



Betriebsratswahl 2006
Liste 2
Belegschaftsliste

Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 174/30. März 2006

Bayer will Schering kaufen - die Belegschaften kommen nicht zur Ruhe

Dass „etwas im Busch sei“, vermuteten Insider bei Forschung und Entwicklung schon seit Wochen. Alle „Leitenden“ waren wieder wie paralysiert, der F&E- Leiter dachte seit Monaten so für sich nach und ließ in Versammlungen keinen an seinen Überlegungen teilhaben und die Arbeitnehmervertreter der IG BCE verschanzten sich, soweit sie überhaupt noch irgendwo einbezogen wurden, hinter ihrem Vertraulichkeitsgebot. Von daher war die Mitteilung des Kaufangebotes von über 16 Milliarden Euro für Schering am 23.03.06 dann doch noch eine Überraschung.

Gespräche und Überlegungen zu diesem Deal werden seit Monaten angestellt. Aus diesem Grund wurden auch immer wieder Entscheidungen zur Umstrukturierung bei F&E hinausgeschoben. Sollte bei optimalem Verlauf des Zusammengehens Ende Juni eventuell das Geschäft perfekt gemacht werden, würden anschließend Gespräche

und Verhandlungen zum konkreten „wie, wer, wo und was“ stattfinden. Dies bedeutet, das die Belegschaft auf konkrete Informationen noch Monate warten muss.

Die Einschätzung des Betriebsratsvorsitzenden Beumann im WDR2, dass für den Standort Wuppertal keine Gefahr bestehe, halten wir für weltfremd und Wahltaktik. Die Herren Wenning und Riemann haben in ihren Informationen bereits Veränderungen auch für Wuppertal nicht ausgeschlossen.

Wer tut sich zusammen?

BHC erzielte im Jahr 2005 einen Umsatz von 9,429 Milliarden Euro. Das Unternehmen bündelt die Aktivitäten der Divisionen Animal Health, Consumer Care, Diabetes Care, Diagnostika sowie Pharma. Die neue Division Pharma beinhaltet die Business Units Hämatologie/Kardiologie; Primary Care und Onkologie. Bayer HealthCare beschäftigt weltweit etwa 33.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Schering ist ebenfalls ein forschendes

Pharma- Unternehmen, das seine Aktivitäten auf folgende Geschäftsfelder konzentriert:

Gynäkologie & Andrologie, Onkologie, Diagnostik und Spezial-Therapeutika für schwere Krankheiten. Schering erzielte in 2005 einen Umsatz von 5,308 Milliarden Euro und hat weltweit ca. 24.600 Beschäftigte.

Was kann das für Auswirkungen haben?

- Es könnte eine riesengroße Division mit dem Namen Bayer-Schering-Pharma als eigene Aktiengesellschaft innerhalb von BHC mit ca. 60.000 Mitarbeitern entstehen.
- Da Bayer von jährlich 700 Millionen Euro Synergien ausgeht, wird mit einem Arbeitsplatzabbau von ca. 10 % (das sind 6000 KollegInnen!) gerechnet.
- Es muss damit gerechnet werden, dass für einzelne der 11 Forschungs- und Entwicklungsstandorte (Screening und

-> Fortsetzung Seite 2

Zeit zum Umdenken: Liste 2

Betriebsratswahl 2006
Liste 2
Belegschaftsliste

Am kommenden Sonntag beginnen die Betriebsratswahlen. Wir bitten Sie und Euch, sich an der Wahl zum Betriebsrat zu beteiligen. Jede Stimme ist wichtig. Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt dem zukünftigen Betriebsrat den Rücken.

Es gibt keine gesonderten Wahlbenachrichtigungen: jeder Beschäftigte kann sich mit seinem Werksausweis ins Wahllokal begeben und dort seine Stimme abgeben. Wer zum Wahlzeitpunkt nicht im Werk sein kann (Krankheit, Urlaub, etc.), sollte schnellstens beim Wahlvorstand Briefwahl beantragen. Der Wahlvorstand ist wochentags von 11.00 bis 14.00 Uhr unter Tel. 7575 in Geb. 54, Raum 004 erreichbar. Die Briefwahlen müssen bis zum Schluss der Stimmabgabe beim Wahlvorstand bzw. Wahllokal eingegangen sein, also bis zum 6. April, 14.00 Uhr!

