



Tarifvertrag zur Entmündigung?

Am 8. Dezember 2005 beriet erstmalig aber dennoch abschließend der Elberfelder Betriebsrat zeitgleich mit den Betriebsräten aller Bayer-Werke über die Vorlage des Tarifvertrages zu §3 des Betriebsverfassungsgesetzes. Dieses Papier beschreibt eine vom Gesetz abweichende Struktur der Betriebsräte innerhalb der Bayer AG. Bereits vor vier Jahren wurde mit einem solchen Tarifvertrag geregelt, dass trotz Aufspaltung in Teilkonzerne die Betriebsratsstrukturen der Bayer AG mit sogenannten *Standort-Betriebsräten* weitgehend erhalten blieben.

Bei dem jetzt vorgelegten Tarifvertragstext sind besondere und neue Inhalte vorgesehen: Die einzelnen Betriebsräte in den Standorten werden faktisch „entmachtet“. Als neues Gremium sollen so genannte Verhandlungsausschüsse auf der Ebene der Teilkonzerne die meisten Aufgaben erledigen. Diese werden allerdings –so die Vorlage- vom Gesamtbetriebsrat bestimmt. Fest benannt für dieses Gremium sind auch die Mitglieder

der Teilkonzern-Aufsichtsräte. Dies führt insbesondere bei kleineren Werken (wie auch Elberfeld) dazu, dass der Wählerwille bei Betriebsratswahlen nicht mehr die Geschicke der Arbeitnehmerinteressen beeinflussen kann: Aufsichtsratsmitglieder (die derzeit gerichtlich bestellt und noch nicht einmal gewählt wurden!)

und der Gesamtbetriebsrat Bayer entscheiden, was für Elberfeld richtig sein soll. Der Einfluss des Elberfelder Betriebsrates wird so bereits formell auf ein Mindestmaß reduziert. Dass unser Betriebsrat und damit die Interessen der Belegschaft überstimmt werden, ist wohl eingeplant. Dennoch stimmte eine knappe Mehrheit



des Elberfelder Betriebsrates für die Annahme des vorgelegten Tarifvertrages. Selbstentmündigung bedeutet, weniger Verantwortung in Wuppertal haben zu wollen! Genau dafür haben sich die IGBCE/UA-Betriebsräte entschieden. Die Belegschaftsliste hat angekündigt, diesen Tarifvertrag rechtlich zu überprüfen.



Der Schnee ist getaut, die Wut abgeflaut, trotzdem wollen wir noch einmal kurz auf die chaotischen Verhältnisse vor zwei Wochen beim Wintereinbruch eingehen. Im Forschungszentrum fanden viele kei-

nen Parkplatz nachdem sie sich durch die Schneeberge auf den Straßen zur Arbeit gekämpft hatten und mussten umkehren. Andere froren sich den Ast ab beim Warten auf Busse der Stadtwerke, manche nahmen dann eins der seltenen Taxis und wieder andere gingen stundenlang zu Fuß nach Hause. Die Fußgänger im Forschungszentrum hatten auch nichts zu lachen, denn man hatte nur die Straßen innerhalb des Forschungszentrums – und nicht die Gehwege geräumt.

Schnee von gestern?

FairkehrT

Es ist nett, wenn die KollegInnen der Arbeitssicherheit einen freundlichen Brief schreiben mit der Aufforderung doch festes Schuhwerk anzuziehen. Doch sicherer wäre eine Räumung des Schnees gewesen. Schon vor einem Jahr gab es Klagen und Beschwerden, und es endete mit den Versprechungen des Werksleiters, dass im nächsten Winter alles anders würde.

Man muss auch das richtige Gerät und genügend Personal zur rechten Zeit einsetzen. Aber hier wurde wieder gespart, und die Beschäftigten auf allen Seiten haben das zu tragen. Das ist nicht FAIR! Daher fordern wir erneut die Bezahlung der ausgefallenen Arbeitszeit für diejenigen, die unverrichteter Dinge wieder umdrehen mussten.

In Zukunft bis 67 arbeiten!

