



Neuordnung der übertariflichen Bezahlung

Bereits 5 Verhandlungsrunden zwischen Gesamtbetriebsräten und Unternehmensvertretern sind vergangen. Allmählich zeichnet sich ab, wo das Ergebnis liegen könnte.

Die in den Abteilungsversammlungen von der Personalabteilung vorgestellten Arbeitgebervorstellungen bleiben im Grunde unverändert. Die oberste Devise heißt weiterhin "Systemwechsel". Nach anfänglich ebenfalls starken Tönen gegen das Unternehmen gestalten die Betriebsräte in der Verhandlungskommission die neue Systematik jetzt mit.

Was soll genau passieren?

- Für alle Mitarbeiter in den Entgeltgruppen E1 bis E8 stehen die Firmeneckwerte und - soweit noch vorhanden - der Besitzstand Leistungssockel zur Neuregelung an.
- Für alle Mitarbeiter von E1 bis E13 sollen die bisherigen Leistungszahlungen (25-DM-Scheine) und der Bonus in modifizierter Form - gänzlich leistungsorientiert und jedes Jahr neu bewertet - ausgeschüttet werden.
- Wer ab 1.1.2000 bei Bayer anfängt, bekommt zunächst nur noch den "nackten" Tarif.

Der Umfang aller zukünftigen übertariflichen Zahlungen ist noch nicht vollends festgelegt.

Auch wenn zum Zeitpunkt des Übergangs vom heutigen ÜTZ-System zu einem neuen System ab Januar 2000 noch annähernd gleiche Geldsummen fließen sollten, so kann es doch für einige Arbeitnehmergruppen herbe Verluste geben.

Das Unternehmen hat deutlich erklärt,

daß alle neu eintretenden Mitarbeiter nicht an bisherigen ÜTZ-Leistungen teilhaben werden. Ihnen wird zunächst der "nackte" Tarif geboten.

Für alle schon jetzt unbefristet im Unternehmen tätigen Arbeitnehmer bleibt die Frage, wie die bislang gewährten übertariflichen Zulagen im Laufe der Zeit eingekürzt oder sofort abgeschafft werden.

Belegschaft wird gespalten

Bayer hätte es mit der Neuregelung der übertariflichen Bezahlung wiederum geschafft, die Trennung in der Belegschaft zwischen Arbeitern und Angestellten, zwischen "bisherigen" Bayer-Mitarbeitern und neuen Mitarbeitern zu vertiefen. Gleiche Arbeit = gleiches Geld gilt schon lange nicht mehr.

Wir müssen unterscheiden:

- Mitarbeiter bis Ende 1994
- Mitarbeiter ab 1995
- Mitarbeiter vor der Standortsicherung
- Mitarbeiter nach der Standortsicherung
- Alle Mitarbeiter ab 2000.

Noch nie wurde eine Änderung der



Finger Weg von den Mäusen !!!



Das wackere Schneiderlein:
"Opfer müssen wir alle bringen..."

Entgeltsystematik mit einer Anhebung der Entgelte verbunden. Alle bisherigen Neuregelungen hatten eine Absenkung der Entgeltsummen zum Ziel - und haben es auch erreicht. Für die jeweiligen Unterschiede wurde die zum Umstellungszeitpunkt vorhandene Stammbeslegschaft jeweils mit Besitzständen ruhig gestellt. Allerdings sichern Besitzstände kein Entgelt auf Dauer: So will das Unternehmen den Besitzstand Leistungssockel, der aus der Eckwertreduzierung 1995 stammt, jetzt möglichst auflösen.

