



# Belegschaftsinfo

Nr. 188; 23. Januar 2008

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Gesundheitsreform a'la BHC

Die Diskussion über die Wichtigkeit der ärztlichen Abteilung und einer Sozialberatung für Elberfeld bricht nicht ab. Über die Notwendigkeit dieser Dienste sind sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber zwar einig, nicht aber über den Umfang, den sie einnehmen sollten.

### Werksärztin gekürzt

Bei der ärztlichen Abteilung musste Frau Dr. Rossa aus dem Forschungszentrum zum Ende letzten Jahres gehen.

Jetzt ist nur noch Frau Dr. Nuphaus-Klein da, die ihre Arbeitszeit zwischen Forschungszentrum und Werk aufteilen muss. Hier wurden die gesetzlichen Anforderungen für die Zahl der Betriebsärzte, die entsprechend der Mitarbeiterzahl und der vorgesehenen

Aufgaben der Betriebsärzte zu berechnen ist, nicht berücksichtigt. Auch den Problemen und Schwerpunkten, wie ein betriebliches Gesundheitsmanagement oder Präventionsmaßnahmen, kann eine ausgedünnte ärztliche Abteilung nicht gerecht werden.

reichende Prävention langfristig immer auszahlt. - So scheint es aber nicht zu sein, denn statt dessen wird gekürzt und gespart.

### Einsatzzeiten der Sozialberatung zusammengestrichen

Bei der Sozialbetreuung sieht es nicht



### PH 7

Derzeit gibt es zum eigentlichen Sachstand nichts Neues. Aber KollegInnen werden bereits versetzt und ausgeliehen, neue Produktionsszenarien geplant. Interessanterweise scheint sich aber die Meinung über die Zukunft von PH7 in den unterschiedlichen Abteilungen im Tal z.T. deutlich von der des API-Chefs zu unterscheiden: stellte Herr Haumesser Ende letzten Jahres noch dar, dass der Trasylol-Betrieb nicht geschlossen wird, sind offenbar Andere der Meinung, dass dieses bereits beschlossene Sache sei. Für die betroffenen Mitarbeiter führt dieser unprofessionelle Umgang zu immer mehr Verunsicherungen und trägt nicht zu einem produktiven Betriebsklima bei.

Wir freuen uns auf eine erläuternde Darstellung der Situation und einen Zeitplan zur Zukunft von PH7 durch Herrn Haumesser auf der Betriebsversammlung.

Stress und psychische Belastung am Arbeitsplatz nehmen zu, die Anforderungen und das Arbeitsvolumen der einzelnen MitarbeiterInnen werden immer größer. Hier müsste längeren und schwereren Erkrankungen durch Vorsorge und Beratung vorgebeugt werden.

Eine ausreichend mit Personal ausgestattete ärztliche Abteilung könnte dies leisten.

**Es ist nicht zu verstehen, wieso ein Unternehmen, das sich selbst „Gesundheitsunternehmen“ nennt, bei der Gesundheit der eigenen MitarbeiterInnen derart geizig ist.** Denn diese sollen die Leistung bringen, mit der das Geld verdient wird. Es sollte sich eigentlich auch bis zu dem verantwortlichen Sitemanager herumgesprochen haben, dass sich eine aus-

besser aus. Die Einsatzzeiten für den neuen Sozialbetreuer Herrn Janyga (siehe Artikel auf Seite 2) sind auf 1,25 Tage pro Woche für Wuppertal zusammengestrichen worden. Schon als Frau Ritterbach-Rühl, die täglich zur Verfügung stand, in den Ruhestand ging, wurden die Einsatzzeiten ihres Nachfolgers deutlich reduziert. Eine ausreichende Betreuung aller betroffenen MitarbeiterInnen wird so verhindert.

### Dieser Sparzwang geht zu weit.

Wir fordern eine tägliche Präsenz in der Sozialberatung und eine ärztliche Betreuung, die über das gesetzliche Minimum hinaus geht. Nur ein Unternehmen mit gesunden MitarbeiterInnen kann gesund wachsen und dem selbstgegebenen Image als „Gesundheitsunternehmen“ gerecht werden.