Die Stimmenausählung erfolgt direkt im Anschluss am Donnerstag, 6.4.06 ab 15.30 Uhr im Sitzungszimmer des Betriebsrates in Geb. 54, 2.OG. Sie ist öffentlich, hier kann also jede(r) Interessierte zuschauen.

Die Wahllokale zur Betriebsratswahl sind geöffnet:

Sonntag, 2. April 2006 von 16.30 – 19.30 Uhr in Gebäude 156
Montag, 3. April 2006 von 10.00 – 17.00 Uhr in Gebäude 459
Dienstag, 4. April 2006 von 08.00 – 16.00 Uhr in Gebäude 459
Mittwoch, 5. April 2006 von 05.00 – 17.00 Uhr in Gebäude 164
Donnerstag, 6. April 2006 von 08.00 – 14.00 Uhr in Gebäude 164

Betriebsratswahl 2006
gemeinsam mit der Belegschaft
Belegschaftsliste

Bayer will Schering kaufen ...

Chemical-Library) inklusive der zukünftig 4 Onkologiestandorte - sowie für 19 Produktions-Standorte eine Schließung geprüft wird.

- Die Zentrale der Division wird dann in Berlin sein. Es ist zu erwarten, dass die Administration und das Marketing zusammengestrichen werden.
- Zur Finanzierung des Deals würden zwei Bayer - Unternehmen verkauft:

- Die H.C. Starck GmbH mit Sitz in Goslar ist ein global agierendes Unternehmen, das Bauteile und Werkstoffe - vor allem Sondermetalle - für verschiedene Industrien wie die Elektronik-, Optik-, Luft- und Raumfahrttechnik liefert und mit 3.200 Mitarbeitern einen jährlichen Umsatz von 920 Millionen Euro erwirtschaftet.

- Die Wolff Walsrode AG mit Sitz in Walsrode ist auf dem Gebiet der Cellulosechemie tätig und gehört ebenfalls zu den weltweit führenden Anbietern. Sie beschäftigt 1.200 Mitarbeiter und erzielte 2005 einen Umsatz von 330 Millionen Euro.

Und jetzt?

Ob und was solche Aufkäufe für einen Sinn ergeben, darüber mag man sich streiten. Es dürfte unstrittig sein, dass durch eine solche Aktion unsere (verbleibenden) Arbeitsplätze nicht auf "ewig" sicher sind. Denn es gibt viele Unternehmen mit gleicher Philosophie und Strategie (fressen oder gefressen werden), die auf der ganzen Welt nach gleichem Muster verfahren. Wir Beschäftigte bei BHC

ben einige tausend Arbeitslose mehr.

Wenn die Ankündigungen von der „Sozialverträglichkeit“ dieses Deals ernst gemeint sind, so müssen von Bayer eine Reihe von Maßnahmen angeboten bzw. umgesetzt werden, bevor als vorrangiges Ziel eine EBITDA- Zielmarge von 25% durchgesetzt wird:

- **regelmäßige und offene Informationen**
- **Erhalt des Werkes an der Wupper und des Forschungszentrums in Wuppertal als eine Einheit.**
- **keine betriebsbedingten Kündigungen, auch über 2007 hinaus!**
- **temporäre Arbeitszeitverkürzungen mit Entgeltausgleich**
- **Frühruhestand zu akzeptablen Bedingungen**
- **Umschulungen und Weiterbildung auch ohne konkreten neuen Arbeitsplatz.**



Plakatwand der Belegschaftsliste im Februar, Schwebebahnstation Westende

und Schering werden mal wieder mit monatelanger Ungewissheit und Unruhe leben müssen - und zur Kasse gebeten.

Den Aktionären wird in kürzerer Zukunft ein noch höherer Gewinn versprochen. Der Gesellschaft blei-

Wir haben sofort Kontakt mit den KollegInnen bei Schering aufgenommen und dokumentieren unter www.belegschaftsliste.de eine Stellungnahme der Vertrauensleute und des Betriebsrates von Schering.

