



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 86; 10. Dezember 1997

ÜTZ und Führungsgespräche

Von November bis Ende Februar finden wieder Führungsgespräche statt.

Das Führungsgespräch im Jahre 1997 hat man ebenso wie die Leistungszahlung wegrationalisiert. Dafür kommt dann aber auch die stolze Summe von ca. DM 27,- durchschnittlich pro Nase zur Vergabe. Diese Summe soll dann die Vorgesetzten bei der Erfüllung ihrer Führungs- und Motivationsaufgabe unterstützen.

Dies ist auch für Vorgesetzte nicht witzig, weil man sich mit einer derartigen Leistungsanerkennung nur lächerlich oder unbeliebt machen kann. Vorsichtshalber wird schon einmal die Parole ausgegeben, es gehe ja eigentlich gar nicht ums Geld...

Dagegen wäre auch nichts zu sagen, aber als die Bayer AG die Eckwerte kündigte, erklärte man auf Betriebsversammlungen zur Beruhigung der Gemüter: *Wir (die Bayer AG) wollen ja hier kein Geld sparen, wir wollen es nur gerechter (sprich: individuell leistungsbezogen) vergeben.* April, April - in diesem Monat kommt die neue Leistungszahlung treffenderweise zur Auszahlung.

Der proklamierte Charakter des Führungsgesprächs ändert sich

Hat man in der Vergangenheit noch Führungsgespräch und ÜTZ getrennt, "kommt jetzt zusammen" was laut Bayer "zusammen gehört".

Wurde in der Vergangenheit die Zielvereinbarung als ein gemeinsamer Diskussion- und Entscheidungsprozeß dargestellt, so regiert jetzt TOP>DOWN.

Oben werden die Ziele formuliert und unten abgearbeitet. Diese Art der Mitarbeiterführung hat den Vorteil, daß die Belegschaft keine Gewöhnungsphase benötigt - diese Art ist zur Genüge bekannt! Neu ist lediglich, daß man die Ziele von "oben" detailliert schriftlich erhält und unterschreiben darf.

Wo geht die Reise hin?

Insgesamt möchte der Arbeitgeber einen immer größer werdenden Teil des Entgeltes flexibel machen.

In der Diskussion sind 30% des bisherigen Einkommens, die leistungsbezogen jährlich neu vergeben werden. Es geht nicht etwa um zusätzliche Zahlungen. Und diese 30% sind für die sogenannten "Hochleister" vorgesehen. Als mögliche nächste Stufe, um diesen Satz zu erreichen, wird darüber nachgedacht, den nach der Standortvereinbarung schon stark geschrumpften Bonus leistungsorientiert zu vergeben.



Morgen, Donnerstag, den 11.12.97 ist

Betriebsversammlung!

Im Werk an der Wupper: 9.00 Uhr in der Sporthalle.

Im Forschungszentrum: 13.30 Uhr in der Kantine.

Auf beiden Betriebsversammlungen wird die AIDS-Hilfe Wuppertal mit einem Informationsstand vertreten sein.

Biologielaboranten-Studium

Am 28.11.97 war es soweit. Die sogenannte Kick-Off-Sitzung für das Biologielaboranten-Studium stand am Beginn des Probelaufes. 25 Teilnehmer - alle aus der Forschung - durften sich glücklich schätzen, dabei zu sein. Einige andere, die leider das Pech haben, nicht aus der Forschung zu kommen, dürfen nur zusehen. Hatte Dr. Hartwig am Anfang noch großzügig versprochen, daß es für den Probelauf keine

finanziellen Probleme gäbe, ist er nun nicht mehr bereit, die Kosten für alle Mitarbeiter zu übernehmen. So können derzeit also nur Mitarbeiter aus seinem Bereich (PH-R) diese Weiterbildung in Anspruch nehmen.

