



VEKT: das große Geld - oder der große Frust?

Die Beurteilungen durch die Vorgesetzten sind längst geschrieben. In diesen Wochen werden alle MitarbeiterInnen von ihren Vorgesetzten zu Gesprächen eingeladen, um ihre Beurteilung zu erfahren und in einem "Führungsgespräch" mal wieder neue Ziele für die nächsten 12 Monate zu bereden.

In diesem Jahr hat die Beurteilung

Beurteilungen und Führungsgespräche

eine besondere Dimension. Es geht erstmals um viel Geld, die Beurteilung bestimmt erstmals über die volle übertarifliche Zahlung der kommenden Monate. Um so kritischer werden die Beschäftigten die Einschätzung der Vorgesetzten werten. Pharmachef Ebsworth hat oft genug betont, dass er gute Mitarbeiter fördern, sogenannte "Schlechtleister" aber auch schlechter stellen möchte. Mit der jetzigen Beurteilungsrunde werden wir erfahren, wo dies anfängt.

Die mit den Stimmen der IGBCE-Betriebsräte verabschiedete Beurteilungsregelung und daran gekoppelte Geldverteilung ist nicht objektiv, erst recht nicht "gerecht". Wieso muss erst einem Mitarbeiter Übertarif gestrichen werden, damit ein anderer mehr bekommen kann? Wenn ein Vorgesetzter einer Mitarbeiterin einen hohen Übertarif gönnen möchte, muss er in

Erneute Rekordgewinne

diesem System einen anderen entsprechend schlechter beurteilen. Mit reeller Beurteilung von Leistung hat dies nichts mehr zu tun.

Die genauen Geldsummen für eine Beurteilungsstufe sind noch nicht ermittelt. Richtig ist, dass das Bayer-

Jahr 2000 kein schlechtes war. Der Brutto-Cash-Flow-Wert der Bayer AG, der entscheidende Faktor für den Gesamtopf der VEKT, ist gestiegen. Aber der genaue Geld-Wert einer Beurteilungsstufe ist auch abhängig von Beurteilungsdurchschnitt der Bayer-Beschäftigten. Dazu müssen also zunächst alle Beurteilungen erstellt, gesammelt und ausgewertet sein.

So bleibt es bei der Aushändigung der Beurteilungen bei einer Schätzung der individuellen, übertariflichen Auswirkung. Wer zur VEKT-Umstellung im Januar 2000 viel Übertarif besaß und "die vollen 5%" des Tarifentgeltes als

sichtlich zukünftig weniger Geld, mit "3" ändert sich wenig, darüber gib'ts in diesem Jahr mehr.

Die Beurteilungsstufe entscheidet zum Einen über die Höhe der Abstandszahlung (April 2001, früher: BONUS) mit Gegenrechnung der bereits geleisteten Vorauszahlungen aus den letzten 12 Monaten.

Zum Anderen wird so die Höhe der monatlichen Vorauszahlungen ab April 2001 (ein 24stel der ermittelten Summe) festgelegt.

Einspruchsstelle

Auch in diesem Jahr wird es Beurteilungen geben, die von den Mitarbeiterinnen nicht akzeptiert werden können. Die Gesamtbetriebsvereinbarung sieht eine "paritätische Kommission" vor, die sich aus je 2 Vertretern des Betriebsrates und des Arbeitgebers zusammensetzt. Die Überprüfung erstreckt sich aber lt. GBV nur auf *eventuelle sachwidrige Erwägungen oder Nichteinhaltung der Betriebsvereinbarung*. Für den Elberfelder Betriebsrat sind die Kollegen Olaf Augustin (Belegschaftsliste) und Michael Schulte (IGBCE) benannt. Wenn Sie mit Ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, sollten Sie sich mit einem Betriebsrat Ihres Vertrauens beraten und gegebenenfalls einen Einspruch formulieren.



monatliche Vorauszahlung bekommen hat, kann vorsichtig schätzen: Beurteilung unter "3" bedeutet voraus-

"Standortsicherungsvereinbarung"

Mitte Dezember war sie unter Dach und Fach, die zweite "Standortsicherungsvereinbarung". Der Gesamtbetriebsrat hatte zugestimmt, die Belegschaft - bzw. die 250 Mitarbeiter, die sich das noch anhören wollten oder vom Vorgesetzten verpflichtet wurden und nicht schon in Urlaub waren - in Betriebsversammlungen informiert. Die ganze Chose war von Unternehmensleitung und IGBCE diesmal besser vorbereitet, durchgezogen und auch noch als Erfolg für Alle verkauft worden.