Wir sehen uns vor Gericht...

Am 20. März fand der Güetermin zweier „Pool“-MitarbeiterInnen vor dem Arbeitsgericht Wuppertal statt. Der Saal A396 hatte an diesem Morgen kaum ausreichend Stühle, um die Menge der Besucher, die zur Unterstützung der KlägerInnen anwesend waren aufzunehmen. Die Richterin eröffnete dann auch pünktlich die Sitzung, obwohl der Rechtsanwalt der Arbeitgeberseite vorerst durch Abwesenheit glänzte. Die angesetzten 20 Minuten zur Feststellung des Sachverhaltes reichten trotzdem nicht aus, um die vielen Fragen der Vorsitzenden von beiden Seiten zu beantworten. Es wurde die fehlende Transparenz bei der Sozialauswahl zur Erstellung der

Freistellungsliste genauso angemerkt wie die nicht nachvollziehbare Vergabe der möglichen Ersatzarbeitsplätze bei vergleichbaren Qualifikationen aus dem Pool heraus. Sehr deutlich wurde dabei auch die Bedeutung des individuellen Arbeitsvertrages. Dies ist besonders für diejenigen hervor zu heben, die sich unter Androhung der Kündigung gezwungen sahen, einen neuen, schlechteren Arbeitsvertrag zu unterschreiben, der ihnen durch einen Wechsel in einen anderen Teilkonzern aufgezwungen wurde. Auf die Nachfrage, wie die Firma denn den massiven Personalabbau überhaupt begründe, musste noch einmal der „Lipobay-Skandal“ her-

halten. Das führte verständlicherweise zu gedämpfter Heiterkeit im Zuschauerkreis und konnte auch der Richterin nicht verborgen bleiben.

Neuer Termin

Nach 40 Minuten war allen Beteiligten klar, dass keine einvernehmliche Lösung zustande kommen werde. Es wurde ein Kammertermin auf den 4. Mai, 9.30 Uhr festgelegt, bis zu dem die beiden Parteien detailliert ihre Standpunkte vortragen müssen, und bis dahin will sich die Richterin auch mit der Standortsicherungsvereinbarung vertraut machen, die ihr erst an diesem Morgen vom BHC-Anwalt zur Verfügung gestellt wurde.

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Personalabbau Live

Die Kolleginnen und Kollegen, die auf der Freistellungsliste stehen, sich im Pool befinden, zu Hause sitzen oder besorgt dem Ende ihres befristeten Einsatzes entgegensehen, sollen nicht in Vergessenheit geraten. An dieser Stelle auch ganz herzlichen Dank an alle KollegInnen, die durch ihre Arbeitszeitreduzierung und Entgeltverluste zur Rettung von KollegInnen vor dem Pool beigetragen haben.

Die Lage wird für viele zusätzlich dadurch belastet, dass mit dem Hinweis auf Vorstandsmitglied Riemann Entscheidungen ausgesetzt wurden. Jetzt wissen wir: der anstehende Schering-Kauf war wohl ein maßgeblicher Grund.

Hoffnung zerschlagen

10 KollegInnen im CWL bangen weiter. Sie waren für Chemiewerke für das AI-Spin-Off AI-Curis aus dem Pool an ihre alte Abteilung ausgeliehen worden. Mit der Perspektive, fest übernommen zu werden, wenn erst die Vertragsverhandlungen mit Frau Rübsamen-Waigmann zu einem positiven Abschluss gekommen seien. Allerdings wird nun eine Klausel aus diesem Vertrag als Begründung angegeben, dass nun doch keine Übernahme der KollegInnen erfolgen kann, sondern im 6-Monatsabstand erneut entschieden werden soll, wie es jeweils weiter geht. Die Zitterpartie für die KollegInnen geht also weiter.

