



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 123, 6. Dezember 2001.

Betriebsratswahl 2002:

Wie stellen Sie sich den neuen Betriebsrat vor?

Der Wahlvorstand ist bestellt. Der Wahlkampf hat begonnen. Der neue Betriebsrat wird voraussichtlich Mitte März gewählt. Durch die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes haben sich einige Änderungen ergeben. So ist z.B. jetzt die Vertretung von Frauen im Betriebsratentsprechend ihres Anteils in der Belegschaft zwingend vorgeschrieben. Des Weiteren wurde die Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten aufgehoben. Damit kann die lästige Vorabstimmung zur Gemeinsamen Wahl, die in Elberfeld gängige Praxis war, entfallen.

Betriebsrat vor großen Herausforderungen

Im nächsten Jahr werden Pflanzenschutz und Pharma eigene Unternehmen bilden: Bayer CropScience und Bayer HealthCare. Falls sich ein passender Partner findet, steht außerdem für letztere eine, wie auch immer gartete Fusion ins Haus. Das Werk Elberfeld wird eine neue Stellung in dem zukünftigen Unternehmen einnehmen.

Wir brauchen den Wechsel

Auf den zukünftigen Betriebsrat werden viele Probleme, eine große Verantwortung und viel Arbeit zukommen. Das heißt, es sind Durchsetzungskraft, Kompetenz und Kooperation gefordert. Für uns bedeutet dies, dass die Betriebsratsarbeit nicht so weitergehen kann wie bisher. Wir brauchen einen Wechsel!

Dieserzeitig Betriebsratsmehrheit aus IGBCE und UA hat qualifizierte Be-

triebsratsmitglieder da, wo es eben ging ausgegrenzt und rausgehalten. Das können wir uns in Zukunft nicht mehr erlauben. Die Belegschaftsliste, die mit 45% der Stimmen bei der letzten Wahl die von der Belegschaft am stärksten unterstützte Liste war, wurde weder bei den Vorsitzenden noch im Gesamtbetriebsrat berücksichtigt. Von derzeit sechs Freistellungen entfallen nur zwei auf die Belegschaftsliste. Wir meinen, dass diese Missachtung des Wählerwillens und der unfaire Umgang miteinander nicht honoriert und fortgeführt werden sollten.

Persönlichkeitswahl demokratischer?

Leider ist eine anteilmäßige Berücksichtigung der verschiedenen Gruppen im Betriebsrat nur bei Listenwahl möglich. Wir verstehen den

Wunsch von Teilen der Belegschaft nach Persönlichkeitswahl. Aber nur durch Listenwahl kann ein messbares Verhältnis der Gruppen untereinander ermittelt werden, das nach dem Betriebsverfassungsgesetz Grundlage für die Aufteilung der Gruppen auf Ausschüsse und Freistellungen ist. Soweit wir gehört haben, wurde diese Tatsache bei der Unterschriftensammlung in den Kantinen den Kolleginnen und Kollegen nicht erläutert.

Schluss mit dem Geklöngel!

Die Kandidatinnen und Kandidaten der Belegschaftsliste erklären hiermit, bei einer Mehrheit im zukünftigen BR die anderen Listenentsprechend ihres Stimmenanteils bei der Wahl der Arbeit des Betriebsrats zu beteiligen, auch dort, wo es

Fortsetzung Seite 2



To our colleagues from other countries.

In March everywhere in Germany the election of works councils (Betriebsrat) will be held. We are aware that there is a remarkable number of fellow-workers from other countries who have not yet participated in a works council election before, and who may not know what Betriebsrat, the representative body of workers (employees), in Germany really is about.

We hereby want to let you know that we are happy to provide you with information about works council activities and election procedures in your mother tongue - if you wish. We also invite you to contact us, if you are interested in activities in this regard. We expect the future of Pharma (HealthCare) to be turbulent and we would like to communicate with and involve as many people as possible. Contact: Siegbert Hufschmidt 7543

A nuestros colegas extranjeros:

A mediados de marzo son las elecciones de consejo de fábrica (Betriebsrat). Sabemos que hay una cantidad importante de colegas que son de otros países, que nunca han participado de las elecciones del consejo de fábrica (Betriebsrat), o que no saben que significa Betriebsrat, la representación de los trabajadores, en Alemania.