Wurde im Sommer von Bayer noch ein Horrorkatalog an Vorstellungen präsentiert, so konnte die IGBCE im Dezember verkünden, das meiste davon abgewehrt zu haben. Selbst die Ausgliederung der Wirtschaftsbetriebe aus der Bayer AG wurde mit den ausgehandelten Konditionen noch positiv verkauft.

Und auf die Meckereien der Schichtarbeiter, sie würden schon wieder und besonders benachteiligt, ist man "Hand in Hand mit Sachverstand"

Fortsetzung auf S. 2

Die Toxikologie verändert sich

Im Dezember 2000 informierte Herr Dr. Kayser die Mitarbeiter der Toxikologie über sein mit dem Vorstand abgestimmtes Konzept bis zum Jahr 2003.

Nach dem vor einem Jahr noch durch Prof. Schlüter erweckten Eindruck massiver Personalkürzungen, sah das präsentierte Konzept friedlicher aus. Allerdings will Herr Dr. Kayser auch sparen: Nur sind die direkten personellen Auswirkungen durch den gleichzeitig erhofften und geplanten Aufschwung der Forschung geringer geblieben.

Das Pflanzenschutzbudget der Toxi in Elberfeld wird sich um 30 % bis zum Jahre 2003 reduzieren. Dadurch sollen 28 Stellen entbehrlich sein. Dem gegenüber prognostizierte die Pharma eine Verdopplung der Entwicklungskandidaten (von 8 auf 16 NCE's pro Jahr). Durch die Neueinrichtung eines Labors für Toxicogenomics sind 6 neue Stellen noch in diesem Jahr zu besetzen. Der Bereich Industriechemikalien wird ebenfalls Personalbedarf haben, da insbesondere für bereits auf dem Markt befindliche (Alt-)Stoffe noch toxikologische Daten fehlen und hierfür Übergangsfristen kurzfristig auslaufen.

Für die toxikologische Untersuchung der erwarteten Pharma-Entwicklungskandidaten müsste die Toxi von heute 263 Mitarbeiter auf ca. 300 im Jahre 2006 gesteigert werden, um alle Aufgaben zu erledigen, rechnete Dr. Kayser vor. Sein Konzept aber sieht vor, die Zahl der Toxi-Mitarbeiter auf einem Stand von 250 zu bringen und die benötigte Kapazität durch Fremdvergabe/ externe Studien abzudecken. Er betonte, dass er bzw. die Toxikologie keine Expertise aufgeben wolle, so dass alle Studien auch bei Bedarf weiterhin bei Bayer gemacht werden könnten.

Zur besseren Gebäudeauslastung sollen alle Nager-Labors im Geb. 515 zusammengeführt werden. Eine neu verteilte Führungsstruktur soll klarere Verantwortlichkeiten bringen. Die Toxi-Einheiten in Stilwell und West Haven

werden ebenfalls von Dr. Kayser geführt. Weltweite Planung soll dazu führen, das eine Studie dort gemacht

Zukunft Hundestudien ?

wird, wo sie am günstigsten ist. Durch die im Gesetzgebungsverfahren befindliche neue Hundehalteverordnung werden die Kriterien für Hundehaltung verschärft. Dies bedeutet, dass für eine Fortführung der in Elberfeld z.Zt. stattfindenden Hundestudien kurzfristig bis spätestens 2Q. 2004 ein neuer Hundestall u.a. mit freiem Auslauf gebaut werden muss. Dr. Kayser hatte in der Versammlung im Dezember 2000 einen entsprechenden Kreditantrag angekündigt, entschieden ist bis heute

(26.1.01) nichts. Als mögliches Baugelände wird der Hubschrauberlandeplatz oder der Sportplatz im FZ diskutiert.

Nicht nur die Toxikologie benötigt eine Hundehaltung. Auch die Pharmakologie und Pharmakokinetik führen Hundestudien durch und sind spätestens ab 2004 an die neuen Vorschriften gebunden.