Trübe Aussichten

Fünf „Pool-KollegInnen“ aus der VE Chemie, die auch dort einen Einsatz haben, wurde vor einigen Tagen mitgeteilt, dass es nach der Befristung keine Beschäftigungsmöglichkeit mehr geben wird. Sie sollten sich mehr extern orientieren. Eigentlich war schon klar, dass auch außerhalb keine nennenswerte Anzahl unbefristeter Stellen für Chemielaboranten vorhanden sind. So wird BHC die KollegInnen wohl wieder nach Hause schicken, obwohl der Rest der Belegschaft über Stress klagt. Da ist es auch kein echter Trost, dass Abteilungsleiter Angerbauer bereit ist, Englischkurse für alle zu bezahlen.

Chemielaborantenstelle weg

Ähnlich unverständlich ist das Vorgehen bei PPK. Dort war seit Mona-

ten eine Stelle in der Bioanalytik unbesetzt. Statt sie wieder zu besetzen, wird auf Antrag der Institutsleitung die Arbeitszeit derjenigen auf freiwilliger Basis wieder hoch gesetzt, die aus Solidarität mit den „freigestellten“ KollegInnen ihre Arbeitszeit verkürzt hatten. Laut Institutsleitung war kein(e) geeignete(r) Chemielaborant(in) zu finden. *"Man habe keine Zeit, eine neue Kraft einzuarbeiten."* Für die meisten der befragten KollegInnen der Bioanalytik ist es durch die Vorgabe der Abteilung nicht sinnvoll, weiter auf Arbeitszeit zu verzichten, wenn sie damit niemandem helfen können. Wir finden es absurd und bedauerlich, dass Betriebsratsmehrheit, die Personal- und Abteilungsleitung der Arbeitszeitverlängerung Vorrang vor Versorgung von Pool-KollegInnen einräumen.

WIS - Glücksspiel

Seit Beginn des Personalabbaus ist von den „freigestellten“ Kolleginnen und Kollegen immer wieder kritisiert worden, dass das Verfahren der Werksinternen Stellenausschreibungen unübersichtlich, inkonsistent und unbefriedigend ist. Es werden nicht alle Stellen (rechtzeitig) bekannt. Manchmal gehen Monate ins Land, bis eine feste Stelle besetzt wird.

Die PH-Mine-KollegInnen haben sich ein eigenes Netzwerk aufgebaut, um sich so gut es geht gegenseitig zu informieren. (www.phmine.de)

Befangen

Völlig unverständlich ist, dass einem Personalsachbearbeiter erlaubt ist, bei „Trennungsgesprächen“ von Mitarbeitern mitzuwirken, mit denen er sich in privaten (rechtlichen) Auseinandersetzungen befindet.

Psychische Belastung

Aber auch die MitarbeiterInnen, die einen festen Arbeitsplatz gefunden haben, sind nicht in jedem Fall glücklich. Oft machen sie die Erfahrung, dass die Einarbeitung zu kurz gerät, da erwartet wird, dass sie sofort voll einsetzbar sind. An verschiedenen Arbeitsplätzen wurden die KollegInnen regelrecht krank. Wir sind der Überzeugung, dass es in den meisten Fällen mit ausreichend Schulung und Einarbeitungszeit zu einer produktiven Zusammenarbeit und Zufriedenheit aller Beteiligten kommen würde.

Wir wollen auch nicht unerwähnt lassen, dass es auch viele KollegInnen gibt, die mit ihrer neuen Arbeitssituation (sehr) zufrieden sind.



Mal werden Nicht-Pool-Bewerber von vornherein als unzulässig abgelehnt, ein anderes Mal nicht. Dann wieder trifft der Personalsachbearbeiter schon mal eine Vorauswahl. Oft sind die aushängenden Stellen schon unter der Hand vergeben. Ein unmöglicher Umgang mit der Not der KollegInnen, und an Sozialauswahl gar nicht zu denken.

**Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste**

Überall Gewinner

Alle jubeln über den überraschend guten Geschäftsabschluss des letzten Jahres. Die Dividende wird fast verdoppelt und der Bonus fällt zumindest bei BHC überraschend gut aus. Der Vorstand freut sich, die Gewerkschaft freut sich und der Betriebsrat jubelt, weil er diese Betriebsvereinbarung zum "Bonus" abgesegnet hatte. Vergessen der Personalabbau, die Zersplitterung der Belegschaft und die Einkommensverluste der letzten Jahre, begründet mit Standortsicherung. Wer nicht vergessen hat, muss feststellen, er hat über Jahre einige tausend Euro an tariflicher und übertariflicher Bezahlung verloren. Dafür sprudeln die Gewinne in ungeahnter Höhe. Dies muss jetzt aber noch gesteigert werden, meint der Vorstand.