Da die übrigen Ressortleiter bis heute keinerlei Äußerungen zum Thema Biologielaboranten-Studium von sich gegeben haben, darf man gespannt sein, ob der Probelauf einzigartig sein wird.

Personalkarussell in der Produktion

Aufgrund des stagnierenden Absatzes von Acarbose in den USA und einer Ausbeuteverbesserung sind nach Einschätzung der Betriebsleitung von PH5 dort 10 Mitarbeiter zuviel an Bord.

4 Kollegen sind ab dem 10.11.97 auf "freiwilliger Basis" nach PH7 versetzt worden. Eine Versetzungsmittelung liegt dem Betriebsrat bis heute nicht vor. Ob diese Mitarbeiter langfristig in PH5 bleiben oder weiter nach PH 1/3 versetzt werden um dort Lücken zu schließen (Altersteilzeit, etwaige Abgänge zur OC), kann die Pharma-Produktionsleitung zur Zeit nicht sagen.

Die restlichen "überzähligen" Mitarbeiter aus PH5 sollen unter Umständen die Produktion in PH2 unterstützen.

In PH2 arbeiten zur Zeit junge Chemikanten aus Uerdingen, die 1998 wieder dorthin zurück sollen und wollen. Zudem muß in PH2 die Produktion von 5-Aminosalicylsäure deutlich erhöht werden, bevor der Betrieb Mitte 1999 geschlossen wird.

Eine Versetzung von 5-Schicht-Mitarbeitern (PH5) in einen 3-

Schicht-Betrieb wäre für diese mit großen finanziellen Einbußen verbunden. Erschwerend kommt hinzu, daß sie bei Rückversetzung in einen 5-Schicht-Betrieb unter die "Standort-Vereinbarung" fielen, und als "Neue" ca. monatlich DM 500,- weniger haben würden als die in 5-Schicht verbliebenen Kollegen.

Deshalb fordern wir: Keine Zustimmung des Betriebsrates zu einer Versetzung dieser Kollegen ohne die Garantie einer Entgeltssicherung.

Zur Lösung der personellen Probleme von PH2 sind

a u c h noch andere Lösungen wie z.B. Einstellungen v o n a u ß e n (befristet und unbefristet!) in der Diskussion.

FOCUS - einmal anders

Wer sich nicht abfertigen läßt, der fliegt. So scheint das Motto der niederländischen Fluggesellschaft KLM derzeit zu lauten. Seit über 4 Monaten warten 3 Betriebsratskolleginnen, darunter die Vorsitzende Gudrun Wernscheidt-Schmidt aus Frankfurt a.M. auf ihr Gehalt.

Trotz Kündigungsschutz wurden den Kolleginnen betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen. Hintergrund ist, daß die Fluggesellschaft die Passagier- und Flugzeugabfertigung ausgliedern will. Gerichtsurteile auf Weiterbeschäftigung sowie Gütermine wurden mißachtet und ignoriert. KLM hatte sich von der auch schon bei Bayer tätigen Unternehmensberatung **McKinsey** eine neue Firmenstrategie ausarbeiten lassen. Der Name dieser Strategie ist uns auch nicht ganz fremd:

"FOCUS 2000".

Spruch:

Wer für alles offen ist,
kann nicht ganz dicht
sein ...



JEDE STUNDE
ARBEITSZEIT-
VERKÜRZUNG
IST FÜR UNS
UNTRAGBAR!

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

Klaus Annuß, PH Ökologie u.Sich., 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 QA-QW, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202-36-) 2546
Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443
Gerd-Peter Zielezinski, PH 2, Geb. 16/17, Tel. 7582

Erste Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M IKP, Geb. 405, Tel. 8310
Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

PROFITeam ?

Eine Untersuchung des SOFI-Institutes der Probeläufe Teamarbeit in 6 Betrieben der Bayer AG (in Elberfeld Betrieb PH 1/3) hat ergeben, daß unter den Beschäftigten ein beträchtliches Maß an Skepsis gegenüber der Teamarbeit vorherrscht.