Fortsetzung von Seite 1:

Standortsicherung

(Werbeslogan der IGBCE zur Betriebsratswahl) eingegangen; ihnen wurde kurz vor Weihnachten von einigen IGBCE - Betriebsräten und dem Produktionsleiter Dr. Heiden während ihrer Nachtschicht erklärt, "was los ist". Damit war der Protest, die Unterschriftenaktion der Schichtkollegen, die als Unterstützung des Gesamtbetriebsrates gedacht waren, erledigt. Jetzt gilt es, "Ruhe in die Bude zu bekommen". Zwar ist der nächste Ärger für viele Beschäftigte mit der kommenden Beurteilungsrunde und der Neuberechnung des Übertarifes vorprogrammiert. Und die negativen

Auswirkungen dieser Art von "Standortsicherung" für unsere Schichtarbeiter, die Beschäftigten in den Werkküchen oder den Verkehrsbereichen der anderen Betriebe schlagen voll ins Kontor, Maßnahmen wie der Personal-Pool erst wenn weiter rationalisiert wird. Aber die Laufzeit der "Standortsicherungsvereinbarung" von 4 Jahren läßt doch Unternehmensleitung und IGBCE hoffen, bis zu den Betriebsrats - Wahlen im kommenden Jahr diese Tiefschläge bei den Beschäftigten in Vergessenheit geraten zu lassen.

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

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;

Olaf Augustin, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604

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

Michael Groß, PH-PD -CP K, Geb. 405, Tel. 8465

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

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

Peter Rauh, PH-PD Toxikologie, Geb. 508, Tel. 8670

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

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

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB WP Betr. 2/4/6, Geb. 9, Tel. 2608

Ersatzmitglieder

Gabi Stallony, PH-R CWL, Geb. 460, Tel. 5284

Frank Samland, PH-OP WP Betr. 1/3, Geb. 226, Tel. 7752

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Rentenabsenkung für alle ist die Lösung

Als die Fraktionen von SPD und Grünen am 26. Januar im Bundestag in zweiter und dritter Lesung die "Rentenreformgesetz" verabschiedet haben, hat die Stimmung irgendwo zwischen "großer Genugtuung" (Walter Riester) und "ein klein wenig Stolz" (Dieter Schulte, DGB-Vorsitzender) geschwankt. Wenn schon kein überparteilicher, so scheint in letzter Stunde ein breiter gesellschaftlicher Konsens gefunden zu sein über einen der Eckpfeiler der bundesdeutschen Sozialverfassung. Immerhin geht es um mehr als ein Achtel des Bruttoinlandsproduktes (BIP) und ein Fünftel der Einkommen der privaten Haushalte. Doch zwischen den Inszenierungen auf der politischen Bühne und der sozialen Realität besteht eine tiefe Kluft.

Das beginnt bei den Zielen des Um-

1. Rentenkürzung für alle

baus der Alterssicherung. Als solche bezeichnet Riester nach den Irrungen und Wirrungen der letzten Monate erstens die Deckelung des Beitragsatzes in der gesetzlichen Rentenversicherung bei max. 22 % (bis 2030) und zweitens die Einführung einer kapitalgedeckten Zusatzvorsorge. "Lebensstandardsicherung" spielt keine Rolle mehr, "Solidarität" ist ein Auslaufmodell. Von einer Reform kann schon deshalb keine Rede sein, weil die entscheidende Zukunftsaufgabe gar nicht auf der Tagesordnung stand: das Leben im Alter auf dem Hintergrund diskontinuierlicher Erwerbsbiografien zu sichern. Während in Westdeutschland Männer im Durchschnitt nach 39,7 und Frauen nach 25,3 Versicherungsjahren aus dem Erwerbsleben ausscheiden, feiert der Geist des Standardrentners, der 45 Jahre ununterbrochen mit durchschnittlichem Einkommen das Volksvermögen vermehrt hat, fröhliche Urständ. Altersarmut wird nicht nur in Kauf genommen, sondern geschaffen; durch die Absenkung des Rentenniveaus auf - nicht schön gerechnete - 64,5 % ebenso wie durch den Wahn, dass es zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse letztlich keine Alternative gäbe.