Es begann mit einer Demographielüge...

Die SPD und die Grünen haben in ihrer Regierungszeit das Statistische Bundesamt bemüht und versucht, ein so genanntes demographisches Bevölkerungsproblem zu konstruieren. So soll die arbeitende Bevölkerung bis 2050 immer mehr vergeisen. Probleme bei den Sozialsystemen wie der Rentenkasse seien vorprogrammiert. Die Aussagekraft zur demographischen Entwicklung wird allerdings von seriösen Wissenschaftlern wie auch vom Statistischen Bundesamt selber in den von der Politik getroffenen Schlussfolgerungen angezweifelt und teilweise widerlegt. Die Probleme in der Rentenkasse - verursacht durch eine anhaltend lange und hohe Arbeitslosenzahl, versuchen unsere gut verdienenden und abgesicherten Politfunktionäre in Berlin zu lösen, indem sie das Renteneintrittsalter schrittweise auf 67 anheben und gleichzeitig die Rentenbezüge absenken. Sollte jemand doch aus gesundheitlichen oder sonstigen Gründen früher in Rente gehen wollen oder müssen, so ist dies nur mit deftigen Abschlägen bei den Bezügen möglich.

Längere Arbeitszeiten blockieren Arbeitsplätze für Jüngere

Bei über vier Millionen Arbeitslosen ist der Druck, Ältere bis 67 im Arbeitsleben zu halten, erst einmal nur pervers. Denn längere (Lebens-) Arbeitszeiten bedeuten auch weniger freiwerdende Arbeitsplätze. Dazu kommen Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, die es selbst Jüngeren schwer machen, die erforderliche Leistung kontinuierlich und bis 67 zu erbringen.

Weiter wie bisher geht eigentlich nicht ...

Es müsste längst beim DGB und seinen Gewerkschaften ein Aufschrei erfolgen und massive Gegenwehr organisiert werden. Doch der Filz zwischen DGB mit SPD, Grünen und CDU macht die Gewerkschaften handlungsunfähig, so dass ihnen nichts anderes übrig bleibt, als einzeln und lau zu protestieren und anschließend diese vollkommen falsche Arbeitsmarktpolitik mitzutragen und die Auswirkungen zu gestalten.

...Augen zu und durch

Auf dieser Grundlage diskutierte der DGB mit Arbeitsmedizinern, Arbeitswis-

senschaftlern, Psychologen und Betriebsräten im Sommer 2005 betriebliche Ansätze, wie Arbeitsplätze ganzheitlich so gestaltet werden können, dass auch ältere Arbeitnehmer noch mithalten können. Handlungsfelder können sich auf folgende Bereiche erstrecken:

1. Gesundheit

Gesundheit ist mehr als Abwesenheit von Krankheit, sie umfasst physisches, psychisches und soziales Wohlbefinden. **Gesundheit wird zu einem zentralen Faktor bei alternden Unternehmen.** Dies bedeutet, dass mehr Gesundheitsförderung bei BHC praktiziert werden muss. Die Gesundheitsförderung muss für alle Beschäftigten, also auch für Jüngere konzipiert werden.

2. Führungsverhalten

In einer wissenschaftlichen Untersuchung stellen Arbeitsmediziner fest: „**Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde**“.

Beispiele für Alternsgerechte Führung:

- Realistische, vorurteilsfreie Einschätzung des Leistungsvermögens Älterer
- Anerkennung ihrer Leistung
- Einen kooperativen Führungsstil praktizieren
- Den Dialog und Erfahrungsaustausch zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten fördern

3. Weiterbildung

Auch der Weiterbildung kommt eine Schlüsselfunktion zu. **Es muss sichergestellt werden, dass die Phase des lebensbegleitenden Lernens für viele nicht mit Beginn des 50. Lebensjahres endet.**

4. Arbeitsgestaltung

Alternsgerechte Arbeitsgestaltung bedeutet u.a., die Aufgaben von Älteren entsprechend ihrer Kompetenz zu gestalten, d.h. ältere Beschäftigte mit solchen Aufgaben zu betrauen, die sie tendenziell besser erledigen können als Jüngere.