Auf die Frage: **“Wenn Sie alles in allem betrachten, sind Sie mit der Teamarbeit heute zufrieden?”** antworteten

27% mit ja,

31% mit unentschieden und

43% mit nein.

Besonders kritisch wurde die **Belastungssituation** beurteilt,

67% der Befragten gaben an, sie habe sich **verschlechtert**,

37% der Befragten gaben an, das **Arbeitsklima** habe sich **verschlechtert**,

34% sahen es **unverändert**.



Bei der **Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten** hat sich wenig bewegt, **70% unverändert**.

Die Fragen nach der **“Qualifiziertheit der Arbeit”**, **“Selbständigkeit in der Arbeit”**, und **“Abwechslungsreichtum bei der Arbeit”** beantworteten die meisten mit **“unverändert”**. Nur ein Drittel beantwortete diese Fragen mit **“verbessert”**.

Am Ende wird die Frage gestellt, **“Wären Sie auch in Zukunft bereit, in Teamarbeit zu arbeiten?”**. Sie wurde trotz der erheblichen Kritik von **61% mit ja** beantwortet.

SOFI-Studie bestätigt unseren Eindruck

Dies ist mal erst verwunderlich. Das Ergebnis spiegelt eine starke Unzufriedenheit mit der traditionellen Arbeitsorganisation und der starren Hierarchie im Betrieb wider. Es deutet darauf hin, daß die Beschäftigten ein großes Interesse haben, selbstständiger und qualifizierter zu arbeiten. Zugleich sind sie aber nicht bereit, sich selbst wegzurationalisieren sowie eine weitere Arbeitsverdichtung zu akzeptieren.

Diese Haltung der Mitarbeiter bringt der Abschlußbericht des SOFI-Institutes deutlich zum Ausdruck:

Zitat: *“Aus unseren Gesprächen wissen wir: in den Betrieben blieb heute viel Verunsicherung und Sorge, daß auch das PROFITeam-Projekt zwar unter anderem Vorzeichen auftritt, letztlich aber ebenfalls nur auf Personalabbau hinauslaufen und gegen die Beschäftigteninteressen gerichtet sein könnte. Das Mißtrauen wird zusätzlich genährt durch die politisch ökonomischen Rahmenbedingungen, d.h. insbesondere die wachsende Arbeitslosigkeit, die Standortdebatte und die Sparpolitik der Bayer AG. Ein vorbehaltloses Mitspielen war dadurch erschwert.”* Und weiter: *“Alle Beteiligten sollen sich als aktive Mitglieder ... verstehen. Das kann nur gelingen, wenn sich auch die Mannschaften vom Projekt Verbesserungen versprechen.”*

Diese Aussage ist für uns entscheidend, da ohne Verbesserungen für die Beschäftigten Teamarbeit nicht funktionieren kann. Die Befürchtung, daß durch Teamarbeit Personal abgebaut und dem Rest der KollegInnen noch mehr Arbeit bei sinkendem Entgelt (Standortvereinbarung!) aufgebürdet werden soll, kann nur durch eindeutige, rechtsverbindliche Zusagen der Unternehmensleitung entkräftet werden.

Verbesserungen müssen her

Aus diesem Grunde muß nach Meinung der Belegschaftsliste eine Vereinbarung folgende Eckpunkte erhalten:

- Wirksamer Rationalisierungsschutz (- damit steht und fällt die Teamarbeit)
- Freiwilligkeit der Teamarbeit
- Wahl des Gruppensprechers erhalten
- Mehr Eigenständigkeit der Beschäftigten
- Höhere Qualifizierung mit besserer Eingruppierung
- Keine Erhöhung der Konkurrenz oder Verschlechterung des Arbeitsklimas (sondern z.B. Verbesserung der Schulung der sozialen Kompetenz)
- Regelung der Haftungsfrage

Die Belegschaftsliste wird in den nächsten Tagen einen schriftlichen Vorschlag unterbreiten, der die Eckpunkte genau ausformuliert, um ihn mit den Betroffenen und anderen Interessierten zu diskutieren.