Marktorientierung

Die Argumente des Unternehmens werden immer dreister: Für die ohnehin schon gebeutelten Mitarbeitergruppen bis E8 entscheiden die hochbezahlten Manager, daß die Löhne zu hoch seien. Immer wieder soll das Argument, gleiche Leistungen seien "draußen im Wettbewerb" billiger zu bekommen, uns vermitteln, wir müßten unsere eigenen Gehälter in voller Dankbarkeit auf den Erhalt unseres Arbeitsplatzes sofort kürzen. Natürlich werden wir immer irgendwo auf der Welt jemanden finden, der für weniger Geld arbeitet. Deshalb wird der Bayer-Vorstand auch weiterhin unmoralisch die Arbeitsmarktsituation ausnutzen wollen, um die eigenen Arbeitnehmer im Preis zu drücken. Daß die ach so teuren Arbeitnehmer aber auch heute noch für immense Unternehmensgewinne sorgen, stört die Spitzenverdiener im Vorstand nicht.

Ertragsorientierung

Im Gegenteil jammert der Vorstand, daß übertarifliche Zahlungen ausgeschüttet würden, egal ob es dem

Fortsetzung auf der nächsten Seite 8

Unternehmen schlecht geht oder nicht. Vielleicht irren wir uns ja - aber war es nicht vielmehr so, daß der völlig autonom vom Vorstand entschiedene Bonus trotz jahrelanger Rekordgewinne immer geringer wurde? Bedeutet Ertragsorientierung "hohe Gewinne = kleiner Bonus"?

Dem Unternehmen geht es doch wohl eher um eines: Schon jetzt wird argumentativ vorbereitet, daß der Umfang aller ÜTZ gesenkt werden soll, wenn Umsatz und Gewinn-situation sich verschlechtern. Damit das auch nachhaltig für alle übertariflichen Zahlungen ermöglicht wird, braucht die Unternehmensleitung ein neues System: Der Vorstand will jedes Jahr völlig frei neu entscheiden können, ob und wieviel Geld an die Mitarbeiter verteilt werden soll.

Leistungsorientierung

Die bisherigen "25-Mark-Scheine" wird es wohl nicht mehr lange geben. Der vom Unternehmen angestrebte Systemwechsel sieht vor, daß jährlich eine übertarifliche Zahlung ermittelt und ausgeschüttet wird. Diese soll sich an der Beurteilung orientieren.

Im Klartext: Gefalle ich meinem Chef, gibt's eventuell Geld, gefalle ich ihm nicht, gibt's nichts.

Dabei wird zukünftig nicht mehr entschieden, ob es zur bisherigen ÜTZ etwas dazu gibt, sondern jedes Jahr soll der Vorgesetzte die Höhe der gesamten ÜTZ-Summe festlegen. Im schlechtesten Fall bedeutet dies, das der/die betroffene KollegIn ein Jahr lang (bis zur nächsten Beurteilungsrunde) ohne eine einzige Mark Übertarif auskommen darf.

Dabei sind die möglichen Gehaltsun-

terschiede immens. Heute werden im Durchschnitt zwischen 400 und 650,- DM ÜTZ pro Mitarbeiter und Monat gezahlt. Eine verlässliche monatliche Entgelthöhe wird somit ein Relikt der Vergangenheit.

Wir befürchten erhebliche Verschlechterungen im Arbeitsklima. Wenn so viel Geld beurteilungsabhängig verteilt werden soll, ist das kollegiale Miteinander und das Verhältnis zu den Vorgesetzten zumindest spannungsgeladen. Bekanntlich hört Freundschaft oft beim Geld auf. Statt den KollegInnen links und rechts zu helfen, fördert der gewünschte Systemwechsel das Gegen-einander (siehe auch Artikel zu Mobbing).

Dabei darf man aber nicht verschweigen, daß auch die allerbesten Leistung keine Garantie für viel Leistungszahlung ist. Denn die vom Unternehmen eingeforderte Ertragsorientierung soll bedeuten, daß zunächst mal der Vorstand über das zur Verfügung stehende Geld entscheiden



muß. Und da diese gut bezahlten Herrschaften wahre Meister im Jammern sind, werden sie wohl Gründe für ein "Mitsparen" bei unseren Geldern finden.