Heute, am 23. Januar 2008, findet ab 9.00 Uhr eine

**Betriebsversammlung** für alle Beschäftigten in der Sporthalle Rutenbeck statt.

## Endlich wieder eine Sozialberatung!

Am 15.1.2008 hat sich der neue Sozialberater Herr Janyga bei den Vertrauensleuten vorgestellt. Er war in Begleitung seines Vorgesetzten, Herrn Vogler, angereist. Herr Janyga ist seit 1974 im Unternehmen und hat als Handwerker angefangen. Er war selber, wie er sagt, abhängig und hat durch diverse Therapien die Sucht bekämpft. Er kennt also die Problematik, in der sich ein Suchtkranker befindet, aus eigener Erfahrung. Später hat er sich als Berater weitergebildet und 1983 eine Suchtgruppenleitung in Leverkusen übernommen.

Die Abteilung, für die er arbeitet heißt "Mensch & Arbeit" und befindet sich in Leverkusen.

Kritisiert wurde in der Veranstaltung, dass Herr Janyga nur ein mal pro Woche im Werk ist.

Das erschien vielen der Anwesenden als zu wenig. In Wuppertal anwesend ist er immer montags von 8:30 bis 16:30 Uhr. in Geb. 52 in dem ehemaligen Büro von Frau Ritterbach Rühl unter der Tel.-Nr.: 7595.

Weil er nur Montags hier im Werk ist,

heißt dies nicht, dass er nicht erreichbar wäre. Die Telefonnummer wird immer auf sein Handy umgeleitet, so dass man jederzeit einen Termin auch an anderen Tagen als montags mit ihm vereinbaren kann. Die Leistung der Abteilung umfasst auch Beratung bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Mobbing und die Vermittlung an eine Schuldnerberatung etc.. Ganz wichtig war zu erfahren, dass er nicht nur Mitarbeiter, sondern auch deren Familienangehörige berät, weil sich deren Probleme auch auf die Psyche der Mitarbeiter auswirken. Alles in allem wurde die Vorstellung in dem großen Kreis der Vertrauensleute sehr positiv aufgenommen.

Wir wünschen Herrn Janyga viel Kraft und Erfolg für seine Arbeit.



## Hohe Fluktuation trotz guter Auslastung in PH-TR

Anfang 2007 hat es in PH-TR Gebäude 90 einen Betriebsleiterwechsel gegeben. Neuer verantwortlicher Betriebsleiter wurde Dr. Wischnat. Seit dieser Zeit gibt es größere Personalbewegungen auch von langjährigen Mitarbeitern aus dem Bereich. Die Fluktuation besteht aus Aufhebungsverträgen und Versetzungen in andere Betriebe und Werke. Da es sich auch um größtenteils langjährige Mitarbeiter handelt, könnte man vermuten, dass der Wechsel in der Betriebsführung eine Ursache ist.

## Arztbesuche kein Freizeitvergnügen !

So hätten sie es gerne, unsere netten Chefs, dass wir unsere Arztbesuche in die Freizeit verlegen. Wir gehen ja schließlich aus reiner Lust und zum Spaß zum Arzt, vor allem zum Zahnarzt! Es häufen sich die Beschwerden, dass ganze Abteilungen ihren Mitarbeitern intensiv nahe legen, doch ihre Arztbesuche in die Freizeit zu verlegen.

### **Liebe Vorgesetzte, das widerspricht dem Tarifvertrag!**

Der Manteltarifvertrag gilt noch immer. Danach werden wir Arbeitnehmer für notwendige Arztbesuche in der Arbeitszeit bezahlt freigestellt. Und selbst das SAP, das ja für alle Begründungen herhalten darf, kann dies, wenn es in den Abteilungen zu solchen Nöten kommt, verbuchen. Gerne sind wir bereit, beim Lesen des Tarifvertrages zu helfen.