Beumanns IGBCE/UA-Fraktion unterstützt flexible Arbeitseinsätze

Wenn es Preise für Vergeßlichkeit oder Tatsachen-Umdeutung gäbe, hätte die Beumann-Truppe gute Chancen, in eine Endausscheidung zu kommen.

Aber die zugrundeliegenden Tatsachen sind nach unserer Auffassung viel zu ernst, als daß wir damit leichtfertig oder spaßig umgehen wollen.

Fakt ist: Der Elberfelder Betriebsrat hat am 27.11.97 einem Entwurf einer Gesamtbetriebsvereinbarung zu flexiblen Arbeitseinsätzen zugestimmt, in dem zu viele Nachteile für die Belegschaft festgeschrieben sind.

Fakt ist auch: Der Betriebsratsvorsitzende Beumann ließ über seinen Vereinbarungsentwurf ohne eine Diskussion abstimmen.

Ein Gegenentwurf der Belegschaftsliste fand bei den derzeitigen Stimmverhältnissen im Betriebsrat keine Mehrheit.

Ein schwarzer Tag für die Belegschaft

Nach dem Willen von Beumanns IGBCE/UA-Fraktion soll folgendes möglich sein:

Fällt ein Arbeitsplatz infolge der Durchführung von Struktur-

maßnahmen weg, so soll Bayer zunächst prüfen, ob ein Aufhebungsvertrag oder evtl. Altersteilzeit möglich ist oder die Gesamtbetriebsvereinbarung "Nachteilsausgleich" Anwendung finden soll. Diese beschreibt, daß entweder arbeitgeberseitig gekündigt wird oder Aufhebungsverträge mit Abfindung abgeschlossen werden können, oder eine dauerhafte Versetzung auch in andere Werke - auch zu schlechteren Konditionen - möglich sind.

Findet sich so keine Lösung, soll ein flexibler, temporärer Arbeitseinsatz nach neuester Schöpfung stattfinden:

Ein - auch befristetes - Arbeitsplatzangebot mit Ortswechsel in der Bayer AG und im inländischen regionalen Konzernverbund gilt bei einer Entfernung von nicht mehr als 100 km vom Werksstandort entfernt als zumutbar. Entgeltverluste bis zu zwei Stufen des Entgelttarifvertrages sind nach einer Übergangszeit von einem Jahr möglich.

Wer ein solches Arbeitsplatzangebot (!) ablehnt, dem soll nach Willen der Beumann-IGBCE/UA-Fraktion die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsvertrages angeboten werden.

Alternativen von Belegschaftsliste benannt

Die Mehrheitsbetriebsräte hatten sich selbst in die Zwickmühle hineinmanövriert: In der Standortvereinbarung hatten sie bereits den Willen zu flexiblen Einsätzen gemeinsam vereinbart. Dennoch hätten wir uns vorstellen können, zunächst einmal alle anderen Regularien auszuschöpfen.

Bevor Mitarbeiter(innen) aus sog. Strukturmaßnahmen, Betriebsschließungen, etc. als flexible Einsatztruppe bedarfsgerecht durch den inländischen Konzernverbund hin- und hergeschoben werden, sollte der Gesamtbetriebsrat im Vorfeld folgende Maßnahmen sicherstellen:

