



Beschäftigungssicherung und Service-Tarifvertrag

In der Betriebsversammlung in allen Werken am 9. Mai 2007 wurde der Abschluss eines Service-Tarifvertrages verkündet. Er gilt für alle Beschäftigten der Gesellschaften Bayer Industry Services (BIS) und Bayer Business Services (BBS) ab dem 1.7.2007.

Gleichzeitig und in inhaltlicher Verflechtung mit dem Service-Tarifvertrag haben sich Betriebsräte und Unternehmensleitung auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung verständigt.

Beschäftigungssicherung bis 2009

Für die Beschäftigten aller Bayer-Gesellschaften erneuert das Unternehmen seine Zusicherung, auf betriebsbedingte Beendigungskündigungen bis zum 30.12.2009 zu verzichten. Für BIS-Beschäftigte gilt eine solche Zusicherung nur bis zum 30.12.2008.

Dieser Kündigungsverzicht gilt auch wie in der Vergangenheit bei den Standortsicherungsvereinbarungen nur für heutige Beschäftigte der Bayer-Gesellschaften. Sie gilt demnach nicht für z.B. „Scheringianer“ aus Berlin oder Bergkamen, auch dann nicht, wenn sie demnächst einen Bayer-Arbeitsvertrag bekommen sollten.

Der Kündigungsverzicht gilt ebenfalls nicht

- bei Änderungskündigungen (= Kündigung des derzeitigen Arbeitsplatzes und gleichzeitiges Angebot eines Arbeitsplatzes unter anderen Bedingungen);
- für Beschäftigte, die ein zumutbares Arbeitsangebot im Bayer-Konzern ablehnen;
- für Mitarbeiter, die einem (Teil-) Betriebsübergang widersprechen;
- für Beschäftigte, die ihrer Versetzung in den neuen Pool „BayJob“ und

einer entsprechenden Ergänzung ihres Arbeitsvertrages widersprechen.

„BayJob“ - der „neue Pool“

Vereinbart hat der Gesamtbetriebsrat die Schaffung eines einheitlichen Pools für die gesamte Bayer AG, genannt BayJob.

Die bisherigen Pools „Bedarfsgerechte Einsätze“, „LM-Projektcenter“ und der „Ausgebildetenpool“ sollen in der neuen internen Organisationseinheit zusammengefasst werden. Genaue Regelungen zu BayJob müssen noch vereinbart werden – die Verhandlungen laufen bereits und wieder im kleinen Geheimkreis. Denn die Bedingungen für die Beschäftigten im neuen Pool BayJob sollen verschärft werden. Jeder soll sich z.B. vorab verpflichten, interne und externe Beschäftigungsangebote temporär anzunehmen und Zeiten der Nichtbeschäftigung ausdrücklich vorab pauschal akzeptieren. Kurz: Die Katze im Sack kaufen.

Wenn Gesamtbetriebsrat und Unternehmen in der Vereinbarung be-

schreiben, dass sie glauben, alle betroffenen Arbeitnehmer würden ihren Versetzungen nach BayJob schlicht zustimmen, so bezweifeln wir dies. Dass Betriebsräte Hand in Hand mit dem Unternehmen die Beschäftigten knebeln ist auch bei Bayer leider nichts Neues – aber immer wieder erschreckend.

Die Veränderungen des BayJob-Pools haben ihre Ursache auch in den verschiedenen erfolgreichen Klagen Wuppertaler KollegInnen vor dem Arbeitsgericht: Dort hatte das Gericht Bayer bescheinigt, in mehrerer Hinsicht geltendes Recht nicht beachtet zu haben. Mit den neu diktierten Bedingungen glauben Betriebsrat und Arbeitgeber wohl, die Gerichte überzeugen zu können – und erschweren den Beschäftigten eine Gegenwehr gegen oft willkürliche Personalentscheidungen erneut. Denn auch jetzt werden z.B. Sozialauswahlkriterien in keiner Phase beschrieben.

Fortsetzung auf den nächsten Seiten ->

Betriebsratsmehrheit weiter ignorant

Am Freitag, dem 25. Mai 2007, überraschte Betriebsratsvorsitzender Beumann mit einer Sonderbetriebsratsitzung und dem Tagesordnungspunkt „Wahl eines stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden“. Seit der Betriebsratswahl ruhte das Amt, weil die IGBCE-Mehrheit entgegen dem Wählerwillen ihren Kandidaten Karl-Heinz Langhammer durchsetzte. Wahrnehmen konnte Karl-Heinz sein Mandat leider nie – er ist seit Ende 2005 schwer erkrankt und jetzt auch von seinem Mandat als Betriebsrat zurückgetreten.