Dafür wird auch die IG BCE sorgen. Sie hat in einer gemeinsamen Erklärung mit dem Arbeitgeberverband verkündet, dass die Dienstleister in den Chemieparks nicht alleine gelassen werden. Es sollen demnächst extra Tarifverträge für Servicebereiche mit „marktgerechten“ Tarifen abgeschlossen werden. Wir ahnen, was das bedeuten wird: mehr arbeiten für weniger Geld. Und die Gewinne sprudeln noch kräftiger in die Höhe.

Und die Moral von der Geschichte: die Belegschaft inklusive „Pooler“ bekommen ein Monatsgehalt mit der Bitte, jetzt ruhig zu sein (und IG BCE zu wählen), der Vorstand ein paar Millionen (siehe unten) und die Aktionäre richtig gut Geld. Da lacht doch das Herz des Shareholders.

VEZ

– variable Einmalzahlung höher als erwartet

Die hohe VEZ für die Tarifbeschäftigten (BHC) sorgte schon für Freude. Getrübt wird die Freude durch den Gedanken, dass die VEZ auch die drastische Arbeitsplatzvernichtung widerspiegelt – die noch vorhandenen Beschäftigten also durch das „Verdrängen ihrer Kollegen“ jetzt belohnt werden.

Uneinig sind sich die Betriebsräte über die Berechnung der VEZ für Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit im Jahr 2005 veränderten. Wir bleiben bei der Auffassung, dass die VEZ die anteilige Arbeitszeit des gesamten Jahres berücksichtigen muss und nicht nur blind die Dezemberbedingungen als Grundlage gelten dürfen.

>> Hungerlöhne <<

Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder stellt sich für das Geschäftsjahr 2005 wie folgt dar:

						aktienorientierte Entlohnung	
in Euro	Fixum	Konzernzulage	variable Tantieme	Sachbezüge/ Sonstige Leistungen	Summe	neu erworben in 2005	Wertänderung bisheriger Ansprüche
Klaus Kühn	412.236	170.647	843.713	35.266	1.461.862	285.748	99.693
Dr. Udo Oehls	412.236	170.647	843.713	41.942	1.468.538	285.748	99.693
Dr. Richard Pott	412.236	170.647	843.713	39.044	1.465.640	284.248	98.055
Werner Wenning	748.872	325.132	1.554.615	40.169	2.668.788	495.504	169.289
Summen:	1.985.580	837.073	4.085.754	156.421	7.064.828	1.351.248	466.730

Umorganisation Personalabteilung

Nach monatelangen Wehen wurde die Geburt einer tief greifenden Umorganisation im Personalwesen (HR = Human Resources) bekannt gegeben. Einer Untersuchung zu Folge sei die Personalarbeit zu unflexibel, zu teuer und müsse daher „optimiert“ werden. Die „Eigenverwaltung“ (Selfservice) soll ausgebaut werden; internationale personalpolitische Entscheidungen werden organisatorisch an die Holding angebunden, während die Beratung für das Management (Business Partner) in den Teilkonzernen und Servicegesellschaften verbleiben soll. Darüber hinaus soll ein europaweites, gesellschaftsübergreifendes Dienstleistungszentrum eingerichtet werden.

Service Center statt Personalsachbearbeiter

Dieses Servicecenter soll ab Oktober mit fünf von 21 identifizierten „Prozessen“ beginnen: Rekrutierung, Training, Transfers (Delegates), Ent-

gelt und Performance Management. Der Rest soll in den nächsten 3 Jahren folgen. Um den nötigen Druck auf Betriebsräte und Beschäftigte auszuüben, wird eine Standortkonkurrenz eröffnet: Barcelona oder Leverkusen? Falls Leverkusen, dann muss es nach Bayer-Willen aber billiger werden. Daher stehen längere Arbeitszeit und weniger Bezahlung im Raum. Insider gehen davon aus, dass die Entscheidung für Leverkusen längst gefallen ist, und der gefundene Kompromiss als Erfolgsmeldung aufbereitet wird. Ob die zu erwartenden Zugeständnisse an die Firmenleitung die Arbeitsplätze langfristig sichern und Ausgliederung verhindern, darf nach allem was wir bisher erlebt haben, bezweifelt werden.

