



Belegschaftsinfo

Zeitung der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten der Bayer AG Wuppertal

Nr. 66: 12. Dezember 95

Standort für wen?

Obwohl Bayer vor noch nicht allzu langer Zeit verlauten ließ, daß der Personalabbau weitgehend abgeschlossen sei, wurden jetzt weitere Abbaumaßnahmen angekündigt. Da wir uns anders als die Presse für die tatsächliche und nicht für die von Bayer veröffentlichte Realität interessieren, hier noch einmal die Aussichten bis zum Ende des Jahrhunderts. Die Produktion soll von 8 auf 5 Betriebe reduziert werden. Handwerker sollen in die Betriebe integriert werden, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten. Ein Großteil der Reparaturleistungen soll von Fremdfirmen erbracht werden. Es soll mit weniger Arbeitskräften mehr produziert werden. Und auch in der Forschung sollte man sich nicht zu sicher fühlen. Kurz und knapp: Jedes Jahr sollen 100 Leute gehen, bis zur Jahrtausendwen-

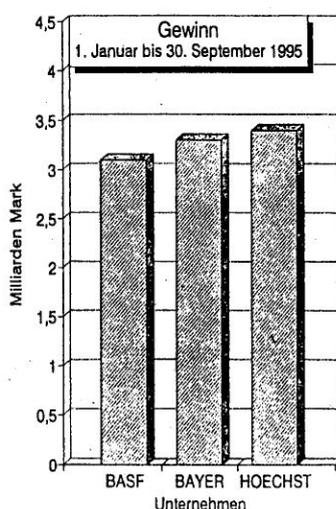
de sind dies ca. 500 Kolleginnen und Kollegen.

Gewinnmaximierung

Gleichzeitig ist immer von Standortsicherung die Rede. Sicherung für wen? Während wir Arbeitnehmer unter Standortsicherung sichere Arbeitsplätze für uns und unsere Kinder verstehen, geht es dem Unternehmen eher um Gewinnsicherung. Unter dem Banner Standort und Wettbewerb ist inner- und

außerbetrieblich eine Unternehmeroffensive im Gange, die immer rigoroser soziale Errungenschaften in Frage stellt und uns in eine Defensive bringt, die wirtschaftlich durch nichts gerech-

fertigt ist. Wurden früher bei guten Gewinnen Fortschritte für die Beschäftigten erstritten und war sogar von Umverteilung von oben nach unten die Rede, läuft uns jetzt der Produktivitätsfortschritt davon, ohne daß wir einen Pfennig davon sehen. Die Umverteilung findet von unten nach oben statt. Die Reallöhne sinken und die Gewerkschaften unterliegen dem Irrglauben, daß sie den Unternehmen mit weiteren Zugeständnissen



Arbeitsplätze aus den Rippen leiern könnten. Sie scheinen nicht begriffen zu haben, daß sie mit den Löhnen, die uns zustünden, und die sie den Unternehmen als Gewinn überläßt, die Standortunsicherheit für uns erhöht. Investitionen führen nicht mehr zu Arbeitsplätzen, jedenfalls nicht hier. Sie dienen überwiegend der Rationalisierung, siehe die DHP-Produktion, wo man mit der neuen Anlage die Belegschaft um mehr als die Hälfte reduzieren kann. Das Geld, weiter S. 2

Geschäftsbereichsleiter Pharma Prof. Dr. Meyer im Betriebsrat

Am 29.11.95 hat der Pharmachef Prof. Meyer zu aktuellen Fragen des Betriebsrates in einer Sitzung Stellung genommen. Wir bringen hier die "highlights".

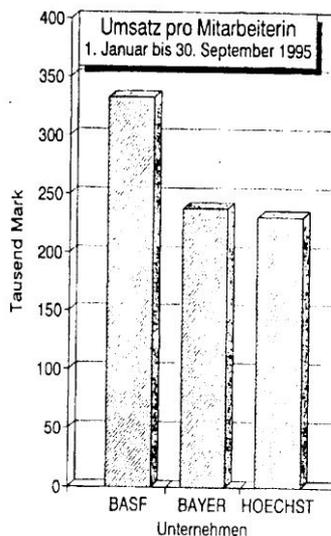
- Für das CWL im Forschungszentrum wird der Neubau - wie bisher geplant - im Dezember 95 zur Genehmigung eingereicht.
- Bis zum Jahre 2002 sind z.Zt. ca. 12 Pharma-Produkte in der "Pipeline". Prof. Meyer hofft, daß letztendlich 5 Produkte in die Produktion kommen.
- Obwohl das politische Klima trotz rot-grüner Landesregierung nicht ungünstig ist, wird es in absehbaren Jahren in Elberfeld keine gentechnische Produktion geben. Der einzige Grund: es ist einfach kein gentechnisches Produkt in Sicht.
- Bei der Leistungsbeurteilung dürfen, laut Prof. Meyer, sich Aktivitäten für den Betriebsrat oder die Vision 2010 nicht negativ bemerkbar machen. Alle Vorgesetzten haben mit ihren Mitarbeitern die Beurteilung zu besprechen.
- Für das Forschungszentrum sieht Prof. Meyer in naher Zukunft keine großen personellen Veränderungen.
- Für ein Technikum 2000 in Elberfeld spricht, daß hier mit der VE-Chemie und dem Forschungszentrum die Mitarbeiter mit dem entsprechenden "know-how" vorhanden sind. (siehe Extra-Artikel "Technikum 2000")
- Eine Ausgliederung des Geschäftsbereichs Pharma bei dessen jetziger Größe würde der sicherste Weg in den Tod (Übernahme/Kauf durch größere Unternehmen wird vereinfacht) sein.