## 11 Prozent & Einmalzahlung von 800 Euro

Das ist ein toller Erfolg für die Gewerkschaft GDL und ihre Lokführer. Bei dem Tauziehen um einen eigenen Tarifvertrag und einer gerechteren Entlohnung hat sich wieder einmal gezeigt, dass mit Hartnäckigkeit und Solidarität viel erreicht werden kann. Auch die Ärztevereinigung Marburger Bund fordert 10,0 % mehr Lohn und bessere Arbeitsbedingungen. Verdi fordert für seine Beschäftigten in den Kommunen 8 %.

### **Und was wird bei der Chemie gefordert?**

Wir wünschen uns mal wieder mehr Mut seitens der Gewerkschaft zur Durchsetzung unserer Interessen.

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

**Michael Groß**, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

**Daniel Hillenbrand**, CE, Geb.64, 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](http://www.belegschaftsliste.de) oder [www.belegschaftsliste.org](http://www.belegschaftsliste.org)

# Die Beschäftigungsbrücke wankt

Die Zeit drängt: Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Altersteilzeit nur noch bis Ende 2009.

Der DGB pocht deshalb auf eine Nachfolgeregelung. Die aber ist nicht in Sicht.

Um der Forderung nach einem neuen Altersteilzeitgesetz Nachdruck zu verleihen hat die IG Metall eine Kampagne gestartet. Ihr Motto lautet: „Für jung. Für alt. Für alle. Neue Altersteilzeit.“ Denn die Altersteilzeit kommt nicht nur älteren Beschäftigten zugute. Junge und Arbeitslose profitieren gleichermaßen. So machten die 105000 ArbeitnehmerInnen, die sich im Dezember 2006 in geförderter Altersteilzeit befanden, Platz für 60 000 Auszubildende und Ausgebildete sowie für 45 000 Arbeitslose. „Ohne neue Formen eines flexiblen Ausstiegs aus dem Erwerbsleben würde die Rente mit 67 schnell zur Sperre für die Einstellung Jüngerer“, argumentiert der DGB. Für die IG

Metall ist es „völlig unverständlich“, warum die Bundesregierung eine Fortsetzung der Altersteilzeitförderung blockiert und damit den Zusammenbruch der bewährten Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt riskiert. Die SPD spricht sich zwar für einen flexiblen Übergang in die Rente aus, den sie „mit Hilfe von Altersteilzeit und Teilrente“ bewerkstelligen will, erklärt aber nicht konkret, wie. Für CDU und CSU ist das Auslaufen der geförderten Altersteilzeit derzeit überhaupt kein Thema.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) zahlt dem Arbeitgeber bislang einen Zuschuss von 20 Prozent zum Altersteilzeit-Entgelt. Weitere Aufstockungsbeträge haben die Tarifparteien in mehr als 900

Tarifverträgen vereinbart. Danach verdienen Altersteilzeiter bis zu 89 Prozent ihres früheren Netto-Einkommens. Ohne BA-Förderung wäre das aber kaum machbar.

Die Altersteilzeit bleibt „das für Beschäftigte wichtigste und attraktivste Instrument zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in die Rente“. Mit zunehmender Tendenz: Im Jahr 2000 verabschiedeten sich drei Prozent der Neurentner über die Altersteilzeit aus dem Erwerbsleben. 2005 waren es schon 14 Prozent.

## Wortbruch

Auf der Elberfelder Betriebsversammlung im September 2007 erklärte Arbeitsdirektor Pott: Noch in 2007 werde es eine **Altersregelung für den Jahrgang 1952**, aber auch eine Aussage für die Jahrgänge 1953 und 1954 geben.

Passiert ist nix. So lässt unser Arbeitsdirektor die verdienten älteren KollegInnen weiter im Ungewissen, sie können ihren Übergang in die Altersrente derzeit nicht planen.