Fazit

Den Plänen des Unternehmens müßten die verhandelnden Betriebsräte und alle Beschäftigten vehement entgegenreten. Als ersten Schritt in diese Richtung sammelten Belegschaftsliste, die Gruppe der Durchschaubaren Betriebsräte in Leverkusen und anschließend auch die IG BCE-Fraktion im Elberfelder Betriebsrat Unterschriften gegen die Pläne des Unternehmens. Bis heute sind ca. 1900 Unterschriften eingegangen.

Nicht nur der Umfang des ÜTZ-Topfes ist zu verteidigen, auch die bisherigen Verteilungsmodi erscheinen uns sinnvoller und gerechter als das neue, von Bayer vorgeschlagene System. An den bisherigen Verhandlungsständen haben wir aber den Eindruck gewonnen, daß die Betriebsräte einem Systemwechsel wie vorgeschlagen im Grunde zustimmen.

Auch deshalb ist die Gewerkschaft BCE aufgefordert, die Verschlechterungen tariflich aufzufangen und auszugleichen.

Personalabteilung will Erschwerniszulagen kürzen

Schon seit über 4 Jahren arbeitet die Personalabteilung daran, die für einzelne Bereiche geltenden Erschwerniszulagen zu überprüfen. Bislang konnte der Betriebsrat sich aber "noch nicht durchringen", einer Absenkung für einzelne Bereiche zuzustimmen, so daß die bisher gezahlten Zulagen auch weiterhin fließen.

Jetzt macht die Personalabteilung Druck. Wenn der Betriebsrat einer Neuregelung mit Absenkung nicht zustimme, will die Personalabteilung einseitig die Zahlungen kürzen bzw. einstellen.

Der Betriebsrat will nun einen externen Sachverständigen beauftragen, die strittigen Bereiche zu begutachten. Im Gegensatz zur Personalabteilung sind wir der Auffassung, daß sich die Arbeitsbedingungen eben nicht so positiv verändert haben und Erschwernisse für die KollegInnen auch weiterhin gegeben sind.

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-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;

Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475

Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 4905

Peter Großmann, PH-OP ELB WP TR, Geb 90, Tel. 2462

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54 Tel. (0202)36--7543

Helmut Prill, PH-OP ELB IT HW/Rev., Geb. 156, Tel. 7756

Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546

Sabine Steiner, PH-OP ELB CE, Geb. 64, Tel. 7751

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB WP Betr.2/4/6, Geb 9, Tel. 7582

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EO-M-K1, Geb. 405, Tel. 8310

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: <http://home.wtal.de/bl/>

Aachener-Friedenspreis 1999 geht an das Wanderkirchenasyl

Am 1. September (Anti-Kriegstag) wurde der Aachener Friedenspreis verliehen. Der Preisträger 1999 ist das Wanderkirchenasyl. Mitglieder der Belegschaftsliste sind seit Beginn aktiv an dieser Kampagne beteiligt, gerade auch bei der praktischen, alltäglichen Arbeit mit den Flüchtlingen in Wuppertal.

Nach mehr als 15 Jahren wird im Südosten der Türkei noch immer ein mörderischer Krieg geführt. Dieser Krieg hat bis heute mehr als 40.000 Menschen das Leben gekostet. Durch türkische Militärs und Milizen wurden mehr als 4000 kurdische Dörfer zerstört und die Menschen aus ihrem angestammten Lebensraum vertrieben.



Björn Reitz gehört zu den Preisträgern

Heute schätzt man die Zahl der aus ihrer Heimat Vertriebenen auf ca. 4 Millionen Menschen. Die meisten leben in Slums am Rande der großen Städte in der West-Türkei. Andere haben in europäischen

Ländern Asyl gesucht. Allein in der BRD leben heute etwa 500.000 KurdInnen.

Viele Flüchtlinge sind in die Illegalität gedrängt. Manche können ins Kirchenasyl flüchten, um eine drohende Abschiebung zu vermeiden.

Dies alles geschieht unter den gleichgültigen Augen der Weltöffentlichkeit. Ja schlimmer noch: Die Bundesrepublik Deutschland und andere westliche Industriestaaten haben sich durch ständige Waffenlieferungen, wie jüngst mit Panzern, für den NATO-Partner Türkei mitschuldig gemacht an Kriegen, die das Elend und dem Tod vieler Menschen in Kauf nehmen.

