkeiten werden von den Arbeitgebern bisher nur zu wenig genutzt."

Flexibilisierung

= beschäftigungsfördernd?

Auch die Bundesanstalt für Arbeit plädiert für mehr Arbeitszeitflexibilisierung. In einer Studie fordert sie die Unternehmen auf, Arbeitszeitkonten stärker zu nutzen. Dies sei "beschäftigungsfördernd". Na Klasse! Wir sollen also (wenn viel zu tun ist) Überstunden machen was das Zeug hält und wenn die Auftragslage mal nachlässt, dann dürfen wir Zuhause bleiben. Wenn dem Kollegen Schulte nicht die gewerkschaftliche Grundbildung abhanden gekommen wäre (vielleicht im "Bündnis für Arbeit?"), dann hätte er gewusst, dass flexible Arbeitszeiten nicht nur keine Arbeitsplätze schaffen, sondern - im Gegenteil - vernichten. Auch haben "Flexible Arbeitszeiten" nur in den seltensten Fällen etwas mit

persönlicher Zeitsouveränität zu tun. War es früher so, dass ein Unternehmen, wenn es für die laufende Produktion 100 Kollegen benötigte, zusätzlich 10-20 Kollegen beschäftigen musste (wegen Urlaub, Krankheit, Arbeitsspitzen usw.), so werden diese "Personalreserven" heute zunehmend oder gleich ganz durch Arbeitszeitkonten und andere Flexi-Regelungen (z.B. Deutsches Rotes Kreuz, siehe extra Artikel) ersetzt. Die Folge: Personalabbau und eine Leistungsverdichtung für die verbliebenen Kollegen.

Standortterpressung

Oft wurden flexible Arbeitszeiten den Belegschaften und deren

Betriebsräten mit den üblichen Methoden der Standortterpressung aufgezwungen. Nicht selten waren damit die Überstunden - Zuschläge futsch, manchmal auch das arbeitsfreie Wochenende und die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte wurden defakto außer Kraft gesetzt. Aber es gab auch Betriebsräte, die mit sozialpartnerschaftlicher Blindheit gesegnet, solche Flexi-Vereinbarungen gerne unterschrieben und sie als "Standortsicherung" den Kollegen verkaufen. Dass dabei der Tarifvertrag unterlaufen wurde, störte (wenn überhaupt) meist nur am

Rande. Tarifbruch wird nicht dadurch besser, dass er im Nachhinein legalisiert wird.

Und was tut Kollege Schulte?

Er schwadroniert gegenüber der Presse über weitere Flexibilisierungen und die 48-Stunden-Woche und stellt damit eindrucksvoll unter Beweis, wie ernst es dem DGB und seinem Vorsitzen-

den mit dem Abbau von Überstunden ist. Aber vielleicht nennen wir Überstunden zukünftig einfach Flexi-Stunden, dann stimmt die Statistik wieder.

Lebens- und Arbeitsbedingungen sind Ergebnisse gewerkschaftlicher und politischer Kämpfe. Aber kämpfen wollen führende Gewerkschafter immer weniger und Kollege Schulte gleich gar nicht.

Zauberwort: "Modernisieren..."

"Modernisieren" ist angesagt. Getreu der Logik "Geht's meinem Chef gut - geht's mir auch gut". Die explodierenden Unternehmensgewinne der 90er Jahre und dem gegenüber die stagnierenden bzw. sinkenden Löhne, der Sozialabbau und die Arbeitslosigkeit beweisen genau das Gegenteil.

Gegenwehr gegen immer dreistere Unternehmer und eine Schröderregierung, die schon lange nicht mehr die Interesse der arbeitenden (und erwerbslosen) Bevölkerung vertritt, wäre notwendig.

Aber was macht Kollege Schulte? Er quatscht den Unternehmern nach dem Mund und betreibt damit Stück für Stück die Preisgabe von erkämpften Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Also Kollege Schulte, unsere Forderung ist ganz einfach: Nimm Deine Äußerung öffentlich zurück; oder nimm Deinen Hut!



KG 3 gestoppt

Aufgrund von Problemen in der Herstellung von KG 2 (Faktor 8) am amerikanischen Standort Berkeley ist als Kettenreaktion ein Planungs- und Entscheidungsstopp für 6 Monate zur neuen Kogenate R Produktion (KG 3) erlassen worden.

Die Schwierigkeiten in den USA scheinen von massiver Art und Weise zu sein. Das dortige Management wurde zum Teil ersetzt, kurzfristige Versetzungen von Chemikern, wie z.B. des Elberfelder Ex-Produktionschefs Dr. Heiden, wurden vorgenommen und hinter vorgehaltener Hand spricht man bereits von bis zu einer Milliarde DM Umsatzverlust in 2001.