Bei vielen Mitarbeitern würde sich das Verfehlen eines Zieles negativ auswirken – ob das Herr Wenning bei seinem Arbeitsdirektor auch so sieht, wagen wir zu bezweifeln.

## Tarifrunde 2008

### Ende der Bescheidenheit

Erste Forderungen der Gewerkschaften für die Tarifrunde 2008 (in Prozent)

	Beschäftigte	Tarifforderung
Chemische Industrie	523 000	6,5 – 7
Eisen- und Stahlindustrie	108 000	8
Kfz-Gewerbe NRW	65 000	5
Landwirtschaft	170 000	5,5
Nahrungs-Genuss-Gaststätten	1 800 000	4,5 – 6
Öffentlicher Dienst (Bund und Kommunen)	1 300 000	8
Textil – Bekleidung	103 000	5,5

Quelle: WSI-Tarifarchiv

© DGB einblick 01/08

„Einen kräftigen Schluck aus der Pulle“ soll's geben – das zumindest fordert die IGBCE mit der Empfehlung einer Entgelterhöhung in Höhe von 6,5 bis 7 Prozent.

„Das wird auch höchste Zeit“, sagen die meisten Beschäftigten, denn die Preissteigerungen haben das Real-einkommen in den letzten Jahren stetig sinken lassen. Die Konjunktur im Chemiebereich ist weiterhin auf hohem, gutem Niveau, die Arbeitgebergewinne sind gleich bleibend auf Rekordstand.

Weiterhin möchte die Gewerkschaft die Quote der Ausbildungsplätze möglichst bis zum Jahre 2015 regeln. Um den neuen Gegebenheiten der

demografischen Entwicklung zu antworten, soll ein Tarifvertrag über flexible Instrumente zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit verhandelt werden. Mit Wegfall der Altersteilzeitvariante nach dem Jahr 2009 und gleichzeitigem Anstieg des Renteneintrittalters wird nach einer Überbrückung der Lücke gesucht.

**Kein Vorbild...**

...sind nach unserer Auffassung die betrieblichen Modelle des Ansammelns von Zeit und Geld in Lebensarbeitszeitkonten: sie sind nichts anderes, als verkappte Altersteilzeitmodelle, die allerdings nur noch vom Arbeitnehmer selbst bezahlt werden.

Die Beschäftigten wünschen eine ordentli-

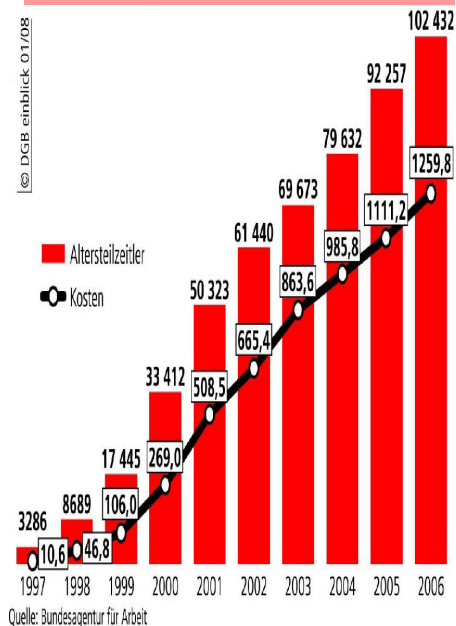
che Entgeltsteigerung mit einer Laufzeit von 1 Jahr - längere Laufzeiten für Entgelttrunden können Preissteigerungen nicht einfangen.

Die derzeitigen Tarife gelten bis zum 28.2.2008. Die erste Verhandlungsrunde für den Bezirk Nordrhein ist für den 28. Februar vorgesehen, dort soll die bundesweite Verhandlung beschlossen werden. Die erste Bundesverhandlung ist auch schon festgelegt: am 1. April 2008. Hoffentlich kein schlechtes Omen.....



## Immer beliebter

Geförderte Altersteilzeit 1997 - 2006  
Bestand im Jahresdurchschnitt  
und Kosten (in Millionen Euro)



## Altersteilzeit: die Grundlage

Ende 2009 ist vorläufig Schluss.

