



Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

SOS 3 – Über den Tisch gezogen?!

Im November letzten Jahres wurde mit der Ausgliederung der Chemiesparte die sogenannte Standortsicherungsvereinbarung III (SOS 3) ins Leben gerufen. Obwohl es sich nicht um eine konkrete Vereinbarung handelte, sondern eher um eine Absichtserklärung, wurde auf dieser Basis der Ausgliederung der Chemiesparte und Entgeltverzicht (VEKT) zugestimmt.

Eigentlich hätten die Regelungen der SOS 3 ab dem 1. Januar 2004 konkretisiert und in Kraft treten müssen, aber ein Ergebnis steht bis heute noch aus. Wie kann es sein, dass ein Abkommen, das von den Beteiligten (Vorstand, Aufsichtsräten, IGBCE) als Erfolg gefeiert wurde, und das die Voraussetzung für die Zustimmung zur Zerschlagung des "zukunftssträchtigen" 4-Säulenmodells war, noch nicht unter Dach und Fach ist? Während die Ausgliederung des Chemiebereiches mit aller Macht vorangetrieben wird, lassen die Regelungen für die Arbeitnehmer auf sich warten.

Über den Tisch gezogen

Hier eine Gegenüberstellung von Soll und Ist (derzeitiger Verhandlungsstand: 11.3.2004) beruhend auf Aussagen von BR-Vorsitzenden oder der Personalabteilung:

Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2007 - hat ein Drittel der Belegschaft von Dynevo oder der H-Säure nicht vor dem Ausscheiden geschützt, und wird auch die KollegInnen bei NewCo vor der weiteren Zerschlagung nicht retten. Bei Dynevo wurde der „Notparagraph“ der SOS 2 gezogen, der den Verzicht auf

betriebsbedingte Kündigungen aussetzt. Ca. 80 ehemalige Bayer-KollegInnen sind nach Job@ctive übergegangen, eine offizielle Verleihfirma, 100% Bayertochter.

1000 Arbeitsplätze sollen weniger abgebaut werden. - Eine Quote für die Teilkonzerne und nachvollziehbare Angaben soll es nicht geben. Im Gegenteil, BHC ist der Meinung, sie haben mit geringerem Personalabbau bei Rebound und der Verlagerung der Produktion von West Haven nach Leverkusen Arbeitsplätze geschaffen. Bayer will sich also Initiativen anrechnen lassen, die der



Betriebsrat schon als seinen Verhandlungserfolg bei Rebound verkauft hat, und die vor der Unterzeichnung der Absichtserklärung lagen. Wir verlangen einen nachvollziehbaren, echten Verzicht von weiteren Abbaumaßnahmen und eine Vermittlung der noch im „Pool“ befindlichen Kolleginnen und Kollegen.

Die Ausbildungs- und Starthilfepplätze für 875 Jugendliche sind noch nicht komplett in Sicht. Bayer-intern gibt es erst 409 Zusagen für die vereinbarten 525 Ausbildungsplätze. Wir fordern die Einhaltung der gemachten Zusagen, und zwar als Bayer-Angebot.



Ebenso wird die Abmachung, zum know-how-Erhalt 100 Hochschulabgänger pro Jahr einzustellen, aufgeweicht.

"Solidarpakt" nennt man den Lohnabzug, der ab 2005 bis zu 10% Abzug vom Übertarif zur Finanzierung von KollegInnen, die ohne Beschäftigung sind, erfolgen soll. Wer überprüft, ob die Vorstandsmitglieder tatsächlich 10% von ihrem variablen Entgelt einbringen? Werden die Zahlen offengelegt? Hört dann der z.T. unsägliche Druck, der auf KollegInnen ausgeübt wird, die keinen Arbeitsplatz haben, endlich auf? Denn für sie verzichten wir ja.

Laut IGBCE soll es keine Arbeitsverträge mit Job@ctive, der Bayer-eigenen Leihfirma geben.