Die Belegschaftsliste reklamierte erneut die Funktion des stellvertretenden Vorsitzenden sowie eine Vertretung im Gesamtbetriebsrat und mahnte endlich ein Zeichen zur Zusammenarbeit an.

Doch auch jetzt blieb die IGBCE stur und ignoriert das Wahlergebnis der Belegschaft: Michael Schmidt-Kießling erhielt 9 Stimmen, Gudrun Kiesler die 10 Stimmen der Gemeinsamen Liste.

Heute, 9:00 Uhr in der Sporthalle Rutenbeck:

Betriebsversammlung

Maßnahmen zur Ausbildung

Bayer hat seine Ausbildungsplätze auf 630 reduziert. Diese teilen sich in betriebliche Erstausbildung (300 bis 450), Starthilfeprogramme für Jugendliche (100 bis 170) und Ausbildungsplätze der Ausbildungsinitiative Rheinland (100 bis 180) auf. Übernahmen nach der Ausbildung mit einer Teilzeitbeschäftigungsgarantie entfallen. Statt dessen hat sich Bayer bereit erklärt, zukünftig Wenigen ein unbefristetes Übernahmeangebot zu machen und einem Teil eine 6-monatige Beschäftigung bei Job@ctive zur internen und externen Vermittlung (=Beschäftigungsgesellschaft) anzubieten. Im Jahre 2008 sind 75 unbefristete Übernahmen und 150 befristete Verträge mit Job@ctive versprochen.

Die hier versprochenen Übernahmen – so sehr uns dies für die Betroffenen freuen würde – können nicht höher zu bewerten sein, als der Beschäftigungsanspruch der Bayer-Beschäftigten, die in den heutigen Pools unvermittelt und zum Teil zu Hause sitzen.

Service-Tarifvertrag:

Was ändert sich für die Beschäftigten bei BIS und BBS?

Zunächst ist die Zerschlagung des Teilkonzerns BIS aufgeschoben. Mit dem Abschluss des Tarifvertrages sagen Bayer und Lanxess als BIS-Gesellschafter zu, auf Ausgliederungen und Verkäufe bis zum 30.12.2010 zu verzichten. Dies allerdings müssen die Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten und langfristig geringerem Einkommen bezahlen.

Der Service-Tarifvertrag wird zwischen Arbeitgeberverband und IG-BCE vereinbart; der Bayer-Gesamtbetriebsrat hat dem Vertragswerk zur Unterstützung einstimmig zugestimmt.

Service-Tarifvertrag:

Länger arbeiten, weniger Geld!

Grundsätzlich gilt für BIS und BBS ab dem 1.7.2007 die 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich. Das bedeutet, dass alle Beschäftigten länger arbeiten müssen – für's gleiche Geld. Teilzeitbeschäftigte können wählen, ob sie ihre Arbeitszeit beibehalten und damit das Entgelt absenken – oder ihr derzeitiges Entgelt behalten und dafür die Arbeitszeit entsprechend erhöhen. Abfragen hierzu werden noch in Juni laufen.

Für einige wenige Bereiche der BIS (Medizinische Dienste, Analytik) wird die Arbeitszeit auf 35 Stunden abgesenkt – und damit auch das Entgelt gekürzt.

Für die Entgeltgestaltung bei BIS und BBS wird der Entgelttarifvertrag zum 1.7.2007 außer Kraft gesetzt. Der Service-Tarifvertrag beschreibt eine neue Entgeltgruppenstruktur: aus 13 E-Gruppen werden 5 X-Bänder. Folglich müssen alle Beschäftigten in die neuen Gruppen überführt werden. Da die neuen X-Bänder überlappen, wird bei einigen E-Gruppen die Entscheidung schwer, in welchem neuen X-Band sich die KollegInnen wieder finden werden. Diese Einstufung soll theoretisch bereits am 1.7.2007 feststehen – was wir bezweifeln. Denn hier sind die Beschäftigten nach unserer Meinung zu beteiligen – sie müssen die Einstufung keinesfalls einfach nur hinnehmen.