Die Gewerkschaften hatten auf einem Rentenniveau von nicht unter 67% bestanden. Dies ist nicht in das verabschiedete Gesetz hineingekommen. Vielmehr hat die SPD-Fraktion am 25. Januar eine spätere Aufnahme in das Gesetz beschlossen. Dies ist bezeichnend für das gesamte Gesetzge-

bungsverfahren.

Mit einem Beitragssatz von 23,6% wäre eine dem heutigen Rentenniveau

2. Paritätische Finanzierung wird durchbrochen

vergleichbare Alterssicherung langfristig paritätisch finanzierbar gewesen. Dass stattdessen eisern daran festgehalten wird, dass der Beitragssatz der Arbeitgeber auf keinen Fall über 11 % steigen darf, während Lohnabhängige auf eine Gesamtbelastung aus gesetzlicher und privater Altersvorsorge in Höhe von 15 % kommen, ist nur unzureichend mit dem zu einem Mythos gewordenen



Vorurteil eines Standortwettbewerbs um Lohnnebenkosten zu erklären. Zumal der reale Unterschied zwischen der In-Option (gesetzliche Rentenversicherung, GRV) und der Out-Option (private Zusatzversicherung, Kapitalfonds) für erstere bis zum Jahr 2030 nicht mehr als 0,8 % ausmacht. Es geht um mehr: Die

3. Privatrente nicht krisensicher

Rentenversicherung ist das politische Feld auf dem am 26. Januar über den schrittweisen Ausstieg der Kapitaleseite aus der kollektiven Sozialversicherung entschieden wurde. An den Ausstiegs-szenarien aus der Gesetzlichen Krankenversicherung wird seit geraumer Zeit mit Hochdruck gearbeitet.

Auf die simple Frage, wodurch ein Mischsystem aus Umlagefinanzierung und privater Altersvorsorge via Kapitalmarkt zukunftstauglicher sein soll, gibt es keine positive Antwort. Das neuere Umlagesystem, das Sozialdemokraten und Grüne für hoffnungslos antiquiert halten, wurde 1957 im Bewusstsein

seiner Krisenüberlegenheit geschaffen. Nachdem eine kapitalgedeckte Alterssicherung mehrfach Konkurs angemeldet hatte: in der Inflation und der Weltwirtschaftskrise der 20er Jahre und nachdem sie dem deutschen Faschismus als Kapitalstock für die Rüstungsfinanzierung gedient hatte.

Der Spiritus Rektor des Mischsystems, der Volkswirt Paul Samuelson, hatte noch die Erwartung, über einen Anstieg des gesamtwirtschaftlichen Sparens (private Zusatzversicherung) höhere Investitionen und damit ein flotteres Wirtschaftswachstum herbeiführen zu können. Im Shareholder-Kapitalismus wandern die Sparbeträge auf die Kapitalmärkte, weil sie keine hinreichende realwirtschaftliche Anlage finden. Nach Berechnungen des DIW ergeben sich aus dem von der Bundesregierung honorierten de facto Zwangssparen Wachstumseinbußen von 0,3 bis 0,5 % pro Jahr. Entsprechend instabiler wird das System. Denn die Basis jedes Renten-Modells können auch die virtuosesten Finanzakrobaten nicht außer Funktion setzen: Jede gezahlte Rentenmark muss im gleichen Jahr als BIP-Mark erarbeitet werden. Für Kapitalfonds - wenn der Bankrott mit dem Platzen der Spekulationsblase nicht früher kommt - schlägt spätestens dann die Stunde der Wahrheit, wenn weniger Kapital neu gebildet, als für Rentenzahlungen abgebaut wird. Während für die GRV demographische Horrorszenarien aus der Werkstatt eines Stephen King entwickelt werden, setzt der ökonomische Verstand aus, sobald die Versicherungswirtschaft im Geschäft ist.