Betriebsversammlung:
12.12. um 9:00 Uhr in der Sporthalle.
Keine Versammlung in Aprath. Buspendelverkehr eingerichtet!

Standort für wen?

das die Unternehmen hier einsparen, geben sie in Asien und Amerika aus, und zwar aus strategischen Gründen. HighTech und LowCost ist das Zauberwort für Asien. Auf deutsch: billige Arbeitskräfte und hoher technischer Standard, eine rasant wachsende Bevölkerung, d.h. ein Riesenmarkt. Als wenn wir das aufhalten, indem wir hier einige Arbeitslose unter Tarif einstellen oder auf 2 Prozent Lohnerhöhung verzichten. Aber als Erpressungsargument tut es voll seine Wirkung.

Die Produktivität wächst schneller als das Produktionsvolumen, d.h. sie setzt Menschen frei. Diese Menschen, die ausscheiden (müssen), und für die die Unternehmen Kosten sparen, fallen der Gesellschaft nun als Kostenfaktor anheim. Die soziale Marktwirtschaft wird immer unsozialer und man schafft sich politischen Sprengstoff.



Es scheint, da der reale Sozialismus tot ist, muß der reale Kapitalismus nicht mehr seine nette Seite zeigen.

Und es werden weitere Produktivitätssteigerungen verlangt. Vision und Gruppenarbeit dienen immer offener diesem eigentlichen Ziel. So soll z.B. der Betrieb PH1/3 bis zum Jahr 2000 doppelt so viel wie jetzt produzieren, mit weniger Leuten. Von wegen Demokratie und Mitbestimmung! Wir sind an-

geblich zu unflexibel. Mit neuartigen Arbeitszeitmodellen versucht man die Arbeitnehmer dazu zu gewinnen, daß sie ihre Arbeitszeit mehr und mehr den Bedürfnissen des Arbeitsplatzes anpassen. Die Überstunden in einigen Bereichen sind alpträuflich. Die Vision der Unternehmer ist die atmende Fabrik. Lobend werden Beispiele wie Mettler Toledo in der Visionszeitung erwähnt, wo fast die Hälfte der Belegschaft entlassen und der Rest abartig flexibilisiert wurde. (S. Kasten).

So kann es nicht weitergehen! Wir müssen erkennen, daß wir uns gemeinsam wehren müssen. Wir dürfen uns nicht aufspalten lassen in ergebnisorientierte Einzelkämpfergruppen, die sich mit verschiedenen Arbeitszeiten und -bedingungen gegenseitig Konkurrenz und

den Garaus machen. Es müssen auf allen Ebenen Konzepte her, die wieder eine solidarische Gesellschaft zum Ziel haben. Wir dürfen nicht zusehen, wie immer mehr Menschen hier, aber auch weltweit, ausgegrenzt werden.

Auszug aus *Vision live* vom November 95 über Mettler Toledo **Zukunftsträume der Bayer AG**

Wie sich jeder Mitarbeiter seine Arbeitszeit einteilt, hängt von der momentanen Auftragslage ab. Gibt es wenig zu tun, begnügt man sich mit der Mindestarbeitszeit von vier Stunden pro Tag; bei großen Aufträgen können es schon mal zehn Stunden sein. Jeder Mitarbeiter kann auf seinem Gleitzeitkonto ein Plus oder Minus von 72 Stunden führen und hat ein halbes Jahr Zeit, es auszugleichen.....

Ballast muß abgeworfen werden: Überflüssige Zusatzbetriebe wurden ausgegliedert...

Von über 300 Mitarbeitern wurden 100 entlassen - viele davon machten sich selbständig und beliefern heute ihr früheres Unternehmen mit Bauteilen. ...

Haben vor der Umstrukturierung ca. 330 Mitarbeiter 42 Mio DM umgesetzt, bewältigen heute 200 Mitarbeiter knapp 100 Mio DM. Der Umsatz pro Mitarbeiter hat sich damit mehr als vervierfacht.



V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Haan, Friedrich-Ebert-Str. (namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Betriebsräte der Belegschaftsliste:

- Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307
- Adolfo Carta, PH 2, Geb. 17, Tel.7582
- Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475
- Peter Großmann, PH TR, Geb 90, Tel. 2462
- Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683
- Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36-7543
- Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb.302, Tel. 2765

- Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
- Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443
- Gerd-Peter Zielesinski, PH 12, Geb 122, Tel. 7786

Erste Ersatzbetriebsräte:

- Helmut Prill, Hauptwerkstatt, Geb.156, Tel. 2220
- Michael Groß, Klin.Pharmakologie, Geb.405, Tel. 8310

BOM und E+E überrollt den Betriebsrat - unfähig oder unwillig?