Auch der Arbeitszeit kommt ab dem 55. Lebensjahr eine große Bedeutung zu: sie sollte alternsgerecht gestaltet sein, z.B. Schichtverkürzungen nahe am Rentenalter, Kurzpausen, usw.. Hier sind auch Gewerkschaften und Unternehmensverbände gefordert, sozialverträgliche Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die mehr Menschen als bisher ins aktive Arbeitsleben einbeziehen.



5. Unternehmenskultur

Der Unternehmenskultur kommt im Hinblick auf alternde Unternehmen eine große Bedeutung zu: Wird diese z.B. von einer Wertschätzung auch gegenüber älteren MitarbeiterInnen getragen, so fällt die Bewältigung des demografischen Wandels im Unternehmen leichter.

Betriebsräte der Belegschaftsliste;

V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PS-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816
Ralf Hochwald, PS-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PS-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R&D-PRR, Geb.402, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R&D-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Erste Ersatzmitglieder:
Hildburg Konopka PH-R AI /BgE, Geb. 405, Tel. 8204
Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet:
www.belegschaftsliste.de

Warum? Und wie?

6. Personalmanagement

Schließlich kommt es darauf an, das Personalmanagement im Unternehmen auf den Langfrist-Trend der Demografie auszurichten. Oftmals bestimmen heute eher kurzfristig ausgerichtete personalwirtschaftliche Maßnahmen wie Voroder Frühruhestand oder Aufhebungsverträge das Handeln. Es wird notwendig sein:

- altersgerechte Erwerbsverläufe zu gestalten, d.h. betriebsinterne Lauf-

Pharmazentrum soll in 2006 (an Brückentagen) schließen

Zwischen Personalleitung und Betriebsrat wird derzeit besprochen, an den Brückentagen des Jahres 2006 am 26. Mai, 16. Juni und 2. Oktober sowie vom 27. bis 29. Dezember das Pharmazentrum zu schließen. Diese Zeit soll mit Gleizeit, AZV, Mehrarbeit oder Urlaub ausgeglichen werden.

Für Beschäftigte mit kontinuierlich notwendigen Arbeiten (z.B. Tierversorgung) gelten – wie bisher – Ausnahmen.

Die Schließung des Pharmazentrums wird wiederum als ein Beitrag zur weiteren Kostenreduzierung verkündet. Allerdings fehlt bis heute die Angabe, wie viele KollegInnen z.B. durch die Schließungen in 2005 ihren Arbeitsplatz behalten durften.

bahnen zu ermöglichen, durch die Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten dauerhaft gefördert werden;

- ein gesunder Altersmix im Unternehmen herzustellen und aufrecht zu erhalten;
- unerwünschte Abgänge und innere Kündigungen von Beschäftigten durch eine hohe Bindung an das Unternehmen zu vermeiden.
- Weitere zentrale Aufgaben des Personalmanagements werden die kontinuierliche Ausbildung von Fachkräften und eine Einbindung von Männern und Frauen nach dem Erziehungsurlaub sein.

Fazit für BHC Wuppertal

Die Situation ist zurzeit stark durch den Stellenabbau gekennzeichnet. Es gibt kaum noch Beschäftigte über 55 Jahre und wenige unter 25 Jahre. Die Ausbildung wurde in den letzten Jahren insgesamt zurückgefahren, Übernahmen nach der Ausbildung sind die Ausnahme. Die Belastung der noch Beschäftigten hat zum Teil nicht akzeptable Ausmaße angenommen.

Die betrieblichen Akteure wie ärztliche Abteilung, Arbeitssicherheit, Betriebskrankenkasse, Personalleitung, Sprecher-Ausschuss und Betriebsrat arbeiten weitestgehend isoliert und unter dem Gesichtspunkt Betriebliches Ge-

Übertarif für Schicht'ler gestrichen – und jetzt?