Angesichts dieser Zumutungen wird gerne die Geschichte von einer Sozialdemokratie erzählt, die, wäre ihr das Schicksal einer gewonnenen Bundestagswahl erspart geblieben, ei-

Wahlversprechen gebrochen

nen heißen Herbst organisiert und den Systemumbau der Sozialversicherung zu Fall gebracht hätte. Das ist eine Illusion. Die Substanz der Neuen Sozialdemokratie ist eine andere. Für sie gibt es keine sozialpolitische Garantie des Lebensstandards mehr. Für sie hat Umverteilung ("Sozialismus") allenfalls noch in der Klasse eine Zukunft. Für sie ist soziale Ungleichheit Motor individuellen - und als Summe des Strebens aller auch gesellschaftlichen - Fortschritts. Für sie ist ein Ewiggestriger, wer in der Zivilisierung des Kapitalismus den Aus-



aller Probleme

gangspunkt für zivilgesellschaftliche Reformen sieht. Für sie beginnt die neue Zeit mit 20 Mrd. Mark Subventionen für die Privatisierung und Entsolidarisierung kollektiver Vorsorge. Und für alle, deren Skepsis durch bittere soziale Erfahrungen fundiert ist, hält die neue Sozialdemokratie ihre sozialpolitische Allzweckwaffe bereit: den "aktivierenden Staat".

Die Gewerkschafter, die im November und Dezember die Arbeit niederlegten und gegen den Systemumbau demonstrierten, verfügen über mehr Zukunftssinn, als die Clique der geschichtsvergessenen "Modernisierer". Entgegen den Erwartungen etlicher Funktionäre und Repräsentanten haben sie gezeigt, dass gewerkschaftlicher

Diskussion bei Betriebsversammlung nicht möglich

Fortschritt denkbar ist. Dann, wenn das Programm der Neuen Sozialdemokratie verhindert wird.

Das bei der Betriebsversammlung im

Dezember kein Referent, den wir gefordert hatten, zu diesem Thema, was jeden betrifft, eingeladen war, ist bezeichnend für die Betriebsratsmehrheit. Aber doch irgendwie verständlich, weil die IG BCE dieser Rentenderegulierung ausdrücklich zugestimmt hatte, in einer gemeinsamen Erklärung mit dem Arbeitgeberverband. Nach Ab-

Rentner-Vision in 2030:



sprache mit dem Betriebsratsvorsitzenden haben wir versucht, mit einigen Overheadfolien das Thema in die Diskussion zu bringen. Der Vorsitzende ließ eine Diskussion nach Intervention des Personalchefs nicht zu, mit der Begründung, politische Themen gehörten nicht in die Betriebsversammlung. Damit wird der Vorsitzende, nach unserer Meinung, nicht mehr seinen Aufgaben gerecht. Sozialpolitische Themen sind immer ein Thema für die Belegschaft und die Betriebsversammlung. Dafür haben einige Belegschaften sogar gestreikt.

Schicht- Info

Aufgrund von Beschwerden möchten wir darauf hinweisen, dass seit dem die Gesamtbetriebsvereinbarung "Standard-Software / Zeitwirtschaft" in Kraft ist (1.1.99), im 5-Schicht-System nicht mehr 12 Ausgleichsschichten zu leisten sind, sondern nur so viele, dass das persönliche Ausgleichskonto ausgeglichen wird. Beispiel: Hat ein Mitarbeiter am 1.1.2001 auf seinem Arbeitszeitkonto ein Plus von 24 Stunden, so mindert sich sein Ausgleichsschichten-Kontingent für dieses Jahr um 3 (kurze) Schichten.

"Hand in Hand mit Sachverstand"

Der jetzige Landesbezirksleiter Nordrhein der IG BCE Detlef Fahlbusch gibt seinen Gewerkschaftsjob auf und wechselt in die Industrie. Von seiner inhaltlichen Position braucht er sich dazu ja nicht mehr sonderlich umzustellen.

Sein Vorgänger als Landesbezirksleiter der IG BCE, Peter Purwien, durfte als Arbeitsdirektor bei den Chemischen Werken Hüls dort den Hut nehmen.

Ärztliche Betreuung im Forschungszentrum erweitert

Die Arbeitszeit unseres Werksarztes Dr. Kamp ist auf die volle Stundenzahl erweitert worden. Damit wird den gestiegenen Mitarbeiterzahlen im Forschungszentrum zumindest teilweise Rechnung getragen. Die Belegschaftsliste hatte nicht erst bei der Einstellung von Dr. Kamp im Januar 1999 darauf hingewiesen, dass die gesamte Betreuung des Forschungszentrums verbesserungswürdig ist. Unserer Meinung nach müsste auch die übrige Personalsituation - Frau und Herr Pumpluen "schmeißen" den Laden alleine - verbessert werden.

ernsthafte Gefährdung für das Leben oder die Unversehrtheit von Arbeitnehmern besteht, von der der Arbeitgeber wusste oder wissen sollte.