Schadenfreude?

Im ersten Moment könnte Schadenfreude aufkommen. Endlich sind auch mal diejenigen betroffen, von denen wir sonst immer hören: „seien

Sie flexibel, bewerben Sie sich extern, unterschreiben Sie doch einen Aufhebungsvertrag, gehen Sie doch in Vorruhestand...“

Wir als Belegschaftsliste betrachten allerdings auch die meisten Beschäftigten in der Personalabteilung als Kolleginnen und Kollegen. Wir sind gegen eine Verlagerung von Personalarbeit in die Abteilungen, bzw. auf den Einzelnen (durch Selfservice – analog Time Tracking). Und wir verurteilen eine Erpressungspolitik, die mit dem Standortargument die Arbeitsbedingungen verschlechtern will.

Bei seinem Zickzackkurs braucht sich das Management nicht zu wundern, wenn sich das Vertrauen in seine Entscheidungen in Grenzen hält. Wir meinen, es wird Zeit, dass die Belegschaft endlich informiert und beteiligt wird, oder will man nur warten, bis die Betriebsratswahl vorbei ist???

Humanisierung der Arbeitswelt – heute nötiger denn je!

Personalabbau in der Forschung & Entwicklung, im Handwerk und der Produktion und jetzt im Personalwesen. Arbeitsverdichtung, vom Management immer höher gesteckte Ziele - erst recht mit der anvisierten Fusion mit Schering.

Und jetzt kommt für die Beschäftigten noch die von CDU / SPD beschlossene Anhebung des Rentenalters auf 67 hinzu.

Die Zahlen von Krankmeldungen und Erwerbs- bzw. Berufsunfähigkeit sinken seit Jahren – aus Angst um den Arbeitsplatz und weil man heute erst „mit dem Kopf unterm Arm“ als berufsunfähig anerkannt wird.

Der Vortrag des IGBCE - Vorstandsmitgliedes Bischoff auf der letzten Betriebsversammlung machte es überdeutlich: zwischen Sozialpartnerschaft und Neoliberalismus ist kein Platz mehr für offensive Arbeitnehmerforderungen. Stattdessen wird sich wie bei Conti damit begnügt, die Arbeitsplatzvernichtung in Grenzen zu halten, diese „sozial abzufedern“ und sich dafür anschließend feiern zu lassen.

Bei diesem Hintergrund sind Neueinstellungen, Arbeitszeitverkürzungen - gerade für ältere KollegInnen - und ein aktiver betrieblicher Gesundheitsschutz angesagter denn je.

Von daher sind eigentlich die Handlungsfelder der Betriebsratsaktivitäten zwingend vorgegeben. Wir als Belegschaftsliste meinen, dass Gewerkschaften und Betriebsräte sich der Humanisierung unserer Arbeitswelt wieder verstärkt zuwenden müssen.

Die Realität spricht jedoch dagegen. Unter dem teilweise erpresserischen Druck der Unternehmen, die Arbeitsplätze ins billigere Ausland zu verlagern, werden Arbeitszeiten verlängert, Entgelte und Sozialstandards abgesenkt und Gesundheitsschutz findet in vielen Unternehmen nur noch auf Hochglanzbroschüren statt.

Die Belegschaftsliste hat einige Kollegen aus dem Schichtbereich zu ihrer Arbeitssituation befragt:

Alfred Kalkowski / PH 5:

- Alfred, wie entwickelt sich deiner Meinung nach das Verhältnis von Arbeitsverdichtung und Entlohnung für Schichtmitarbeiter? Was müsste

wo geändert werden?