Die für die einzelnen X-Bänder festgelegten Entgelte sind bereits niedriger als die gewohnten E-Gruppen. Hinzu kommen nun noch Abschläge durch neu eingeführte „Marktfakto-

ren“. Zwar behalten die BBS und BIS-Beschäftigten ihren monatlichen Brutobetrag – als Schattenrechnung wird aber das neue (viel niedrigere) Zieleinkommen immer mitberechnet. Die Annäherung soll bei jeder Tarifierhöhung passieren, also zuerst im März 2008: Dann gibt es keinen Cent mehr, solange der Unterschied zwischen bisherigem Eurobetrag und dem fiktiven persönlichen Zieleinkommen nicht ausgeglichen ist. Reicht die Tarifierhöhung der kommenden Jahre nicht aus (und das wird in den meisten BIS-Bereichen so sein!), so wird die Jahresprämie zu 50% und dann eine mögliche VEZ ebenfalls ab März 2008 verrechnet.

Vereinbarte Markt-Abschläge

Die vereinbarten Abschläge betragen für alle BBS-Beschäftigten 3,3%, für die BIS-KollegInnen zwischen 8,3% und bis zu 18,3% beim Werkschutz. Dies kann bedeuten, dass es in den nächsten 8 bis 10 Jahren absolut keine Entgelterhöhung gibt! So ist die Aussage des Betriebsrates, dass jeder sein monatliches Geld behält, doch sehr gewagt.

Die Texte der Vereinbarungen liegen uns noch immer nicht in der unterschriebenen Form vor. Die letzten Entwürfe sollen aber inhaltlich stimmen – wir veröffentlichen sie auf der Homepage der Belegschaftsliste und stehen für Fragen zur Verfügung.

Fazit

Wir verstehen natürlich den Wunsch der Beschäftigten, den Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen langfristig zu verankern und eine weitere Zerschlagung der Bayer-Teilkonzerne mit drastischen Einbußen

Neue Bandbreiten ohne Marktabschläge (in Euro):

E 1	E 2	E 3	E 4	E 5	E 6	E 7	E 8	E 9	E 10	E 11	E 12	E 13		
X 1 1610 - 2180				X 2 2070 - 2690				X 3 2380 - 3420			X 4 2900 - 3940		X 5 3420 - 4660	

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

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

Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284

Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Daniel Hillenbrand, BHC-BgE, CE, Geb. 131, Tel. 7177

Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Ralf Hochwald, PH-OP ELB Betr. 7, Geb. 11, Tel. 7345

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410

Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683

Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Servicetarifvertrag

für die Beschäftigten zu verhindern. Doch ist dies mit diesem Werk gelungen? Die Gesellschaften BBS und BIS bleiben „zunächst“ erhalten. Soweit – so gut.

Der Kündigungsausschluss – in der gleichen schwammigen Formulierung wie bisher – ist erreicht. Der Pool erreicht eine neue, für die betroffenen Beschäftigten bedrohendere Dimension. Die Entgelt- und Arbeitszeitbedingungen für die KollegInnen bei BBS und vor allem BIS sind auf Dauer verschlechtert. Die Befürchtungen, dass weitere Bayer-Servicebereiche, die heute in den Gesellschaften noch verankert sind, der Gültigkeit des verschlechternden Tarifvertrages unterstellt werden, sind leider real.

Weitere Bereiche in Planung...

So teilte Personalchefin Frau Lohkamp dem Betriebsrat mit, dass sie das Büropersonal des Betriebsrates (mit allen Lohn- und Arbeitszeitnachteilen) zu BBS transferieren möchte. Und schon wird klar, warum die Aufnahme weiterer Bereiche als Option schon im Tarifvertrag beschrieben wurde. Dieses Vorhaben lehnt der Betriebsrat einhellig ab.

Derzeit streiten die Elberfelder Werkstätten solche Überlegungen ab. Der Werkschutz wird im Zuge der vorgesehenen Harmonisierung mit Bergkamen sein Überleben bei BHC erstreiten müssen (siehe Artikel rechts).

Wir fordern die zuständigen Führungskräfte bei BHC auf, nicht mit dem Ausverkauf einzelner Servicebereiche zu liebäugeln. BHC ist in Wuppertal mit der heutigen Struktur immer gut gefahren, dies wollen wir auch beibehalten!

Wir fordern den Betriebsrat auf, die Beschäftigten und alle Betriebsratsgruppen in die Diskussionen einzubeziehen und endlich mit Geheimverhandlungen aufzuhören!

