

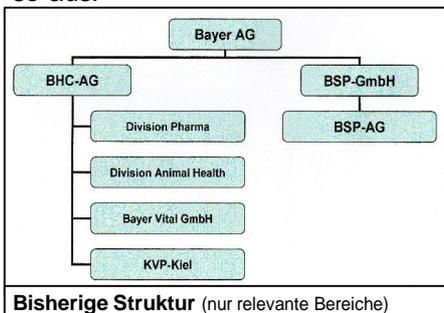


Information der Belegschaftsliste für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Projekt "LEGO":

Bayer-AG, BHC-AG, BSP-AG und dann?

Ende September wurde erneut ein weiterer Teil zur Neuorganisation von Bayer-Healthcare (BHC) und Bayer-Schering-Pharma (BSP) bekannt. Die bisherige Struktur sieht so aus:



Bislang ist Pharma eine Division im Bereich BHC. Die Bayer-Schering-Pharma-GmbH (ehemals 3. BV) ist die Firma, die gegründet wurde, um die Schering-Aktien zu erwerben. Darunter ist die Bayer-Schering-Pharma-AG zu finden, also alles, was ehemals zu Schering gehörte. Dort gibt es ebenfalls Pharmaaktivitäten.

Jetzt sollen alle Pharmaaktivitäten in einer neuen Struktur zusammengefasst werden.

In dem jetzt gegründeten **Projekt „LEGO“** soll die gesellschaftsrechtliche Zusammenlegung der Pharmageschäfte der Bayer Schering Pharma AG und der Bayer HealthCare AG vorbereitet werden. Die Abkürzung LEGO steht für Legal Entity Germany Optimization (Optimierung der Geschäftsstruktur in Deutschland). Die Umstrukturierung setzt allerdings den erfolgreichen Squeeze-Out der Minderheitsaktionäre der BSP AG voraus. Die mögliche neue Struktur soll ab dem 01.07.2008 gelten und soll folgendermaßen aussehen:

Die BHC-AG wird eine Holding (so wie die Bayer-AG) mit Sitz in

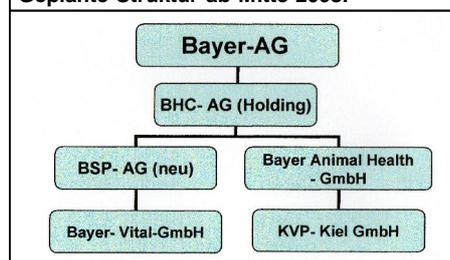
Leverkusen. In dieser Holding sollen künftig weniger als 500 Mitarbeiter tätig sein, das heißt, dort werden hauptsächlich Verwaltungsaufgaben wahrgenommen. Dazu gehören die so genannten Plattformfunktionen.

Damit sind allgemeine übergreifende Aufgaben gemeint wie z.B. im Bereich Kommunikation oder Controlling, die von der BHC-Holding aus zentral geregelt werden. Ein so genanntes operatives Geschäft (wie etwa Forschung oder Produktion), gibt es dort nicht mehr.

Mit der Absenkung der Mitarbeiterzahl bei der BHC-Holding auf unter 500 verlieren alle Arbeitnehmervertreter quasi nebenbei ihre Sitze im bisherigen BHC-Aufsichtsrat. Die neue Gesellschaft BSP-AG mit Sitz in Berlin behält ihren „alten Schering-Aufsichtsrat“ unverändert, es sind somit keine

Arbeitnehmervertreter der bisherigen Bayer-Belegschaft dabei. Die Bayer-Vital mit ihren

Geplante Struktur ab Mitte 2008:



Vertriebsaktivitäten wird eine 100%-ige Tochtergesellschaft der neuen BSP-AG. Die Division Animal Health wird zur Bayer-Animal-Health-GmbH (BAH), alle bisherigen Animal-Health-Mitarbeiter sollen in diese neue Gesellschaft wechseln. Tochter von BAH wird die KVP-Kiel-GmbH.

