



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 76; 24. Oktober 1996

Kürzung der Lohnfortzahlung : Jetzt hilft Solidarität und die Antwort der Straße

Diese Bundesregierung entpuppt sich immer deutlicher als Erfüllungsgehilfe des Kapitals. Wo von oben nach unten umverteilt werden kann, wird dies auch beschlossen.

Aktuelles Beispiel ist die Abschaffung der Vermögenssteuer - 9 Milli-

Vorreiter dieser "Unternehmer-Mafia" gegeben haben, ist wohl die Einzige, die sie verstehen und die Wirkung zeigt. Diese Antwort sollte der DGB und seine Einzelgewerkschaften all den Branchen und Unternehmen geben, die meinen, ihre Gewinne in die Zukunft und die

zenden erklärt, das - bis auf einige Ausnahmen - keine Mehrarbeit vom Betriebsrat mehr genehmigt wird. Ob dieses Vorhaben tatsächlich umgesetzt werden kann und ob dies Wirkung bei der Bayer AG zeigt, muß abgewartet werden. Wahrscheinlich muß der Betriebsrat, die

gesamte Belegschaft, aber auch die IG Chemie noch einen Zahn zulegen.

Hier muß die IG Chemie endlich mal zeigen, was sie erreichen kann. Denn die Erwartungen der Kolleginnen und Kollegen sind hoch: Nicht nur im Zusammenhang mit den bei-

den Protestveranstaltungen wurde immer wieder die Erwartung geäußert, die IG Chemie müßte die 100% Entgeltfortzahlung tariflich ver-

Beschäftigte mit einbeziehen

einbaren. Daß darüber hinaus die Arbeitsplatzsicherung und die Arbeitsbelastung in den täglichen Diskussionen einen breiten Raum einnimmt, ist verständlich; hier wird eine Arbeitszeitverkürzung gefordert, nachdem der Vorruhestand nicht mehr möglich ist und nur die Teilung der vorhandenen Arbeit eine Perspektive für über 4 Millionen Arbeitslose bringt. Gleichzeitig wird von vielen Kolleginnen und Kollegen eine ak-

weiter S. 2

Kapital hat Politik voll im Griff

arden DM, die den Vermögenden in den Hals geschmissen werden und bei denen, die nichts oder viel weniger haben, wieder abkassiert werden.

An diesem Freitag hat der Bundestag mit Stimmen der CDU/CSU

13. September 1996 - der schwarze Freitag

und FDP u.a. die Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80% beschlossen. Begründet, wie bei vielen anderen Beschlüssen dieser Marionettenregierung, wird dies dummdreist mit der Sicherung des Standortes Deutschland. **Tatsächlich wird außer den Gewinnen der Unternehmen nichts gesichert.** Im Gegenteil; wie im Goldrausch werden weitere Arbeitsplätze wegrationalisiert, Existenzen vernichtet, nur damit die Gewinne noch etwas höher ausfallen.

Die Antwort, die die Mercedes-

Auf einen groben Klotz gehört ein grober Keil

Beschäftigten ihrem Konzern als



Demo bei Bayer vor Gebäude 64 gegen Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Keine Mehrarbeit mehr

Mitarbeiter zurück ins Mittelalter kaputtieren zu können. Die IG Chemie bei Bayer in Wuppertal und die Belegschaftsliste hatten in einem Schnellschuß für den 10.10.96 zu Protestveranstaltungen aufgerufen. Diesem Aufruf sind ca. 600 Kolleginnen und Kollegen gefolgt - keine mächtige Demonstration, aber auch Bayer sollte wissen, das die Mitarbeiter auch noch andere Visionen haben.

Tarifverhandlungen stehen an

Auf diesen Protestveranstaltungen wurde vom Betriebsratsvorsit-

Mitarbeiter-Führungsgespräche

Beurteilungen - Leistungszahlungen

In diesen Tagen erhalten die meisten MitarbeiterInnen ihre neuen Beurteilungen und Mitteilungen über ihre (evtl.) individuellen Leistungszahlungserhöhungen. Für die Beschäftigten in der Pharma werden die Beurteilungen erstmals im Rahmen der Mitarbeiter-Führungsgespräche überreicht.

Wenn Sie mit Ihrem Führungsgespräch und/oder Ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, sollten Sie wissen, was Sie tun können.

Auch wenn die Beurteilung und Leistungszahlungsvergabe ein Baustein der Mitarbeiter-Führungsgespräche in Pharma und Personalabteilung darstellen, so sind die möglichen Beschwerdewege doch unterschiedlich.

Gegen Ihre Beurteilung und/oder Leistungszahlungs-Vergabe können Sie Einspruch einlegen. Bei diesem Einspruchsverfahren prüft eine paritätisch mit Betriebsrat- und Per-

Beurteilung

= Verurteilung ?

sonalabteilungs-Vertretern besetzte Kommission, ob die Beurteilung und LZ-Vergabe vereinbarungsgemäß erfolgte.