Warum fragt denn niemand die Belegschaft, ob sie freiwillig in einen BayJob-Pool wechseln will und zu welchen Bedingungen?

Eigentlich ist es die Aufgabe der Gewerkschaft, für die Negativspirale eine Gegenwehr zu organisieren. Doch statt mit den BIS-KollegInnen für bessere Konditionen zu demonstrieren, wurde hinter verschlossenen Türen „gemauschelt“. Die Drohgebärden des Unternehmens an die Betriebsräte und IG BCE - „stimmt zu oder wir zerschlagen oder verkaufen euch“ - hat nach der Personalabteilungsausgliederung zu HR-direkt erneut funktioniert. Dass es mögliche andere Vorgehensweisen gibt, zeigt die Auseinandersetzung von ver.di bei der Telekom. Es kann und darf nicht sein, dass eine Hand voll Betriebsratsfürsten bei Bayer im Kämmerlein Entscheidungen treffen und die Belegschaft einschließlich Betriebsratsgremium nur noch alles zur Kenntnis nehmen darf.



Betriebsratsbüro im FZ zieht um

Ab Mittwoch, dem 30. Mai 2007, wird der Betriebsrat mit seinem Büro innerhalb des Forschungszentrums umziehen. Innerhalb des Gebäudes 402 finden Sie den Betriebsrat fortan in der 1. Etage, Mittelgang, in Raum 145 und 146. Montags und donnerstags ist dieses Büro in der Regel durch Belegschaftslisten-Betriebsräte besetzt. Die Telefonnummer bleibt: 8261

Zusammenarbeit Wuppertal- Bergkamen

Am 25. Mai wurden die Betriebsräte und die Vertrauensleute aus dem Werk an der Wupper über das OEI-Projekt (Organisational Excellence Initiative) durch Herrn Haumesser und Herrn Klotzki informiert. Hintergrund ist die Umsetzung der Zusammenführung von Bayer und Schering. Nun geht es um Punkte wie:

- Prüfung zur Verbesserung bestehender Abläufe / Prozesse
- Möglichkeiten gemeinsame Funktionsbereiche zu schaffen
- Standortvorteile auszubauen und zu festigen

Dies geschieht alles unter der klaren Prämisse der Gemeinsamkeit des zukünftigen "Center of Excellence Chemie in NRW", bestehend aus Bergkamen und Wuppertal.

Ein externer Berater soll die Vergleichbarkeit der beiden Standorte herstellen, Interviews und Workshops durchführen und die Umsetzung der Ergebnisse begleiten. Auf Nachfrage konnte nicht beantwortet werden, ob die Servicebereiche (Werkstätten, Werkschutz etc.) bei BHC bleiben oder sich zukünftig in den Strukturen der Bayer-Servicegesellschaften (BIS oder BBS) wieder finden. Man zeigte sich aber optimistisch, dass bisher und zukünftig der Preis und die Leistung dieser Bereiche stimmt.

"Am Ende des Tages", wie es immer wieder hieß, konnte konkret nur ein Zeitplan dargestellt werden. Man möchte JETZT anfangen und bis Ende dieses Jahres fertig sein. Bleibt zu hoffen, dass bei der ganzen Integrationsorgie nicht die MitarbeiterInnen beider Standorte auf der Strecke bleiben bzw. in Servicegesellschaften zu Dumpinglöhnen abgeschrieben oder ganz ausgegliedert werden.

Eines stellte Herr Haumesser unmissverständlich dar: Sollte es zu höheren Einsparungen kommen als geplant, wird trotzdem weiterhin am Umfang des geplanten Personalabbaus festgehalten.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt., BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste

Depotumstellungen für Aktien und DEGEF-Fonds

Alle Beschäftigten, die Aktien oder DEGEF-Fond-Anteile besitzen, wurden vom Unternehmen angeschrieben und gebeten, fortan ein eigenes Depotkonto zu eröffnen. Dazu wird die Deutsche Bank als Hauptanbieter in Absprache mit Bayer in den einzelnen Werken Ansprechpartner zur Verfügung stellen. In Wuppertal ist dies im Tal in Geb. 308 vom 4.-8.6.2007, in Aprath vom 11.-22.6.2007 in Gebäude 464 vorgesehen.

Warum soll das notwendig sein?