Die Rationalisierungsuntersuchungen sind längst abgeschlossen, die beschlossenen Maßnahmen und Projekte werden konkret umgesetzt: Frühruhestand/Sondermaßnahmen in Massen, Um- und Versetzungen, Schließung ganzer Bereiche. Und obwohl der Betriebsratsvorsitzende an den Sitzungen des Lenkungsausschusses teilgenommen hat, können im Betriebsrat keine aktuellen Zahlen, keine entgeltigen Maßnahmen genannt werden. Die Aktivitäten des Betriebsrates beschränkten sich auf längst stattgefundene Teilversammlungen und ein "knochenhartes" Flugblatt zur Fremdvergabe der Küche.

Die Belegschaftsliste hat von der Einbeziehung eines externen Sachverständigen über Nachteilsausgleichsverhandlungen eine Reihe konkreter Vorschläge gemacht, um dem Arbeitsplatzabbau wenigstens etwas entgegen zusetzen.

Doch bei einigen Betriebsräten der IG Chemie-Fraktion haben wir den Eindruck, daß diese in Agonie* verfallen sind.

Arbeitskreis soll Schwung bringen

Die IG Chemie hat jetzt einen Arbeitskreis gebildet, der sich schwerpunktmäßig mit den Rationalisierungen beschäftigt und konkrete Vorschläge erarbeiten soll. Wir werden uns als Belegschaftsliste mit eigenen Vorstellungen und Vorschlägen aktiv an diesem Arbeitskreis beteiligen und hoffen, daß der Betriebsrat endlich auf Trab gebracht wird. Denn während andere Belegschaften, wie z.B. bei DASA, sich mit Unterstützung von Betriebsrat und IG Metall aktiv gegen Arbeitsplatzverlust zur Wehr setzen, ruht in der Bayer AG - auch in Elberfeld - still der See. Dies muß sich schnellstens ändern, denn sonst haben wir in unserem Werk bald nur noch Grünflächen.

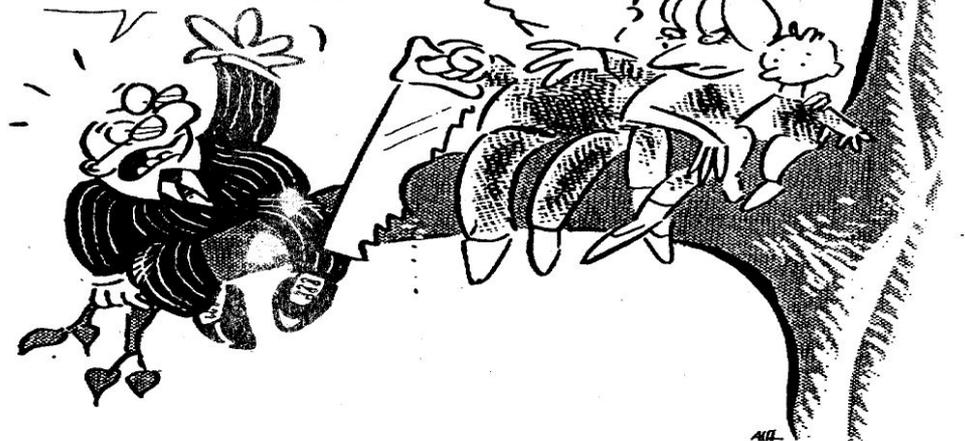
*Agonie = Summe der Zustände vor dem klinischen Tod (Duden)

Werkсарt gefeuert

In einer der letzten Ausgaben von Bayer-intern wurde auszugsweise ein Artikel der FAZ über die Vorbildlichkeit von Bayer in Brasilien abgedruckt. Da wir kontinuierlich über die Vorgänge bei Bayer do Brasil berichten, glauben wir, daß sich unsere Kolleginnen und Kollegen hier schon ein eigenes Bild über die Verhältnisse dort machen können.

Und leider gibt es schon wieder einmal Erschreckendes zu berichten. Auf Initiative der Bayer-Tochter Tibras wurde ein verpflichteter Arzt gefeuert, weil er verlangt hatte, daß von einem Unfall, bei dem sich zwei Handwerker Verbrennungen z.T. dritten Grades zugezogen hatten, eine Unfallanzeige ausgefüllt wird. Tibras meinte, es handele sich nur um banale allergische Reaktionen und verweigerte die gesetzlich vorgeschriebene Anzeige. Die Firma mußte sich von der staatlichen Atomaufsichtsbehörde, es handelte sich nämlich um Verbrennungen durch Gamma- (starke Röntgen-) Strahlung, eines besseren belehren lassen. Auf Drängen der dortigen Gewerkschaft stellte die Firma mit 10-tägiger Verspätung, dafür rückdatiert, die Unfallanzeige aus. Wir fragen uns, was dort für Vorbilder gegeben werden, wenn solch ein Verhalten und der kürzliche Unfall mit Parathion als vorbildlich bezeichnet werden.