Ihr Einspruch muß innerhalb von 4 Wochen nach erfolgtem Beurteilungsgespräch schriftlich unter Angabe von Gründen bei Ihrer/Ihrem Vorgesetzten, oder der Personalabteilung, oder dem Betriebsrat eingehen.

Zur Hilfestellung haben wir einen Einspruch als Formular entwickelt, den Sie für sich entsprechend ergänzt nutzen können.

Vor einer Entscheidung über Ihren Einspruch werden die zuständigen Betriebsräte in jedem Fall ein Gespräch mit Ihnen führen und Ihre Argumente hören.

Bei Unzufriedenheit mit dem Führungsgespräch gibt es keine Einspruchs- oder Schiedsstelle. Dennoch möchten wir Sie ermuntern,

ihre Kritik an die Frau/ an den Mann zu bringen. Ein falsch geführtes Führungsgespräch kann wiederholt werden, dort festgelegte Ziele evtl. korrigiert werden.

Wichtig für Sie ist: Die Freiwillig-

"Führungsgespräch" unbefriedigend ?

keit, ob Sie ein Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten führen und zu welchen Themen und Inhalten Sie Ziele festlegen, steht nicht in der zugrundeliegenden Betriebsvereinbarung. Wir glauben auch, daß dies in den meisten Fällen kein Problem sein wird und sich viele Kolleginnen und Kollegen mit ihren Vorgesetzten friedlich und einvernehmlich verständigen.

Es wird aber fraglich, wenn z.B. schon die (wenigen) Spielregeln nicht eingehalten werden: Wenn Mitarbeiter einen Tag vorher informiert werden, daß sie am folgenden Arbeitstag ein Führungsgespräch absolvieren dürfen, widerspricht das der in der Vereinbarung festgelegten Vorlaufzeit von 14 Tagen.

Niemand kann gezwungen werden, etwas zu unterschreiben, mit dem er nicht völlig einverstanden ist. Niemand kann Sie zwingen, daß Sie von sich aus formulieren, was Sie alles im kommenden Jahr besser machen wollen. Niemand kann Ihr Einverständnis verlangen, wenn Ihre

Ziele und Wünsche nicht im abschließenden Gesprächsprotokoll auftauchen, die Vorstellungen Ihres Vorgesetzten aber enthalten sind.

In solchen oder ähnlichen Fällen sollten Sie der Personalabteilung und dem Vorgesetzten Ihres Vorgesetzten schriftlich mitteilen, daß sie das Führungsgespräch und die daraus resultierende Zielvereinbarung ablehnen.

Verlangen Sie ein neues Mitarbeiter-Führungsgespräch. Lassen Sie das Gesprächsprotokoll nicht in Ihre Personalakte. Informieren Sie den Betriebsrat.



Fortsetzung v. S. 1

Lohnfortzahlung und Solidarität

zeptable Entgelterhöhung erwartet. Bei der sehr guten Gewinnlage der Bayer AG und den eher mageren Abschlüssen der letzten Jahre dürfte das in der IG Chemie niemanden überraschen.

Das ein solches Ergebnis nicht mit "sozialpartnerschaftlichem Geschmuse" zu erreichen ist, dürfte allen klar sein. Der alte DGB-Spruch

"Gemeinsam sind wir stärker" hat nach wie vor Gültigkeit. Deshalb sollte der Betriebsrat und die IG Chemie alle Kolleginnen und Kollegen in ihre Überlegungen, den Aktionen, Verhandlungen usw. miteinbeziehen. Die Betriebsversammlung im Dezember dürfte hier nur eine von mehreren Nagelproben sein.

Einspruch

gemäß Gesamtbetriebsvereinbarung zur übertariflichen Bezahlung

gegen meine Beurteilung und/oder Festlegung der Leistungszahlung

(zutreffendes ankreuzen bzw. unzutreffendes streichen)

Am _____ wurde mir meine Beurteilung und die Mitteilung über LZ überreicht und erläutert.

Dies fand im Rahmen eines Mitarbeiter-Führungsgespräches statt.

Ein Mitarbeitergespräch / eine Erläuterung der Beurteilung fand nicht statt.

Gegen meine Beurteilung in den folgenden Kriterien erhebe ich Einspruch:

Begründung:

Arbeitsqualität

Arbeitsquantität

Selbstständigkeit

Vielseitigkeit

Einsatzbereitschaft

Kostenbewußtsein

Zusammenarbeit

Führungsverhalten

Gegen die Festlegung des LZ-Erhöhungsbetrages erhebe ich Einspruch.