Erst soll die Produktion und Auslieferung von KG 2 wieder pannenfrei funktionieren, bevor vom Vorstand entschieden wird, ob und wo KG 3 produziert wird.

Armut? Kein Thema!

Anfang April startete Kanzler Schröder seine Attacke gegen "faule Erwerbslose" und verkündete:

"Es gibt kein Recht auf Faulheit!"

Drei Wochen später legte Sozialminister Riester den ersten Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung vor. Dessen Ergebnis: In den Jahren zwischen 1973 und 1998 hat "soziale Ausgrenzung zugenommen und Verteilungsgerechtigkeit abgenommen."

Seit 1973 hat sich die Zahl der SozialhilfeempfängerInnen im Westen der Republik vervierfacht, im Osten seit 1991 verdoppelt. 2,9 Millionen Menschen, das sind 3,5 % der Gesamtbevölkerung, leben von Sozialhilfe, davon allein 1,1 Millionen Kinder und Jugendliche unter 18 Jahre.

Nahezu jeder 3. Haushalt in Deutschland bezieht ein reguläres Einkommen, das niedriger ist als die Hälfte des Durchschnittseinkommens (< 2540 DM). Zwei Drittel schaffen es mit Löhnen und Sozialleistungen gerade mal in den Bereich der "relativen Armut", d.h. auf ein Einkommen von 60% des Durchschnittseinkommens (3049 DM). Das ist die erste Botschaft des Armuts- und Reichtumsberichts.

Die 2. Botschaft:

Die Schere zwischen Arm und Reich

klafft weiter auseinander. Die Zahl der VermögensmillionärInnen hat sich zwischen 1973 und 1998 von 217.000 auf 1.500.000 vervielfacht. Im Westen konzentrieren sich 42% des gesamten Privatvermögens auf ein Zehntel der Haushalte, im Osten sind es gar 48%. Umgekehrt verfügt die Hälfte der Haushalte in der Bundesrepublik nur über 4,5% des gesamten Vermögens.

Die 3. Botschaft:

Dieses höchst alarmierende Dokument gesellschaftlicher Spaltung ist für die herrschende Politik und die veröffentlichte Meinung kein Thema. Soziale Gerechtigkeit und Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums sind als Forderung offensichtlich auch bei den "neuen" Sozialdemokraten und "modernen" Gewerkschaftern mega-

out.

Wir meinen allerdings:

Statt SozialhilfeempfängerInnen und Arbeitslose als faul zu beschimpfen, sollte die Bundesregierung die Initiative für eine bedarfsorientierte soziale Grundsicherung für alle Menschen ergreifen, die kein existenzsicherndes Einkommen haben.

Denn der Bericht verdeutlicht, dass der immer wieder von Regierungsvertretern und Unternehmern geforderte Ausbau des Niedriglohnssektors, ebenso die jahrelange Zurückhaltung der Gewerkschaften bei den Lohnforderungen und der Abschluss von Standortvereinbarungen á la Bayer zu einer weiteren Verschärfung der Einkommenspolarisierung führen werden.



Mehrarbeit und Gesetzesverstöße

Der Betriebsrat hat in die Arbeitszeitstatistiken der Personalabteilung Einblick genommen. Ziel war es, einen Überblick über die geleisteten Mehrarbeitsstunden in einzelnen Bereichen zu bekommen.

Dabei wurde festgestellt:

Von den tatsächlich geleisteten und verrechneten Überstunden bekommt der Betriebsrat nur ca. die Hälfte gemeldet.

Die Gesamtanzahl geleisteter Überstunden ist im Durchschnitt für alle Beschäftigten niedrig. In einzelnen Bereichen aber fallen wenige MitarbeiterInnen auf, auf die eine hohe Mehrarbeitsstundenzahl entfällt.

Nicht erfasst werden konnten die Mehrarbeitsstunden, die (unerlaubt) als Gleitzeitguthaben umgebucht wurden oder sich direkt in der Gleitzeit

verstecken.

Ebenfalls wurden in einigen Abteilungen wiederholte Verstöße gegen die gesetzlich verankerte 10-stündige Höchstarbeitszeit festgestellt.

Wir haben im Betriebsrat gefordert, dass die entsprechenden Bereiche dringendst von der Personalleitung auf Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hingewiesen werden. Bereits eine Arbeitszeit von bis zu 10 Stunden täglich ist länger als die normale tarifliche Sollarbeitszeit.

Wir gewinnen aber immer mehr den Eindruck, als nehme Bayer "billigend" in Kauf, dass die Arbeitszeitbelastung der KollegInnen ständig zunimmt - Hauptsache Umsatz und Profite steigen....

Für Menschlichkeit und Toleranz!

Gegen rechte Gewalt!

Gegen Ausländerfeindlichkeit!



Fremdenfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Radikalismus und Antisemitismus schaden dem Ansehen Deutschlands, gefährden den demokratischen, sozialen Rechtsstaat und dürfen in unserer Gesellschaft keinen Platz haben.

Es gilt, füreinander einzustehen, vor allem Deutsche für Ausländer. Helfen Sie alle mit, damit Deutschland ein Land bleibt, in dem die Würde des Menschen unantastbar ist. Zeigen Sie sich auch außerhalb des Betriebes solidarisch mit unseren ausländischen Bürgerinnen und Bürgern.

Wir, die Tarifvertragsparteien, rufen gemeinsam dazu auf, ein Bollwerk gegen Fremdenfeindlichkeit und Ausländerhass zu errichten.

IG BCE
BAYC

Die Aktion des BAVC kommt einem Hinterherlaufen des staatlich verordneten Antifaschismus (Aufstand der Anständigen) gleich. Erklärtes Ziel dieser Form von Öffentlichkeitsarbeit ist, das Ansehen Deutschlands für Investitionen ausländischer Geldgeber ins rechte Licht zu rücken. Konkrete Arbeit vor Ort möchte aber niemand machen. So wurde beispielsweise die Bayer AG mehrfach gebeten, sich für das Zwangsarbeiter-Besuchsprogramm im Mai in Wuppertal zu engagieren. Wie von vielen Firmen, so kam aber auch von Bayer keine Reaktion. Gerade solche Programme ermöglichen es aber ZeitzeugInnen mit SchülerInnen und Studierenden

zusammenzubringen. Nur wenn aufgeklärt wird, kann dem braunen Sumpf gesellschaftlich etwas entgegen gesetzt werden. Vergessen sind offenbar die Anschläge in der Nachbarschaft von Wichlinghausen und am KZ-Mahnmal Kemna. Dass die IG BCE sich vor den wirtschaftspolitischen Karren der Industrie spannen lässt, ist skandalös. Wer es ernst meint mit Antifaschismus hat genug andere Möglichkeiten sich zu engagieren - als nur auf Plakaten. Am 30. Juni 2001 um 14.30 Uhr findet am Mahnmal Kemna eine Gedenkveranstaltung statt.

Gibt es ein Leben bei Bayer ohne Elektronik?

Der Bundesarbeitgeberverband der chemischen Industrie (BAVC) und die IG BCE wollen gemeinsam gegen Rechtsradikalismus vorgehen. Was sich so toll anhört, reduziert sich aber lediglich darauf, in den Firmen gemeinsame Plakate auszuhängen. Es vergeht kaum ein Wochenende, wo nicht Neo-Nazis oder sogenannte Freie Kameradschaften zu Demonstrationen wie am 7.7. in Gevelsberg marschieren. Kaum eine Woche, wo nicht Faschisten ihren Rassenhass durch Mißhandlung an Menschen, die nicht in Ihr Weltbild passen demonstrieren. Kaum eine Woche, wo nicht von politischer Seite das Gefühl geprägt wird, AusländerInnen seien nicht willkommen und bestenfalls als billige Arbeitskräfte auf Zeit zu gebrauchen.

Das haben sich die Verantwortlichen Bayermanager auch gefragt und haben die **"elektronische Personalakte"** erfunden. Alles elektronisch ohne Papier, das ist doch so praktisch. Auf Knopfdruck ist jeder liebe Mitarbeiter verfügbar, welchen Chef wird das nicht freuen. Doch die lieben Mitarbeiter sollen nicht per Knopfdruck an diesem Glück teilhaben können. Eine Einsicht in die Personalakte am eigenen PC-Zugang ist nicht geplant. Einen Probelauf gibt es schon in Leverkusen, aber eine Information aller Beschäftigten durch das Unternehmen oder den Betriebsrates ist nicht vorgesehen. Das kann ja noch nachgeholt werden, wenn diese neue Er rungenschaft bei Bayer eingeführt ist. Da Diskussionen im örtlichen Betriebsrat unerwünscht sind, wird so was

sowieso nur auf Gesamtbetriebsratsebene behandelt. Da ist man einstimmig unter sich und kann alles beschließen, was das Unternehmen will, ohne diese Querulanten in Leverkusen, Brunsbüttel und Elberfeld, die nur lästige Fragen stellen. Wir haben dazu im Betriebsrat festgestellt, wir würden diese "elektronische Personalakte" befürworten, wenn alle Mitarbeiter jederzeit die Möglichkeit zur Einsicht haben und weitere Regelungen gewährleistet werden, wie jetzt auch in der Papierform. Auf Nachfrage wollte die Personalabteilung in Elberfeld keinen Termin für die Einführung nennen. Eine Äußerung des Gesamt/ Betriebsrates steht auch noch aus.