In Altersteilzeit gehen können Beschäftigte ab dem 55. Lebensjahr; vorausgesetzt sie waren in den vorangegangenen fünf Jahren mindestens drei Jahre sozialversicherungspflichtig beschäftigt, heißt es im Altersteilzeitgesetz.

Die Dauer der Altersteilzeit kann maximal zwölf Jahre betragen, eine Mindestdauer sieht das Gesetz nicht vor. Ihr Beginn muss so vereinbart werden, dass im Anschluss eine Altersrente – mit oder ohne Abschläge – in Anspruch genommen werden kann.

Der Arbeitgeber muss das Altersteilzeitentgelt – das ist regelmäßig die Hälfte des bisherigen Einkommens – um mindestens 20 Prozent aufstocken. Besetzt er den frei gewordenen Arbeitsplatz wieder und ermöglicht auf diese Weise die Einstellung eines sonst arbeitslosen Arbeitnehmers, erstattet ihm die Bundesagentur für Arbeit diesen Aufstockungsbetrag. Allerdings längstens für sechs Jahre.

Die Förderung kann nur für Altersteilzeitverträge beantragt werden, die bis 31. Dezember 2009 beginnen. Sie läuft dann – so der Rechtsstand heute – Ende 2015 aus.

Nicht jedoch die Altersteilzeit selbst.

## Gerichtsbeschluss steht auf der (CO)-Leitung

Zwischen Bayer Material Science (BMS) und den Gegnern der CO-Pipeline scheint die Leitung eher gekappt zu sein, als dass noch eine Verständigung möglich ist. Die Meldungen, die in den letzten Wochen und Monaten in der Sache zu lesen waren, erwecken jedenfalls den Eindruck. Aber von Anfang an: BMS plante mit dem Unternehmen European Pipeline Company (EPDC) eine gemeinsame Pipeline-Trasse für CO (BMS) und Propylen (EPDC). Inzwischen ist die EPDC aus wirtschaftlichen Gründen aus dem Projekt ausgestiegen. Die Trassenführung lief sowohl über allgemeine als auch private Grundstücke. Im Jahr 2006 war nun der Landtag in Düsseldorf aufgefordert, das „Gesetz über die Errichtung und den Betrieb einer Rohrleitungsanlage zwischen Dormagen und Krefeld-Uerdingen“ zu beraten und zu verabschieden, um den Bau und die Nutzung der Trasse überhaupt zu genehmigen. Darin enthalten ist eine Regelung zur Enteignung von Grundstücken bzw. Grundstücksteilen, die zum Bau und sicheren Betrieb der Anlage notwendig sind. **Enteignen darf ein privates Unternehmen aber nur unter der Voraussetzung, dass der Zweck dem Wohle der Allgemeinheit dient.** Genau da liegt der Knackpunkt, den vor Weihnachten das Obergericht Münster auftrat. Zwei Bürger, über deren Grundstücke die Rohrleitung laufen soll, hatten geklagt. Das Gericht vermisst eine überzeugende Darstellung der Bedeutung des Projektes für die Allgemeinheit.

**Bayer hat nicht einmal in Aussicht gestellt, dass durch die CO-Pipeline Arbeitsplätze erhalten bleiben oder geschaffen werden.**

Grundsätzliche Bedenken gegen die sicherheitstechnische Bewertung der Anlage hatte das Gericht nicht (geprüft). Für Bayer bedeutet diese Patt-Situation, dass die Pipeline auf eigenes Risiko weitergebaut werden kann, aber nicht in Betrieb genommen werden darf, so lange die Gerichtsverhandlungen laufen und kein endgültiges Urteil da ist. Das kann aber Jahre dauern. Bürger und Politiker von Kommunen und Städten, die von Anfang an gegen den Bau der Pipeline waren, sehen jetzt die Chance, dass der Bau ganz eingestellt wird. Das Klima zwischen Bayer und seinen Nachbarn dürfte sowieso über Jahre gestört sein. Mancher Politiker fühlte sich von Bayer unter Druck gesetzt, betroffene Bürger fühlten sich viel zu spät über das Projekt informiert. Als eine Großveranstaltung im Juni 2007 mit Funk- und Fernsehen abgehalten wurde, waren die Fronten schon verhärtet, die Unsicherheit bei den betroffenen Menschen schon zu groß.