Begründung: _____

Sollten zur weiteren Bearbeitung des Einspruches noch Informationsbedarf bestehen, bitte ich mich davon in Kenntnis zu setzen. Ansonsten gehe ich davon aus, das mein Einspruch frist- und formgerecht ist. Ich bitte um eine Eingangsbestätigung.

Eine Kopie meiner Beurteilung füge ich als Anlage bei.

Mit freundlichen Grüßen

Datum: _____ Name/Abteilung/Tel.: _____

Unterschrift: _____

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

Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;

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

Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 2220

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 Zielezinski, PH 12, Geb. 122, Tel. 7786

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

Vorbild USA???

Fast täglich hören wir, wie gut die Wirtschaft in den USA funktioniert und wie vorbildlich flexibel die Arbeitnehmer jenseits des Atlantik seien. Grund genug für die Belegschaftsliste sich mit den amerikanischen Verhältnissen zu befassen.

Aus erster Hand informierte Jerry Tucker, ein langjähriger Gewerkschaftsaktivist und Oppositioneller in der Automobilarbeitergewerkschaft (UAW). Er berichtete eindrucksvoll vom Niedergang der ehemals starken Organisation, die in den 80-er Jahren einen anhaltenden Kurs von Zugeständnissen an die Unternehmer eingeschlagen hatte. Lohnsenkungen für die Beschäftigten (statt Lohnerhöhungen wurden Pauschaljahreslöhne vereinbart), Korruption und der Verlust an Glaubwürdigkeit bei den Mitgliedern waren die Folge. Zur Zeit sind nur noch 7% der

amerikanischen Industriearbeiter in den Gewerkschaften organisiert.

Neue Wege

New Directions heißt das oppositionelle Netzwerk, das Mitglieder der UAW für die Wiederherstellung der innergewerkschaftlichen Demokratie und gegen das Co-Management als Gewerkschaftsleitgedanken gründeten.

"Die Zugeständnisse an die Unternehmen haben keinen Arbeitsplatz gerettet, sondern haben uns in eine mörderische Konkurrenz untereinander gehetzt. Unsere Einkommen wurden geschmälert, während unsere Bosse immer reicher wurden", so Tucker. "Was wir brauchen sind starke, demokratische Gewerkschaften, die Anwalt der Arbeitnehmer sind und internationale

Solidarität" war das Resümee des amerikanischen Kollegen.

Planstelle statt Mehrarbeit

Die Betriebsvereinbarung zum Freizeitausgleich der geleisteten Mehrarbeitszeit Wirkung:

Der von den Labormitarbeitern bislang geleistete Spätdienst im Geb. 460, Chemische Forschung, soll demnächst von einem zusätzlichen Spätdienst-Kollegen übernommen werden. Damit kann die anfallende Mehrarbeit für die MitarbeiterInnen aus dem CWL spürbar reduziert werden. Diese Regelung wird von allen Beteiligten einhellig begrüßt.



Belegschaftsliste gestaltet Plakatwand

Die Belegschaftsliste will eine Plakatwand in der Zeit der Betriebsversammlung im Dezember gestalten. Wir wollen unsere Meinung zum Sozialkassenschlag der Bundesregierung insbesondere zur Abschaffung der 100%igen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und zur notwendigen Arbeitsplatzsicherung auch bei Bayer Elberfeld öffentlich darstellen.

Haben Sie eine Idee zur Gestaltung? Den besten Vorschlag, der sich verwirklichen läßt, wollen wir mit einem Buchpreis prämiieren.

Machen Sie mit!

Pflanzenschutz will PF 9-Betrieb bis Mitte 1998 fortführen.

D:l: Bruchmann, PLT-Ingenieur des Pflanzenschutz-Betriebes berichtete am 16.10.96 dem Personalausschuß, daß die Nemacur-Produktion bis voraussichtlich Mitte 1998 unvermindert fortgeführt werden soll. Solange braucht die japanische Bayer-Tochter, um ein zuverlässiges Produktionsverfahren aufzubauen und die Produktion ganz zu übernehmen.

Die Abgabe der Baytan- und Baycor-Produktion wird dennoch in 1997 an einen israelischen Lohnfertiger abgegeben.

Die Personalprobleme werden also um vielleicht 6 Monate verschoben - aber nicht gelöst.

Insgeheim hoffte Herr Bruchmann auf eine ähnliche Lage wie 1995: Nach Abrißentscheidung der Oftanol- und Metasystox-Anlage in PF 8 orderte das Verkaufsmarketing nochmals ein paar Tonnen Wirkstoff - und sorgte so für Millioneninvestitionen für das PF-Technikum.

Alle Mitarbeiter werden in Abteilungsversammlungen über die Zukunft der PF-Produktion informiert.

Termine: Do. 24.10., Mo. 28.10., Do. 31.10., jeweils um 13:00 Uhr in Geb. 153, Pausenraum 3.OG