Wie bereits im letzten Belegschaftsinfo berichtet, hat der Vorstand den übertariflichen Teil der Jahresprämie gestrichen. Dies trifft unsere Kollegen in Wechselschicht besonders hart; hier entfällt kurzfristig ein einkalkuliertes Entgelt von bis zu 1000 Euro brutto.

Wir halten diese „Sparmaßnahme“ für nicht akzeptabel, zumal gleichzeitig der Vorstand von „einem sehr guten Jahr für Bayer“ spricht.

Wir begrüßen in diesem Zusammenhang die von der IG BCE initiierte Unterschriftensammlung. Allerdings darf dies jetzt nicht alles gewesen sein. Dem Bayer-Vorstand muss klar gemacht werden, dass bei Entgelt- und Personalabbau die Schmerzgrenze erreicht ist. Ansonsten sollte über geeignete Maßnahmen, wie eine Demonstration, Sonderversammlungen oder ähnliches von Betriebsratsseite gemeinsam mit den Betroffenen nachgedacht werden.

sundheitsmanagement im ganzheitlichen Sinne ineffektiv.

Um eine für BHC sowie für die Mitarbeiter innerbetrieblich akzeptable Perspektive zu erarbeiten, müssen alle Akteure an einen Tisch. Die Unternehmensleitung muss hierzu die Rahmenbedingungen schaffen.

(Der ausführliche Artikel zum gleichen Thema steht unter www.belegschaftsliste.de)

Betriebsratswahl 2006 - erste Entscheidungen

Der Wahlvorstand zur Betriebsratswahl 2006 hat in seiner Sitzung am 1.12.2005 erste Richtungsentscheidungen getroffen: Die Betriebsratswahl wird für Anfang April 2006 geplant, voraussichtlich an drei Tagen. Der Wahlvorstand folgt damit unserem Vorschlag, insbesondere für die in Schicht tätigen KollegInnen die Teilnahme an der persönlichen Stimmabgabe zu ermöglichen. Vier von fünf Schichten wäre so eine Wahl im Wahllokal möglich, lediglich die KollegInnen in der Freiwoche wären dann evtl. zum Wahlzeitpunkt nicht im Betrieb.

Bedenken äußerten die Vertreter von IG BCE und UA im Wahlvorstand zu unseren veröffentlichten Anregungen, alle Aktivitäten im Wahlvorstand nur gemeinsam zuzulassen und Zugriffe Einzelner auf Wahlunterlagen von vorneherein zu

unterbinden. Hier wurde die Praktikabilität bezweifelt. Mehrfach wurde von einzelnen IG BCE-Kollegen kritisiert, dass die von uns vorgelegten und veröffentlichten Vorschläge eine Beleidigung der aktiven Wahlvorstände der Vergangenheit darstellten. Dies sehen wir anders. Die Belegschaftsliste war auch in den Wahlvorständen der letzten Wahlen vertreten. Wir haben damals viele Entscheidungen mit getroffen. Aber wir müssen nunmehr einsehen, dass einige Abläufe und Vorbereitungen ver-

bessert werden können und müssen. Der Wahlvorstand muss alles in seiner Macht stehende tun, um eine Wahl sicher und transparent durchzuführen. Dazu gehört eben auch der Einbau von „Sicherheitsmaßnahmen“, damit dies nicht zum Anfechtungsgrund werden kann. So konnte auch kein Sachargument vorgetragen werden, warum eine Wahl nicht sicherer gestaltet werden sollte.

Die Entscheidungen über einzelne Vorschläge sollen erst nach einer Beratung und Schulung durch einen externen Rechtsanwalt Anfang Januar 2006 erfolgen.



Nachlese Betriebsversammlung

Nur knapp über 200 KollegInnen nahmen sich am 5.12.2005 Zeit, an der Betriebsversammlung in der Sporthalle an der Rutenbeck teilzunehmen. Es war angenehm, zu Beginn und während der Versammlung mit Kaffee und Brötchen versorgt zu werden. Dieser Service der Wirtschaftsbetriebe fand nur Zustimmung.