Dennoch ist in der Absichtserklärung von einem "Wechsel von Mitarbeitern, für die keine Beschäftigungsmöglichkeit besteht" nach Job@ctive die Rede. Was denn nun? Und was bedeutet diese Formulierung für die Kollegen? Mit dem Wechsel nach Job@ctive würde der Kündungsverzicht eiskalt unterlaufen. Anstatt dass der Arbeits-

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Auch in dieser Ausgabe:

- "Schließung" der Pensionskasse
- Foto-Handy
- VEKT kommt
- BaSo
- Tarifrunde
- Abstimmung Schicht
- Demo 3. April in Köln

Betriebsversammlung
am Montag, 29. März 2004 ab 9.30 Uhr in der Bayer-Sporthalle

SOS 3 - über den Tisch gezogen?

vertrag mit Bayer erhalten bleibt, wird man zum Kurzarbeiter mit Null-Stunden gestempelt und kann nach Belieben verliehen werden.

Wir fordern den Verbleib der „freigesetzten“ KollegInnen bei Bayer und keine Abschiebung nach Job@ctive, die als PSA (nach Hartz) über die Agentur für Arbeit dafür auch noch Zuschüsse von unseren Lohnnebenkosten erhält.

Investitionen = Arbeitsplätze?

Zur wiederholten Sicherung der Standorte werden ab Mitte 2004 Investitionen zur Stärkung der Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten **beraten**. Welche Investitionen und wann, vor allem bringen sie Arbeitsplätze? Haben die Investitionen der Vergangenheit die Arbeitsplätze sicher gemacht? In Kyoto wird ein nagelneues Forschungszentrum, in das vehement investiert wurde, geschlossen. Offenbar gibt es keine Hemmungen, "zukunftssträchtige" Investitionen umgehend in den Sand zu setzen oder ganze Forschungsgebiete fallen zu lassen. Wir fordern statt schwammi-

ger Investitionszusagen, verbindliche Zusagen über Arbeitsplätze.

Eine weitere Unbekannte ist zur Zeit auch noch die Abmachung, dass MitarbeiterInnen von Freistellungslisten, die für mehr als 6 Monate eine Beschäftigung in einem Bereich haben, eine Dauertätigkeit erhalten. Dies ist eine wichtige Möglichkeit für die Betroffenen, die umgehend umgesetzt werden muss.

In einem Tarifvertrag wurde Ende 2001 festgelegt, dass trotz Ausgliederungen und Aufspaltung ein einheitlicher Betriebsrat für alle Beschäftigten am jeweiligen Standort vertretungsbe-rechtigt ist. Die NewCo behält sich allerdings vor, aus diesem Vertrag auszusteigen. So zuverlässig sind die Zusagen aus den Vereinbarungen.

Wir halten diese Vorgehensweise für völlig unseriös: Erst Mal die Zusage zur Ausgliederung geben, sich dann mit einer Absichtserklärung abspesen lassen, die dann noch monatelang zäh verhandelt werden muss, da sie vor Missverständnissen und Widersprüchen nur so wimmelt. Die Nachteile werden schon mal wirksam, während die positiven Teile untergraben oder verzögert werden.

Wirksame Arbeitsplatzsicherung

Im Prinzip müssten Betriebsrat und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat ihre Zustimmung zur Ausgliederung von NewCo zurückziehen, da die andere Seite ihren Teil der Vereinbarung bisher nicht eingehalten hat. Wir fühlen uns in unsrer Skepsis mehr als bestätigt. Ein Betriebsrat muss klare, verbindliche Vereinbarungen treffen, die nachvollziehbar und überprüfbar sind. Wir haben es bei SOS mittlerweile mit einem Konglomerat von Abmachungen, Ausnahmen und Verweisen zu tun, das kaum mehr zu überschauen ist. Wir fordern eine wirksame

Beurteilungsgespräche

In den kommenden Tagen und Wochen werden alle MitarbeiterInnen von ihren Vorgesetzten zu Mitarbeiterführungsgesprächen eingeladen, in denen sie ihre Beurteilung für das Jahr 2003 ausgehändigt bekommen. Die Beurteilung gewinnt erneut Bedeutung, weil sie die Höhe der erwarteten VEKT-Zahlungen bestimmt.