Am Standort Baytown arbeiten 1200 Bayer- und 1300 Fremdfirmenbeschäftigte. Die Behörde wurde von einem Fremdfirmenmitarbeiter informiert.

Für uns ein weiteres Beispiel dafür, dass man sich nicht auf die freiwillige Selbstkontrolle der Industrie verlassen darf.

Wer selber nachlesen möchte, kann das auf der OSHA-Webseite tun:

<http://www.osha.gov/media/oshnews/dec00/reg6-20001220.html>

Responsible Care

Bayer USA verstößt gegen Vorschriften

Die US-amerikanische Arbeitssicherheitsbehörde OSHA hat Bayer die Zahlung von 136.900 Dollar wegen sieben Verstößen gegen die Sicher-

heitsvorschriften auferlegt. Drei Verstöße werden als schwer, andere drei als vorsätzlich und der siebte als nicht schwerwiegend betrachtet. Die Bayer Corp. hatte am Standort Baytown in Texas nach einem Austritt des krebserregenden MDA (Methylen-diamin) im Juli letzten Jahres vorsätzlich die Beschäftigten, die dem Stoff ausgesetzt waren, nicht informiert, keine Maßnahmen zur Kontrolle des Bereiches vorgenommen und versäumt sicherzustellen, dass die vorgeschriebenen Sicherheitskleidung und Ausrüstung benutzt wird.

Die drei schwerwiegenden Verstöße beziehen sich auf Unterlassungen der Durchführung von Expositions-Messungen, um die Gefährdung für die Beschäftigten zu dokumentieren und bei der Entsorgung der kontaminierte Arbeitskleidung. Der nicht schwerwiegende Verstoß war die Unterlassung der Benachrichtigung der Behörde über den Unfall innerhalb von sechs Tagen. Ein schwerwiegender Verstoß ist laut OSHA derjenige, bei dem eine



Gesetzliche Neuregelungen zum 1. Januar 2001

Ab dem 1. Januar dieses Jahres sind verschiedene Gesetze verändert bzw. neu in Kraft getreten, die uns als Arbeitnehmer besonders betreffen können.

Sie abzudrucken oder alle zu kommentieren würde ein Buch füllen. Deshalb möchten wir uns auf Überschriften und Kurzkomentare beschränken.

Für ausführlichere Informationen sprechen Sie bitte die Betriebsräte der Belegschaftsliste an. Ebenfalls sind ausführliche Informationen über die Homepage der Belegschaftsliste in Internet unter www.belegschaftsliste.de zu bekommen.

Steuerreform

Die für 2002 vorgesehene Stufe des Steuerentlastungsgesetzes 1999/2000/2002 ist um ein Jahr auf den 1. Januar 2001 vorgezogen worden. Das bedeutet der Eingangssteuersatz sinkt von 25,9 Prozent im Jahr 1998 weiter auf 19,9 Prozent im Jahr 2001. Der Höchststeuersatz sinkt von 53 Prozent im Jahr 1998 weiter auf 48,5 Prozent im Jahr 2001. Der Grundfreibetrag steigt im gleichen Zeitraum von rund 12.300 Mark weiter auf rund 14.000 Mark.

Erziehungsgeldgesetz

Erstmals können Väter und Mütter bei unveränderter Dauer des Erziehungsurlaubts (der Begriff Erziehungsurlaub wird durch die treffendere Bezeichnung "Elternzeit" ersetzt) von drei Jahren gleichzeitig Elternzeit nehmen.

Beide haben während der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit in Betrieben mit über 15 Beschäftigten. Die zulässige wöchentliche Erwerbsarbeit während der Elternzeit ist sowohl für den Vater als auch für die Mutter von 19 Stunden auf jeweils 30 Stunden ausgedehnt. Das dritte Jahr der Elternzeit kann mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Lebensjahr des Kindes genommen werden.

Die Einkommensgrenze für das ungekürzte Erziehungsgeld wird um 9,5 Prozent angehoben: Die Jahres-Einkommensgrenze für Eltern mit einem Kind (ungefähr vergleichbar mit dem Netto-Arbeitsentgelt) ab dem 7. Lebensmonat steigt von 29.400 DM auf 32.200 DM. Die betreffende Einkommensgrenze für Alleinerziehende mit einem Kind erhöht sich um 11,4 Prozent von 23.700 DM auf 26.400 DM.

Einführung der Entfernungspauschale

Ab dem 1. Januar 2001 kann jeder Arbeitnehmer unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel für den Weg

zwischen Wohnung und Arbeitsstätte für die ersten 10 km 70 Pfennig und für jeden weiteren Kilometer 80 Pfennig bis zu einem Gesamtbetrag von 10.000 Mark ohne jeden Nachweis steuerlich geltend machen.

Und auch die Fernpendler, die auf das Auto angewiesen und besonders durch die stark gestiegenen Mineralölpreise betroffen sind, werden durch die Anhebung der Pauschale auf 80 Pfennig spürbar entlastet.

beit zu bringen, so erreicht werden kann, bleibt fraglich. Schlecht bleibt die vorgesehene Anhebung der Altersgrenze für Renteneintritt der Schwerbehinderten von 60 auf 63 Jahre. Lediglich Schwerbehinderte, die zur Gesetzesverabschiedung bereits 50 Jahre alt sind, sollen weiterhin mit 60 ohne Abschläge in die Altersrente gehen können.

Rente wegen ermindelter Erwerbsfähigkeit

Die derzeitige Aufteilung der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit in Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten wird durch eine zweistufige Erwerbsminderungsrente ersetzt mit voller Erwerbsminderungsrente bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von unter drei Stunden, halber Erwerbsminderungsrente bei einem Restleistungsvermögen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von drei bis unter sechs Stunden.

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge

Teilzeitarbeit wird ab 1. Januar 2001 stärker als bisher vom Gesetzgeber gefördert. Wie die tatsächliche betriebliche Umsetzung erfolgt, ist noch unklar.

Das Recht der befristeten Arbeitsverhältnisse wird ebenfalls zusammenfassend geregelt. Allerdings beschränkt sich das neue Gesetz auf die Fortsetzung der bisher befristet gültigen, für Arbeitnehmer nicht gerade positiven Regelungen.

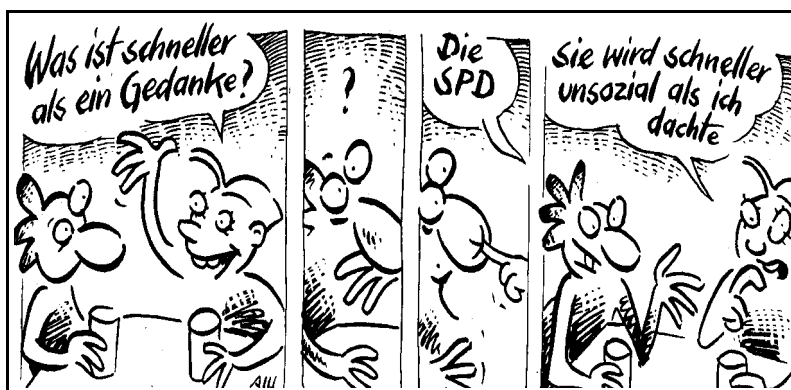
Neue Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung

In den alten Bundesländern gelten folgende Werte:

Rentenversicherung der Arbeiter und der Angestellten:

104.400 Mark jährlich (2000: 103.200 Mark)

8.700 Mark monatlich (2000: 8.500 Mark)



Lebenspartnerschaftsgesetz

Für gleichgeschlechtliche Lebenspartnerschaften wurde eine sicherere rechtliche Grundlage geschaffen. Durch das Rechtsinstitut einer eingetragenen Lebenspartnerschaft wird ein Rechtsrahmen für das Zusammenleben von zwei Personen gleichen Geschlechts geschaffen, der in ausgewählten Bereichen an das für Ehegatten geltende Recht angelehnt ist.

Änderungen in der Rente

Ab dem 01.01.2001 beträgt der Beitragsatz in der gesetzlichen Rentenversicherung 19,1 Prozent. Damit wird der Rentenversicherungsbeitrag gegenüber dem Jahr 2000 um weitere 0,2 Prozentpunkte gesenkt. Weitere "Reformen" werden zur Zeit diskutiert (siehe eigener Artikel auf Seite 5).