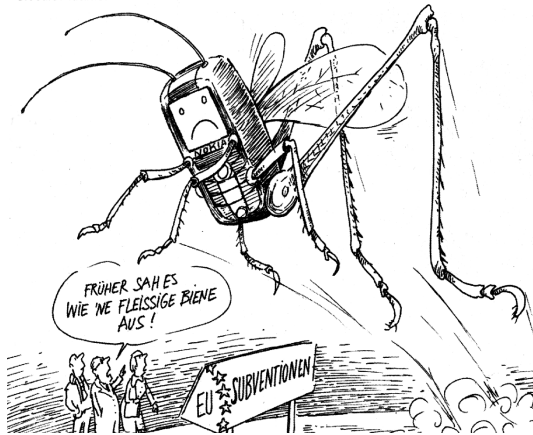
**Fazit:** Von Anfang an fühlten sich Bürger, Kommunen und Städte offenbar nicht ernst genommen, hätten richtig informiert, angehört und in den Prozess miteinbezogen werden müssen. Gerade bei sensiblen Themen, die bei Vielen Ängste auslösen, ist das ein entscheidender Punkt. Chemie ist so ein Thema. Jetzt wird Bayer daran arbeiten müssen, das Vertrauen seiner Nachbarn wiederzuerlangen.



# Nokia - Solidarität mit den KollegInnen

Die Nachricht verschlug vielen die Sprache. Nokia schließt in Bochum seine Produktionsstätte. Aber nicht, weil hier etwa rote Zahlen geschrieben werden – nein, weil die Gewinnmarge offenbar zu klein ist. Die Begründung sind die hohen Kosten

Globale Mutation



und die mangelnde Flexibilität. Eine Ohrfeige für die gesamte Belegschaft und der ebenfalls betroffenen Zulieferer und Leiharbeiter. Diese hatten mit weitreichenden Zugeständnissen an Arbeitszeit und Verzicht auf Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld geglaubt, die Arbeitsplätze würden sicherer. Experten geben den Anteil der Arbeitskosten an den Herstellungskosten eines Handys mit etwa 4% an. Hier wird dann die ganze Skrupellosigkeit des Managements deutlich.

## 5000 Familien betroffen

Nicht nur dass in Bochum die direkt Betroffenen auf die Straße gesetzt werden, auch mind. 88 Mio. EUR Steuer-

gelder sind in den Sand gesetzt worden. Nokia bekam für die Ansiedlung in Bochum dieses Geld, und baut jetzt in Rumänien mit weiteren Steuergeldern aus der EU ein neues Werk. Das ist modernes Raubrittertum und gehört verboten. Solange Politik Subventionierungen ohne feste Zusagen an Beschäftigung, Standorten und Umweltschutz möglich macht, und Firmen wie Nokia ohne wirksame Auflagen weltweit agieren können wie sie wollen, bleibt nur die Möglichkeit des Verbrauchers "NEIN" zu sagen.



## Unfähigkeit oder Absicht?

### Personalsituation im Werkschutz skandalös

**Wenn es einen Wettbewerb zur Verschlechterung des Betriebsklimas gäbe, hätte die Führungsriege der Abteilung „Werkssicherheit“ die besten Chancen, schon jetzt den Jahrespreis für 2008 zu ergattern.**

Nach wie vor ist die Personaldecke für die zu erledigenden Aufgaben viel zu dünn. Das ist nichts Neues – doch trotz vieler Versprechungen tut sich nichts Erkennbares. Der Betriebsrat hatte bereits im November 2007 der vorübergehenden Unterstützung durch Leihkräfte bis Ende Januar 2008 zugestimmt (die Werkschutzleitung sah damals nur einen Bedarf bis zum Jahresende 2007!). Dies allerdings unter der Voraussetzung, dass eine Aufstockung des festen Personals um eine Funktionsstelle in der 5-Schicht wie versprochen schnellstmöglich umgesetzt wird und die Überstundensituation geklärt wird.