Bayer möchte das Sammeldepotkonto schließen, es wird dem Unternehmen angeblich zu teuer. Der Service wird nicht mehr angeboten. Mit dem Gesamtbetriebsrat wurde abgesprochen, dass alle Mitarbeiter ein eigenes Depot inklusive Verrechnungskonto (auch auf Wunsch als Girokonto zu nutzen) eröffnen sollen – und dies zu keinen finanziellen Mehrbelastungen für die Beschäftigten führen darf.

Was kostet das neue Mitarbeiterdepot?

Das neue Bayer-Mitarbeiterdepot kostet pauschal 15 Euro pro Jahr. Hier dürfen dann auch Fremdkonten ohne Beschränkung geführt werden. Die Mindestverkaufsprovision für Wertpapiere wurde von 30 Euro auf 14,99 Euro gesenkt. Die anfallenden Handelsgebühren betragen 0,5 Prozent des Börsenwertes.

Schleichend ergänzt die Deutsche Bank die Kosten durch die Hintertüre: Wer nicht automatisch bereit ist, das neue Konto und Depot als Online-Banking anzumelden oder

regelmäßig einen Kontoauszug in einer Geschäftsstelle der Deutschen Bank abrufen, bekommt mindestens bei jeder Kontobewegung kostenpflichtig einen Auszug zugesandt. So wird z.B. den Beschäftigten, die monatlich DEGEF-Fonds als Sparoption erwerben, eine Gewinnchance in Dauerkosten umgewandelt. Hier ist Bayer aufgefordert, diese Praktiken der Deutschen Bank für die Beschäftigten zu verhindern.

Wer kein neues Depot bei der Deutschen Bank eröffnet, kann nach Auffassung des Unternehmens an zukünftigen Aktienangeboten nicht mehr teilnehmen. Wie ein bisschen Erpressung riecht das schon. Noch ist unklar, was dann mit bestehenden Aktien im Sammeldepot passiert. Ein Zwangsverkauf oder unverhältnismäßige Gebührenerhöhungen sind nach unserer Auffassung nicht rechtens. Geregelt ist hierzu bislang nichts.

Wer das neue Depotkonto nur für Aktien nutzen möchte, ist keinesfalls verpflichtet, einer Schufa-Auskunft zuzustimmen. Grundsätzlich gilt: Vertragstext gut lesen und im Zweifelsfall hartnäckig nachfragen.

Auch in 2007 Aktienangebot

Im September wird es erneut ein Mitarbeiter-Aktienangebot des Unternehmens geben. Die Konditionen werden im August bekannt gemacht. Wir erwarten ein Kaufangebot mit Abschlägen analog des Angebotes aus 2006.

Kantine im Geb. 308

Die Quartalszahlen für die Kantinen sind da und alle haben es geahnt. Der Umsatzrückgang im Werk an der Wupper beträgt satte 25%. Ursache war neben dem schon immer kritisierten Angebot die Preissteigerung. Diese wollten viele KollegInnen nicht mehr mittragen und wichen auf die umliegende Gastronomie aus. Anfang des Jahres haben die Vertreter von BayGast (Witt und Förster) noch durchblicken lassen, dass sie sich eine „andere Art“ der Verpflegung für das Werk an der Wupper vorstellen könnten. Diese Vorstellung wurde aber nach einigen Gesprächen nicht mehr aufrechterhalten.

Seit dem 14. Mai versucht nun BayGast die verlorene Kundschaft zurückzuholen. Nicht durch Preissenkungen, sondern durch den Verkauf von üblichen Pommes-Buden-Gerichten wie Döner und Currywurst. Bisher gibt es geteilte Meinungen zum neuen Angebot, aber die Besuchszahlen in der Kantine steigen wieder. Der Betriebsrat hatte eine Umfrage unter den Beschäftigten vorgeschlagen, diese ist leider nicht durchgeführt worden. Die Belegschaftsliste wird das neue Angebot in den nächsten Tagen testen und die Beschäftigten hierzu befragen.