Änderungen für Schwerbehinderte

Die zum 1. Januar 2001 in Kraft tretenden Änderungen des Schwerbehindertengesetzes sollen die Chancen Schwerbehinderter am Arbeitsmarkt verbessern. Ob das Ziel, mehr arbeitslose Schwerbehinderte wieder in Ar-

Umlenken, Ablenken, Verlenken

In der vorletzten Ausgabe der Belegschaftslistenzeitung hatten wir von einer Kündigung eines Bayer Mitarbeiters berichtet. Besagter Mitarbeiter wurde "krankheitsbedingt" nach zwei lebensbedrohlichen Krankheiten gekündigt. Begründung: seine hohen Abwesenheiten. Nach deutschem Recht sind krankheitsbedingte Kündigungen möglich!

Kein Widerspruch vom Betriebsrat zur Kündigung

Unsere Kritik am Betriebsrat, und speziell am Betriebsratsvorsitzenden Beumann war damals, dass bei der vorgeschriebenen Anhörung des Betriebsratsgremiums dieses mit der Mehrheit der IG BCE und der UA keinen Widerspruch zur Kündigung eingelegt hatte. Das hatte mehrere Beschäftigte und

die Belegschaftsliste empört. Mittlerweile hat der betroffene Mitarbeiter einen Aufhebungsvertrag mit der Bayer AG geschlossen. Vorausgegangen war ein gerichtlicher Anhörungstermin, wo der Richter das Vorgehen von Bayer nicht missbilligte. Die fehlerhafte und schlechte schriftliche Stellungnahme des Betriebsrates wurde im Gerichtsverfahren sogar gegen den Betroffenen/Gekündigten zitiert!

In einem IG BCE VKL Info vom Dez. 2000 wurde jetzt versucht, vom Vorgehen des Betriebsrates abzulenken. Die Belegschaftsliste wurde beschuldigt den Betroffenen schlecht beraten zu haben! Man hätte ihm von einem Prozess abraten sollen!

Wir möchten betonen, dass viele Mitarbeiter nicht glauben können, dass "krankheitsbedingt" gekündigt werden

kann. So war es auch bei dem gekündigten Beschäftigten. Dieses jetzt der Belegschaftsliste (und dem Rechtsanwalt) zuzuschreiben, ist schlicht unwahr.

Schlecht war weiter, dass weder der Betriebsratsvorsitzende Beumann, noch der für Personalangelegenheiten zuständige Betriebsrat Comel, oder der IG BCE-Betriebsrat, der Vorarbeiter des Gekündigten war, den Betroffenen von dessen Kündigung informierten. Normalerweise berät der "Betriebsrat" (d.h. der Vorsitzende, sein Stellvertreter oder ein Beauftragter) den Betroffenen.

Wir glauben, dass Teile des Betriebsrates die Unternehmenslogik und die miese Rechtsprechung so weit verinnerlicht haben, dass für die Nöte der Belegschaft häufig kein Platz mehr ist.

Bußkatalog der Werkschutzleitung abgelehnt

Im Januar sollte der Betriebsrat über einen Maßnahmenkatalog des Werkschutzes bei Verkehrsverstößen entscheiden. Es geht um Geschwindigkeitsüberschreitungen im Werk/FZ, falsches Parken und Mängel an Fahrrädern oder "Fehlverhalten" von Radfahrern. Zwei Seiten umfaßt der Katalog des Werkschutzes. Dieser wurde in der ersten Betriebsratssitzung im neuen Jahr einstimmig abgelehnt. In der Arbeitsordnung ist abschließend geregelt, wie zu verfahren ist. Dabei ist der Betriebsrat beteiligt und kann direkt Einfluß nehmen. Diese Möglichkeit wollte der Betriebsrat nicht aus der Hand geben. Dieser Katalog sollte nur für Tarifmitarbeiter gelten. Aber das kennen wir ja schon lange und ist nicht neues.

Sollte der Werkschutz konkrete Maßnahmen zur Verkehrssicherheit im Werk oder Forschungszentrum vor-



schlagen, wird sich der Sicherheitsausschuß mit dem Werk-

schutz und der Arbeitssicherheit beraten und seinen Beitrag leisten.