Säge nicht am Ast auf dem wir alle sitzen



Technikum 2000

Werkleiter Nöthen teilte dem Betriebsrat mit, daß Vorstandsmitglied Herr Dr. Becher das Werk Leverkusen als Standort für das Technikum 2000 favorisiert. Eine Entscheidung, ob Elberfeld oder Leverkusen, fällt in den nächsten Wochen. Von der Infrastruktur und den Kosten her, müßte das Technikum 2000 in Elberfeld errichtet werden; es wird allerdings eine strategische Entscheidung des Vorstandes zugunsten von Leverkusen erwartet. Sollte dies zutreffen, wäre zumindest die VE-Chemie insgesamt von einem Umzug nach Leverkusen bedroht.

Wenn die Entscheidung für Leverkusen fällt, könnte die Strategie nur sein, daß Elberfeld mittelfristig kein "harter Chemiestandort" mehr sein, sondern im wesentlichen "Wasserchemie" (Fermentation) betreiben würde. In dieser Richtung hat sich auch Prof. Meyer geäußert, der vor Elberfelder Betriebsräten von einer "milden Chemie, die besser nach Wuppertal paßt" sprach.

Gruppendruck in PH 1/3

Die Gruppenarbeit in PH 1/3 soll ab Mai 96 starten. Wesentliche Voraussetzungen sind bis heute nicht erfüllt. Die Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) sah vor, daß unternehmensbezogene und mitarbeiterbezogene Ziele gleichrangig verfolgt werden sollen. Die bisher klassische Arbeitsteilung soll durch prozeßorientierte integrierte Teams (Gruppenarbeit) mit deutlich erhöhter Selbstverantwortung ersetzt werden. Während die Schichten in der Analysephase durchaus mitarbeiten durften, werden sie in der jetzt stattfindenden "Konzeptphase" nicht beteiligt: Die normalen Mitarbeiter durften zwar Schwachstellen ermitteln, sind aber von der Planung neuer Organisationsstrukturen ausgeschlossen.

Die Gruppe (Prozeßteam) soll sich aus 1 Schichtführer, 1 Schichtmitarbeiter mit Schichtführer-Qualifikation, 3 - 4 Schichtmitarbeitern mit technischen Zusatzqualifikationen, 1 PLT-Handwerker und 5 Mitarbeitern mit Laborqualifikation zusammensetzen.

Eine Nachfrage, ob sich durch diese zusätzlichen Qualifikationen der Kollegen Höhergruppierungen ergeben, wies Herr Wildauer, Chefbetreu-

er der Gruppenarbeit in PH 1/3 und Mitglied des Lenkungsausschusses, zurück: "Die Notwendigkeit der Sicherung des Standortes Elberfeld ließe das nicht zu..." war sein Kommentar. Die GBV zur Gruppenarbeit spricht allerdings von einer Entwicklungsmöglichkeit in Qualifikation und Entgelt.

War schon die Gesamtbetriebsvereinbarung nur ein Kompromiß, so wird jetzt klar, daß selbst die dort genannten Ziele nicht erreicht werden.

Mit der viel gepriesenen Erweiterung des Handlungs- und Entscheidungsspielraums der Gruppen ist es nicht weit her. Nach jetziger Planung sollen die Gruppen nur den Urlaub planen und im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) tätig werden. Alle anderen Entscheidungen sollen wie bisher von der Betriebsleitung bzw. den Schichtmeistern getroffen werden.

Durch Rationalisierungsmaßnahmen und Einführung der Gruppenarbeit soll die gesamte Produktion von PH 1/3 stufenweise auf die doppelte Menge bis ca. im Jahre 2000 gesteigert werden.

Diese Produktionsziele sollen mit der gleichen oder wahrscheinlicher mit einer geringeren Zahl von Produktionsmitarbeitern erfüllt werden. Arbeitsspitzen auf Tagsschicht sollen durch zusätzliche Flexibilisierung aufgefangen werden. Für einen Teil der Nachtschichtmitarbeiter wird der Einsatz in Frühschicht - als 6 Schicht- erwogen. Die Nacht- und Wochenendschichten werden so weiterhin ausgedünnt.

Die Einführung einer Rufbereitschaft für alle Mitarbeiter in Freischicht ist im Moment zurückgestellt.

Die große Motivation, mit der die Mitarbeiter die Gruppenarbeit angefangen haben, verfliegt. Die Kollegen erkennen zunehmend, daß sich Bayer die Pralinen herauspickt und die Brotkrümel für die Mitarbeiter übrigläßt.

Streß im Pflanzenschutz

In den vergangenen Jahren machte die Pflanzenschutz-Produktion in Elberfeld negative Schlagzeilen: Von Verlagerung der Produktion nach Dormagen, von ungenügender Auslastung war die Rede. Personalabbau und Kurzarbeit waren die Folgen.

Bestand die PF-Produktion in der Vergangenheit aus 3 Betrieben, so gibt es heute nur noch einen einzigen.