Bekannt ist, daß kurdische Asylbewerber, die aus der BRD abgeschoben werden, oft bereits bei ihrer Ankunft in der Türkei in Haft genommen werden. Dabei sind Folterungen an der Tagesordnung. Manche von ihnen verschwinden in den Gefängnissen und werden später ermordet aufgefunden. Der türkische Menschenrechtsverein (IHD), dessen Vorsitzender zur Zeit

ebenfalls im Gefängnis sitzt sowie amnesty international, medico international und die Flüchtlingsorganisation ProAsyl weisen neben vielen anderen Organisationen immer wieder eindringlich auf diese Situation hin.

Zur Begründung des Aachener Friedenspreises 1999 heißt es:

Bei der Abschiebung bedrohter Menschen durch den deutschen Staat stellt das Wanderkirchenasyl eine Antwort wider die Inhumanität dar.

Am 21. Januar 1998 wurde das Wanderkirchenasyl in NRW ein Jahr alt. Im ersten Wanderkirchenasyl in der BRD protestieren mehr als 400 kurdische Frauen, Männer und Kinder gegen ständig drohende Abschiebung in die Türkei.

Diese Menschen haben sich entschieden, beherbergt von z.T. immer wechselnden Kirchengemeinden, gegen die Abschiebung von KurdInnen aus der BRD zu protestieren. Dabei waren sie bereit, die enorme psychische Belastung ständig wechselnder Unterkünfte und Enge in Gemeindegäusern auf sich zu nehmen.

Die Aktion Wanderkirchenasyl hat sich ganz konkrete Ziele gesteckt und fordert:

- einen Abschiebestopp für alle türkischen Kurden;
- ein Bleiberecht für alle Menschen, die sich im Wanderkirchenasyl befinden, auch für jene, die aus anderen Bundesländern sind.

Bereits 1995 hat der Aachener Friedenspreis e.V. mit der Verleihung seines Preises an die kurdische Parlamentarierin Leyla Zana versucht, den Blick auf die Situation in Kurdistan und den dort herrschenden Krieg zu richten. Dorthin, wo das Leben kurdischer Menschen nichts mehr gilt und schwerste Menschenrechtsverletzungen durch das NATO-Mitglied Türkei begangen werden.

Vielleicht konnten wir auch durch unseren Preis an Leyla Zana einen kleinen Beitrag leisten, ihr Leben zu schützen. Frau Leyla Zana befindet sich seit 1994 bis auf den heutigen Tag in Haft.

Wir wollen mit der Preisverleihung 1999 an das Wanderkirchenasyl erneut auf die Abschiebepaxis in der Bundesrepublik Deutschland und auf den vergessenen, brutalen Krieg in der Türkei aufmerksam machen.

Alle Menschenrechte sind unteilbar!

- Wir wollen den betroffenen kurdischen Flüchtlingen mit unserem Friedenspreis helfen, bei uns Schutz zu finden.

- Wir wollen die Lage in der Türkei und in den kurdischen Provinzen im Südosten der Türkei öffentlich machen.

- Wir wollen jene Menschen ehren und würdigen, die sich mit Mut und Selbstlosigkeit für die Verfolgten und Bedrängten in unserem Land einsetzten.

- Wir fordern die Bundesregierung auf, endlich ihre Türkeipolitik zu überdenken und zu ändern.

Vor allem fordern wir ein Ende der Waffenlieferungen an die Türkei.



Hella, Fatma und Jürin nahmen stellvertretend für alle den Preis entgegen.