Für Consumer Care und Diabetes

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Trasyol stoppt Pharma 7

Nach der Empfehlung der FDA und Anordnung der deutschen Arzneimittelbehörde hat Bayer sein Medikament Trasyol mit sofortiger Wirkung vom Markt genommen. Für den produzierenden Betrieb PH 7 (Geb. 11) bedeutet dies, dass die dort beschäftigten KollegInnen ab Januar ohne konkrete Arbeit dastehen. Bis Ende Dezember werden andere Produktionen gefahren. Auch wenn die offizielle Parole des Unternehmens zunächst von einer vorübergehenden Maßnahme spricht, müssen wir für die ungünstigste Situation jetzt Lösungen suchen: Ca. 60 Beschäftigte aus PH7, 6 KollegInnen der Analytik und einige KollegInnen aus Servicebereichen benötigen ab Januar 2008 eine neue Perspektive.

Deshalb ist es richtig, so schnell wie möglich alle Arbeitsumstrukturierungen, die helfen können, zu überlegen. Dazu gehören neben Veränderungen in der Analytik (siehe OEI-Artikel) auch Alterslösungen im gesamten Werk Elberfeld, die über Ringtausche Lösungen darstellen können. Die Beschäftigten müssen regelmäßig über den Stand der Arbeitsplatzbemühungen informiert werden.

Wir begrüßen die Erklärungen der Elberfelder Produktionsleitung, dass alle Beschäftigten auch in Elberfeld gehalten werden und niemand in den Pool wandern soll. Gleichzeitig fordern wir die Produktionsleitung auf, für Ersatzprodukte und Beschäftigung zu sorgen. An der guten Arbeit der Elberfelder Kollegen in PH7 hat's nicht gelegen...

Care, die ihren Hauptsitz in den USA haben, ändert sich nichts.

Was bedeutet das nun für den einzelnen Mitarbeiter?

Das ist eine Frage, die derzeit noch nicht vollständig geklärt werden kann. Eigentlich sollte sich für den Einzelnen bis auf den Namen am Tor und im Arbeitsvertrag nichts ändern. Wir hatten das schon einmal, beim Übergang von der Bayer-AG zur BHC-AG. Damals hat jeder Mitarbeiter ein Schreiben bekommen und ist darüber informiert worden, ansonsten ist alles gleich geblieben. So soll es diesmal angeblich auch laufen.

Was rechtlich jedoch anders ist als beim Übergang Bayer-AG zur BHC-AG ist, dass es im 1. Schritt eine Verschmelzung der Pharmaaktivitäten geben wird, zwischen der Division



Pharma bei BHC und der jetzigen BSP-AG. Nach der Verschmelzung soll in einem 2. Schritt die neue BSP-AG unter der BHC-Holding angesiedelt werden. Dies soll alles „in 1 Sekunde“ geschehen, damit sich für niemanden etwas ändert.

Ob das rechtlich so möglich ist, oder ob es nicht doch sein kann, dass man dabei Betriebsvereinbarungen und sonstige Abmachun-

gen verliert, muss geklärt und von den Arbeitnehmervertretern abgesichert werden.

Auch, was passiert, wenn dies nicht alles „in einer Sekunde“ geschieht. Dafür sind 2 Arbeitsgruppen gebildet worden, die sich auch rechtlich beraten lassen.

Für Elberfeld ist Willy Beumann der für beide Arbeitsgruppen benannte Vertreter.

Sinngemäß habe Dr. Pott in der Sonderwirtschaftsausschussitzung gesagt, dass vorerst alle Vereinbarungen für die jeweiligen Standorte bestehen blieben. Dieses mündliche Bekenntnis reicht uns aber nicht aus. Was heißt vor allem „vorerst“? Es bleiben noch weitere Fragen offen: so z.B., welche Bereiche aus der ehemaligen Schering in andere Teilkonzerne oder die Servicebereiche wie BBS, BTS, BIS oder BayGast wechseln sollen.

BayJob – der neue Pool

Seit Wochen sprechen Unternehmensvertreter mit einem auserwählten Kreis von Betriebsräten. Elberfelder Vertreter sitzen nicht am Tisch.

BayJob soll der neue Rahmen für die bisherigen Bedarfsgerechten Einsätze und den Ausgebildeten-Pool sein. Das Jobcenter der Leitenden Mitarbeiter soll eventuell mit besonderen Konditionen einfließen.

BayJob ist eine unternehmensweite Einrichtung, die Pools waren bislang wirklich organisiert. Die Zugehörigkeit der darin geführten MitarbeiterInnen (Heimat-Standort und Teilkonzern bzw. Servicegesellschaft) soll aber unverändert bleiben.

Klar scheint, dass Bayer die Flexibilitätskriterien und Zumutbarkeitsregeln für alle gleichermaßen verschärfen will. Damit sind die Betriebsräte nicht einverstanden.

