



# Weniger verdienen, mehr ausgeben!

## Oder: ist die Agenda 2010 ein Witz auf Kosten der Arbeitnehmer?

Auf den Nenner „weniger verdienen, mehr ausgeben“ hat die Gewerkschaft Ver.di die Agenda 2010-Pläne der SPD ironisiert.

Während die IG BCE im Grossen und Ganzen der Agenda 2010 zustimmt, laufen die Mehrheit der Bürger, der Wissenschaftler und unabhängige Wirtschaftsinstitute den SPD-Vorstellungen davon. Erhält die Agenda auf dem Parteitag der SPD am 1.6.03 noch fast 90 Prozent der Stimmen, ergeben Wählerumfragen, dass die SPD nur noch auf 25 Prozent in der Wählergunst kommt. Projekt 18 läßt grüssen!

**Heiner Fassbeck, Leiter der entwicklungspolitischen Abteilung bei der UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) in Genf, bringt die Situation dann auch wie Ver.di auf den Punkt.**

**Frage:** Deutschland ist pleite, heißt es. Tatsächlich hat die Steuerschätzung ein Loch in der Staatskasse in Höhe von 126 Milliarden Euro bis zum Jahr 2006 ergeben. Da hilft doch nur noch drakonisches Sparen, oder?

**Fassbeck:** Das hört man jetzt von allen Seiten. Gerade hat sich Roland Berger, einer der wichtigsten Wirtschafts- und Politikberater, entsprechend geäußert. Er will jetzt ein gutes Vorbild abgeben für die Allgemeinheit, weniger Autos kaufen und mehr sparen. Nun denn: Sparen wir also. Niemand kauft sich also in den nächsten zwei Jahren ein Auto. Was wird passieren?

**Frage:** Die Wirtschaft wird kapputtgespart.

**Fassbeck:** Eben. Es gibt nur einen Ausweg aus der Krise: Nicht mehr sparen, sondern mehr ausgeben.

**Frage:** Wer kommt dafür in Frage?

**Fassbeck:** Gehen wir die Sektoren der Reihe nach durch. Die privaten Haushalte wird man nicht zur Mehrausgabe verpflichten können, vor allem nicht in einer Situation, wo ihnen der Staat Geld nimmt und die Arbeitslosigkeit steigt. Die Unternehmen wird man auch nicht zu mehr Investitionen motivieren können, solange ihre Ertragslage nicht befriedigend ist. Auf die Nachfrage aus dem Ausland kann man zur Zeit auch nicht hoffen, wegen des fallenden Dollarkurses werden unsere Exporte in den Nicht-Euro-Raum teurer. Es gibt logischerweise nur eine einzige Möglichkeit: Nur der Staat kann in dieser Situation mehr ausgeben. Der Staat muss die Nachfrage stimulieren.

**Frage:** Und sich dadurch noch mehr verschulden? Schröders Agenda 2010 offeriert einen kostenneutralen Ausweg, wie der Staat wieder investiv tätig werden kann: Es soll Streichungen bei der Arbeitslosen- und Sozialhilfe geben, und dieses Geld soll den Kommunen zugute kommen, die dann damit Straßen und Kindergärten bauen.

**Fassbeck:** Das bringt nichts, denn das ist nur Umverteilung. Die Arbeitslosen finanzieren in diesem Modell den Straßenbau der Kommunen. Die Arbeitslosen haben ein paar Milliarden weniger in der Tasche, damit fallen ein paar Milliarden privater Nachfrage weg. Statt dessen haben die Kommunen diese Milliarden zur Verfügung. Selbst wenn sie das Geld wirklich investiv verausgaben, so hat sich



doch die Nachfrage nicht vergrößert, sondern sie richtet sich nur auf andere Sektoren. Die Arbeitslosen hätten mit dem Geld Kleider und Lebensmittel gekauft, die Kommunen finanzieren Baumaßnahmen. Bauunternehmer und Bauarbeiter wird das freuen, aber in der Textil- und Lebensmittelbranche werden die Umsätze fallen und Arbeitsplätze wegbrechen. Ein Nullsummenspiel.

**Als Belegschaftsliste und als Chemiekreis möchten wir ergänzen:**

In den letzten 10 Jahren haben die Lohnabhängigen rund 2 Prozent effektiver Lohnerhöhung erhalten. Die Kapital- und Unternehmereinkünfte haben in der gleichen Zeit einen effektiveren

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Auf der einen Seite trifft's die Rentner und Arbeitnehmer. Auf der anderen Seite aber auch genauso die Arbeitslosen und Sozialhilfeempfänger ...



## Ist die Agenda 2010 ein Witz auf Kosten der Arbeitnehmer?

ven Zuwachs von 90 Prozent gehabt! Wenn Herr Fassbeck also meint Privatpersonen können im Augenblick nicht mehr Geld ausgeben hat er recht. Allerdings müsste man dann feststellen, dass ein Teil der Krise durch die niedrigen Lohnabschlüsse verursacht worden ist!

### 400 Wissenschaftler aus der Bundesrepublik haben folgende Stellungnahme veröffentlicht:

Die geplanten Einschnitte verletzen die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit und gefährden die Substanz des Sozialstaates, schaffen aber keine Arbeitsplätze. Wir widersprechen der These, dass der Sozialstaat nicht mehr finanzierbar und die Ursache von Wachstumsschwäche und Arbeitslosigkeit sei.

Der eingeschlagene Weg führt in die falsche Richtung, weil der Politik eine falsche Krisendiagnose zu Grunde liegt.

- Die andauernde Massenarbeitslosigkeit ist die Folge fehlender Arbeitsplätze und nicht die Folge fehlender Arbeitsbereitschaft. Wer glaubt, die Arbeitsmarktkrise durch noch mehr Druck auf die Arbeitslosen zu lösen, bekämpft die Arbeitslosen, aber nicht die Arbeitslosigkeit. Die Kürzungen bei der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes und die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe auf dem Niveau der Sozialhilfe führen zu gravierenden Einkommenseinbußen bei den Arbeitslosenhaushalten und verschärfen das ohnehin schon hohe Armutsrisiko der Betroffenen.

- Eine Politik, die Arbeitslose unter dem Druck der materiellen Verhältnisse dazu treibt, Arbeit „um jeden Preis“ anzunehmen, fördert die Ausbreitung einer Niedriglohnökonomie auch in Deutschland. Die Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigungsverhältnisse insgesamt werden gefährdet.

- Die Aufweichung des Kündigungsschutzes wird das ohnehin reduzierte Schutzniveau in Kleinbetrieben noch weiter herabsetzen, ohne dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden.

- Die Finanzierungsprobleme und die steigenden Beitragsbelastungen in den Systemen der sozialen Sicherung werden durch Leistungsausgrenzungen (mit Verweis auf die private Vorsorge) oder verstärkte Zu-



Können diese Augen lügen ???

zahlungen (Praxisgebühr, Arzneimittel usw.) nicht beseitigt. Es kommt dadurch lediglich zu einer Verlagerung der Finanzierung zu Lasten der Versicherten und vor allem der Kranken. Hinzu kommt, dass sich die Beitragszahlungen bei Privatversicherungen nach dem individuellen Risiko richten – ohne Berücksichtigung der Einkommens- und Familienverhältnisse. Es käme zu Unterversorgungen gerade jener

Gruppen der Gesellschaft, die wegen ihrer Arbeits-, Lebens- und Einkommensbedingungen besonders hohe Gesundheitsrisiken tragen. Auch die Finanzierung des Krankengeldes allein durch die Versicherten ändert nichts an der Ausgabenentwicklung im Gesundheitssystem, sie ist ausschließlich eine Umverteilung zu Gunsten der Unternehmen und höhlt das Prinzip der paritätischen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus.

### Fazit

Wir empfehlen, nicht kleine Brötchen zu backen als Arbeitnehmer. Der beschrittene Weg der IG BCE und SPD zusammen mit den Grünen ist nicht nur nicht ohne Alternative, er ist auch noch der falsche Weg. Wir meinen, die Gewerkschaften müssen wie in Frankreich (fast Generalstreiks Ende Mai Anfang Juni), Italien (Demonstrationen von mehreren Mio. Menschen in diesem Jahr) und mittlerweile auch in der Schweiz und Österreich (Massenstreiks gegen die Heraufsetzung des Pensionsalters im Mai) mehr die Gegenwehr organisieren. Der Neoliberalismus, der in den Köpfen der Herrschenden entwickelt und in fast jede Zeitung und jeden Fernsehsender transportiert worden ist und uns als Heilswirtschaftslehre verkündet wird, gehört auf den Schrottplatz der Geschichte.

## Gleichgesinnte gesucht

Die Erfahrungen mit Betriebsrat und Gewerkschaft bei der "Abwicklung" durch Rebound, zur Haltung bei der Agenda 2010 oder zu anderen gesellschaftlichen Themen, hat bei den einen zu Resignation geführt, andere hingegen zu neuen Ideen beflügelt. Wir drucken an dieser Stelle die Einleitung zu einer Erklärung ab, den Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Chemiebetrieben entwickelt haben.

Liebe FreundInnen und KollegInnen, hiermit möchten wir euch auf die Initiative "Gleichgesinnte" aufmerksam machen. Die UnterzeichnerInnen des

anhängenden Aufrufs unternehmen ausgehend von der Kritik an der IG BCE einen Vorstoß mit Gleichgesinnten in Verbindung zu treten, um die bestehende "Chemieopposition" zu stärken und weiter zu entwickeln. Wir sind der Überzeugung, dass es an der Zeit ist, diesen Vorstoß zu unternehmen, angesichts der Entwicklung in den Betrieben, im Lande und in der Welt...

*Wer sich positiv angesprochen fühlt, kann die Belegschaftslistenmitglieder ansprechen oder auf [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) mehr erfahren.*

**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  
**Siegbert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 7543  
**Björn Reitz**, PH-OP ELB QW, Geb.302, Tel. 2765  
**Beatrix Sasermann**, 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 9, Tel. 2567  
*Erste Ersatzmitglieder:*  
**Ulrich Franz**, PH-R EU CF, Geb. 455, Tel. 4475  
**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

**Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)**

# Rebound and the days after...

Es scheint Ruhe eingekehrt zu sein in manchen Bereichen. Wenig neue Informationen erreichen die Belegschaft. Was ist passiert mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen, wo sind sie geblieben?

Der Bereich Forschung hatte 234 Arbeitsplätze zur Streichung vorgesehen. In der Produktentwicklung wurden für Elberfeld 93 Mitarbeiterjahre als Abbaupotential definiert.

Noch sind längst nicht alle MitarbeiterInnen, die von Forschung und Entwicklung ausgesucht wurden, mit neuen, sicheren Arbeitsplätzen versorgt.

Nicht wenige haben die Bayer AG verlassen. Hierbei zeigte sich, dass die überwiegende Anzahl von externen Arbeitsplätzen für Biologie- und Chemielaboranten sich in Süddeutschland bzw. der Schweiz befinden, freie externe Arbeitsmöglichkeiten im räumlichen Umfeld von Wuppertal / Köln waren und sind leider Mangelware. Wer 55 Jahre oder älter ist, hat in der Regel ein Angebot zum „Frühergestand“ angenommen, dass nach geregelter Abfindungszahlung (zum Ausgleich des Rentenabschlages) durchaus interessant geworden ist.

## Abfindung – Freihandelszone

Für KollegInnen, die selbst auf Freistellungslisten waren, wurde die Abfindungsformel problemlos angewandt. Mitunter schwieriger war es, wenn MitarbeiterInnen aus anderen Bereichen, die nicht persönlich zum Abbaupersonal gezählt wurden, das Unternehmen mit Abfindung verlassen wollten. Entscheidend für korrekte Abfindungsrechnungen ist für die Personalabteilung eine mögliche direkte Wiederbesetzung des so freiwerdenden Arbeitsplatzes mit KollegInnen von der Freistellungsliste. Hierbei bleibt festzustellen, dass die „Gespräche“ über Abfindungshöhe sich langsam aber zunehmend wieder dem Charakter eines Kuhhandels nähern: Der eine Bereich akzeptiert die veröffentlichte Abfindungsformel, der nächste Bereich pokert und drückt tief. So erweist es sich als immer wieder sinnvoll, Abfindungsverhandlungen nicht alleine und ohne ein erfahrenes Betriebsratsmitglied zu führen.

Auch wenn es kaum zu erwarten war, gab es dennoch auch Versetzungen auf „freie“ Arbeitsplätze im Unternehmen. Positiv möchten wir die PD-internen Versetzungen innerhalb des Forschungszentrums erwähnen. Es ist angenehm zu sehen, wenn ein Bereich versucht,

wegfallende Arbeitsplätze im eigenen Bereich dauerhaft zu versorgen – auch wenn noch längst nicht alle betroffenen KollegInnen versorgt sind. Negativ fällt da schon die Abteilungsleitung von HK auf, die einerseits eigene Beschäftigte in den Pool abschiebt und gleichzeitig Stellen ausschreibt, auf die sich die vormals eigenen Mitarbeiter nicht bewerben können.

## Versetzungsdruck

Manche KollegInnen erlebten ein massives Drängeln, bestimmte Arbeitsplätze anzunehmen, die nicht ihrer bisherigen Qualifikation entsprechen. Sicher ist es auch ein Weg, mal über seinen bisherigen Tellerrand hinauszublicken und sich neuen Herausforderungen zu stellen. Wenn aber eine angebotene Stelle minderqualifiziert ist, sich ohne Perspektive darstellt oder aus anderen Gründen unzumutbar erscheint, muss es auch möglich sein, diese abzulehnen. Zumal auch die Arbeitsbedingungen in anderen Bereichen, Teilkonzernen oder Töchtern durchaus unter schlechteren Vorzeichen stehen können. So gilt z.B. bei der 100%igen Bayer-Tochter Dynevo kein Tarifvertrag, dort gilt noch die 40-Stunden-Woche und es gibt

Ausleihe - weiterbeschäftigt. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigten der bisherigen Abteilung einen Teil ihrer Arbeitszeit den „Freigestellten“ zur Verfügung stellen.

Verschiedene KollegInnen der Freistellungslisten sind derzeit befristet in andere Bereiche versetzt – nicht im Rahmen der „bedarfsgerechten Einsätze“. Ob ihr Einsatz in den neuen Arbeitsbereichen unbefristet wird, muss abgewartet werden.

## Wie viele Kolleginnen müssen noch versorgt werden?

Von den 326 benannten Abbau-Mitarbeiterjahren aus *Forschung* und *Produktentwicklung* waren zum Stichtag 30.4.2004 noch ca. 129 Mitarbeiterjahre, dies sind ca. 140 Kolleginnen und Kollegen, für die es derzeit keine konkrete, dauerhafte Lösung gab. Die Verringerung des Abbauvolumens ist nicht unbedingt ein „Verdienst“ des Betriebsrates: Schließlich haben ca. 60 KollegInnen das Unternehmen mit Aufhebungsvertrag/Kündigung verlassen, fast ebenso viele scheiden mit Frühergestand oder Altersteilzeit aus.

## Abgänge Rebound Stand 30.4.03 (in Mitarbeiterjahren):

	Forschung	Produktentwicklung (Elberfeld)
Aufhebungsverträge / Kündigung	54,45 MJ	4,4 MJ
Frühergestand	17,7 MJ	6 MJ
Altersteilzeit	17,2 MJ	13,8 MJ
Interne Versetzungen	44,46 MJ	11,2 MJ
Teilzeit/ AZV	1,41 MJ	0,5 MJ
Andere Abgänge	2,43 MJ	23,8 MJ
Summen:	137,65 MJ	59,7 MJ

nur die Hälfte des Weihnachtsgeld. Eine Versetzung im Konzern bedeutet nicht automatisch Sicherheit. Vorsicht ist geboten.

## Pool „Bedarfsgerechte Einsätze“ und Ausleihen

Seit April 2004 ist der Personalpool in Elberfeld besetzt. Zum 1. Juli werden es voraussichtlich 17 (?) Beschäftigte sein. Einige sind noch bzw. waren zeitweilig bezahlt freigestellt zu Hause. Der größere Anteil befindet sich befristet vermittelt auf Ersatzarbeitsplätzen. Vermittlungen auf unbefristete Arbeitsplätze aus diesem Pool heraus haben bislang leider nicht funktioniert. Einzelne MitarbeiterInnen werden sogar in ihren bisherigen Bereichen - als

## Freie Arbeitsplätze mit "Freigesetzten" aufgefüllt?

Dabei scheint dem Betriebsrat leider ein genauer Überblick zu fehlen, ob alle freiwerdenden Arbeitsplätze (durch Aufhebungsvertrag etc.) von Kollegen die nicht auf der Freistellungsliste waren, tatsächlich durch Beschäftigte von Freistellungslisten besetzt wurden bzw. werden.

## Hierüber nicht streiten - sondern handeln

Solange noch Mitarbeiter bekannt sind, die bis zum Jahresende einen neuen Arbeitsplatz benötigen, dürfen keine Anstrengungen zur Arbeitsplatzbeschaffung unversucht bleiben.

# Von der Vision 2010 zur Agenda 2010:

> Gehen Sie über Rebound, ziehen Sie keine VEKT ein! <

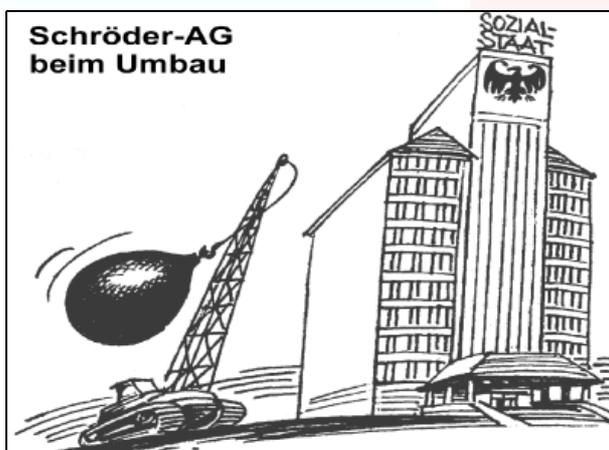
Die Tarifrunde ist vorbei, die Meisten haben sich mit den üblichen Umdiedreiprozent abgefunden. Wir haben gelernt zu leiden, ohne zu klagen, könnte man sagen. Ganz anders die Arbeitgeber. Sie sind Experten im Jammern und beklagen vor Tarifrunden herzerreißend ihre „schlechte“ Geschäftslage.

*Das lohnt sich*, so verkauft die IG BCE ihren Tarifabschluss. Die Frage ist für wen? In wie vielen Tarifverträgen haben wir auf gutes Geld zu Gunsten von sogenannten *Ausbildungsoffensiven*, *Qualifizierungsschüben* und *Trendwenden zu mehr Beschäftigung* verzichtet? In Offensiven sind die Arbeitgeber besser. Bei uns klappt es noch nicht mal mit den Defensiven.

Bayer klagt und versteckt den Gewinn in der Schuldentilgung: 4 Mrd. Euro, das meiste davon von den Arbeitnehmern in allen Teilen der Welt eingefahren, steht für die Verteilung nicht mehr zur Debatte. Da bleiben VEK und VEKT auf der Strecke. War da nicht mal von einem "gerechten" Leistungsgedan-

ken die Rede? Schöne Belohnung, dafür, dass die Belegschaften den Karren wieder aus dem Dreck geholt haben, in den das Management ihn hineingefahren hat.

Eine tolle Entwicklung: von der Vision 2010 - Rebound - zur Agenda 2010. Es klingt einem noch im Ohr: der Mitarbeiter ist das höchste Gut... zukunftsfähige "moderne" Politik...; stattdessen treiben uns die Modernisierer und Globalisierer ins 19. Jahrhundert zurück - wenn wir uns nicht wehren.



## Zulagenklau

Neben der unsozialen Agenda gibt es noch weitere Pläne die arbeitenden Menschen zu schröpfen. Wieder mal steht die Steuerfreiheit von Nacht- / Sonn- und Feiertagszuschlägen zur Disposition. Mit der Folge, dass dann für diese Zuschläge auch Sozialabgaben zu zahlen wären. Dies würde für alle SchichtarbeiterInnen deftige Reallohnseinbußen bedeuten.

### Ein Skandal.

Die gesundheitlichen und sozialen Belastungen der Schichtarbeit werden schon heute nur unzureichend entlohnt. Es ist bezeichnend für die politisch und wirtschaftlich Verantwortlichen in diesem Land, dass

ihnen beim Abbau von „Steuerprivilegien“ zuerst die SchichtarbeiterInnen einfallen, während die Reichen immer weniger Steuern bezahlen und Großkonzerne vom Finanzamt statt Steuern zu zahlen sogar noch Geld zurückbekommen.

Gegen diese unsoziale Politik müssen wir uns zur Wehr setzen.

## 4-Schicht - Zurück zur Frühindustrialisierung?

Vor Wochen erhielten wir die Nachricht, dass in Leverkusen die Personalabteilung ( auf newbayerisch: BBS-HR Services) Modelle für ein 4-Schichtsystem vorlegte. Ziel: Es soll die 5-Schicht wieder durch ein 4-Schichtsystem ersetzt werden.

Auf Nachfrage teilte die Personalabteilung in Elberfeld mit, dass dies aufgrund eines Auftrags einer Beteiligungsgesellschaft im Leverkusener Chemiepark geschah. Die dort Verantwortlichen überlegen ernsthaft die 4-Schicht einzuführen. Bei der Bayer AG oder bei HealthCare sei so etwas nicht geplant.

In Zeiten, in denen es als modern gilt, nach Konzepten des 19. Jahrhunderts zu verfahren, ist es allerdings nicht auszuschließen, dass die 4-Schicht nach erfolgreicher Einführung in einer Bayer - Beteiligungsgesellschaft auch in Elberfeld als zukunftsweisendes Schichtsystem gehandelt wird.

Das 4-Schichtsystem basiert auf einer durchschnittlichen Wochenar-

beitszeit von 42 Stunden (Systemzeit). Es wurde vor langer Zeit durch das 5-Schichtsystem (Systemzeit 33,6, durchschnittliche Wochenarbeitszeit 35,9 Stunden ersetzt. Damals ging der Zug in Richtung 35 Stundenwoche und die Bayer AG versüßte die Vollkonti - Arbeit im Rahmen der „Humanisierung der Schichtarbeit“ mit einigen zusätzlichen Leistungen. Heute gehen die Uhren anders. Die Arbeitgeber reden pausenlos von Arbeitszeiterhöhungen. Freiwillige Leistungen werden konsequent gestrichen.

**Deshalb sollten wir schon heute unmissverständlich klar machen, dass eine Abschaffung des 5-Schichtsystems mit uns nicht zu machen ist.** Das Streichen der übertariflichen Bestandteile des 5-Schichtsystems für „Neue“ und die Kürzung des Urlaubs um 3 Tage waren schon herbe soziale Einschnitte seitens der Bayer AG. Die Wiedereinführung der 4-Schicht mit



der Beseitigung aller noch vorhandenen Besitzstände käme einem Kahlschlag gleich.

Gäbe es in der chem. Industrie wie in anderen Industriezweigen eine 35-Stunden-Woche, wäre 4-Schicht kein Thema, da sie wegen ihrer hohen Systemzeit von 42 Wochenstunden dann nicht mehr praktikabel wäre.

# Der Umgang wird härter

Wie werde ich als Betriebsleiter störende Beschäftigte los?

## Kurzdrehbuch:

Man nehme: einen Betriebsleiter und einen Betriebsratsvorsitzenden.  
Betriebsleiter: in meinem Betrieb wird Sabotage betrieben. Es kann hoher Sachschaden entstehen und das Leben der Mitarbeiter im Betrieb kann gefährdet sein. Ich brauche eine Kamera, die einen Raum heimlich aufnimmt.

Betriebsratsvorsitzender: alles klar bei diesen schweren Vergehen.

Betriebsratsitzung: fristlose Kündigung von drei Beschäftigten.  
Begründung: Wasser auf Trockeneis geschüttet. Oder Anschlussleitung an pH-Elektrode durchgeschnitten. Oder Wasserstoff in den Raum geleitet.

## Realität und die Konsequenzen

Einer Kündigung wurde im Betriebsrat mehrheitlich zugestimmt, zwei Kündigungen wurde widersprochen. Der eine Kollege ist draußen, die beiden anderen sind in andere Betriebe versetzt. Das Ziel ist erreicht, die Kollegen sind weg, die schon seit langem auf der Abschlusssliste standen. Nach der Betriebsratsitzung hörten wir die wahren Vorfälle in dem Betrieb und mussten feststellen, dass wir vom Betriebsleiter über den Tisch gezogen wurden. Der Sachschaden war nicht so gross, wie angegeben. So war nicht das Elektrodenkabel durchgeschnitten, sondern das Netzkabel. Ist natürlich auch nicht richtig, aber rechtfertigt das eine Kündigung mit Zustimmung des Mehrheitsbetriebs-

rates? Die Lebensgefährdung war auch nicht nachzuvollziehen. Die geringen Wasserstoffmengen, die am Detektor austreten, wenn die Flamme ausgeht, führen nicht zur Explosionsgefahr.

## Regeln für versteckte Kamera

Wir haben den Einsatz von versteckten Kameras an die folgenden Kriterien geknüpft:

- ☛ nur bei Gefahr für Leib und Leben oder möglichen sehr hohem Schaden
- ☛ Bearbeitung im Betriebsrat durch drei Mitglieder nach schriftlicher Begründung durch den Betrieb
- ☛ die Überwachung soll nur kurz sein, eine Woche oder ein Schichtzyklus
- ☛ die Auswertung erfolgt nur zusammen mit dem Betriebsrat und nur nach einem Ereignis
- ☛ die Aufzeichnungen werden nach Auswertung oder Ablauf des Zeitraumes gelöscht
- ☛ der Betriebsrat wird



informiert.

Wir möchten keine Inflation von versteckten Kameras. Bei jedem Einsatz werden die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten missachtet. Deshalb muss nach unserer Meinung vor dem Einsatz eine hohe Hürde sein. Wir sind gespannt wie das der Mehrheitsbetriebsrat sieht.

## Vardenafilproduktion und Lagerung kameraüberwacht

Die Vardenafilproduktion in PHTR und die Lagerung soll mit Videokameras gegen Diebstahl gesichert werden. Da die Produktion von Tabletten in Leverkusen schon seit letztem Jahr mit Kameras überwacht wird, sollen die Kriterien, die der Betriebsrat in Leverkusen vereinbart hat, auch in Elberfeld angewendet werden. So wird auf den Kameraeinsatz hingewiesen. Die laufende Kamera ist gekennzeichnet. Die Aufzeichnungen müssen nach kurzer Zeit gelöscht werden, z.B. wenn ein Ansatz abgeschlossen ist. Auswertungen können nur zusammen mit dem Betriebsrat durchgeführt werden.

Nach unserer Meinung soll der Kameraeinsatz befristet sein und kein Dauerzustand werden. Kameraüberwachung muss die Ausnahme bleiben. Da auch der Betrieb noch nicht alle seine Kriterien vorlegen konnte, konnte es noch zu keiner Entscheidung im Betriebsrat kommen.

Wir werden weiter berichten.

## Abschied in Raten: Adieu Bayer!

Ende Mai 2003 erreichte alle Elberfelder „Noch-Bayeraner“ die Information ihres zukünftigen Arbeitgebers, Bayer HealthCare oder Bayer Business Services, in der die Ausgliederung in die neuen Teilkonzerne für Juli 2003 angekündigt wird.

Alle Mitarbeiter wurden darauf hingewiesen, dass sie dem sogenannten „Betriebsübergang“ widersprechen können. Dies ist ein vom Gesetzgeber vorgesehenes Verfahren.

Allerdings weist Bayer bereits auf die möglichen Folgen eines Widerspruchs eines einzelnen Arbeitnehmers hin: In diesem Fall seien

betriebsbedingte Kündigungen nicht auszuschließen. Denn bei unserem bisherigen Arbeitgeber, der Bayer AG, bleiben nur noch wenige Arbeitsplätze, alle operativen Bereiche inklusive der Arbeitsplätze gehen auf die neuen Teilkonzerne über.

Ein Widerspruch könnte nur Erfolg haben, wenn auch im bisherigen Unternehmen Bayer AG vergleichbare Arbeitsplätze vorhanden bleiben. Dies wird – von vielleicht wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht der Fall sein. Deshalb ist ein Widerspruch eines einzelnen Arbeitnehmers aus unserer Sicht nicht zu empfehlen.

## Müssen Sie nun etwas unternehmen?

Nein. Wenn Sie mit Ihrer Weiterbeschäftigung unter unveränderten Bedingungen einverstanden sind, ist keine Erklärung notwendig. Die im Anschreiben benannte Frist von einem Monat gilt nur für den Fall eines Widerspruches.

Alle für Sie bislang bei Bayer geltenden Bedingungen gehen unverändert auf den neuen Teilkonzern über, es ändert sich für Sie (zunächst) nur der Name ihres Arbeitgebers.

## Tarifrunde 2003 - Chance verschlafen

Der Abschluss des Chemietarifpaketes 2003 kam überraschend schnell – und, nichts neues für die IG BCE, in partnerschaftlicher Ruhe mit dem Arbeitgeberverband der Chemischen Industrie.

### Mehr Entgelt

Für den Monat April erhalten alle Beschäftigten mit dem Mai-Entgelt eine Einmalzahlung in Höhe von 40,- Euro (Auszubildende 10,- Euro). Ab Mai 2003 bis zum 30.4.2004 erhöhen sich die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um (nur) 2,6%.

Die genauen Tarife entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder fragen unsere Betriebsräte.

### Zukunft durch Ausbildung

Im gleichlautenden Tarifvertrag vereinbarten die Tarifvertragsparteien eine Steigerungsquote der bereitzustellenden Ausbildungsplätze: allerdings erst ab dem Ausbildungsjahr 2004! Im kommenden Jahr sollen 1,7% mehr Ausbildungsplätze angeboten werden, bis zum Jahre 2007 wollen IG BCE und Arbeitgeberverband jährlich über Steigerungen beraten.

Warum für dieses Jahr keine konkrete Aufstockung der Ausbildungsplätze vereinbart wurde, obwohl selbst die Politik dies derzeit vehement einfordert, darf schon verwundern. Bei Bayer bleibt die Zahl der Ausbildungsplätze seit Jahren nur gleich hoch, in Elberfeld wurde es weniger. Die Belegschaftsliste hatte eine Steigerung unserer Ausbildungsplätze eingefordert, die Bemühungen des (Gesamt-)Betriebsrates bewirkten bei Bayer bislang keine Verbesserungen der Aus-

bildungsplatzsituation.

### Tarifvertrag zur Qualifizierung

Was die Tarifvertragsparteien hier vereinbarten, ist bereits in Gesamtbetriebsvereinbarungen bei Bayer fest verankert. Dass Qualifizierungen dennoch vielfach unzureichend umgesetzt werden oder z.B. betriebliche Bildungsmaßnahmen gerne als Freizeitvergnügen der Beschäftigten betrachtet werden, zeigt Handlungsbedarf auf.

### Langzeitkonten

Mit einer Veränderung des Manteltarifvertrages ermöglichen die Tarifvertragsparteien ein Ansammeln von Arbeitszeiten über mehr als 12 Monate. Die so angesammelten Zeiten könnten z.B. für Qualifizierungsmaßnahmen oder vorzeitigem Arbeitsende vor Pensionierung eingesetzt werden. Hierüber entscheidet der Arbeitnehmer - in Absprache mit dem Arbeitgeber. Ein nicht mehr garantierter zeitnaher Zeitausgleich (denkbar ist ja ein über viele Jahre angesammelte Zeitgutschrift vor Rentenbeginn!) birgt auch viele Gefahren: Zeitliche Überbelastungen sind gesundheitsschädlich, die Guthabenverzinsung (in Geld oder Zeit) muss fair geregelt werden.

Die Betriebsräte müssen zuvor per Betriebsvereinbarung entsprechende Regeln vereinbaren. Hier gilt es, darauf zu achten, dass dieses Instrument nicht zur Überbrückung von Beschäftigungsschwachen Zeiten zum Arbeitgeberregularium werden. Freiwilligkeit der Beschäftigten und deren Lebensplanung müssen Vorrang haben, es dürfen nicht alle Risiken auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

**Personalführung  
ist die Kunst,  
den Mitarbeiter so schnell  
über den Tisch zu ziehen,  
dass er die entstehende  
Reibungshitze als  
Nestwärme empfindet.**

### Firmenticket

Sie haben vielleicht das neueste BR-informiert gelesen: Nachdem sich die Konditionen zum Firmenticket etwas verändert haben, möchten wir noch einmal den Versuch starten, genügend Interessierte für ein verbilligtes Ticket des VRR zu bekommen. Die Schwelle für einen Start ist auf 50 Tickets gesunken. Wir halten es durchaus für realistisch, dies zu überschreiten.

Wir bitten daher alle Kolleginnen und Kollegen, sich eine Teilnahme an einem verbilligten Firmenticket zu überlegen und dem Betriebsrat dies schnellstens (bis Ende Juni) mitzuteilen.

Erst wenn der Umfang der Teilnehmer klar ist, können die endgültigen Konditionen und der Starttermin vereinbart werden. In jedem Fall benötigen Sie und wir aber eine 3-monatige Vorlaufzeit, z.B. wenn sie ihr bisheriges Abo-Ticket dann kündigen müssten.

**Vielen Dank an alle, die mit Ihrer  
Spende das Erscheinen dieser Zeitung  
ermöglichen.**

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

## KOLLEGE KARL