Mit der Verkleinerung des Pflanzenschutzes in Elberfeld und der Verminderung der dort beschäftigten Kollegen stieg der Arbeitsdruck stetig an. Die Mitarbeiter klagen darüber, daß sie zunehmend alleine mehrere Anlagen z.Teil gleichzeitig betreuen müssen. Kurzzeitiges Verlassen

des betrieblichen Arbeitsplatzes, um z.B. eine Ansatzprobe zur Analytik zu bringen, verursacht erhebliche Bauchschmerzen. Dies bedeutet nämlich, daß die Anlage aufgrund geringer Personalstärke auf den Schichten ohne Aufsicht weiterlaufen muß.

Wir sind der Auffassung, daß diese betrieblichen Umstände nicht gerade die Sicherheit der Produktion garantieren. Die Betriebsleitung verspricht zwar eine Schichtstärke von 19 Kollegen. Ob dies aber in der Praxis (nach Berücksichtigung von Urlaub, Krankheit) tatsächlich ausreicht, müssen die Kollegen prüfen. Jedenfalls führt die derzeitige Mannschaftsstärke zu erheblicher Belastung der Kollegen.

PF: Kein Betriebsstillstand in 1996

Statt eines 5-wöchigen Betriebsstillstandes sollen die Mitarbeiter des Pflanzenschutzbetriebes in Elberfeld innerhalb eines 10-wöchigen Zeitraumes im Sommer 1996 ihren Haupturlaub nehmen. Dies wird mit der Auftragslage begründet.

Eine normale Urlaubsplanung wie in anderen Betrieben läßt die ausgedünnte Personaldecke deshalb nicht mehr zu.

Das darf aber nicht bedeuten, daß die PF-Kollegen gezwungen werden, genau 20 Urlaubstage innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes zu nehmen. Wir gehen davon aus, daß auch kürzere und längere Zeiten möglich sein müssen und somit auch die persönlichen Belange der Kollegen berücksichtigt werden.

In Streitfällen wenden Sie sich bitte an den Schichtausschuß, Vorsitzender Gerd-Peter Zielezinski, Tel. 7786.

Penka-Vorstand will Hypothekennnehmer zur Kasse bitten

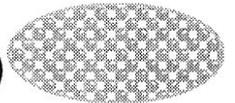
Der Vorstand der Pensionskasse plant zukünftige Penka-Darlehnsnehmer mit einer neuen Gebühr zu belasten.

Obwohl die von der Penka vergebenen Baudarlehen mit 6,7 % Rendite (Stand 30.9.95) zu hohen Erträgen führen, will der Vorstand weiter absahnen. Die vielen Darlehnsnehmer sollen in Zukunft durch die neue Gebühr noch mehr bezahlen.

Interessant ist, daß die Penka Mitgliedsbeiträge in gewerblichen Immobilien angelegt hat, diese Anlage aber nur 5% Rendite bringt.

Da Bayer sich einige seiner Immobilien von der Penka finanzieren läßt, muß man sich fragen, ob hier vielleicht für Bayer "Sonderkonditionen" gegeben werden?

Oder sollen auch dort angemessene Gebühren erhoben werden?



Legale Frechheit

Je mehr Gewinn der Bayer-Vorstand durch unsere Arbeit scheffelt, je gieriger scheinen die Entscheidungsträger zu werden.

Trotz Rekordgewinnen von ca. 4 Milliarden (4000000000,00) DM am Ende des Jahres erhalten wir Beschäftigten nur ein 13. Monateinkommen auf der Basis von 1993 und nicht vom höheren Einkommen von 1995. Dieses ist möglich, da letztes Jahr die IG Chemie der notleidenden chem. Industrie per Tarifvertrag entgegengekommen war. Ab nächstem Jahr wird das 13te wieder auf Basis des aktuellen Monateinkommens berechnet.

Im Nov. 1995 schüttete die BASF 170% Jahresleistung vom Monateinkommen auf der Basis des Bruttoentgeltes 1995 aus. Allerdings ist in dem Betrag der BASF auch das Entgelt enthalten, was Bayer als Bonus bezeichnet.



Gegendarstellung zur Gegendarstellung zur

In einem Blatt einiger Personen aus der Abtl. Werksicherheit mit dem Titel "Gegendarstellung..." wurde Ende Nov. der Belegschaftsliste vorgeworfen, sie würde "die Belegschaft desinformieren", Mitarbeitergruppen "diffamieren" und habe sich als "Belegschaftsvertreter disqualifiziert".

Was war die Vorgeschichte?

Die Belegschaftslisten-Zeitung hatte über Spindöffnungen und Hausdurchsuchungen durch den Werksschutz berichtet.

Dieses war sicherlich einigen un bequem. Daraufhin wurde u.a. von Vertrauensleuten der Abteilung Werksicherheit an der Gegendarstellung (die keine war - vielmehr wurden die Vorkommnisse bestätigt!) gegen die Belegschaftsliste gebastelt.