Con esto queremos ofrecerle informaciones sobre las elecciones y el trabajo del consejo de fábrica. Partimos del pensamiento de que el futuro de la farma va a ser turbulento, con lo cual vamos a necesitar una representación consecuente de nuestros intereses. Si tiene preguntas o ideas, contáctenos: Siegbert Hufschmidt 7543

Wie stellen Sie sich den neuen Betriebsrat vor?

nicht vorgeschrieben ist. Wir meinen - durchaus auch selbstkritisch, dass die vor uns stehenden Aufgaben ein Umdenken erfordern. Mehr Kooperation und fairer Umgang miteinander, ein starkes und geschlossenes Auftreten gegenüber dem Arbeitgeber, und eine

deutlich stärkere Einbeziehung der Belegschaft sind angesichts der auf uns zukommenden Probleme und Aufgaben das Gebot der „Stunde“. Dafür stehen die Kandidatinnen und Kandidaten der Belegschaftsliste.

Vollgas in der Produktion

Ein Interview mit Kollegen aus der Produktion

Auf unsere Fragen antworteten die Kollegen Thomas Preuss (PH-TR, Geb. 90), Ralf Hochwald (PH-TR, Geb. 90), Gerd-Peter Zielezinski (PH 2/4, Geb. 16), Arslan Kilic (PH 1/3, Geb. 228).

Liebe Kollegen, die Bayer AG hat der amerikanischen Regierung zugesagt, 300 Millionen Tabletten Ciprobay innerhalb der nächsten Monate zu liefern. Wie wirkt sich diese Zusage bei euch im Betrieb aus?

Thomas: Nach dem Lipobay-Crash Arbeit zu haben ist positiv. Aber anstatt sich darauf zu konzentrieren, laufen noch Produkte nebenher. Damit wird das Personal überfordert und die Einhaltung der Zusage riskiert.

Ralf: Die Arbeitsbelastung und der Druck sind extrem angewachsen, was sich auch auf das Arbeitsklima niederschlägt.

Zille: Es war im Gespräch, dass auch in PH 2 Ciprobay hergestellt werden sollte. Laut Dr. Franckowiak soll dies nicht mehr erforderlich sein.

Arslan: Wir fahren im Moment die Anlage auf hohem Stand, mit dem jetzigen Personalbestand können wir dies auf Dauer wegen Urlaub, Krankheitsfälle usw. nicht verkraften.

Die PH-Produktionsleitung, hier Dr. Franckowiak, hat dem Betriebsrat mitgeteilt, dass der momentane Personalbestand ausreicht und nicht erhöht werden soll. Auf der anderen Seite beklagen sich Kollegen, dass der Arbeitsstress unerträglich hoch ist, das gar Unfälle geschehen sind. Wie seht ihr die Situation?

Thomas: Die Kollegen haben den Eindruck, dass die unerschütterliche Arroganz einzelner Vorgesetzter nicht mehr

zu überbieten ist. Natürlich reicht das Personal wenn man auf Sicherheit, Vision 2010, Responsible Care und Dialog verzichtet und auf Mobbing, Druck und Arbeitsplatzängste setzt.

Ralf: Es wundert mich, wenn Dr. Franckowiak so eine Aussage tätigt, der diese Situation und das Gebäude kennt. Ich wünsche allen Beteiligten und besonders den Kolleginnen und Kollegen, dass wir nicht in so eine Situation geraten wie die Ereignisse im PF-Bereich. Bei den GMP Vorgaben kann ich den Kollegen nur raten, sie mit aller Konsequenz einzuhalten. Und wenn die Produktion stehen

bleibt! Denn wenn was nicht in Ordnung ist, dann werden Sie die Konsequenzen tragen, und die können fatal sein.

Zille: Als Sprecher des Schicht-Ausschusses sind mir die Klagen von Kollegen

über stressige Situationen bekannt, wie sie eigentlich nicht vorkommen dürften. Ich kann hier nur die Vorgesetzte auffordern, die personelle Arbeitssituation so zu gestalten, dass es auszuschließen ist, dass aufgrund von Stress, GMP-relevante Fehler auftreten können und es zu Gefährdungen in punkto Arbeitssicherheit kommen kann. Stressige Arbeitssituationen über einen längeren Zeitraum hin sind meiner Meinung nach nicht mit Responsible Care zu vereinbaren. Aus diesem Grunde muss der Arbeitsplatzabbau



Vollkonti

Urlaub an Heiligabend und Sylvester. Wenn MitarbeiterInnen in Vollkontibetrieben an diesen Tagen frei haben wollen, müssen sie nach Aussage der Personalabteilung Urlaub nehmen. Allen anderen MitarbeiterInnen werden bekanntlich nur 3,75 Stunden vom Arbeitszeitkonto abgezogen. Begründet wird diese Vorgehensweise mit der Tatsache, dass der Manteltarifvertrag die SchichtmitarbeiterInnen ausdrücklich von der sogenannten „Frühschlussregelung“ ausschließt. Dies bei anstehenden Tarifverhandlungen für die Schichtkollegen günstiger zu regeln, ist längst überfällig (Gleichbehandlung).