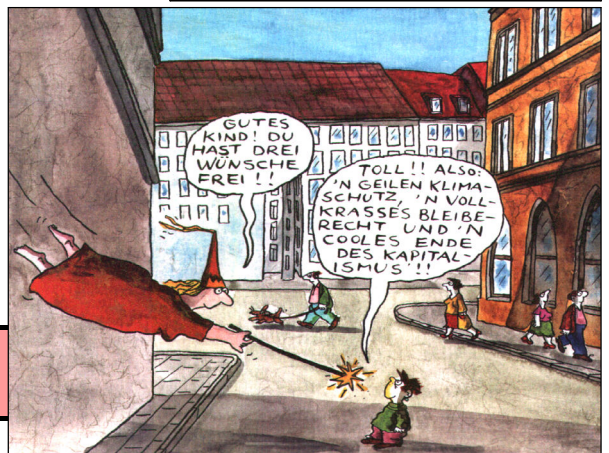
Wieder im Boot

Ein gutes Ende der langen Unsicherheit gibt es für einige MitarbeiterInnen aus dem Pool in der Chemischen Forschung (CWL). Im Zuge von Rebound und Fokus vor gut 2 Jahren wurde fast einem Drittel der KollegInnen des Instituts mitgeteilt, dass ihr Arbeitsplatz in Zukunft wegfallen soll. In Zusammenarbeit mit Vertrauensleuten, Betriebsrat und CWL-Leitung wurde eine Vereinbarung für eine individuelle Arbeitszeitverkürzung beschlossen, damit zumindest einige der betroffenen KollegInnen ihren Arbeitsplatz behalten konnten. In breiter Solidarität verzichteten fast ausnahmslos alle KollegInnen aus dem Tarifbereich zum Teil erheblich

auf Stunden, um damit den Betroffenen eine Weiterbeschäftigung auf ihrem alten Arbeitsplatz zu ermöglichen. Trotzdem mussten die betroffenen KollegInnen in den vergangenen 2 Jahren mehrere Zitterpartien durchstehen, da ihre Einsatzzeiten zunächst befristet waren. Wenn das Ende der Befristung näher rückte, stellte sich immer wieder aufs Neue die Frage, ob, und wenn ja, wie lange es für den Einzelnen weitergehen würde. Zum 1. Juni nun werden alle, die im CWL eingesetzt waren, wieder einen festen Vertrag erhalten. Im gleichen Zug wird die Arbeitszeit der KollegInnen, die es wünschen, auf ihre alte Stun-

denzahl zurückgesetzt. Einige KollegInnen behalten die Verkürzung bis zum Auslauf der befristeten Vereinbarung bei. Bei den leitenden Mitarbeitern, die gleichermaßen vom Stellenabbau betroffen waren, scheiterte eine derartige Aktion leider durch massiven Druck des Managements, das eine Arbeitszeitverkürzung für diese Mitarbeiter kategorisch ablehnte.

Es ist schön zu sehen, dass doch etwas erreicht werden kann, wenn MitarbeiterInnen an einem Strang ziehen. Das macht Mut auch in Zukunft (Aus-)Wege zu suchen, auch wenn schon alles festgelegt scheint.



Kultur gegen Macht: Politik und Kultur zum G8-Gipfel

Vom 19. bis 20. Mai fanden im Jugendzentrum Essen mehrere Veranstaltungen zum Thema „gegen M8-Kultur“ statt. Aufgerufen hierzu hatten verschiedene Initiativen aus der gesamten Rhein-Ruhr-Region. Dominierend bei den Veranstaltungen traten Mitglieder von attac auf, eingeladen hatten aber auch antirassistische, antifaschistische Gruppen, Friedensgruppen, die Falken, Hochschulgruppen und andere.



Essensstände mit einer großen Auswahl an mediterranen, vegetarischen und regionalen Spezialitäten.

Wer sich sportlich betätigen wollte, konnte an einem Blockade Training Heiligendamm teilnehmen. Abends gab es noch eine Podiumsdiskussion und ein Konzert.

So vielfältig wie die VeranstalterInnen war dann auch das Programm: es gab Referate zu unterschiedlichen Themen: Solidarische Ökonomie, Medienaktivismus, der boliviarische Prozess, das neue Schulgesetz, Infotour Heiligendamm usw.. Zwischendurch bzw. parallel zu den Veranstaltungen konnten die BesucherInnen Kleinkunst, Chor, politisches Theater erleben oder eine Fotoausstellung ansehen.

Für das leibliche Wohl wurde ausreichend gesorgt. Es gab einige

Aufgrund der Vielfalt und/oder Überfüllung war es uns nur möglich einzelne Veranstaltungen zu besuchen. So z.B. die Veranstaltung: Wirtschaften ohne Multis. U.a. der Buchautor der Biografie über Hugo Chavez berichtete über die derzeitigen Verhältnisse in Venezuela und lud zu einer Diskussion ein.