Die gleichen Vertrauensleute erhielten von der Vertrauensleute-Leitung der IG Chemie lange vorher Briefe mit folgendem Inhalt (Original-Zitate-Auszug vom VKL-Info 12.7.95 und 16.10.95):

"Werksicherheit öffnet Spinde!"

Am 24.5.95 wurde lt. Bericht der Werksicherheit 40 Spinde ... geöffnet.. Das Öffnen der Spinde **ohne Einwilligung** (Hervorhebung durch die Red.) der Mitarbeiter ist ein Eindringen in die Privatsphäre...."

Weiter heißt es im nächsten VKL-Info: "Sollten Sie auf Hausdurchsuchungen angesprochen werden, so informieren Sie umgehend den Betriebsrat... Hausdurchsuchungen bedürfen grundsätzlich der Hinzuziehung der Kriminalpolizei. Sie haben durch die Verweigerung (den Werksschutz in die Wohnung zu lassen - Anmerkung d. Red.) keine Nachteile. Sie haben das Recht, ein Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens zu Gesprächen hinzuzuziehen."

Hierzu blieb eine Gegendarstellung aus gutem Grund aus!

Wir möchten ausdrücklich daraufhinweisen, daß die Belegschaftsliste alle Mitarbeiter vertritt, den Werkssicherheitbeschäftigten wie den Produktionsarbeiter. Werden dann allerdings illegal z.B. Spinde geöffnet, ist es auch klar, daß die betroffenen Personen von den Betriebsräten Hilfe erwarten können.

Pharma Preisausschreiben

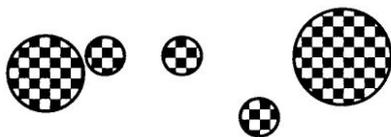
In der Zeit vom 10.-24.11.95 führte die Pharma Technik zum Thema "Hygiene im Pharma Betrieb" für die Mitarbeiter/innen ein Preisausschreiben durch. Frage 31 stößt bei uns auf Widerspruch.

Die Frage lautet: "Wie verhalten Sie sich wenn Sie im Betrieb krank werden?" Als richtige Antwort ist vorgesehen: "Ich melde die Symptome meinem Vorgesetzten".

Wir meinen: für Diagnose und Therapie sind Ärzte zuständig. Es gibt gute Gründe für die ärztliche Schweigepflicht. Die Art einer Krankheit gehört zur Privatsphäre.

Ausserdem gab es viel Kritik wegen unklarer Fragestellungen.

Der Fragebogen ist nicht mit dem Betriebsrat abgesprochen.



Wechsel

Der Nachfolger von Werksleiter D.I. Nöthen, der im Frühjahr nächsten Jahres ausscheidet, steht fest: Herr Dr. Bahn Müller.

Herr Bahn Müller ist in Wuppertal kein Unbekannter. Er war Leiter der Umweltschutzabteilung. Diese Aufgabe wird Herr Bahn Müller in Personalunion mitübernehmen.

Der Nachfolger des Personalchefs Herrn Keim ist offiziell noch nicht bekanntgegeben worden.

Wir wünschen allen Lesern schöne Feiertage und für 1996 alles Gute

Diese Zeitung ist auf Umweltschutzpapier gedruckt worden!

Bildungsurlaub übertragen

Wer in 1995 seinen Bildungsurlaubsanspruch von 5 Tagen nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWbG) nicht verbraucht hat, kann diesen in das kommende Jahr übertragen.

Dazu bedarf es einer Mitteilung an die Personalabteilung (Herrn Sternath) bis zum 31.12.95.

Die Mitteilung muß folgenden Hinweis enthalten: "...ich möchte meinen Bildungsurlaubsanspruch des Jahres '95 übertragen, weil ich 1996 an einer 2-wöchigen Bildungsmaßnahme zum Thema teilnehmen will. ..."

Tarifrunde 1996

Der Hauptvorstand der IG Chemie-Papier-Keramik hat die Forderungsempfehlung für die im kommenden Frühjahr stattfindende Tarifrunde beschlossen.

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute werden aufgefordert, mit ihren KollegInnen entsprechend zu diskutieren und eine Forderung in diesem Rahmen aufzustellen.

Der Hauptvorstand schlägt vor:

- Eine Erhöhung der Tarifentgelte um 5,5 bis 6%.
- maximale Laufzeit von 12 Monaten.
- die (schlechten) Einstiegsbedingungen, z.B. für Ausgebildete (95% des Tarifentgeltes) und Langzeitarbeitslose (90 %), sollen fortbestehen.
- Befristete Arbeitsverträge als Gegenmittel zur Mehrarbeit.

Daß die IG Chemie unter einem "bewährten" Beitrag zur Beschäftigungspolitik, der fortgeführt werden soll, auch weiterhin die Orientierung des 13. Monatsgehaltes an den Bezügen des Jahres 1993 meint, wollen wir nicht hoffen.

Dabei hatten die zweifelhaften "Unter-Tarif"-Einstellungen kaum Arbeitsplätze geschaffen; bei Bayer gar keinen.