In der Zwischenzeit sollte eine Lösung auf Gesamtbetriebsratsebene möglich sein, die analog der Regelung für die Tagschicht auch nur einen Stundenabzug vorsieht. Eine solche Regelung ist dringend erforderlich, da die Kollegen nach der Streichung von 3 Urlaubstagen nur noch über 28 verfügen.

in der Produktion (Lipobay) wenigstens zur Zeit ausgesetzt werden.

Arslan: Da wir im Betrieb ohne Produktionsunterbrechung voll durcharbeiten müssen, besteht die Gefahr, dass nicht alle Vorgaben eingehalten werden können, Beschwerden zwischen Schichten erfolgen, Krankheitsfälle sich häufen.

Durch die Stilllegung der Lipobay - Produktion müssen nach Vorstellung der Pharma - Leitung 140 Arbeitsplätze abgebaut werden. Habt ihr in euren Betrieben Kollegen aus der Lipobay - Produktion übernommen und könntet ihr zusätzliches Personal gebrauchen?

Thomas: 1 Kollege aus Geb. 3 ist bei uns. Wir könnten aber locker 3 Kollegen zum Schwitzen bringen.

Ralf: Meiner Meinung nach ja, damit das arbeiten etwas entspannter vor sich gehen kann. Denn allem zum Trotz, wir sind nun mal keine Schokoladenfabrik.

Zille: Wie viel leicht bekannt, sollte die Produktion in Geb. 16/17 schon seit geraumer Zeit eingestellt werden. Nun ist das „AUS“ zum Ende des ersten Quartals 2002 geplant. Bis zu diesem Zeitpunkt ist es erforderlich, ausscheidende Kollegen zu ersetzen.

Arslan: Jede Schicht hat 2-3 neue Mitarbeitern aus der Lipobay-Produktion. Wir brauchen auf jeden Fall noch neue Mitarbeiter, falls die Produktion weiter mit der hohen Kapazität gefahren wird.

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

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Gibt Bayer Mitarbeiterdaten weiter?

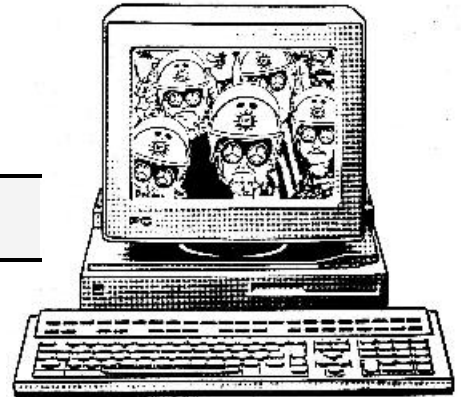
Der WDR sendete im November, dass das Bundeskriminalamt (BKA) viele Behörden und Unternehmen in der Bundesrepublik angeschrieben habe. Interesse hat das BKA an Daten von bestimmten Mitarbeitern: Ausländern, Studenten oder befristet eingestellten Menschen. Verarbeiten will das BKA diese Daten im Zuge der sogenannten Rasterfahndung. Alleine in Nordrhein-Westfalen wurden in den letzten 10 Wochen über 10.000 Personen für diese Rasterfahndung erfasst. Begründet wird diese Schnüffelei mit der Suche nach sogenannten „Schläfern“, bei denen das BKA davon ausgeht, dass sie potentielle Terroristen oder deren Unterstützer sein könnten.

Terroristen bei Bayer?

In der WDR – Sendung wurde auch die Bayer AG als sensibler Bereich ausdrücklich erwähnt. Allerdings wollte weder ein Vertreter der Bayer AG noch des BKA eine Stellungnahme dazu abgeben.