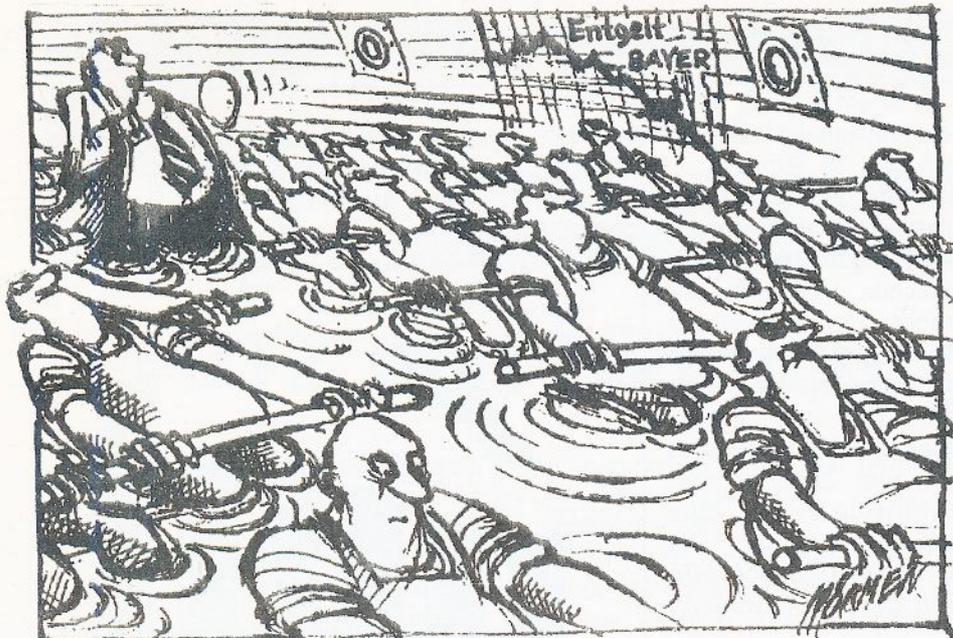
- Aufgrund der zur Zeit publizierten Zahlen wird deutlich, daß die sog. 55er Regelung von den infragekommenden MitarbeiterInnen nicht angenommen wird; bei den von der Bayer AG angebotenen Konditionen auch kein Wunder. Hier muß der Gesamtbetriebsrat akzeptablere Rahmenbedingungen für die Beschäftigten vereinbaren. Außerdem muß geregelt werden, daß die Mitarbeiter, die die Voraussetzungen erfüllen, auch diese Regelung in Anspruch nehmen können.

- Für die Altersteilzeit muß der Rentenverlust, den die einzelnen Beschäftigten bei Inanspruchnahme in Kauf nehmen müssen, verringert werden. Hier sollte die Bayer AG bzw. die Pensionskasse verpflichtet werden, die Verluste auszugleichen.

- Der Gesamtbetriebsrat sollte, anstatt einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit zuzustimmen, eine generelle oder partielle Arbeitszeitverkürzung mit der Bayer AG vereinbaren. Der Lohnausgleich könnte mit den bereits erfolgten Entgeltkürzungen finanziert werden.

- Für den Schichtbereich sollte dort, wo Arbeitsplatzabbau droht, versucht werden, ein 6-Schicht-System einzuführen.





Nicht vergessen: "Veränderungen sind vor allem als Chance zu begreifen..."
 (Zitat Herr Schneider, bayer intern 12.97)

Fortsetzung:

Beumanns IG BCE/UA-Fraktion unterstützt flexible Arbeitseinsätze

- Bei allen Maßnahmen ist gleichzeitig die **Neubesetzung der freiwerdenden Arbeitsplätze** zu vereinbaren.
- Weiter sollte der Gesamtbetriebsrat auf eine **akzeptablere Abfindungsregelung** hinarbeiten. Hier sollte aufgrund der Anrechnungsproblematik beim Arbeitslosengeld die bezahlte Freistellung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitvereinbart werden.
- Sollten trotzdem Mitarbeiter aus oben genannten Maßnahmen nicht auf eine freie Stelle zu vermitteln sein, so verbleibt der/die MitarbeiterIn für **mindestens 12 Monate** in seinem Werk bzw. Geschäftsbereich. Während dieser Zeit wird die Vermittlung auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Geschäftsbereich betrieben. Notwendige Fortbildungsmaßnahmen sollten frühzeitig begonnen werden.
- Mit Einverständnis des Mitarbeiters werden **auch Arbeitsplätze in anderen Werken** der Bayer AG angeboten. Die zur Zeit gültigen Versetzungsrichtlinien werden hierbei angewandt.
- **Auszubildende** werden nach ihrer Ausbildung nach Möglichkeit in ihrem Beruf und Werk eingesetzt.