Alfred: In Bezug auf die Einkommensentwicklung der Schichtmitarbeiter ist den letzten Jahren vieles schlechter geworden! Durch die Standortsicherungsvereinbarung wurden unter anderem 3 Urlaubstage der Schichtler gestrichen. Für neue Mitarbeiter auf Schicht fielen die Vollkonti-Prämie und 5% Nachtschichtzulage weg. Als letzte Aktion wurde den Schichtmitarbeitern im letzten Jahr der übertarifliche Teil des Weihnachtsgeldes gestrichen. In diesen Punkten darf es im Hinblick auf zukünftige Vereinbarungen keinen weiteren Abbau geben.

Christian Richter / Energien:

- Christian, ist unter den in den letzten Jahren sich ständig verschlechternden Bedingungen Schichtarbeit überhaupt noch attraktiv?



Christian: Die Bezahlung ist trotz Einbußen in den letzten Jahren - Wegfall des Übertarifs des Weihnachtsgeldes, Streichung der Vollkontiprämie, usw. -

nach wie vor relativ gut. Sollte aber die in Diskussion stehende Besteuerung der Schichtzulagen umgesetzt werden, würde ein Single nur noch ca. 15% gegenüber der Tagschicht mehr bekommen und das würde sich auf keinen Fall mehr rechnen. Denn für das Mehr an Bezahlung arbeiten wir schließlich rund um die Uhr, an Feiertagen wie auch an Wochenenden (was einen sehr hohen Verlust an Lebensqualität bedeutet)

Für "Berufsanfänger" wäre Schichtarbeit in keinstenweise mehr rentabel, weil lediglich mit 90% vom Grundentgelt angefangen wird (darauf beziehen sich die Zulagen), lediglich 15% Nachtschichtzulage gezahlt wird und man eine höhere Wochenarbeitszeit gegenüber Kollegen, die schon im Schichtsystem arbeiten, hat.

Jörg Majewski / Werkschutz:

- Jörg, wenn Kollegen aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ihre Schichtarbeit ausüben können, sind sie deiner Mei-



nung nach ausreichend abgesichert?

Jörg: Mitarbeiter, die nach jahrelanger Wechselschicht aus gesundheitlichen Gründen auf Tagschicht wechseln müssen, dürften finanziell keine Nachteile erleiden. Gleichzeitig ist es sinnvoll, dass alle Mitarbeiter, die nach dem 01.01.1961 geboren sind, sich privat abgesichert haben, falls sie berufsunfähig werden sollten. Die Berufsunfähigkeit ist bei der BG Chemie anzeigepflichtig, wenn die Ursache mit der Arbeit zu tun haben kann.

Ralf Hochwald / PHTR:

- Ralf, eine weitere „Standortsicherungsvereinbarung“ ist nach der BR-Wahl wahrscheinlich. Was für die einen zum Vorteil, wird für viele durch Streichungen von Übertarifen zum Nachteil. Können Schichtler weiter „rasiert“ werden, um einen Solidarbeitrag zu leisten?

Ralf: Natürlich nicht!

Ich meine man sollte endlich mal Ruhe in den Schichtbetrieben einkehren lassen.

Das Unternehmen geht den Schichtkollegen ans Geld, nimmt Ihnen 3 Tage Urlaub weg und führt ein einheitliches Schichtsystem ein. Der Firma ist bis heute nicht wirklich bewusst, was sie damit angerichtet hat. Nur ein Beispiel von vielen:

Die Frau eines Schichtkollegen, selbst im Krankenhaus in Schicht arbeitend, musste alle bisher abgesprochenen Schichtpläne mit ihren Kolleginnen und Kollegen neu abstimmen, damit die Eheleute überhaupt noch gemeinsame Freizeit haben.

Ich weiß aus etlichen Gesprächen in Geb. 90, dass viele Schichtkollegen sich wie das Letzte behandelt fühlen. Ich glaube, dass einigen Vorgesetzten, aber auch zum Teil den Kollegen auf Tagschicht das Gespür fehlt, was eigentlich Schichtarbeit bedeutet.

Und solange dies nicht in den Köpfen wahrgenommen wird, wird die Unzufriedenheit noch weiter zunehmen. Nur wenn die Betriebsleiter oder Obermeister sich ernsthaft mal mit Schichtarbeit auseinandersetzen, so meine Hoffnung, wird sich auch was ändern.