Festgestellt haben die Betriebsräte, dass es nahezu kein Beschäftigungsproblem gibt: alle MitarbeiterInnen in den Pools werden (bis auf wenige Einzelfälle) auch beschäftigt. Woran es fehlt, sind genehmigte Stellen, Arbeit ist

sehr wohl auch langfristig vorhanden. Mit schärferen Regeln im Pool lassen sich daher keine Verbesserungen erzielen.

Bayer möchte zusätzlich die Rolle von Job@ctive als Personalvermittler stärken und auch über tarifliche Öffnungsklauseln (Entgelt-Einschnitte!) reden.

Wir fordern das Unternehmen auf, endlich die seit Monaten und teilweise Jahren eingesetzten und benötigten KollegInnen wieder fest in die Stammbeslegschaft aufzunehmen. In Wuppertal befinden

sich derzeit noch ca. 30 Beschäftigte in den Pools. Die Zahl ließe sich so schlicht auf unter 10 reduzieren.

Wir lehnen weitere Abschreckungsszenarien für Pool-Beschäftigte ab. Es ist schon Strafe genug, seinen Arbeitsbereich entzogen zu bekommen. Die Flexibilitätsdrohungen sollen nur die „Bereitschaft“ steigern, das Unternehmen schneller zu verlassen.

Und das ist nicht unser Ziel.



OEI: erste Auswirkungen deutlich

Im Oktober veröffentlichte der Betriebsrat die Eilmeldung, dass die Acarbose- Produktion und Aufarbeitung in Elberfeld bleibt. Wenige Tage zuvor waren die Szenarien aus dem OEI- Projekt, eventuell eine Acarbose- Produktion in Bergkamen in Erwägung zu ziehen, durchgesickert.

Die Option wurde geprüft – um dann flugs den Fortbestand in Elberfeld zu entscheiden. Um mit gleicher Qualität ohne Einschränkung in Bergkamen zu produzieren, wären hohe Investitionen anzupacken. Dort wäre quasi ein Neuaufbau einer Anlage notwendig. Elberfeld bleibt also derzeit die preiswertere Alternative.

Dennoch macht auch dies deutlich, wie schnell sicher geglaubte Bestandteile des Werkes in eine Prüfungssituation kommen können.

Weitere Entscheidungen...

... des OEI-Lenkungsausschusses wurden dem Betriebsrat am 22. Oktober angedeutet.

Wie bereits heute in Bergkamen, sollen die Produktionsbetriebe fortan nur noch einen Betriebsleiter haben. Die Elberfelder Struktur, die Produktverantwortlichkeiten eines Betriebes auf mehrere Betriebsleiterköpfe zu verteilen, soll entfallen.

Ebenfalls wird geprüft, ähnliche Betriebe zusammenzulegen: so wird eine Zusammenlegung von PH 1/3 mit PH 4 sowie von PH 5 mit PH 7 diskutiert.

Analytik-Konzept verwundert

Völlig über den Haufen geworfen wurde das System der Elberfelder Analytik. Vor Jahren wurden die Bereiche der Qualitätsanalytik (QA) und der Qualitätssicherung (QC) zusammengelegt. Damals argumentierte die Leitung mit hohen Synergien, besserer Effizienz und sparte damit Personal ein. Jetzt wurde entschieden, zu dem Bergkamener Modell, Trennung von QA und QC, zurückzukehren. Insbesondere die Vorstellung, dass diese Trennung jetzt personalneutral funktionieren soll, werden wir nicht akzeptieren.

Wie soll eine Trennung denn funktionieren, wenn heute eine

Person Aufgaben beider Bereiche ausübt?

Wie soll das Personal aufgeteilt werden?

Und zu welchem Zeitpunkt soll das geschehen?

Mit der Trennung der Bereiche (QA und QC) müssten auch etliche Mitarbeiter ihre Aufgabengebiete verändern, sie müssen zum Teil zunächst qualifiziert und eingearbeitet werden. Eine räumliche Trennung wäre die nächste Konsequenz – die Fahndung nach freien Gebäudekapazitäten war bisher wenig erfolgreich. So bitter der Ausfall von Trasylool auch ist, hier bietet sich evtl. eine sinnvolle Chance auf räumliche und personelle Entlastung durch die Analytiker aus PH7 an.