Insgesamt waren die Räumlichkeiten gut gewählt. Es konnten mehrere Veranstaltungen parallel stattfinden, es gab ein abwechslungsreiches Kul-

turprogramm, eine Kinderbetreuung und gut ausgestattete Vortragsräume.

Auf folgende Veranstaltungen zu G8 Themen möchten wir noch hinweisen:

Samstag, 02.06.2007 in Wuppertal auf der Sambatrasse:

Aktionstag zum G8-Gipfel der Arbeitsgemeinschaft „Eine Welt“.

Fronleichnam, 7.6.2007 in Köln: 16.30 Uhr, Rudolfplatz

Demonstration „globale Bewegungsfreiheit und gleiche Rechte für alle überall“

18.30 Uhr, Domplatte

Abschlusskundgebung in Köln

Veranstalter: *Kein Mensch ist illegal.*

Bei Auftakt- und Abschlusskundgebung sind auch Straßentheater und Musik geplant.



VEC in Wuppertal nimmt Konturen an

In zwei Versammlungen hat Dr. Angerbauer in Berlin und Wuppertal den Stand zur VE Chemie dargestellt.

Berliner sollen sich entscheiden

Ab Ende Mai soll innerhalb einer Woche mit allen Berliner KollegInnen geklärt werden, ob sie mit nach Wuppertal wechseln können und wollen. Ende Juni findet eine weitere Gesprächsrunde in Berlin statt und im Juli soll zu einem großen Teil klar sein, wer wann nach Wuppertal wechselt oder aber in Berlin versorgt werden muss. Denn es bleiben ca. 150 Mitarbeiter in Berlin übrig, für die in dem zukünftigen Institut kein Platz sein wird. Die neue VEC wird als Ziel 236 FTE's haben. Im Moment arbeiten in Wuppertal 156 Beschäftigte. Ziel ist also, rund 80 Berliner zu überzeugen, dass es sich lohnt, in Wuppertal zu leben und zu arbeiten.

Renovierung ist angesagt

Damit überhaupt so viele KollegInnen aus Berlin untergebracht werden können, soll zügig mit der Renovie-

rung des Laborbereiches in Geb. 64 begonnen werden. Die erste Etage in Geb. 64 soll Anfang 2008 bezugfertig sein. Ziel ist auch, bereits nach dem Sommer die ersten Beschäftigten der VEC in den jetzt noch von der Analytik / Dr. Gunkel belegten Laboratorien (in Geb. 131) unterbringen zu können.

Konkrete Personalverschiebung lässt auf sich warten

Auf Nachfragen in der Wuppertaler Versammlung hat Dr. Angerbauer seine Beschäftigten auf das 3. Quartal vertröstet. Dann wäre klar, welche Laboranten mit welchen Vorgesetzten in welchem Gebäude arbeiten sollen. Ziel ist, dass in jedem Labor mindes-



tens ein Berliner oder ein Wuppertaler Kollege eingesetzt wird. Sollten sich zuwenig Berliner KollegInnen bereit erklären, nach Wuppertal zu wechseln, so würde zwar in

der VE in Leverkusen nach weiteren MitarbeiterInnen geschaut, aber es könnte eine temporäre Unterdeckung stattfinden. Anders herum hat der BHC-Vorstand die Zusage gegeben, dass alle Berliner KollegInnen, die nach Wuppertal wollen, dies auch dürften. Dies würde dann zu einem temporären personellen Überhang in Wuppertal führen.

Die verkürzten Arbeitszeiten einiger KollegInnen in Wuppertal sowie die VEC-Beschäftigten, die zurzeit noch im Pool sind, könnten nach Aussage von Herrn Dr. Angerbauer positiv geregelt werden, wenn die Entscheidung der Berliner VEC-Mitarbeiter zum Umzug nach Wuppertal im Sommer bekannt ist.

Kennen lernen

Klar wurde auf der Versammlung, dass ein gegenseitiges Kennenlernen notwendig und sinnvoll ist. Denn Fragen aus der Berliner Versammlung nach betrieblichen Kindertagesstätten oder einem Betriebsfest zeigen Unterschiede deutlich auf. Es wird den Berliner KollegInnen, die eventuell wechseln wollen, im Juni jeweils in 3 Tagen ermöglicht, ihre Wuppertaler KollegInnen, den Betrieb, die Stadt und die Umgebung kennen zu lernen.

Radfahrer – Verkehrsteilnehmer zweiter Klasse?