Eine Übernahme in den Ausgebildetenpool ist für max. 12 Monate möglich. Danach wird der/die MitarbeiterIn fest übernommen.

● **Temporär zu besetzende Arbeitsplätze** können nach Absprache mit dem Betriebsrat mit sich freiwillig zur Verfügung stellenden MitarbeiterInnen besetzt werden. Ansonsten ist auf externe, befristete Einstellungen zurückzugreifen. Diese Einstellungen sollten für mindestens 6 Monate und max. 12 Monate erfolgen.

● Es sollte endlich eine **werksübergreifende Stellenausschreibung** realisiert werden.

Alle diese Vorschläge lehnte die Beumann- IG BCE/UA- Fraktion am 27.11.97 ab, - wohl wissend, daß z.B. die PF-Produktion, PH2 und PH6 demnächst geschlossen werden und die dort beschäftigten Mitarbeiter direkt betroffen sein können.

Sicherheitswettbewerb 1997

Ende November gab es die erste Information zum Prämienstand des Sicherheitswettbewerbes 1997 mit Stand vom September.

Etwa 2480 Tarifmitarbeiter in 72 A-Wettbewerbsgruppen (Betriebe, Werkstätten, Laboratorien) und ca. 300 Tarifmitarbeiter in 11 B-Wettbewerbsgruppen (Büros) wetteifern um die Werksprämie für das Jahr 1997. Da nun alle Unfälle ab einem Ausfalltag gewertet werden und sich dadurch die Werksprämie für jeden Unfall um 800,-DM reduziert, ergaben sich bis September folgende Höchstprämien für unfallfreie Gruppen:

A-Gruppen DM 166,- und B-Gruppen DM 100,-.

Bis September ereigneten sich 22 gewertete Arbeitsunfälle, wovon 3 meldepflichtig waren. In diesen Gruppen fällt die Prämie natürlich niedriger aus.

Sollten Sie Zweifel an der Wertung eines Unfalls in ihrer Gruppe haben, können Sie einen formlosen Einspruch an die Arbeitssicherheit oder den Betriebsrat richten. Dies sollte aber dann auch so schnell wie möglich geschehen.

Neben den Gruppenprämien gibt es noch die **Monatsverlosung** mit DM 1.000,- für unfallfreie Monate und die **Jahresverlosung** mit insgesamt DM 25.000,-. Der Betriebsrat wollte in diesem Jahr mehr Jahrespreise mit einem kleineren Geldbetrag verlosen lassen. Dies konnte jetzt mit der Arbeitssicherheit vereinbart werden: Es werden 4 x DM 5.000,- sowie 1 x DM 3.000,- und 1 x DM 2.000,- verlost.

1998 wird es hoffentlich mehr und frühere Informationen geben, sonst kann das Ziel, mit dem Sicherheitswettbewerb mehr Sicherheitsbewußtsein zu erreichen, verfehlt werden.

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende helfen, diese Zeitung zu erstellen und unsere Arbeit unterstützen.