Wer den Flüchtlingen im Kirchenasyl gerne helfen möchte, kann entweder Kontakt über die Belegschaftsliste bekommen oder spenden an:
Spendenkonto Freie Medien e.V.;
Konto-Nr.: 470834-437; BLZ.: 36010043; Postbank Essen; Stichwort: Kirchenzuflucht

Flexible Einsätze

Still und im Schatten der Aufregungen zur Neuordnung der übertariflichen Zahlungen werden die Verhandlungen zur folgenreicheren Gesamtbetriebsvereinbarung "Flexibler Personaleinsatz" unbeirrt fortgeführt. Die Verhandlungen stehen wohl kurz vor dem Abschluß.

Inhaltlich bleiben die schlimmsten Befürchtungen erhalten: Die Bedenken der Belegschaftsliste aber auch des Elberfelder Betriebsrates fanden wohl kein Gehör (Siehe auch: Belegschaftsinfo Nr. 104, vom 12.8.99).

Bayer will quasi eine eigene Verleihfirma im Konzern gründen: Alle MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplätze infolge von Strukturmaßnahmen wegfallen, sollen in eine sogenannte "beE" = betriebsorganisatorische Einheit versetzt werden.

Diese "beE" bedient alle Bereiche des Konzerns mit Personal, wenn ein temporärer Personalbedarf auftaucht. Auf einigen Abteilungsversammlungen

darauf angesprochen, erklärte der Betriebsratsvorsitzende W. Beumann auch seine Beweggründe, weshalb die Vereinbarung für ihn wichtig sei: Die angedachte Regelung sei doch nur für den Fall anzuwenden, wenn alle anderen Maßnahmen wie z.B. Versetzungen oder Altersteilzeit gescheitert wären.

Eine interessante Variante. Leider ist dies aus den bisherigen Vereinbarungstexten nicht erkennbar.

Persönliche Lebensplanung schwierig

Dafür wurden aber die Arbeitsbedingungen für die betroffenen Mitarbeiter weiter verschärft. In den Zeiten, in denen ein Mitarbeiter nicht mit Arbeit im Konzern versorgt werden kann, ist er jetzt auch verpflichtet, seinen Tarifurlaub zu nehmen.

Probleme einzelner Bereiche, in schlechten Zeiten Personal abbauen zu müssen oder zu wollen, gibt es schon immer. Aber je leichter es dem Unternehmen gemacht wird, Mitarbeiter abzugeben, um so öfter werden sie es nutzen. Von allen Seiten ernsthaft und intensiv geführte Bemühungen, für die Arbeitnehmer akzeptable Lösungen zu finden, wird es dann kaum noch geben.

Wir wollen nicht überlegen, was eine solche Regelung z.B. für die Kollegen der Pflanzenschutz-Produktion hätte bedeuten können.

Wir fühlen uns mit diesem Vereinbarungsentwurf zu flexiblen Arbeitseinsätzen eher an Regelungen eines Sklavenmarktes erinnert und lehnen eine solche Vereinbarung strikt ab.



Neue Form der Altersvorsorge

Bis zum 27. September 1999 besteht auch bei Bayer die Möglichkeit für alle unbefristet eingestellten MitarbeiterInnen eine weitere private Altersvorsorge ab Januar 2000 zu treffen. Das Modell funktioniert so: Es werden über einen Zeitraum von zunächst 3 Jahren (mit der Option auf weitere 3 Jahre) jährlich 936 DM (VwL oder Urlaubsgeld) in eine Kasse gezahlt. Danach erwirbt man, abhängig vom Alter bei der Einzahlung, eine Rentenanwartschaft. Ausgezahlt wird diese mit Eintritt in das Rentenalter. Bei vorzeitigem Ruhestand wird die Anwartschaft mit Abschlägen ausbezahlt. Mit diesem Modell lassen sich derzeit zumindest die Steuern für das eingesetzte Kapital sparen. Ob allerdings mit Beginn der Rentenzahlung Steuern fällig werden, kann niemand beantworten - zu befürchten ist dies allerdings.