Hat ein Vorgesetztenwechsel im Beurteilungszeitraum stattgefunden, so müssen beide Vorgesetzten die Beurteilung erstellen, sofern die Zeiträume 3 Monate oder länger betragen. Das Beurteilungsgespräch kann gemeinsam mit dem Führungsgespräch stattfinden. Auf Wunsch des Beschäftigten sollte eine Trennung zwischen Beurteilungsgespräch mit dem „alten“ Vorgesetzten und Führungsgespräch mit dem „aktuellen“ Vorgesetzten möglich sein.

Wer mit seiner Beurteilung inhaltlich nicht einverstanden ist, sollte das Gespräch mit einem Betriebsrat suchen. Denn Einsprüche sind (leider) an formale Gründe gebunden. Hier muss ein Einspruch zur Beurteilung sorgfältig formuliert werden.

Unsere KollegInnen aus dem zuständigen Entgeltausschuss des Betriebsrates sind Gabi Stallony (Tel. 5519) und Michael Schmidt-Kießling (Tel. 2546).

Arbeitsplatzsicherung für die Beschäftigten, und bis Ende 2008 den Verzicht auf zukünftige Struktur- und andere Personalabbaumaßnahmen.

Bis 2008 deshalb, da es den Gewerkschaften bei Bayer in Belgien gelungen ist, einen Kündigungs-verzicht bis Ende 2008 **ohne** Entgeltabbau und einen Verzicht auf weitere Ausgliederungen durchzusetzen. Sie hatten allerdings schon einen Streik und eine Fahrt mit Bussen nach Leverkusen beschlossen, um ihren Forderungen Gehör zu verschaffen. Maßnahmen, die unseren Co-Managern in Betriebs- und Aufsichtsrat völlig fremd sind.

BAYER HAT ZIELE

**MEHR PERFORMANCE
MEHR WACHSTUM
MEHR WERT**

BAYER BRAUCHT SIE

**NICHT MEHR.
NEU DENKEN
SCHNELLER HANDELN
ZIELGENAU ARBEITEN**



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 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. 4/6 ,Geb 9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Politischer Aufruf für die Demos gegen Sozialkahltschlag am 3. April 04

Am 3. April werden 3 Großdemonstrationen, in Berlin, Köln und Stuttgart, stattfinden. Vorauszugegangen war eine Demonstration mit 100.000 Teilnehmern am 1. November 2003 in Berlin. Auf den kommenden Demonstrationen soll ausgedrückt werden, dass die Mehrheit der Bevölkerung mit den Sozialkahltschlag der „regierenden grossen Koalition“ nicht einverstanden ist und dass es Alternativen gibt.

Im folgenden wird der Aufruf für die Demos abgedruckt. Die Belegschaftsliste und der Chemiekreis-Baso rufen zur Teilnahme an den Demonstrationen auf.

Frankfurter Appell gegen Sozial- und Lohnabbau

Die Große Koalition in Berlin hat die Agenda 2010 beschlossen. Wir lehnen sie ab.

Weitere Verschlechterungen sind bereits angekündigt.

Wir wollen und werden nicht hinnehmen,

1. dass die von den Lohnabhängigen erkämpften Sozialleistungen (Unterstützungen für Arbeitslose, Renten, Gesundheitsversorgung usw.) immer mehr ausgehöhlt und beseitigt werden und
2. dass das Lohnniveau über die Aushöhlung von Tarifverträgen, über Arbeitszeitverlängerung und über wachsenden Druck auf Erwerbslose gesenkt wird. Arbeit um jeden Preis ist für uns unzumutbar.

Nicht die angebliche Anspruchshaltung der Arbeitslosen, der Rentner oder das "Besitzstandsdenken" der Beschäftigten ist das Problem, sondern das Profitstreben des Kapitals und der Reichen sowie eine Wirtschaftspolitik, die ausschließlich deren Profitansprüchen verpflichtet ist. Wir sehen keinen Sinn darin, dass von Anlegern x Milliarden Euro bei riskanten Finanzanlagen verbrannt oder ins Ausland verlagert werden, während wir auf das Notwendigste verzichten sollen. Wir sehen auch nicht ein, dass Sozialleistungen deshalb abgebaut werden, um Kriegseinsätze der Bundeswehr weltweit zu finanzieren.

Wir finden uns nicht damit ab, dass immer mehr Menschen verarmen, während Kapitalbesitzer und Vermögende immer reicher werden. Es ist eine Lüge, dass wir uns eine

gute Bildung für alle, gut ausgestattete Kindergärten, eine ausgebaute öffentliche Infrastruktur und öffentlichen Wohnungsbau nicht mehr leisten können. Die Kassen sind leer, weil die Unternehmen dank der "Steuerreformen" immer weniger Gewinnsteuern zahlen und weil sie gleichzeitig immer mehr Arbeitskräfte arbeitslos machen. U.a. deswegen, weil sie Arbeitszeitverlängerungen durchsetzen.

Wir sind nicht bereit, uns gegen unsere Kollegen/innen und Mitbürger/innen in anderen Ländern in einen internationalen Dumpingwettbewerb um die geringsten Arbeitskosten und billigsten Sozialsysteme treiben zu lassen. Die Regierungschefs der EU aber wollen genau das. Sie wollen mit Hilfe von Sozial- und Lohnabbau die USA bis 2010 als stärkste Wirtschaftsmacht ablösen. Deshalb Agenda 2010. Das ist nicht unser Ziel.

Wir sehen nicht ein, dass es uns immer schlechter gehen soll, während unsere Produktivität zunimmt und der von uns erarbeitete Reichtum Jahr für Jahr wächst.

Wir fordern

- einen gesetzlichen Mindestlohn, der zum Leben reicht,
- ein ausreichendes garantiertes Mindesteinkommen für alle Erwerbslosen, ohne Bedürftigkeitsprüfung,
- die Senkung des Renteneintrittsalters auf 60 Jahre, ohne Abschläge
- eine einheitliche, bedarfsdeckende Krankenversicherung.
- die Rücknahme der Gewinnsteuersenkungen und die Wiedereinführung einer Vermögenssteuer,
- den uneingeschränkten Zugang zu und den Ausbau von Bildungs-, Erziehungs- und Kultureinrichtungen (keine Studiengebühren und andere Gebührenerhöhungen);

- keine Eliteuniversitäten
 - keine Privatisierung der Sozialversicherung und der öffentlichen Einrichtungen
 - massive Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohn- und Personalausgleich
 - qualifizierte Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen.
- Dazu gibt es für uns keine Alternative.

Dieser Aufruf wurde am 18. Jan 04 in Frankfurt a.M. von 500 Gewerkschaftern, Globalisierungskritikern, Erwerblosen u.a. verabschiedet!

Anreise zu den Demos:

Die Belegschaftsliste ruft ebenfalls zur Teilnahme an der zentralen Kundgebung am 03. April von 10 bis 15 Uhr am Hohenzollernring zwischen Friesenplatz und Rudolfplatz in Köln auf.

Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, dort hin zu kommen:

Zur Demo am 3.4.04:

- Kostenlos mit Bussen, die von der IGBCE zur Verfügung gestellt werden; Afahrt ab TOR 1 ist 9.00 Uhr.
- Mit der Bahn um 9.05 Uhr ab Wuppertal Hbf., Kosten 13,80 Euro,
- Privat mit dem PKW; bitte Fahrgemeinschaften bilden.



Essenpreise bewegen die Gemüter

Die Begründung für die von den Wirtschaftsbetrieben gewünschte Preiserhöhung war mindestens genauso schlecht wie manches mal die Qualität des Essens.

Als Gründe für die Erhöhung wurde unter anderen die LKW – Maut, der verschärfte Tierschutz und der heiße Sommer 2003 angeführt. Kein einziger Grund war nachvollziehbar.