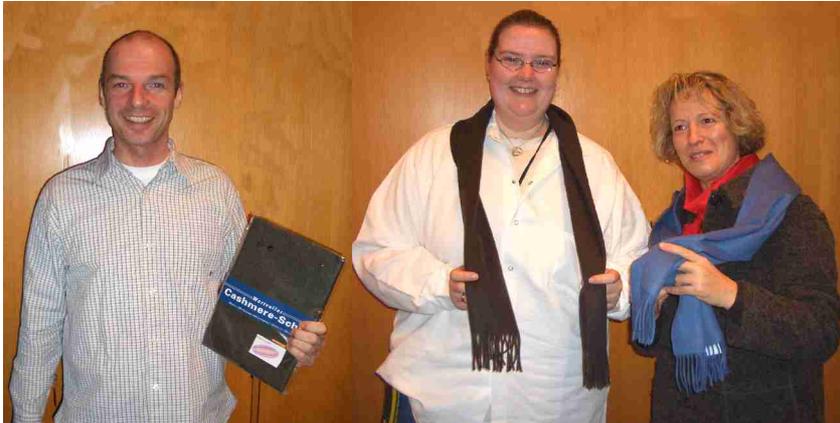
Die Inhalte der Versammlung waren eher dürftig. Der Personalabbau ist im Sinne des Unternehmens gemanagt: die 439 abzubauenen Stellen sind auf dem Papier zum Jahresende abgewickelt. Noch ca. 100 KollegInnen haben keine feste und dauerhafte Arbeitsstelle, Mitte Dezember waren sieben KollegInnen unbeschäftigt von der Arbeit freigestellt. Der Betriebsrat

vorsitzende präsentierte die Personalzahlen des Unternehmens, eine kritische Betrachtung aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage schaffte er nicht. Dem anschließenden Vortrag von Herrn Placke konnten viele nur mit Koffein-Unterstützung bis zum Ende folgen. An seinen Entertainer-Qualitäten kann er sicherlich noch etwas feilen. Dies zeigte im Gegensatz zu ihm der Vertreter der Bayer Restaurant GmbH, der die neuen Kassensysteme der Kantine bis zur letzten Frage unterhaltsam erläuterte. Fast zufällig zwischendurch wurde der alte Werkleiter verabschiedet und sein nachfolgender "Sitemanager" Herr Stillings vorgestellt.

Wer hat's gesagt?

"Im Gefolge des Wandels der Daseinsbedingungen haben sich unversehens Vorstellungen in die menschliche Gesellschaft eingeschlichen, wonach der Profit der eigentliche Motor des wirtschaftlichen Fortschritts, der Wettbewerb das oberste Gesetz der Wirtschaft, das Eigentum an den Produktionsmitteln ein absolutes Recht, ohne Schranken, ohne entsprechende Verpflichtungen der Gesellschaft gegenüber, darstellt. ... Man kann diesen Missbrauch nicht scharf genug verurteilen...."

Die zahlreichen Antworten auf unsere Preisfrage sind schon interessant ausgefallen. Doch weder Karl Marx noch Adenauer oder der DGB waren die richtige Antwort. Es war **Papst Paul VI.**



Wie versprochen haben wir unter den richtigen Einsendern ein Gegenmittel gegen das kühle Klima verlost.

Die GewinnerInnen eines Cashmere-Schals sind: Iris Wintersieg und Birgit Thiel aus der Abteilung QC in Geb. 11 und Ralf Straka aus der Abteilung PS-PH-ELB IT in Geb. 119.

Herzlichen Glückwunsch!

Termine --- Termine --- Termine

05. Januar 2006	19.00 Uhr	Stammtisch von PHMINE im Rojan
12. Januar 2006	17.00 Uhr	Warum und wie einen Betriebsrat wählen? Seminar von BASO in der Alten Feuerwache
26. Januar 2006	19.00 Uhr	Stammtisch von PHMINE im Rojan
18. Februar 2006	20.00 Uhr	Politisches Kabarett: Dietrich Kittner im Forum Rex, günstige Karten bei der Belegschaftsliste



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine ruhige und erholsame Feiertage und einen guten Übergang ins neue Jahr!