Wir fordern alle Kolleginnen und Kollegen auf, mit ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten die für sie wichtigen Forderungen zur kommenden Tarifrunde zu diskutieren - und nicht nur innerhalb der Vorgaben des Hauptvorstandes. Der chemischen Industrie - und erst recht Bayer - geht's so gut wie lange nicht.

Brutale Sitten?

In einem Gespräch zwischen Personalausschuß und dem Leiter der Werksküche, Herrn Thoet, wurde diesem die miserable Situation der Beschäftigten geschildert: zu viel Arbeit, schlechter Führungsstil und zu wenig Mitarbeiter.

Herr Thoet ließ sich nur herab zu erläutern, daß in Küchen außerhalb von Bayer die Verhältnisse noch schlimmer sind (Anmerkung der Redaktion: was allerdings so nicht stimmt!). Wer in der Küche das nicht wisse, habe den falschen Beruf gewählt.

Wir hatten uns eigentlich vorgestellt, daß in heutigen Zeiten Vorgesetzte auch dafür gut bezahlt werden, daß sie für soziale Verhältnisse in ihren Bereichen sorgen. Anscheinend

sind diese Zeiten vorbei.

Veränderungen in der Küche und in der Abteilung Mitarbeiterdienste stehen an, da Herr Thoet am Ende des Jahres in den Ruhestand geht.

Wer meint, daß sich nach dem Weggang etwas bessert, wird sich wohl täuschen.

Herrn Thoets Position als Leiter des Mitarbeiterdienstes und der Küche wird nicht neu besetzt. Die Küche wird mittelfristig stärker an die Leverkusener Küchenbetriebe angegliedert.

Der Mitarbeiterdienst wird als Abteilung aufgegeben und die MitarbeiterInnen werden im Personalreferat angebunden. Der Service, wie Sozialberatung etc., soll allerdings aufrecht erhalten werden.

Pilotfunktion: Neue Gleitzeitbestimmungen in der Pharmakokinetik

Am 23.11.95 fand für die Abteilung PH-PDP Präklinische Pharmakokinetik, Geb. 468 eine Information zu einer neuen GLAZ-Regelabsprache statt. Die schriftliche Abstimmung bis zum 1.12.95 ergab 39 Ja-Stimmen, 5 Nein-Stimmen und 2 ungültige Stimmen.

Die Kolleginnen und Kollegen in Geb. 468 haben mit ihrer mehrheitlichen Zustimmung die Tore für eine fle-

zung zur Mehrarbeit zu finden. Sollte z.B. die Tätigkeit/Versuchslänge die tarifliche Arbeitszeit von 7,5 Stunden/Tag überschreiten, müßte nach unserer Auffassung bereits Mehrarbeit vorliegen. Leider bringt die neue Regelung keine bessere Klarheit für die KollegInnen. Die Abteilungsleitung geht davon aus, daß es' zukünftig in der Woche so gut wie keine Mehrarbeit mehr geben wird: alles sei Gleitzeit...

Der Abrechnungszeitraum wurde auf 6 Monate erweitert, die Glaz-Überträge auf +/- 20 Stunden ausgehnt.

Dies widerspricht zwar dem geltenden Manteltarifvertrag der IG Chemie, dies stört aber weder die IG Chemie - noch die Bayer AG. Dabei war die Saldobegrenzung von +/- 16 Stunden als Schutz für die Beschäftigten gegen übermäßigen Arbeitsdruck von Seiten der Vorgesetzten gedacht - und bewährt. Pro Ausgleichszeitraum (6 Monate) können die MitarbeiterInnen bis zu 10 gantztägige Glaz-Freizeiten in Anspruch nehmen, maximal 3 Tage im Monat.

Kürzere Freizeiten gibt es nicht mehr, sie sind bei einer Mindest-Arbeitszeitverpflichtung von 5 Stunden täglich auch entbehrlich.

Die Mittagspause kann auf Wunsch der MitarbeiterInnen (nicht der Vorgesetzten !) auf bis zu 3 Stunden verlängert werden. Allerdings müssen diese mit dem Vorgesetzten abgestimmt und "gestempelt" werden.

Die Arbeitszeit vor und nach der Pause muß zusammen mindestens 5 Stunden betragen.

Für Teilzeit-MitarbeiterInnen gibt es nur eine Willensbekundung: Sie sollen "sukzessive" einbezogen werden.

Anmerkungen:

Bayer begrüßt die Entwicklung der GLAZ-Vereinbarungen, die Flexibilität in der Gestaltung der Arbeitszeiten zuläßt. Allerdings ist damit eine Ar-

beitszeitgestaltung gemeint, die sich nur an der optimalen Ausnutzung der betrieblichen Bedürfnisse orientiert. Die Tätigkeit und die Vorgesetzten bestimmen die Haupt-Arbeitszeit. Die Spielräume für die Beschäftigten werden kleiner - vor allem dort, wo Vorgesetzte und MitarbeiterInnen nicht harmonieren.

Wir unterstützen eine derartige Entwicklung nicht. Bei allen möglichen Vorteilen für die Beschäftigten - bis zu 20 gantztägige GLAZ-Freizeiten sind natürlich ein schönes Angebot - ist es Aufgabe der Betriebsräte, mögliche Verschlechterungen zu verhindern bzw. abzubauen.