Unser Fazit: Die Vorgänge bis zur Produktfreigabe können länger dauern, mit dem vorhandenen Personal ist das kaum zu schaffen. Wir fordern die Leitung der Analytik auf, die Beschäftigten in die kommenden Umstrukturierungsdiskussionen aktiv einzubeziehen – und zwar schnell.

Die nächsten Schritte:

Über die Zukunft der Servicebereiche (Werkschutz, etc.) ist noch nichts entschieden. Dies soll Ende November geschehen. Dann wird der Betriebsrat erneut informiert, unmittelbar danach soll dann eine Information der Belegschaft erfolgen.

Die neue Elberfelder Situation nach Einstellung der Trasylool-Produktion muss bei Produktionsentscheidungen ab sofort eine stärkere Berücksichtigung von Wuppertal ergeben.



CMC: Verlagerung nach Wuppertal im Plan

Zumindest personell sind bereits viele Weichen gestellt: nachzeitigem Stand werden knapp über 50 Kolleginnen und Kollegen aus Berlin und ca. 30 KollegInnen aus der pharmazeutischen Entwicklung aus Leverkusen nach Wuppertal wechseln.

Nach Ausschreibungen und vielen Vorstellungsgesprächen stellte Institutschef Dr. Angerbauer den Betriebsräten aus Leverkusen und

Wuppertal seinen Zwischenstand vor. Tatsächlich werden die KollegInnen in der Hauptzahl erst ab Februar bis Juni 2008 in Wuppertal auflaufen, da ihre Arbeitsräume derzeit noch ausgebaut werden. Mit Zuzug der neuen Kollegen werden dann auch fast alle Arbeitsgruppen in der VE neu gemischt, so dass eine Integration auch schneller erreicht werden kann.

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

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE , CE, Geb.131, Tel. 7177
Ralf Hochwald, PH-OP Betr.7, Geb. 11, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, 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
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Erste Ersatzmitglieder:
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713
Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

GBV Langzeitkonten – was sollen wir davon halten?

Seit mehr als einem Jahr wurden im „Verborgenen“ Gespräche geführt. Dann ging plötzlich alles ganz schnell. Noch im September stimmten Gesamtbetriebsrat und Bayer-Vorstand der Vereinbarung zu – die bis dahin nicht mal die einzelnen Betriebsräte, geschweige denn die Belegschaften kannten.

Nach welchen Grundsätzen soll ein Langzeitkonto funktionieren?

Jeder Mitarbeiter soll frei entscheiden können, bestimmte Anteile seines Entgeltes oder seiner Zeitguthaben in ein so genanntes Langzeitkonto einzuzahlen. Zeitgutschriften werden zum Zeitpunkt des Einbringens in Geld umgerechnet.

Das so angesammelte Geld kann für Zeitausgleiche zum Zwecke der Qualifizierung oder als Zeit zum früheren Arbeitsende vor der Verrentung eingesetzt werden. Dann wird zum Zeitpunkt des Einsatzes der „Freistellung“ das angesammelte Geld in Freizeit zurückgerechnet. Barauszahlungen sind nicht möglich.

Für die angesparten Gelder ist eine Mindestverzinsung in Höhe von derzeit 2,75% pro Jahr vorgesehen. Eine Überschussbeteiligung wird analog der Bestimmungen der Rheinischen Pensionskasse versprochen.

Was kann alles eingezahlt werden?

- Bis zu 10% des Tarifentgeltes pro Jahr
- Tarifliche Schichtzulagen
- Variable Einkommenskomponenten VEZ (auch anteilig)
- Mehrarbeit und Mehrarbeitszuschläge
- BIP-Prämien
- Ansprüche aus Altersfreizeit
- Beiträge aus der Chemietarifförderung
- Urlaub, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht: Maximal 10 Tage, davon 5 Tage nur mit Zustimmung des Vorgesetzten (Nicht verbrauchter Urlaub des Vorjahres wird am 10. Januar des Folgejahres automatisch verbucht).

Einschätzung, Wertung und Gefahren

Dass sich Unternehmen und Beschäftigte Gedanken machen, wie bei gesetzlich später vorgesehenem Rentenbeginn die Zeit zum Ausstieg aus dem Berufsleben verkürzt werden kann, oder befristet aus dem Betriebsalltag auszuweichen, um familiäre Aufgaben zu übernehmen, ist richtig und wichtig. Aber mit dem Langzeitkonto werden mal wieder die Hauptlasten allein auf die Arbeitnehmer abgewälzt - und die Nebenwirkungen verschwiegen. Wir finanzieren unsere eigene „Altersteilzeit“ zukünftig selbst...

Negative Auswirkung auf die Gesundheit möglich

Es ist unstrittig, dass der Mensch seinen Urlaub zur Erholung braucht. Und dass er Belastungen durch Mehrarbeit zeitlich begrenzen und auch wieder abfeiern muss. Wenn aber Urlaub und Mehrarbeit im Langzeitkonto „verschwinden“, wird sich die Arbeitszeitbelastung negativ auswirken. Urlaubstage oder Zeitausgleiche für Mehrarbeit sind zur zeitnahen Erholung da – und nicht erst nach 10, 20 oder 30 Jahren vor der Rente.

Negative Auswirkung auf die Arbeitsplatzsituation

Durch Ansammeln und „Parken“ von Arbeitszeit und Entgelt werden heute potentielle Arbeitsplätze verhindert. In einer Zeit mit über 3 Millionen Arbeitslosen, mit hunderttausenden Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist das ein fatales, sozialpolitisches Signal. Statt den überalternden Belegschaften entgegen zu steuern und Arbeitskontingente für junge Menschen freizuschaukeln, werden mit solchen Sammelangeboten die Arbeitnehmer länger und belastender gebunden.

Die Politik und die Gewerkschaften werden aus ihrer Verantwortung entlassen.

Denn Regelungen zu Frühruhestand, Altersteilzeit oder ein befristetes Aussteigen aus dem Arbeitsalltag zur Pflege von Angehörigen ist

originäre Aufgabe von Gewerkschaften und politisch Verantwortlichen.

Was können wir raten?

Die in der Vereinbarung verankerte Anschubfinanzierung für Schichtarbeiter in den kommenden 2 Jahren ist durchaus lukrativ. Neben den Einzahlungen des Arbeitgebers von 500 EUR in den Jahren 2008 und 2009 verdoppelt Bayer alle Einzahlungen bis zur Gesamtsumme von 2500 EUR.

Die Chemietarifförderung (früher VwL) sollte unabhängig vom Langzeitkonto auch weiterhin als solche von allen Mitarbeitern in Anspruch genommen werden. Zusätzliche Eigenbeiträge über die Grundbeträge hinaus können im Langzeitkonto für Einzelne möglicherweise sinnvoll sein. Dies ist individuell zu prüfen.

Doch auch hier gilt: Das aufgebrauchte Geld wird zwar vom Bruttoentgelt abgezogen (vor Steuern), dennoch muss der Arbeitnehmer heute darauf verzichten können. Und eben diesen Puffer haben nicht alle.

Einbringen von Zeitguthaben ins Langzeitkonto ist unserer Meinung nach der falsche Weg. Erholungszeiten sollen auch für Erholung genutzt werden. Und durch die Umrechnung und Kontoführung in Geld kann niemand garantieren, dass die eingebrachte Zeit nach Jahren noch die Gleiche ist. Hier unsere Empfehlung: Finger weg!

Die kompletten Vereinbarungen für Tarifmitarbeiter, Leitende Mitarbeiter und Leitende Angestellte finden Sie auf unserer Homepage.



Personalnotstand im Werkschutz

In vielen Bereichen haben die KollegInnen den Eindruck, dass die anfallende Arbeit mit dem vorhandenen Personal nicht oder nur mit besonderem Einsatz zu schaffen ist. Die Umstrukturierungen der letzten Jahre haben die Arbeitenden, nicht die Arbeit reduziert. Beim Werkschutz sind im Zuge von Optimizierungen ebenfalls Stellen gestrichen worden. Die Aufgaben der Kollegen haben sich allerdings nicht reduziert. Und so sind Belastungen und Arbeitsverdichtung ständig gestiegen. Zeitgleich zur

Einrichtung des zusätzlichen Baupförtners für den ZAPT-Neubau und die Abrissarbeiten von Geb. 405 erkrankten mehrere KollegInnen. Unterstützung durch Mitarbeiter aus den Pools helfen ein wenig – doch die Belastung des Stammpersonals durch zusätzlich notwendige Schichten steigt ungebremst. Einzelne Kollegen haben bereits ihre Ausgleichschichten des Jahres 2008 abgeleistet! Zur ersten Entspannung hat der Betriebsrat die Einstellung von 4 Leihkräften genehmigt.

Was fehlt, ist eine schnelle und langfristig wirkende Aufstockung der 5-Schicht im Werkschutz durch festes, eigenes Personal. Sein Monaten fordern wir eine Ausschreibung von 5 Stellen, die erst ab Januar 2008 genehmigt sein sollen.

Dabei war der personelle Engpass längst absehbar. Die Reaktion der zuständigen Leitung ist uns viel zu langsam – hier wird die gesundheitliche Belastung der KollegInnen wohl billigend in Kauf genommen.

Depotumwandlungen

Etwa 60% der bisherigen Depotinhaber haben das Angebot der Deutschen Bank zur Umwandlung ihres Sammeldepots in ein persönliches Depot inklusive Verrechnungskonto in Anspruch genommen. Etliche lösen hingegen ihre Depotinhalte auf und verzichten auf weitere DEGEF- oder Aktienkäufe.

Doch nicht wenige Beschäftigte haben noch Anteile im bisherigen Sammeldepot und fragen nach, was sie tun können, ohne das Angebot der Deutschen Bank mit Verrechnungskonto und persönlichem Depot annehmen zu müssen.

Eine Zwangsenteignung der Depotinhalte und Auszahlung ist rechtlich problematisch. Deshalb werden derzeit andere Lösungen diskutiert. Bayer überlegt mit der Deutschen Bank eine Alternativlösung, die noch in diesem Jahr den Beschäftigten bekannt gemacht werden soll. Genauere Informationen werden den Betriebsräten in der Gesamtbetriebsratskommission Entgelt am 14.11.2007 vorgestellt.

Unser Vorschlag an Bayer: Lassen Sie doch alles einfach so, wie es war.



" Bewährte Presseerklärungen ... "

BIP – Fragebogenauswertung

An der Fragebogenaktion zum Bayer Ideen Pool, haben sich 144 Mitarbeiter aus Elberfeld beteiligt. Davon rund ein Drittel aus Forschung und Entwicklung, ein Fünftel der eingegangenen Fragebögen wurden von Frauen beantwortet.

Es gibt ein unverändert großes Interesse Verbesserungsvorschläge einzureichen. Das Ausfüllen der Verbesserungsvorschläge macht wenig Probleme, die Verständlichkeit der Formulare könnte aber noch verbessert werden.

Auch kennen wohl viele Mitarbeiter die Gesamtbetriebsvereinbarung zu BIP nur unzureichend oder gar nicht.

Zumindest ging aus der Umfrage hervor, dass in den meisten Bereichen eine große Unterstützung

durch die Vorgesetzten erfolgt. Bemängelt hingegen wurde, dass die Bearbeitungsdauer oft zu lang ist.

Auch wurde kritisiert, dass Ablehnungsgründe dem Einreicher nicht mitgeteilt werden. Es gibt also noch einiges zu verbessern. Fazit aus den Antworten ist aber, dass das Vorschlagswesen dennoch positiv gesehen wird. Das spiegelt sich auch durch Anzahl der eingereichten Vorschläge in Elberfeld wieder.

Aus den Bemerkungszeilen ging hervor, dass viele sich höhere Prämien wünschen.

Vielleicht kann man dies erreichen, in dem man die Vorschläge werksübergreifend inklusive Bergkamen und Berlin betrachtet. Das wäre zumindest überlegenswert.

Alterslösungen überfällig

Auf der Betriebsversammlung im September gab uns Herr Pott sein Wort: Bis Ende des Jahres wollte er mit den Betriebsräten eine Alterslösung für den Jahrgang 1952 absprechen.

Zugegeben, bis Sylvester sind es noch ein paar Tage, doch wir wollen endlich Klarheit: Können KollegInnen des Jahrgangs 1952 Alterslösungen vereinbaren – und zu welchen Konditionen? Was bietet Bayer für die Jahrgänge 1953 und 1954?

In Elberfeld arbeiten ca. 40 KollegInnen des Jahrgangs 1952, etwa die gleiche Anzahl ist noch älter.

Noch immer befinden sich ca. 37 Beschäftigte (Stand Ende Okt. 2007) in den Warteschleifen der diversen Pools. Zu berücksichtigen sind jetzt ca. 70 "Trasylol-Betroffene". Mit der Möglichkeit von annehmbaren Alterslösungen ließen sich für viele KollegInnen im Pool schnell Lösungen finden.