Die Zufahrt zum und ins Forschungszentrum ist für Fahrradfahrer eine gefahrenträchtige Angelegenheit. Bereits 2001 machten Arbeitssicherheit und Werkschutz darauf aufmerksam, dass die Situation im abschüssig angelegten Einmündungsbereich Aprather Weg / Zufahrt Forschungszentrum entschärft werden müsste, da es damals bereits zu wiederholten Sturzunfällen in diesem Bereich gekommen war. Fünf Jahre und weitere Stürze später ist als „Maßnahme“ eine Markierung der Bordsteine vor-

genommen worden. Ein Jahr und ein weiterer Sturz später wird ein Verkehrsschild aufgestellt, dass die Radfahrer warnen soll.

Von Seiten eines Arbeitskreises „Wegeunfälle“ wird angenommen, dass die Radfahrer einfach zu schnell fahren und dass keine weiteren Veränderungen an dieser gefährlichen Kurve vorgenommen werden können.

Die Radfahrer im Forschungszentrum sind dazu nicht befragt worden. Sie hätten durchaus interessante Vorschläge, die unserer Meinung nach diskutierenswert wären.

Werkschutz- und Arbeitssicherheitsleitung haben daraufhin vorgeschlagen, dass die Radfahrer anhalten, absteigen und mit dem Rad über die Fahrbahnen auf dem Gehweg gehen, dort den Pförtner passieren, ihren Ausweis vorzeigen und anschließend den Gehweg wieder verlassen, die Fahrbahnen queren und dann zum Arbeitsplatz radeln.

Dieser Vorschlag hat allgemeines Kopfschütteln ausgelöst: Er geht erstens nicht auf die Ursache des Unfalles ein und ersetzt zweitens eine Gefährdung durch eine andere.

Der Betriebsrat hat diesem Vorschlag widersprochen.

Jetzt sollen die Radfahrer auf der Straße vor der Schranke halten, absteigen, den Ausweis vorzeigen und dann weiterfahren.

Dieses Verfahren war bereits vor Jahren abgesprochen – ebenfalls zwischen Werkschutz und Arbeitssicherheit.

Der Betriebsrat hat für die Fahrradfahrer entsprechend den Sicherheitstrainings, die für Pkw und Motorräder angeboten werden, ein spezielles Angebot gefunden und vorgeschlagen. Wir hoffen, dass dies noch in diesem Sommer durchgeführt wird.

MOTORRADFAHRER denkt an Ihre Gesundheit TRAGT SCHUTZHELME!

Tausende liegen in den Krankenhäusern mit Schädelbrüchen, weil sie beim Motorradfahren keinen Schutzhelm trugen.



Helme in verschiedenen Modellen und Farben sind zu Sonderpreisen im Kaufhaus der Farbenfabriken Bayer Aktiengesellschaft, Leverkusen-Wiesdorf, vorrätig!

Unfallverhütungsplakat bei Bayer 1955

Werkswäsche

Viele Beschäftigten haben es quasi hautnah mitbekommen. Seit Anfang des Jahres häuften sich die Beschwerden, dass Werkswäsche nur unzureichend oder gar nicht zurückkam. Zum Teil mussten die KollegInnen buchstäblich auf ihr letztes Hemd zurückgreifen, um weiterarbeiten zu können. Hintergrund ist, dass BIS die Verträge mit dem damals zuständigen Wäscheservice kündigte und dieser dann ca. 4000 kg Wäsche ungewaschen zurückließ. Der neue Vertragspartner von BIS (Firma Badusch) konnte diesen Wäscheberg alleine nicht bewältigen, so dass noch eine zweite Firma beauftragt wurde. Vorausgegangen war die Umstellung des Wäscheservice bei Lanxess und ein Probelauf bei BMS mit der Fa. Badusch. Der neue Wäscheservice wird hierbei der Eigner der Wäsche und tauscht nach einer festgelegten Anzahl von Waschvorgängen die Wäsche automatisch gegen Neue aus. Nötig hierfür ist ein so genannter RFID-Chip. Dieser wird in die Wäsche eingenäht. Hierzu müsste aber zuvor noch eine Gesamtbetriebsvereinbarung getroffen werden. Da alle Teilkonzerne selber entscheiden, was mit Ihrer Wäsche geschieht, ist noch unklar, wie das für die MitarbeiterInnen bei BHC zukünftig geschehen soll. BHC beabsichtigt eine Ausschreibung. Sobald das weitere Vorgehen geklärt ist, werden wir darüber berichten.