Gleitzeit für Teilzeit

Schon seit Jahren bitten uns Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit arbeiten, daß sie an verschiedenen Gleitzeitparametern ihrer Abteilung teilnehmen möchten. Eine solche Regelung scheiterte nach Aussage der Personalabteilung bislang an der zugrunde

liegenden EDV. Jetzt, mit dem Wunderwerk SAP, soll es endlich möglich werden. Die Belegschaftsliste hat einen Betriebsvereinbarungsentwurf zur Neuregelung der Gleitzeit für TeilzeitarbeitnehmerInnen in den Betriebsrat eingebracht, der eine solche Umstellung

vorsieht. Dieser wird in der heutigen Betriebsratsitzung beraten. Wir sind guter Hoffnung, daß noch in diesem Jahr eine Einigung mit der Personalabteilung möglich sein wird.

Abteilungsversammlungen - Nachlese

Auf fast allen Abteilungsversammlungen gab es intensive Diskussionen um das Vorhaben der Bayer AG, die **ÜTZ-Zahlungen** vollkommen neu zu gestalten und offensichtlich dabei einzusparen. Die Vorgesetzten und die Vertreter der Personal- und Werksleitung konnten sich auf jeden Fall den Unmut der Beschäftigten und die ablehnende Haltung zu sogenannten "markt-, leistungs- und ertragsorientierten" Entgelten anhören und geben diese Stimmung hoffentlich auch so weiter in Richtung Vorstand.

Die Versammlungen für die Mitarbeiter der **Pharma - Produktion** wurden durch einen Vortrag von Dr. Kamp der ärztlichen Abteilung noch interessanter. Durch das Referat über besondere Belastungen durch Schichtarbeit und

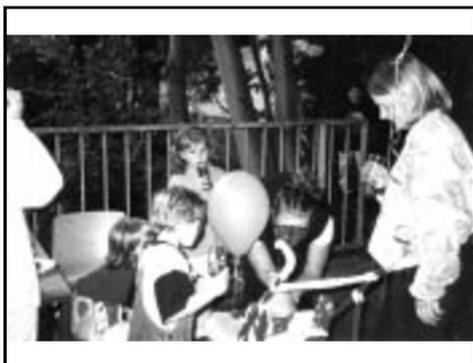
der folgenden Diskussion wurden interessante Vorschläge und Forderungen gesammelt. Der Schichtausschuß wird die Vorschläge aufgreifen und versuchen, diese umzusetzen.

Bei den Versammlungen von Brandschutz und Werkschutz wurde deutlich, daß die Personalstärke in ihrer jetzigen Größe nicht mehr ausreicht. Der **Werkschutz** hat einen Kollegen vom Pflanzenschutz übernommen, dennoch bleibt die personelle Situation der 5-Schichtler äußerst bedenklich. Beim **Brandschutz** soll erst die Werbeaktion für die nebenberufliche Feuerwehr, zu der z.Zt. alle männlichen 5-Schicht-Beschäftigten angesprochen wurden, abgewartet werden. Damit die Kollegen unserer Berufsfeuerwehr ihre freien Dienste

auch dann nehmen können, wenn sie möchten, und die vom Regierungspräsidenten vorgeschriebene Sollstärke eingehalten wird, ist eine Personalaufstockung dringend nötig. Die Belegschaftsliste fordert eine gut ausgebildete Berufsfeuerwehr. Daß das "Besuchermobil" - seinerzeit von Herrn Sorge als "Ersatz" für besetzte Pfortner angeschafft - sich finanziell nicht rechnet, wurde jetzt offiziell bestätigt.

In den Abteilungsversammlungen im Forschungszentrum konnten die Abteilungsleiter von **HK, AI und MST sowie LSC-NP** von zukünftigen Personalaufstockungen berichten, wobei ein erheblicher Anteil der neuen Stellen mit Leitenden besetzt werden soll.

Die Belegschaftsliste feierte am Samstag, dem 18. September, ihr 10-jähriges Bestehen:



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

Pflanzenschutz - Die Explosion und ihre Nachwirkungen

Durch die "WZ" vom 4.09.99 konnten Mitarbeiter wie auch Betriebsrat erfahren, daß das am 8. Juni von einer Explosion zerstörte Pflanzenschutz - Technikum innerhalb eines halben Jahres "chemikalienfrei" gemacht werden soll. Insgesamt wird es 12 - 18 Monate dauern, bis unsere Kollegen und ein Abbruchunternehmen mit den Arbeiten fertig sind.