Jetzt werden einige wahrscheinlich sagen, was will der, der macht doch Tagschicht. Stimmt! Aber ich weiß noch genau als ich Schicht gemacht



habe, wie dreckig es mir zu dem Zeitpunkt ging. Wie ausgelaugt ich von der Nachtschicht nach Hause kam und trotzdem nicht sofort schlafen konnte.

Uwe Daum / PH 5:



- Uwe, Schichtler haben im Betriebsrat keine große Lobby. Sollten Kollegen aus den Schichten mehr als Experten in eigener Sache vom Betriebsrat her miteinbezogen werden?

Uwe: Es stimmt leider, dass in der Vergangenheit die Interessen der Mitarbeiter auf Schicht nicht so vertreten wurden, wie ich es mir gewünscht hätte. Das betrifft vor allem die oben genannten Verschlechterungen. Ein offenes Ohr für die berechtigten Anliegen der Schichtler könnte in Zukunft schon viel bewirken.

Thomas Preuss / PHTR:

- Thomas, „Humanisierung der Arbeitswelt“ war vor Jahren ein Projekt der IG Chemie. Heute wird die Uhr wieder Stück für Stück zurückgedreht. Was sollten Betriebsräte und Gewerkschaft de-



ner Meinung nach unternehmen?
Thomas: Schichtarbeit belastet nicht nur die Mitarbeiter gesundheitlich und sozial, sondern auch deren Familien. Wenn dann die Arbeit mehr und die Mitarbeiter weniger werden, kann von Humanisierung keine Rede mehr sein. Bevor den Schichtkollegen in Zukunft noch längere Arbeitszeiten, weitere Entgeltverluste und zusätzliche Belastungen zugemutet werden, muss der Betriebsrat uns Schichtler in Diskussionen und Entscheidungen beteiligen. Nur gemeinsam können wir uns wehren und Verbesserungen erreichen.



Plakatwand der Belegschaftsliste im März, Schwebebahnstation Westende

Einige von vielen guten Gründen Belegschaftsliste zu wählen

In wenigen Tagen haben Sie die Qual der Wahl für den zukünftigen Betriebsrat. Wofür stehen die Kandidatinnen und Kandidaten der Liste 2, der Belegschaftsliste?

- ⇒ **Eine Standortsicherung, die den Namen verdient.**
- ⇒ **Keine Standortschließung und Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen** - auch nicht durch die Übernahme von Schering.
- ⇒ **Bestandsgarantie für beide Wuppertaler Werkteile**
Seit der letzten Betriebsratswahl haben wir bei BHC in Wuppertal mehr als 1000 Arbeitsplätze verloren.
- ⇒ **Keine weitere Zerschlagung** der Teilkonzerne und Servicegesellschaften oder unsinnige Umorganisationen
- ⇒ **Keine Arbeitszeitverlängerung**
Dies kostet Arbeitsplätze und geht an die Gesundheit
- ⇒ **Arbeitgeberbeitrag**
Finanzieller Ausgleich des Unternehmens für die KollegInnen, die ihre Arbeitszeit verkürzt haben, um KollegInnen vor dem Pool zu retten.
- ⇒ **Korrekte interne Stellenausschreibung**
- ⇒ **Humanisierung des Arbeitslebens**
Besonders für Schichtarbeiter, Ältere und Schwerbehinderte
- ⇒ **„Gesunde“ Arbeitsplätze**
Weniger Stress und ausreichende Einarbeitung; Umweltschutz, und keine Gefährdung durch gefährliche Arbeitsstoffe
- ⇒ **Qualifizierung und faire Anerkennung der Leistungen**



- ⇒ **Angemessene Bezahlung**
- ⇒ **Ein fairer Umgang innerhalb des Betriebsrates**
- ⇒ **Einbeziehung der Belegschaft bei Entscheidungen des Betriebsrates**
Bessere Information und Kommunikation mit der Belegschaft
- ⇒ **Solidarität, gegenseitige Unterstützung und Wertschätzung** statt Ellenbogen und Mobbing

Wir sind Menschen und keine Kostenfaktoren!