Jetzt, Mitte Januar, hat sich nichts verändert. Die angekündigten Stellen sind (Stand 18.1.2008) noch immer nicht ausgeschrieben. Gleichzeitig haben viele Schichtkollegen des Werkschutzes bereits ihre Ausgleichsschichten (AGS) des Jahres 2008 durch Mehrarbeit im letzten Jahr abgedeckt. Das ist zwar eigentlich nicht zulässig, kümmert den

zuständigen Sitemanager Stillings aber wenig. Die Folge ist nun, dass Personalengpässe kaum noch mit noch zu leistenden AGS des vorhandenen Personals abgedeckt werden können. Statt sich um die versprochene Personalentlastung zu kümmern, verfährt Herr Stillings nach altem und bewährtem Rezept: **Abwarten und nichts tun.**

Ein Vorgriff auf AGS des kommenden Jahres sieht die 5-Schicht-Vereinbarung gar nicht vor. Es war also logisch, dass nicht mehr die volle Anzahl von AGS in 2008 zu Verfügung steht. Doch diese Situation wurde durch schlechte Personalplanung produziert – und darf jetzt nicht zu Lasten der Kollegen gehen, die noch über ein AGS-Kontingent für 2008 verfügen.

Der psychische Druck im Werkschutz hat bereits zu vermehrten Krankheitsausfällen geführt. Stressbedingte dauerhafte Schädigungen der Gesundheit einzelner Kollegen sind die Folge – ein Umdenken und eine Entlastung erfolgt dennoch nicht.

Der Betriebsrat hat in Versammlungen mit der Mannschaft über die angefallene Mehrarbeit und deren Ausgleich diskutiert. Ohne schnelle personelle Entlastung werden die Probleme nicht gelöst. Als kurzfristi-

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

ge Notlösung helfen die weiterhin zur Unterstützung eingesetzten Leiharbeiter am Pfortner des Pharmazentrums.

Die WerkschutzkollegInnen haben mit großem Einsatz und Freizeitopfern den Regeldienst im Jahr 2007 aufrecht erhalten und brauchen endlich die Chance die mittlerweile über 1700 Stunden Mehrarbeit zur Regeneration nutzen zu können. Die Ausschreibungen von 5 zusätzlichen Schichtstellen sind schon seit Monaten versprochen, doch immer wieder wird irgendwo geblockt.

Wir fordern die Herren Dr. Haumeser und Dr. Klusik auf, die dilettantisch wirkende Personalführung des Werkschutzes Elberfeld (Herrn Stillings als zuständigen Site-Manager) ordnend zu unterstützen und für eine unverzügliche Entlastung der untragbaren Personalnot zu sorgen.

# Weiterentwicklungen von Gesamtbetriebsvereinbarungen

## Neuer Pool „BayJob“ bleibt Geheimsache

**Wir kennen es schon: ein erlauchtes Trüppchen von „wichtigen Betriebsräten“ verhandelt über entscheidende Fragen – und wir bekommen keine Informationen.** Bei diesen Verhandlungen wurden Elberfelder Vertreter nicht zugelassen. Nachfragen zum Verhandlungsstand werden nicht oder nur grob beantwortet. Mittlerweile wurde dem Gesamtbetriebsratsgremium noch vor Weihnachten zu 2 Vereinbarungen eine nahezu fertige Synopse vorgelegt:

### GBV Personalverbund und GBV zur Lösung von Beschäftigungsproblemen.

Nähere Angaben zur Neuregelung des Pools „BayJob“ sind weiterhin völlig unklar. Aber vielleicht überrascht uns der Gesamtbetriebsrat ja mit einem Blitzbeschluss: Am 21. Januar trat er erneut zusammen – nach unserem Redaktionsschluss, aber noch vor der Betriebsversammlung. Es bleibt (unbefriedigend) spannend.