Unsere Konto-Nr.: 47 60 625, Commerzbank Wuppertal, BLZ: 330 400 01, Kennwort: Hochwald, Belegschaftsliste

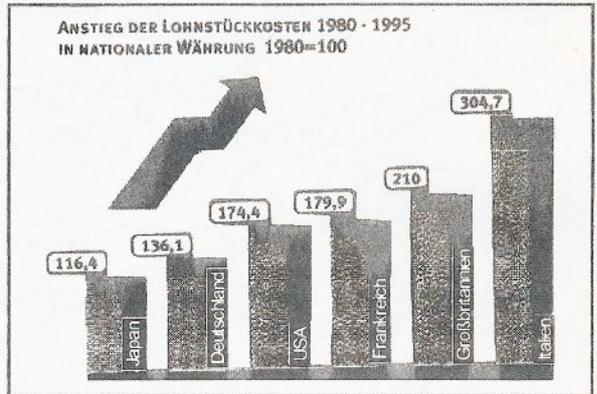
Jetzt wird selbst dem Bundesarbeitsministerium die Standortdebatte zu bunt.

Der "Panikmache von interessierter Seite" hält das Blüm-Ministerium Zahlen und Fakten entgegen - und kommt zu dem Schluß: "Überzogene Vorschläge zur Lohndämpfung aus Gründen der internationalen Wettbewerbsfähigkeit erscheinen verfehlt." Gerade die im internationalen Vergleich geringe Steigerung der Lohnstückkosten habe dazu beigetragen, daß die deutsche Wirtschaft hohe Handelsbilanzüberschüsse erzielt hat. Die Lohnstückkosten in

Westdeutschland stiegen 1980 bis 1995 um 36 Prozent - im Durchschnitt der Länder der Europäischen Union waren es 91 Prozent. Negativ

hat sich nach Meinung der deutschen Volkswirte allerdings die Aufwertung der D-Mark ausgewirkt. Sie sei verantwortlich dafür, daß der Vorteil niedriger Lohnstückkosten nicht zum Zuge kommt. Schlußfolgerung des Blüm-Ministeriums: Die Wettbewerbsnachteile durch die DM-Aufwertung

könnten "nicht der deutschen Lohnentwicklung angelastet werden".
(aus: metall 8/97)



Kulturveranstaltung: Lesung mit Rolf Becker

> Was ist schon der Einbruch in eine Bank - gegen die Gründung einer Bank <

Die Belegschaftsliste bietet zusammen mit der Wuppertaler VHS einen "literarischen Streifzug zur Entwicklung des Kapitals" mit dem Schauspieler Rolf Becker an.

Rolf Becker, bekannt aus zahlreichen Fernsehproduktionen (Tatort, etc.), wird Texte aus Werken von Bertholt Brecht vortragen. Dabei werden wir erleben, welche hohe Aktualität auch ältere Texte haben können.

Die Veranstaltung findet

am 15. Januar 1998 ab 19.30 Uhr

in der VHS Elberfeld,

Auer Schulstraße 20, statt.

Sie sind herzlich willkommen.

Termine zur Betriebsratswahl 1998

Der Wahlvorstand zur Betriebsratswahl 1998 hat den voraussichtlichen Wahltermin festgelegt.

Von Montag, dem 23. März bis Mittwoch, den 25. März 1998 soll die Belegschaft in Elberfeld sich einen neuen Betriebsrat wählen.

Voraussichtlich in der 3. Januarwoche wird der Wahlvorstand eine Vorabstimmung zur gemeinsamen Wahl durchführen. Die Belegschaftsliste hatte beantragt, daß - wie auch in den vergangenen Jahren - Arbeiter und Angestellte gemeinsam ihren Betriebsrat wählen können. Das Betriebsverfassungsgesetz verlangt dafür aber eine Vorabstimmung, an der sich einerseits mehr als die Hälfte der Arbeiter und mehr als die Hälfte der Angestellten beteiligen, und andererseits von beiden Gruppen mehr als die Hälfte eine gemeinsame Wahl befürworten.

Die Vorabstimmung über eine gemeinsame Wahl wird voraussichtlich in Briefwahl durchgeführt.

KOLLEGE KARL



Wir wünschen allen Beschäftigten
schöne Feiertage und alles Gute
für das Jahr 1998!