Und dass der überwiegende Teil der über 500 KollegInnen, die sich an der

Betriebsrats – Umfrage beteiligten, der Meinung sind, die Preise sind bereits hoch genug, darf keinen, der es ehrlich meint, verwundern.

Wir hoffen, dass dieses eindeutige Votum von unserem Betriebsrat bei den anstehenden Gesprächen auch entsprechend vertreten wird, zumal das Lohnniveau bei BayRest durch schlechte Tarifverträge massiv abgesenkt wurde.

BaSo - Initiative zur Basis-Solidarität

Der Chemiekreis, der Zusammenschluss fortschrittlicher Gewerkschafter in Deutschland, hat auf mehreren bundesweiten Tagungen beschlossen sich weiter zu entwickeln.

Ursache ist die geänderte gesellschaftliche Situation in der BRD und weltweit. So gibt es nicht mehr den klassischen Chemiebetrieb. Überall sprießen Industrieparks hoch. Beim ehemaligen Unternehmen Hoechst in Frankfurt a.M. sind mittlerweile über 80 Firmen auf dem Gelände. Zum Teil sind es Metallbetriebe, Dienstleister, Speditionen wie auch Pharmaforschung und Produktion; alle Bereiche sind ineinander verzahnt.

Immer mehr Arbeitnehmer verlieren ihre Arbeitsplätze und erleben als Arbeitslose ihre Ausgrenzung aus der Gesellschaft. Gleichzeitig entstehen

große Bewegungen (z.B. die Demo am 1.11.03 in Berlin mit 100.000 Teilnehmern, aufgerufen von Basis-Gewerkschafter, Arbeitslosen und attac –ohne die Apparate-) mit denen eine Zusammenarbeit notwendig ist. Deshalb will sich der Chemiekreis mit der Initiative BaSo „interprofessionell“ ausrichten.

Auch die Notwendigkeit stärker dem Neoliberalismus und der damit verbundenen verschlechternden Situation der Beschäftigten entgegenzutreten ist größer als noch vor 5 Jahren. Leider sind die Gewerkschaften, speziell die IG BCE dazu nicht bereit. Der von uns kritisierte Gewerkschaftskurs verfestigt sich und findet seinen Ausdruck in der so genannten "Standortpolitik", der Unterordnung von Arbeitnehmerinteressen unter das Diktat der internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Vor diesem Hintergrund hat der Chemiekreis beschlossen, eine „Initiative Basis-Solidarität“ -BaSo- ins Leben zu rufen.

Tatsächliche Auswirkungen des Neoliberalismus

Das Ergebnis der neuen neoliberalen Unternehmerphilosophie ist eine kolossale Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums von unten nach oben, sowie ein weltweiter Unterbietungswettbewerb im Rahmen der so genannten Globalisierung, der insbesondere auf Kosten der Kollegen in den weniger entwickelten Ländern geht. Gewerkschaftliche Grundprinzipi-

en wie Gegenmacht und internationale Solidarität wurden faktisch aufgegeben.

Gemäß den Erfordernissen von schlanker Produktion und schlankem Staat verbreitet sich der Konkurrenzgedanke auf allen betrieblichen und gesellschaftlichen Ebenen und führt zur Ausgrenzung von immer mehr Menschen in Form von Arbeitslosigkeit und Armut, ohne dass die Gewerkschaften dem etwas entgegenzusetzen. Der Zustand der innergewerkschaftlichen Demokratie hat sich nicht zum besseren gewandelt.

Das Verbindende unter den Mitgliedern von BaSo liegt vor allem darin, dass wir vom klaren Interessengegensatz zwischen Unternehmern und Arbeitnehmern ausgehen, und Gewerkschaften grundsätzlich als eigenständige, unabhängige und starke Vertretung der Arbeitnehmer be-greifen.

Mit unserer Ablehnung der Sozialpartnerschaft stehen wir im Gegensatz zur derzeitigen Politik der Gewerkschaften – insbesondere der IG Bergbau, Chemie und Energie.

Wir sehen uns als aktiven Teil der Arbeiterbewegung mit grundsätzlich positivem Bezug zur gewerkschaftlichen Organisation und verstehen unter gesellschaftlicher Demokratie mehr als eine Stimmabgabe in bestimmten Zeitabständen.

Mehr von BaSo in Kürze!

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

Unsere Konto-Nr.: 4760625,

Commerzbank Wpt.,

BLZ 33040001,

Kennwort : Hochwald/

Belegschaftsliste



Abstimmungsergebnis wie gewollt und erwartet

Auf Grund des etwas seltsamen Demokratieverständnisses zum Abstimmungsverfahren von Herrn Köbernick und dem Betriebsrat Schulte von der IG BCE: das von der Produktionsleitung und der Mehrheit im Betriebsrat gewünschte Ergebnis steht!

Über eine grundsätzliche Vereinheitlichung der Schichtsysteme durften die Kollegen erst garnicht abstimmen. Von 311 Wahlberechtigten haben

285 an der Abstimmung teilgenommen, das sind über 90%.

Davon entfielen auf das Schichtmodell

Elberfeld 1	209 Stimmen
Elberfeld 2	52 Stimmen
Brunsbüttel	22 Stimmen.

Damit wird aller Voraussicht nach ab dem 1. April 2004 in den Betrieben, in denen abgestimmt wurde, als einheit-

liches Schichtsystem das Modell "Elberfeld 1" eingeführt.

Bei einem Wechsel des Schichtmodells muss der Übergang geregelt und evtl. mit detaillierter Ausgleichsrechnung erfolgen.

Hilfestellung gibt der Schichtausschuss des Betriebsrates: Gerd-Peter Zielezinski, Tel. 2567.

Pharmachef Dr. Plischke bei Betriebsrat und Sprecherausschuss

Mitte Februar hat sich Herr Plischke zwei Stunden Zeit genommen, um die Lage von BHC zu erläutern und auf eine Reihe von Fragen des Betriebsrates einzugehen.

- Wie allgemein veröffentlicht, geht es BHC nach dem massiven Personalabbau nicht besonders schlecht. Aber dies reicht nicht. Es werden schon wieder **Renditen** im zweistelligen Bereich als Ziel genannt. Zu diesem Zweck bemüht man Vergleiche mit Unternehmen wie Schering.

- Wir werden **rank und schlank**. Trotzdem ist eine zusätzliche Managerebene, oberhalb des Forschungs- und des Entwicklungsleiters, nötig.

- Obwohl die Zulassungszeiten von neuen LifeScience- Medikamenten mittlerweile stark reduziert wurden – z.B. Levitra - soll für einige Projekte, die bereits in fortgeschrittenen Ent-

wicklungsstadium sind, noch einmal besonders „**Gas gegeben**“ werden, um die nächsten zwei schlappen Jahre zu überbrücken.

- Der **Umzug** für ca. 150 Beschäftigte der Pharma – Leitung von Leverkusen nach Wuppertal (FZ) ist für frühestens Herbst 2004 geplant.

- Für den Forschungsbereich Urologie wird kein zusätzliches Personal eingestellt, sondern aus **HK** versetzt. Allerdings werden 3-4 japanische Forscher zum Umzug befragt, die dann als „Verstärkung“ hinzukämen. Zu der Zahl von 125 Beschäftigten von Herz-Kreislauf hat sich Herr Plischke „schon immer gefragt, ob dies **nicht zu groß** ist“.

- Es gibt zur Zeit kein aktuelles Restrukturierungsprogramm. Allerdings sind alle Geschäftsbereiche aufgefordert, sich über **Einsparun-**

gen Gedanken zu machen.

- Ob die diversen positiven Zusagen aus den Standortvereinbarungen (z.B. 850 Bayer-Azubis, 1000 MA weniger Personalabbau, usw.) eingehalten werden, erscheint fraglich. Die **negativen Bestandteile** wurden allerdings bereits umgesetzt.

- Das **Laborantenstudium** will BHC weiterführen.

- Die **Toxikologie** wird nicht an CropScience angebunden sondern bleibt Bestandteil von BHC.

- Das groß angekündigte und in anderen Teilkonzernen wie BCH verteilte „**Programm für Gesetzmäßiges und Verantwortungsbewusstes Handeln**“ wird zurückgezogen und bei BHC zur Zeit nicht an die Beschäftigten verteilt, da wichtige Rechtsfragen ungeklärt sind.

Bayer prüft "Schließung" der Pensionskasse

Derzeit laufen Gespräche zwischen der Unternehmensleitung und dem Gesamtbetriebsrat, die Bedingungen für unsere Pensionskasse neu zu regeln. Bayer möchte die derzeitige Pensionskasse schließen. Dies würde bedeuten: für alle bisherigen Mitglieder und Noch-Bayer-Beschäftigten soll die Pensionskasse noch Bestand

einbaren, dass die aus dem Konzern gedrängten KollegInnen auch weiterhin Pensionskassen-Ansprüche erwerben und aufbauen können, sind richtig.

Erklärtes Ziel des Unternehmens scheint aber, die bisherige Pensionskasse grundsätzlich für weitere Mitglieder zu schließen und somit auch innerhalb der Bayer-Belegschaft eine weitere 2-Klassengesellschaft zu schaffen. Damit wird sich auch automatisch die Frage stellen, wie lange die bisherigen Konditionen unserer Pensionskasse für derzeitige MitarbeiterInnen noch gelten sollen?

Noch im Januar 2004 lobte sich Bayer, im Gegensatz zu Commerzbank oder Gerling, dass die Betriebsrenten nicht verändert würden. Doch da lagen die Pläne längst in der Schublade. Der Sozialabbau bei Bayer erreicht einen weiteren Höhepunkt.

Wir fordern alle Beschäftigten und Arbeitnehmervertreter im Konzern zu massivsten Widerstand auf. Diese neuerlichen unsozialen Vorhaben des Unternehmens müssen gestoppt werden.



haben, für alle „neuen Mitarbeiter“ oder Beschäftigte bei ausgegliederten Bereichen, die aufgrund des Ausscheidens aus dem Konzern auch nicht mehr aktive Mitglieder der Penka sind, wird eine neue Pensionskasse (Penka 2) überlegt – mit sicherlich ungünstigeren Konditionen. Möglichkeiten zu finden und zu ver-

Foto-Händi's

Es ist schon ein Kreuz. Da leben wir im innovativsten Deutschland, freuen uns über Wohlstand und Fortschritt, und da tritt einer auf die Bremse!

Stopp! Foto-Händi's raustreten!

Da droht doch Spionage!

Die potentiellen Schwerenöter in der Belegschaft müssen gestoppt werden.

Das müssen die Oberwerkschützer und ihre Helfer natürlich umsetzen, keine Frage. Die Arbeitsordnung wird bemüht. Und tatsächlich, dort findet sich ein Passus, der es uns nicht gestattet, Foto-, Videoapparate oder ähnliche Bildaufzeichnungsgeräte mitzuführen oder zu benutzen.

Wir schlagen vor, schwarze Säckchen zu verteilen, in die das Händi gesteckt werden kann. Zum Telefonieren dann einfach den Sack über den Kopf ziehen... Wenn sich dann ein Bild löst, ist halt nichts drauf.

Dass muss doch beruhigen.



Tarifforderung für die chemische Industrie: 3,5 Prozent

Mitteilung der IG BCE:
Der Hauptvorstand der IG BCE hat am 10. Februar 04 die Forderungsempfehlung für die Chemie-Tarifrunde 2004 beschlossen. Im Mittelpunkt stehen dabei eine Erhöhung der Einkommen um 3,5 Prozent und eine weitere Steigerung der Ausbildungsplatzzahlen. Die Laufzeit der neuen Entgelt-Tarifverträge soll zwölf Monate betragen. Die Tarifverträge für die chemische Industrie gelten für rund 580.000 Beschäftigte. Die Vertragslaufzeiten enden regional unterschiedlich. In den Tarifbezirk Nordrhein und Hessen gelten die Verträge bis zum 31. Mai.

Was wird kommen?

Ob etwas von dieser Forderung durchgesetzt wird steht in den Sternen. Wenn solche Forderungen wie Steigerung von Arbeitsplatzzahlen tatsächlich

durchgesetzt werden sollen, kämen wir um eine Mobilisierung und möglicherweise um Streiks nicht herum!

Ansonsten kommen Tarifabschlüsse wie bei Conti, Hannover, zu Stande, die Arbeitszeitverlängerung (und somit Arbeitsplatzabbau) und Entgeltverluste zur Folge haben. Die IG BCE vereinbarte "als Standortsicherung" eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit um 1 Stunde/Woche und die Streichung von täglichen 18 Minuten bezahlter Pause.



VEKT – gibt's Geld?

Die Spekulationen in der Belegschaft kommen aus allen Richtungen. Doch offizielle Zahlen und verlässliche Aussagen gibt es derzeit nicht. Eine Auszahlung von VEKT hängt nach wie vor vom unternehmerischen Erfolg der Bayer AG im Jahr 2003 ab. Messzahl hierfür ist der Brutto-Cash-Flow der Bayer AG, also einschließlich aller Teilkonzerne.

Die Zahlen für die ersten 3 Quartale 2003 lassen die Hoffnung auf einen nachträgliche Ausschüttung zu – doch auch im Jahr 2002 verringerte das 4. Quartal den Jahresgewinn derart, dass eine VEKT-Ausschüttung als Seifenbla-

se zerplatze. Personalchefin Lohkamp-Heikhaus schätzte am 2.3. im Elberfelder Betriebsrat eine VEKT-Ausschüttung von etwa 4 %.

Die maßgeblichen Zahlen werden erst zur Bilanzpressekonferenz am 18. März 2004 (morgen) veröffentlicht. Vorher ist alles andere Kaffeesatzleserei oder Wunschkonzert.

Wie in allen Jahren haben wir bereits wieder unsere VEKT-Rechenmaschine geschaltet: unter www.belegschaftsliste.de können Sie bereits jetzt ihre mögliche Nachzahlung und monatliche Vorauszahlung ab April 2004 ermitteln.

- Kurzmeldungen -

- Am 21. April weilt der NRW – **Arbeitsminister Schartau** bei Bayer in Wuppertal – es sind Wahlkampfzeiten.
- Die **Broschüre zu Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz und Umweltschutz** ist fertig und kann bei der Belegschaftsliste kostenlos bezogen werden. Sie ist auch aus dem Internet unter www.belegschaftsliste.de abrufbar.
- **Arztbesuche während der Arbeitszeit** sind entgegen den Vorstellungen einiger Institutsleiter auch weiter möglich. Kosten für verlangte Bescheinigungen sind von der Abteilung zu erstatten.
- **Weiterbildungsseminare** zu Gesundheitsschutz im weitesten Sinne, Sprachen oder EDV werden weiter von diversen externen Anbietern durchgeführt und auch von Bayer akzeptiert. Daran ändert auch die ablehnende Haltung einzelner Institutsleiter nichts.
- Für Geb. 459 wird ein **Aufzug für Rollstuhlfahrer** geplant. Ein entsprechender Schwerbehinderter wird zur Zeit im Forschungszentrum leider nicht beschäftigt. Angeblich soll der Aufzug auch vornehmlich für die Anlieferung von Speisen und Getränken für die diversen Veranstaltungen im Hause genutzt werden. Ob es für Bayer dafür Zuschüsse vom Landschaftsverband gibt?
- Die Möglichkeit, den blauen Tonnen Streugut zu entnehmen, entbindet den Arbeitgeber natürlich nicht von seiner Pflicht, Wege und Strassen auch im Winter sicher zu halten. Bei Problemen bitte die Arbeitssicherheit und den Betriebsrat informieren.