Ebenfalls der "WZ" zu entnehmen waren die Zukunftspläne unseres Werksleiters. Er würde auf dem ehemaligen PF- Gelände gerne ein weltweit zweites Bayer - Biotech - Zentrum sehen. Er weist allerdings gleichzeitig auf die starke, konzerninterne Konkurrenz in Berkley / Kalifornien hin. Die Belegschaftsliste hofft, daß rechtzeitig eine Ersatzproduktion in Sicht ist und damit zusätzliche Arbeitsplätze für das Werk Elberfeld vom Bayer - Vorstand beschlossen werden können.

Die Mitarbeiter des Pflanzschutzes sind jetzt entweder weitestgehend auf anderen Arbeitsplätzen untergebracht oder räumen die nächsten Monate noch mit auf. Allerdings gab es nicht nur in Einzelfällen Schwierigkeiten, auf einen Schichtarbeitsplatz in Leverkusen oder Dormagen zu wechseln, sondern auch Enttäuschungen bei den Betroffe-

nen und der Belegschaftsliste über die geringe Anzahl an Arbeitsplätzen, die in Elberfeld zur Verfügung gestellt wurden. Auf der Betriebsversammlung am 10. Juni hörten sich die Zusagen, unter anderem von Pharmaproduktionschef Dr. Burkhardt, an die gebeutelten Mitarbeiter doch noch positiver an.

Die indirekt betroffenen Mitarbeiter der Hauptwerkstatt und der PLT werden bzw. sind nach Aussagen der Abteilungsleitung ebenfalls versorgt. Hier werden Tätigkeiten, die von Fremdfirmen ausgeführt wurden, wieder in Eigenregie übernommen. Die betroffenen Ingenieure werden entweder in Dormagen oder Elberfeld versorgt.

Nebenwirkungen

Interessant war die Reaktion vom Werksleiter bzw. anderen "leitenden Persönlichkeiten" auf unsere Presseerklärung und unser letztes Flugblatt. Am liebsten würde man eine entsprechende Berichterstattung der Belegschaftsliste gänzlich verbieten - wenn man könnte. Die Informationen der Bayer AG scheinen das Maß aller Dinge und ausreichend zu sein. Daß über Art und Weise von Veröffentlichungen gestritten werden kann, ist ok.

Die Belegschaftsliste aber still zu stellen, wird keinem gelingen.

Mobbing : ein Thema das uns alle angeht

In den letzten Jahren hat der Begriff "Mobbing" eine starke Verbreitung in unserer Alltagssprache erfahren. Viele sprechen über Mobbing und doch herrscht zu wenig Klarheit darüber, was es ist und welche Folgen Mobbing für die Betroffenen haben kann.

Am Anfang eines typischen Mobbingverlaufes steht immer ein Konflikt. Normalerweise sind dies Probleme, deren Bewältigungsmöglichkeiten bei allen Beteiligten liegen. Anders sieht es dagegen aus, wenn die Situation so eskaliert, daß aus einer Meinungsverschiedenheit ein handfester Konflikt wird. Spitzt sich dieser zu, so kann er leicht zu einem Mobbingverlauf werden. Dies endet nicht selten mit Psychoterror am Arbeitsplatz. Dabei bleibt meist die "gemobbte" Person auf der Strecke, das sogenannte Mobbingopfer.

Mobbing ist kein Kavaliersdelikt. Die betroffenen Mitarbeiter werden häufig krank, sowohl physisch als auch psychisch.

Aus diesem Teufelskreis kann man/frau sich oft ohne fremde Hilfe nicht befreien. Letzte Konsequenz für die Betroffenen ist dann im positivsten Fall ein Arbeitsplatz- oder gar Firmenwechsel. Wenn dies nicht möglich ist, kann es sehr gut sein, daß ein Mobbingopfer für längere Zeit erkrankt, arbeitslos oder zum Sozialfall wird.