In der Sendung wurde der Datenschutzbeauftragte von Rheinland-Pfalz interviewt. Er stellte fest, dass seiner Meinung nach bei der Weitergabe von Daten durch Unternehmen ein Verstoß gegen das Bundesdatenschutzgesetz vorliege. Ein in der Sendung auftretender Rechtsanwalt führte aus, dass Betroffene, deren Daten ohne Zustimmung weitergegeben würden, das Un-

ternehmen verklagen könnten. Die Belegschaftsliste hat über den Betriebsrat die Bayer AG um Auskunft darüber gebeten, ob bereits Daten an das BKA übermittelt wurden oder in Zukunft werden sollen. Sollte dies der Fall sein, wird die Bayer AG aufgefordert, diese Praxis sofort einzustellen. Betroffene Mitarbeiter sowie der Betriebsrat sind umgehend zu informieren.



Überwachung total

- Eine Kündigung nach Ob-servierung.
- Rund 2500 Kontrollen mit schriftlichen Aufzeichnungen der Autokennzeichen und Uhrzeit pro Tag.
- Einige hundert Falsch-parkverwarnungen mit dutzenden Folgegesprächen.
- Weiter wurden Tarifmitarbeiter und mindestens ein leitender Mitarbeiter beschattet.

Dieses ist die vordergründige Bilanz der Überwachung bei Bayer.

Beschwerden

Die meisten Beschäftigten, ob Tarif- oder Leitende Angestellte finden die Kontrollen als eine Zumutung. Dieses hat zu einer Flut von Beschwerden geführt. Bei einem Gespräch mit dem Betriebsrat verstieg sich Herr Kinnen (neuer Werksschutzchef zur Aussage (wörtlich): "Es ist bemerkenswert, womit sich Bayer-Mitarbeiter tagsüber in Aprath beschäftigen".

Wir finden es dagegen bemerkenswert, womit Herr Kinnen sich und seine Mitarbeiter beschäftigen.

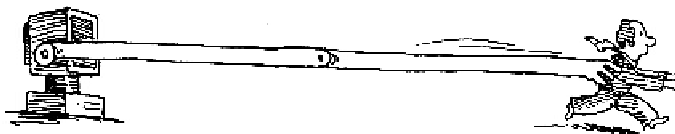
Weiter zitiert Kinnen: "Die Beifahrer von Fremdfirmen müssen deswegen aus dem Auto bei der Einfahrt aussteigen, weil wir dann beurteilen können, ob sie 4 Promille haben!"

Danach führte er aus: "Die Aufschreibereaktion der ein- und ausfahrenden Autos soll ein Signal setzen, dass wir was tun."

Auf die Frage was mit den Daten ge-

macht wird: "Die werten wir aus. z. B. wann die Haupteinfahrtzeiten sind." Darauf hingewiesen, ob dann nicht eine Strichliste genüge, gab es keine vernünftige Antwort.

Über die Fremdfirmenmitarbeiter ließ er sich dermaßen negativ aus, dass man nur von einer Kasernenhofmentalität sprechen kann. Auf die Bemerkung von Siegbert Hufschmidt, dass er bei den Einsatz der Fremdfirmenmitarbeiter gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstosse, glaubte Herr Kinnen dieses damit abtun zu können, dass der Einsatz nur temporär wäre. Diese Antwort führte bei den anwesenden Betriebsräten zu großem Gelächter, denn auch ein temporärer Verstoß ist eine Gesetzesverletzung (nach dem Motto: Herr Polizist, ich bin



nur temporär mit 100 durch den Ort gefahren).

Bei den Verwarnungen der "Falschparker" wollte er uns glauben machen, dass er nur ermitteln wolle, wie viele Parkplätze in Aprath fehlen. Trotzdem konnte er auf Nachfrage keine Zahlen fehlender Parkplätze nennen, obwohl die Aufschreibungen schon seit ca. 3 Wochen stattfinden.

Übers Ziel hinaus, trotzdem wertvoll?

Dabei ist fraglich, ob Herr Kinnen nicht auf Anweisung handelt, denn die Un-

ternehmensleitung plant langfristig. Bei einer Fusion werden immer "Mitarbeiter überflüssig". Je mehr "Fehlverhalten-Daten" das Unternehmen "in der Hand" hat, desto billiger wird ein Personalabbau. Personenbedingte Kündigungen sind nicht so teuer wie ein Sozialplan oder Frühverrentungen.

Bei einigen von Bayer veräußerten Unternehmen (z.B. Agfa) arbeiten nicht mal mehr als die Hälfte der Mitarbeiter von früher. Und der Abbau fand nicht nur im Tarifbereich statt. Bei dem früheren Bayer-Silikon-Bereich sind nach unserer Kenntnis vornehmlich die Leitenden gegangen worden.