Der **Personalverbund** gilt voraussichtlich nur für Mitarbeiter der Bayer AG, der Bayer Material Science AG, der Bayer CropScience AG, der Bayer Healthcare AG, der Bayer BusinessServices GmbH, der Bayer TechnologyServices GmbH, der Pallas AG und der Bayer DirectServices GmbH – ohne die Leitenden Angestellten. Weiterhin verschlossen bleiben die Türen zu Currenta (ehemals BIS) oder Lanxess. Als eine wesentliche Veränderung ist die Grundregel enthalten, dass offene Stellen zukünftig standort-

und gesellschaftsübergreifend ausgeschrieben werden.

Die Öffnung für andere Gesellschaften war bislang erst im zweiten Schritt üblich. Die Ausschreibungen sollen zusätzlich zu den üblichen Aushangstellen auch im Intranet zugänglich sein.

In der **Nachfolgevereinbarung zu Lösung von Beschäftigungsproblemen** wird erneut der Vorrang eigener Beschäftigung vor Fremdfirmeneinsatz und das Instrument des BayJob-Pools betont.

Personalabbaumaßnahmen dürfen nicht durch nachhaltigen Aufbau von Arbeitszeitkonten kompensiert werden, Ausgleichsschichten sind grundsätzlich im Kalenderjahr abzuwickeln (Werkschutz-Situation lässt grüßen! – siehe eigener Artikel). Zusätzlich sollen Altersteilzeit und

Aufhebungsverträge für ältere Mitarbeiter („Früherbestand“) weiterhin genutzt werden.

Allerdings ist vieles davon nicht neu – nur die konsequente Umsetzung ließ auf sich warten. Denn Fremdfirmeneinsätze oder immense Überstunden sind einigen Bereichen immer noch wichtiger als eigene Beschäftigung.

So beschäftigt z.B. BBS seit Jahren „preiswerte“ Leiharbeiter zur Aufrechterhaltung des allgemeinen und dauerhaften PC-Supportes im Forschungszentrum. Damit es nicht auffällt, wurden sie dem Elberfelder Betriebsrat gar nicht erst mitgeteilt. Im Dezember wurde der Betriebsrat aufmerksam und hat ein Konzept zur dauerhaften Übernahme durch eigenes Personal gefordert.

## Pendlerpauschale

Die Entscheidung über die Pendlerpauschale ist zwar weiterhin beim Bundesverfassungsgericht anhängig – sie wird allerdings erst für 2009 erwartet. Dennoch raten Steuerzahlerbund und Lohnsteuerhilfevereine dazu, dass Pendler sich für ihre Fahrten auf der Lohnsteuerkarte einen entsprechenden Freibetrag eintragen lassen. Derzeit wird die Pendlerpauschale zwar erst vom 21. Entfernungskilometer an gewährt. Diese seit Jahresbeginn geltende Änderung wird jedoch höchstrichterlich überprüft. Daher sollten Steuerzahler weiter 30 Cent pro Kilometer ansetzen.

Also beim **Lohnsteuerjahresausgleich für 2007** die volle Entfernung ab dem ersten Kilometer angeben! Die Finanzämter werden zwar nur die Fahrten ab dem 21. Kilometer anerkennen, hier sollte dann innerhalb eines Monats ein Einspruch eingelegt werden und gleichzeitig die Aussetzung der Vollziehung beantragt werden. Damit wird erreicht, dass der Einspruch ruht, bis es zu einer höchstrichterlichen Entscheidung kommt.

Viele weitere gesetzliche Veränderungen, die ab dem 1.1.2008 in Kraft getreten sind, haben wir auf unserer Homepage zusammengefasst: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder [www.belegschaftsliste.org](http://www.belegschaftsliste.org).