Wir fordern Personal- und Unternehmensleitung auf, endlich akzeptable und schnelle Lösungen für unsere älteren Kollegen anzubieten.

Antwerpen: Bayer- Arbeiter blockieren Werkstore

Am 17. Oktober haben 500 Arbeiter von Bayer und Lanxess in Antwerpen (Belgien) die Werkstore blockiert. Lastwagen wurden nicht abgefertigt, der Zutritt zur Produktion verweigert. Bayer und Lanxess hatten Ende September angekündigt, mehr als 300 Arbeitsplätze in Antwerpen auszugliedern oder zu vernichten. Bei Bayer sind das ca. 20 Prozent der Arbeitsplätze in Antwerpen.

Wie bei den Bayer-Teilkonzernen in Deutschland sollen Dienstleistungsbereiche durch die Ausgliederungen auf einen Niedriglohn gedrückt werden. Bei BIS (Bayer Industry Services) in Leverkusen hatte das 2006/2007 zu monatelangen Protesten mit wöchentlichen Montagsaktionen und konzernweiten Aktionstagen geführt.

Zusätzlich wollen Bayer und Lanxess den bisherigen gemeinsamen Betriebsrat abschaffen. In Antwerpen kämpfen seit der

Ankündigung der Entlassungen und Ausgliederungen die Arbeiter mit regelmäßigen Demonstrationen, Streiks und Aktionstagen für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

Wir senden auch auf diesem Wege unseren belgischen Kollegen solidarische Grüße und wünschen Ihnen Kraft und Erfolg für den Erhalt von Arbeitsplätzen und guten Arbeitsbedingungen.



Neuer Werksausweis – wer braucht so etwas ?

Nein, es ist noch nicht ein neuer Ausweis, auf dem ein neuer Firmenname (Bayer Schering Pharma AG) steht. Beim Gesamtbetriebsrat wurde der Antrag eingereicht, den Werksausweis künftig mit zwei neuen Chips zusätzlich zu versehen:

1. Ein sog. Krypto-Chip, der die zur Zeit eingesetzten Chipkarten und auch die RSA-SecurID für einen Fernzugriff von z.B. Laptops auf das Bayer Netz ersetzen soll.

2. Ein Holographie-Chip, der z.B. für den Einsatz von Biometriedaten zur erweiterten Personenidentifikation dient (der ab November 2007 geplante Reisepass lässt grüßen).

Die Fragen, die im Moment noch nicht beantwortet sind, sind u.a.:

- Für welche Gruppe von Mitarbeitern ist die Aufrüstung geplant, für alle vorerst genannten Mitarbeiter in den Niederrheinwerken, wie es im Antrag steht – oder ein kleiner begrenzter Kreis von Mitarbeitern?
- Welche biometrischen Daten sollen erfasst werden und wofür?

- Welche (EDV-) Systeme stehen dahinter?

- Welche (EDV-) Systeme sind noch geplant anzuschaffen?

Eine denkbare Nutzung durch den Biometrie-Chip sind Zugangssteuerungen von Türen oder auch Maschinensteuerungen mit Iris-Scan und Fingerabdruck-Scan.

Erste Zustimmung erfolgt !

Mittlerweile hat der Gesamtbetriebsrat bereits für den sog. Krypto-Chip grünes Licht für einen Probelauf gegeben!

Es ist Zeit, dass wir uns Gedanken machen, welche Eingriffe wir in unserem persönlichem Umfeld noch akzeptieren wollen, welche Körperteile von uns noch zur vermeintlich sichereren Erkennung zum Öffnung von Türen und zum Einschalten von Maschinen zugelassen werden sollen.

Diese gesamte Datensammelwut, sein eventueller Missbrauch und die Konsequenzen, die zwangsläufig bei Fehlern im System auftreten, lassen uns automatisch an die Science-Fiction Phantasien von George Orwell denken und erschauern. Was waren das doch für angenehme Zeiten, als uns noch Pfortner von Angesicht zu Angesicht begrüßen durften....



Die nächste Betriebsversammlung ist für den 23. Januar 2008 geplant.

Im Dezember soll noch eine Teilversammlung für das Werk an der Wupper zu Ergebnissen aus der OEI-Untersuchung stattfinden; der Termin ist noch offen.