Wichtig ist auch, daß Mobbing keine einmalige Handlung ist, sondern daß die gleichen oder auch unterschiedliche Handlungen sich über einen längeren Zeitraum wiederholen. Die

Länge des Zeitraumes liegt an der Leidenschaftlichkeit des Einzelnen und läßt sich schwer festlegen.

Mobbingkonflikte ziehen sich durch alle Hierachiestufen. Niemand soll glauben, daß Mobbing ihn nicht treffen könne. Darum sollten wir uns bemühen, daß es gar nicht erst soweit kommt. Probleme, die den Arbeitsbereich betreffen, sollten **fair und sachlich** ohne Schuldzuweisungen ausdiskutiert, werden. Wenn nötig, auch mit fachlicher Hilfe. Wir sollten versuchen, den KollegInnen nicht die Schuld an unseren Problemen und unserem Stress zu geben. Was kann der Andere für Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung, die entstanden sind, weil der Arbeitgeber durch Personalabbau Kosten sparen möchte?



Da diese Art des Umgangs in der Arbeitswelt mittlerweile sehr verbreitet ist, ist dieser Kelch auch an Bayer nicht vorbei gegangen. Von Jahr zu Jahr wenden sich immer mehr MitarbeiterInnen als Opfer an einzelne Betriebsräte oder an die Ärztliche Abteilung.

Für die Betroffenen ist es äußerst wichtig, daß sie den Mut aufbringen, sich einer Person ihres Vertrauens mitzuteilen, sei es einem Betriebsratsmitglied, Vertrauensfrauen/-männern oder den Werksärzten, egal wem.

Die Zahl der Beratungs- und Selbsthilfegruppen wächst. Auch in Wuppertal gibt es Mobbing- Selbsthilfegruppen. Die Adressen sowie weitere Beratungsstellen können bei den Betriebsräten der Belegschaftsliste erfragt werden.

Ein Kollege* schrieb uns folgende Zeilen:

> Visionen <

"Zu Beginn des Jahres 1999 haben wir unsere Datenverarbeitung im Personalwesen auf die neue Computersoftware SAP umgestellt. Damit verbunden sind Änderungen, die auch Sie betreffen ..."

Stimmt! Die auffallendste Änderung: noch nie hat man dem Mitarbeiter so deutlich zu verstehen gegeben, daß seine Belange warten können. Wer erinnert sich nicht gerne an die Zeiten, als die GLAZ-Uhr sofort den aktuellen Saldo anzeigte? Unwichtig, hat Zeit bis Morgen! Entgeltabrechnung am Monatsende? Warten se mal noch vierzehn Tage! Aber wir wissen ja, daß dies nur zu unserem Besten ist; wir sind ja schließlich visionär!

Ich hatte da neulich eine Vision: Ein Laborant ruft auf seinem Computer ein Versuchsprotokoll auf, und schon am nächsten Tag hat er es auf dem Bildschirm. Und mir war klar: man hatte das Laborjournal auf die neue Computersoftware SAP umgestellt.

Und noch eine Vision schwebte mir vor: nach Feierabend im Schutz der Dunkelheit steigt ein böser Spion über den Zaun und löst dabei die Alarmanlage aus. Schon am nächsten Morgen erscheint die Alarmmeldung auf dem Monitor des Werkschutzes...! Und mir war klar: man hatte auch hier auf die neue Computersoftware SAP umgestellt.

Und eine weitere Vision erschien mir: Einem Mitarbeiter soll seine Umgruppierung verweigert werden. In der Vergangenheit mußte sich der Vorgesetzte noch eine Ausrede ausdenken. Nun kann er einfach sagen: "Das wird noch dauern. Sie wissen doch: Zu Beginn des Jahres 1999 haben wir unsere Datenverarbeitung im Personalwesen auf die neue Computersoftware SAP umgestellt ..."

(* Name der Redaktion bekannt)