- Wir fordern die Rücknahme der Autokennzeichenaufschreibung.
- Wir fordern die Unternehmensleitung auf, falsch parkende PKW nicht mit "Knöllchen" zu belegen, sondern sinnige Parkraumkonzepte für das FZ vorzulegen.

Wir haben sogar den Eindruck, dass der Parkplatz dort künstlich verknappert wurde (vergrößerte Parkplatzbereich für Besucher), um dann vermehrt die Bayermitarbeiter, die dann mangels Parkplatz nicht ganz korrekt parken können, zu notieren. Dieses alles wurde ohne Zustimmung des Betriebsrates durchgeführt.

Wir erwarten von unserem neuen Werksleiter, Herrn von der Linden, dass er diese Praktiken unterbindet.

PH-OP:

Personalabbau

Laut Personalabteilung sollen von behauptetem Personalüberhang von 140 Stellen im Werk an der Wupper durch verschiedene Maßnahmen bis Ende November 115 abgebaut worden sein. Bei Schering sollen sich 16 Mitarbeiter (davon 2 Azubis) beworben haben. Wir sind der Meinung, dass sich das Problem - ohne Druck auf die MitarbeiterInnen auszuüben - lösen lässt.

Versetzungskette – wie einarbeiten ?

Wie bekannt wurden erst unlängst MitarbeiterInnen wegen Lipobay versetzt. Ein Teil von ihnen ist Anfang November aufgrund des enorm gestiegenen Bedarfs an Ciprobay erneut versetzt worden. Die Umstände dieser Versetzungen waren äußerst unglücklich, da die MitarbeiterInnen und der Betriebsrat erst sehr spät, eigentlich zu spät informiert wurden. Dies soll laut Produktionsleitung nicht wieder vorkommen. Auch sollen laut Dr. Frankowiak bei zukünftigen Personalengpässen die selben MitarbeiterInnen nicht sofort wieder versetzt werden.

„Einmalzahlungen und Altersvorsorge“

Wegen verschiedener Anfragen möchten wir darauf hinweisen, dass die jetzt von Bayer versandten Angebote ausschließlich die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Umsetzung des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge beinhalten. MitarbeiterInnen, die bereits Rentenbausteine (deferred compensation, 936 DM Eigenleistung plus 264 DM Zuschuss) nach dem bisherigen Modellerwerb, können erst einen neuen Vertrag abschließen, wenn der Umwandlungszeitraum beendet ist. Eine Aufstockung des Umwandlungsbetrages ist bis zu einem Höchstbetrag von 2160 Euro im

Jahr 2002 möglich. Für jeweils 100 Euro gibt es einen Zuschuss von 13 Euro.

Mit der „Riesterrente“ hat diese Form der zusätzlichen Altersvorsorge nichts zu tun. Ob auf Teile des Einkommens verzichtet werden kann, um die Versorgungslücke zu schließen, die durch die Riester – Reform entstehen wird, muss jederselbstentscheiden.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisend, dass sich in der letzten Zeitung zum Thema „Penka“ ein Fehler eingeschlichen hat: Die MitarbeiterInnen bezahlen 2% Beitrag.



Fahrradfahrer im FZ müssen nicht mehr wie die Kaninchen springen

Der neue Werkschutzchef Herr Kinnen scheint zu meinen, alles was es in Leverkusen gibt ist gut und muss deshalb auch in Elberfeld eingeführt werden. Ohne Absprache oder Information wurde angeordnet: die Fahrradfahrer im FZ müssen das Fahrrad auf Fuss über den Gehweg durch den Pfortner schieben. Dabei muss ja nur zweimal die Strasse gekreuzt werden und auf dem Gehweg ist ja auch so viel Platz. Erst nach vielen Beschwerden und Intervention des Betriebsrates, wurde diese Massnahme zurückgenommen.

Am Montag, den 10. Dezember 2001 findet ab 13.30 Uhr eine Betriebsversammlung in der Sporthalle Rutenbeck statt.

Unter anderem will der Vorstandsvorsitzende M. Schneider via Satellit die Aufsichtsratsentscheidung vom heutigen Tage (6.12.01) zur Bildung einer Bayer-Holding schönreden.

Wir wünschen allen Beschäftigten erholsame Feiertage und einen erfolgreichen Start in das Jahr 2002.