Statt dessen gibt die Vereinbarung für die Präklin. Pharmakokinetik wesentlich mehr Freiräume der Arbeitszeitorientierung an die Vorgesetzten ab: Bei der optimalen Arbeitsplatzausnutzung im Sinne der Abteilungsleitung bleiben die Interessen der KollegInnen langfristig auf der Strecke. Schließlich sagte der Abteilungsleiter, Herr Dr. Bühner, es offen: "Natürlich



xible Arbeitszeitgestaltung im Sinne der Bayer AG mit geöffnet.

Gleitzeitregeln für Vollzeit-MitarbeiterInnen wurden modifiziert und bieten Vorgesetzten wie Beschäftigten größere Freiräume - aber auch Probleme.

Neu ist, daß es keine Kernarbeitszeit mehr gibt. Es besteht lediglich eine tägliche Arbeitsverpflichtung von 5.0 Stunden, die innerhalb einer Bandbreite von 6.45 Uhr bis 18.30 Uhr zu leisten ist. Wann ein(e) MitarbeiterInnen mit der Arbeit beginnt, ist nicht festgelegt.

Pfiffige Vorgesetzte haben die Lücke gleich erkannt und überlegen durch angeordnete versetzte Arbeitszeiten eine möglichst lange Besetzung der Arbeitsplätze (fast 11 Stunden).

Die max. tägliche Arbeitszeit bleibt bei 10 Stunden plus Pause (Arbeitszeitgesetz). Mit dieser Vereinbarung wird es noch schwieriger, die Abgren-

Und wann erlauben es eure flexiblen Arbeitszeiten, daß wir alle mal gemeinsam ins Freibad gehen...?



erwarten wir von unseren Mitarbeitern, daß sie ihre Arbeitszeit an ihrer Arbeit orientieren: Ist viel zu tun, bleiben sie innerhalb der GLAZ länger, ist wenig zu tun, gehen sie nach 5 Stunden."

Voll daneben ist auch beurteilt

Beurteilung für viele Beschäftigten wertlos

Die Beurteilungen der MitarbeiterInnen sind abgeschlossen. Ca. 40 Personen haben sich schriftlich gegen ihre Benotung gewandt. Demgegenüber stehen Dutzende, die sich nicht beim Betriebsrat beschwert haben, die trotzdem mit ihrer Beurteilung zu Recht unzufrieden sind.

Vision ist tot

Viele Beschäftigte wurden wieder nach "Nase" beurteilt. Mehr die persönliche Sympathie als die Leistung war ausschlaggebend.

Auffällig war des weiteren, daß MitarbeiterInnen dann schlecht abschnitten, wenn sie sich für die Interessen anderer Mitarbeiter einsetzten.

Dieses Vorgehen war besonders

bei aktiven Vertrauensleuten und Betriebsräten zu beobachten.

Personen die aufgrund ihres Amtes Tätigkeiten erledigten, die der Belegschaft dienten und die deshalb nicht immer am Arbeitsplatz waren, bekamen häufig einen "reingewürgt". Abteilungs- oder Laborleiter, die wegen zusätzlicher Projekte ebenfalls kaum am Arbeitsplatz anzutreffen waren, sind dagegen nur viel beschäftigte und wichtige Personen. Solche Maßstäbe sind ein Witz und von den Beschäftigten nicht zu verstehen. Deshalb unser Rat: **nehmen sie sich die Beurteilung nicht zu Herzen.**

Es stellt sich bei der Beurteilungskaktion des weiteren die Frage, ob nicht Anweisungen von Oben den No-

tenschnitt herabgesetzt hatten. Denn viele direkte Vorgesetzte beteuerten glaubhaft, daß sie den/die MitarbeiterIn besser beurteilt, der Abteilungsleiter aber dann gedrückt hätte. Hier mag der irrige Glaube der oberen Leitungsebenen vorgeherrscht haben, schlechte Beurteilungen seien Anreiz für mehr Leistung in der Zukunft. Das Gegenteil ist der Fall. Vielen Beurteilten ist die Motivation abhanden gekommen. Einige wollten sich gar versetzen lassen.

Große Gerechtigkeit gescheitert

Die große Gerechtigkeit, die der Gesamt-Betriebsrat mit der neuen Beurteilung erreichen wollte, muß wohl als gescheitert angesehen werden. Zur Erinnerung: Bayer hatte Entgeltbestandteile für alle Mitarbeiter bis E8 gekündigt. Der Gesamtbetriebsrat hat im Zuge der Verhandlungen die Beurteilung für alle Mitarbeiter vereinbart.

Da die Leistungszahlungen auch bei guten Beurteilungen nicht besonders hoch waren, stellt sich für viele die Frage, ob sich Leistung bei Bayer wirklich lohnt.

Für 75 DM mehr pro Monat 150 Prozent Leistung zu erbringen, ist eine Rechnung die nur für Bayer aufgeht!

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen! Unsere Konto-Nr.: 4760625 Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsinfo

