



# Belegschaftsinfo

Nr.77-12.Dezember 1996

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## "Wer sich nicht wehrt, der lebt verkehrt !"

### Haben Sie's gesehen?

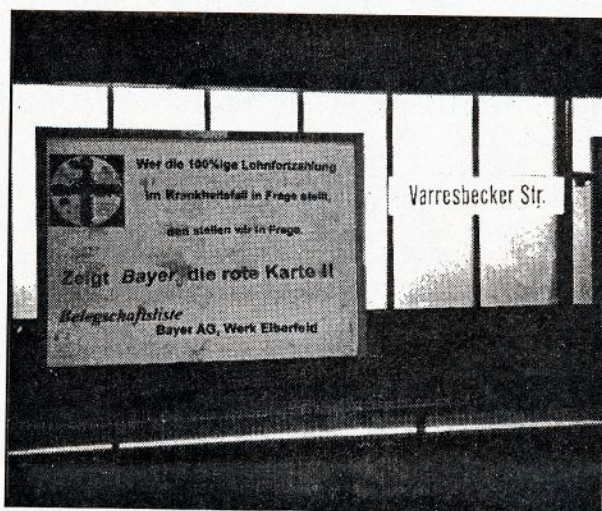
Auf den Schwebbahn-Bahnhöfen Westende und Varresbeck und an der Friedrich-Ebert-Straße am Pförtner 7a gestaltete die Belegschaftsliste insgesamt 3 Plakatwände.

Die Forderung nach 100%iger Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist von der IG Chemie aufgegriffen, ihr Vorsitzender aber läßt sie bröckchenweise fallen: Hubertus Schmoldt verkündet immer noch seine Alternative, 100% Lohnfortzahlung nur vom Tariflohn wäre besser als die 80%-Regelung der Bundesregierung. Dies stimmt zwar für die höher eingruppierten Angestellten, aus deren Lager Kollege Hubertus auch selber stammt. In die Röhre aber kucken wieder einmal die "Kleinen". Wenn Zulagen nicht mehr Berücksichtigung finden sollen, trifft es diejenigen Arbeitnehmer, deren Gesamtlohn auch viele Zulagen enthält: Die gewerblichen Arbeitnehmer bis E8.

Selbst kleine Gewerkschaften wie die NGG schaffen zur Zeit bessere Tarifverträge und schreiben die alte gesetzliche 100%-Regelung fest. Und wie? Mit dem Druck der Straße natürlich. Langsam müßte auch die IG Chemie begreifen, daß sie mit ihrem Schmusekurs keinen Blumentopf mehr gewinnen kann. Die Arbeitgeber verstehen es nicht anders.

In Frankreich und Dänemark haben die LKW-Fahrer eindrucksvoll demonstriert, wie es geht. Sie setzten Rentenaltersenkung und Entgelt-sicherungen bzw. Steuervergünstigungen gegen Regierung und Arbeitgeber durch.

Trotz der scheinbaren Coolness, mit der bei uns Maßnahmen wie BOM, E&E und Lohnkürzungen im Krankheitsfall durchgezogen werden, beobachten die Manager sehr wohl die Stimmung "im Volke". Sollte der sich teilweise zu beobachtende Trend ("mir ist alles egal - wir können ja doch nichts machen - für den Standort ist mir jedes Opfer recht...") bei den Beschäftigten durchsetzen, werden die Verschlech-



terungen unserer Arbeitsbedingungen eine Dynamik erfahren, die die Betroffenen erschrecken wird.

**Aber Druck der Arbeitnehmer kann nur gemeinsam entwickelt werden.**

**Besser heute als morgen. Besser gleich. Heute: Betriebsversammlung, um 9.00 Uhr in der Bayer-Sporthalle. Kommen Sie! Alle!**



Heute um 9.00 Uhr findet eine Betriebsversammlung in der Bayer-Sporthalle statt. Im Forschungszentrum wird es keine Versammlung geben: IG Chemie-Betriebsratsmehrheit einigte sich mit Bayer darauf, weil die Kantine umgebaut werde. Essen dürfen wir beengt, eine Versammlung soll nicht möglich sein?

Für die KollegInnen im FZ leider fast schon traurige Tradition: Die Betreuung des Forschungszentrum bleibt ein Stiefkind...

## Keine faulen Kompromisse in der Tarifrunde '97

Am 19.11. haben die ersten Verhandlungen über die Tarifrunde 97 und die Lohnfortzahlung stattgefunden und sind gleich auf den 5.12. vertagt worden. Am 5.12. vertagte man sich auf Ende Januar. Die IG Chemie hatte 4,2% Tarifierhöhung gefordert, der Arbeitgeberverband 85% der Lohnfortzahlung angeboten.

Schon im Vorfeld wurden von Tarifexperten der IG Chemie Kompromißangebote zur Lohnfortzahlung gemacht. Wieweit daraus faule Kompromisse werden, ist noch nicht klar. Es zeichnet sich aber schon jetzt ab, daß die IG Chemie im Rahmen ihrer partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband, die Lohnkosten begrenzen will, um nach ihrer Meinung nicht den "Standort" zu gefährden. Wieweit wir dann aber noch von einer vollen Lohnfortzahlung sprechen können wird sich zeigen. Dabei sind die Zeiten ja geeignet, auch tarifpolitisch etwas gegen die steigende Arbeitslosigkeit zu tun.

**Da die Arbeitsplatzgarantie und die Überstundenregelung vom Frühjahr nicht der große Hit waren, müssen nun wirkungsvollere Maßnahmen her.**

Wie wäre es denn mit einer Arbeitszeitverkürzung in einem Schritt auf 35 Stunden in der Woche?

Wie wäre es mit einer Arbeitszeitverkürzung für Vollkontschichtarbeiter auf 33,6 Stunden die Woche?

Dabei ist selbstverständlich, die Überstunden zur absoluten Ausnahme zu machen. Ebenso sollte

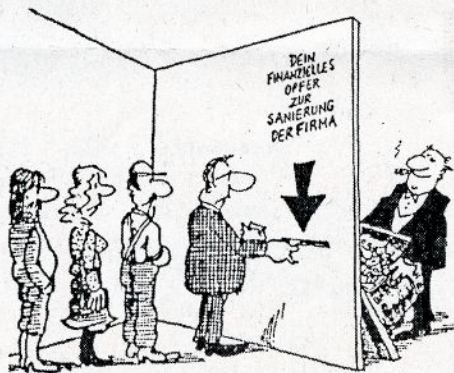
selbstverständlich sein, den Personal- und Sozialabbau in den Betrieben zu stoppen.

**Die Vertrauensleute hatten am 7.11. für die Entgelterhöhung 8 % gefordert.** Das entspricht vage der Produktivitätssteigerung und der Inflationsrate. Gleichzeitig soll die Laufzeit nicht länger als 12 Monate sein. Zur Lohnfortzahlung wurde die 100 % ige Festschreibung in den Manteltarifvertrag gefordert.

**Besonders vehement hat sich der neu gewählte JAV-Vertreter Mesut Yildiz für eine Forderung von DM 60 für alle Lehrjahre eingesetzt, nachdem DM 100 in der Vertrauensleuteversammlung vorgeschlagen wurde.**

Dies sind sicher vertretbare Forderungen, die z. B. Bayer nicht weh tun würden. Doch es ist absehbar, daß ohne Bewegung der Mitglieder oder aller Beschäftigten davon nichts erreicht werden kann.

Wir sind gespannt, wann die ersten Räder/Pumpen still stehen.



Notopfer

### Verrückte Forderung

Dr. Pol Bamelis, so vermeldet "Bayer intern", fordert für die Forschung bei Bayer: "Wenn eine gute Idee ... identifiziert worden ist, dann darf daran nicht nur acht Stunden lang an fünf Tagen, sondern es muß 24 Stunden lang an sieben Tagen geforscht werden." Da darf man wohl nicht sagen "gute Nacht" "liebe" Mitarbeiter im Forschungszentrum, oder doch?

### Alles paletti mit Ihrer LZ ???

Erstauslich wenig Resonanz haben die Führungsgespräche und Beurteilungen ergeben: 17 Einsprüche sind bis Ende November beim Betriebsrat eingegangen. Das mag viele Ursachen haben:

Die Parole, daß in dieser Beurteilungsrunde alle MitarbeiterInnen im Schnitt eine Stufe schlechter beurteilt werden sollen, hat viele beschwichtigt. Nur stimmt die Parole nicht: Der Beurteilungsschnitt im Werk Elberfeld ist im Vergleich zum letzten Jahr sogar geringfügig angestiegen und liegt bei 3,23.

Wer die Schlichtungsversuche bei den Einsprüchen der letzten Runde erlebt hat, spart sich 1996 einen Einspruch - weil die Hoffnung fehlt.

Die Vorgesetzten haben es verstanden, die LZ-Vergabe in der Wertstellung bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hinter die "positiven Zielsetzungen" einzuordnen, die gemeinsam festgelegt werden sollten.

### Fazit:

Die Versprechungen des Unternehmens bei der Abschaffung der alten Bayer-Eckwerte, daß Leistung gerechter beurteilt und bezahlt werden soll, hat sich als Phrase erwiesen. Es bleibt dabei, daß Bayer übertarifliche Zahlungen nach seinem Gutdünken verteilt.

Die Vereinbarung muß nachgebessert werden. Leider sieht der Mehrheitsbetriebsrat hierzu keine Veranlassung. Die jetzt stattfindenden Gespräche mit den Vorgesetzten und Auseinandersetzungen über Arbeit und Umfeld sind die einzigen positiven Effekte, die wir sehen können.

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 Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;

Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475

Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462

Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683

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

Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 2220

Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

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

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443

Gerd-Peter Zielezinski, PH 12, Geb. 122, Tel. 7786

### Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 222, Tel. 7752

# Rudolf Dreßler

Stellv. Vorsitzender der SPD-Bundestagsfraktion

## Der Sozialkahltschlag der Bundesregierung gefährdet die Demokratie

Im Januar dieses Jahres hat die Kohl-Regierung erklärt, sie wolle nunmehr die Sicherung des Standorts Deutschland in Angriff nehmen und bis zum Ende des Jahrtausends eine Halbierung der Arbeitslosigkeit voranbringen. Seither ist die Arbeitslosigkeit um mehr als 600.000 Schicksale gestiegen. Bei Amtsantritt dieser Regierung fehlten 1,5 Millionen Arbeitsplätze, heute, 14 Jahre später, fehlen über sieben Millionen wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze. Diese Regierung, in deren Amtszeit sich das Defizit an Arbeitsplätzen fast verfünffacht hat, verspricht neue Arbeitsplätze - und zwar durch die Fortführung und Intensivierung einer Politik, die das Defizit erst heraufbeschworen hat.

## "...die Koalition produziert Arbeitslose..."

CDU/CSU und FDP wollen Arbeitsplätze schaffen, indem sie die Lebensarbeitszeit generell auf das 65. Lebensjahr verlängern. Arbeitszeitverlängerung aber schafft keine Arbeitsplätze, sie produziert neue Arbeitslose! Die Koalition zwingt ältere Arbeitsplatzbesitzer durch die Androhung von Rentenkürzungen um bis zu 18 Prozent, auf ihrem Arbeitsplatz zu verharren, anstatt in Rente zu gehen und verhindert damit, daß Jüngere in den Arbeitsmarkt nachrücken. In dem Bestreben, die Rentenkassen zu entlasten, werden in gleichem Atemzug der Arbeitslosenversicherung die Kosten aufgebürdet und millionenfach junge Menschen der beruflichen Perspektive beraubt. CDU/CSU und FDP schaffen den Kündigungsschutz ab für Betriebe mit bis zu zehn Vollzeitkräften. Die Schätzungen der von dieser Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer schwanken zwischen acht und 12 Millionen Menschen. Dadurch, daß zukünftig Millionen von Menschen ohne Schutz vor Entlassung

sein werden, würden angeblich Arbeitsplätze geschaffen. Die Wahrheit ist: Wer erleichtert, daß Arbeitnehmer gefeuert werden können, schafft keine neuen Arbeitsplätze, sondern erleichtert die Beseitigung bestehender. Nicht weniger, sondern mehr Arbeitslose werden die Konsequenz sein.

Die Bundesregierung kürzt die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall um 20 Prozent. Kranke Arbeitnehmer bekommen zukünftig zum Beispiel statt 3.500,- DM nur noch 2.800,- DM. Dieses Gesetz kann allein im Westen Deutschlands auf ca. 60 Prozent Arbeiter und Angestellte noch nicht angewendet werden, weil gültige, anderslautende Tarifverträge dem entgegenstehen. Die anschließende Kürzung des Krankengeldes um zehn Prozent trifft aber heute schon alle Arbeitnehmer, vor allem die Menschen, die länger als sechs Wochen krank sind, Schwerkranke mit Krebs, Herzinfarkten, schlimmen Infektionen.

Angesichts derartiger Gesetze dreisten sich CDU/CSU und FDP zu der Behauptung, das sei notwendig, um die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit unseres Landes zu sichern. Die Regierung verschanzt sich hinter diesem fadenscheinigen Argument, um die Demontage unseres Sozialstaates fortzusetzen.

Man müsse nur, wird behauptet, die Grundlagen unseres Sozialstaates konsequent genug zertrümmern, um einen neuen, einen zukunftsgerichteten Sozialstaat aufzubauen.



Weitere Kürzungsvorschläge in der Gesundheits- und Sozialpolitik sind bereits auf den parlamentarischen Weg gebracht. Es geht mittlerweile um den Bestand unseres Sozialstaates, besser gesagt, es geht um die Aushöhlung seiner Fundamente, um ihn insgesamt zum Einsturz zu bringen.

Die SPD hat Alternativkonzepte dazu auf den Tisch gelegt. Wir wollen keinen Kapitalismus pur, wir wollen die soziale Marktwirtschaft. Wir wollen in dieser Tradition weiterbauen an unserem Land, wir wollen es ausrichten auf die weltwirtschaftlichen Herausforderungen. Mit einer gespaltenen Gesellschaft wird Deutschland nicht bestehen können. **Wir brauchen deshalb ein Bündnis für die Erhaltung des sozialen Konsens.**

**Und wir brauchen den Schulterschuß der Gleichgesinnten.**



Liebe Kolleginnen und Kollegen, anders als die IG Chemie oder die Personalabteilung/emi finanziert die Belegschaftsliste alle ihre Aktionen und Veröffentlichungen aus Spenden bzw. eigener Tasche.

Die Information der Belegschaft mit unserer Zeitung ist nicht billig. Deshalb bitten wir Sie um Unterstützung. Auch kleine Spenden helfen uns weiter.

Herzlichen Dank.

**Unsere Konto-Nr.: 4760625,**

**Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,**

**Kennwort Hochwald / Belegschaftsliste**

## Unsicherheit bei der Werkssicherheit ?

Wer bei der Werkssicherheit arbeitet, hat schon erschwerte Bedingungen: Die "Ordnungshüter" im Werk sind oft Blitzableiter für den Unmut der KollegInnen - obwohl sie auch nur ihren Job erledigen.

Und gerade das fällt den Kolleginnen und Kollegen bei der Werksicherheit zur Zeit immer schwerer, weil die Personaldecke viel zu dünn ist. Die Ausgleichsschichten des laufenden Jahres sind schon lange aufgebraucht, die des kommenden Jahres bereits in Angriff genommen. Wegen der dünnen Personaldecke führen schon Krankheitsausfälle einzelner Kollegen zu Mehrarbeit, die Arbeitsbelastung der Kollegen steigt. Der Brandschutz hilft dem Werkschutz, Werkschützer zählen mit beim Brandschutz und alle sind sie eigentlich im Moment zu wenige.

Werkssicherheitschef Sorge versprach dem Betriebsrat werksinterne Stellenausschreibungen, inzwischen sollen Kollegen aus anderen Werken die schütterten Reihen schließen helfen. Wenig motivierend wirkt die

jetzt von Herrn Sorge beabsichtigte große Umbesetzung der Schichten im Werkschutz. Berechtigte Interessen einzelner KollegInnen bleiben z.T. unberücksichtigt.

### Zukunft der Pförtnerstellen

Die Zukunft des Pförtners 2 bleibt weiterhin unklar. Zwar hat Herr Sorge auch die Fortführung des Pförtners wie bisher mit Besetzung durch Bayer-Personal in seine Überlegungen aufgenommen, die Entscheidung aber ist noch nicht gefallen. Der Betriebsrat bleibt bei seiner Position: Das Tor 2 muß während der Tagschichtzeiten durch Bayer-Personal geöffnet bleiben.

Lediglich für den Pförtner des Forschungszentrums war eine positive Aussage zu vernehmen: Werksleiter Dr. Bahn Müller versprach auf der letzten Betriebsversammlung im FZ, daß der dortige Pförtner vom Bayer-Werkschutz wie bisher betreut werde. Wir hoffen mit ihm, daß es auch dabei bleibt.

## Umstrukturierung in der Analytik (QW)

Dr. Maldener informierte den Betriebsrat am 5.12. über die geplante Umorganisation der Analytik. Die Betriebslabors aus PH 1/3, PH 2-4-6, und PH 5 sollen in einem ersten Schritt an die Abteilung PH-QA-QW angegliedert werden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus Geb. 302, ca 2-3 für jedes Betriebslabor, sollen vor Ort mit eigenen Geräten Freigaben machen. Es soll

durch gegenseitige Qualifizierungsmaßnahmen eine (betriebs-)bedarfsorientierte Analytik ermöglicht werden. Außerdem sollen alle MitarbeiterInnen ihre Arbeitsplätze tauschen können. Da die Betriebe schon jetzt aus allen Nähten platzen, sind dazu allerdings umfangreiche Umbaumaßnahmen notwendig. So müßte man z.B. in PH 1/3 ca. 700 TDM investieren. Der Betriebsrat stellt einen Fragenkatalog zusammen und will mit den betroffenen MitarbeiterInnen aus den Betrieben und der Analytik Gespräche führen.

Vorher sollen keine Umsetzungen erfolgen.



## Wichtig für alle Kindergeldbezieher:

**Betrifft: Kindergeldzahlung seit dem 1.1.1996**

Seit dem 1.1.96 richtet sich die Zahlung des Kindergeldes nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes (EStG). Der Familienleistungsausgleich ist durch Art. 1 und 2 des Jahressteuergesetzes 1996 neu geregelt worden. Danach wird ab Januar 1996 das Kindergeld monatlich als Steuervergütung gezahlt. Die Höhe des Kindergeldes bestimmt Paragr. 66 Abs. 1 EStG. Das Kindergeld beträgt für das 1. und 2. Kind, jeweils DM 200,- ; für das 3. Kind DM 300,- und für das 4. und jedes weitere Kind je DM 350,- monatlich. Von zentraler Bedeutung bei der Neugestaltung von Kindergeld und Kinderfreibetrag ist der Beschluß des Bundesverfassungsgerichtes vom 29.05.1990 zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums eines Kindes. Der jetzige Freibetrag für ein Kind in Höhe von DM 6264,- und dem daraus abgeleiteten Kindergeld für das 1. und 2. Kind in Höhe von je DM 200,- entspricht nicht den verfassungsrechtlichen Anforderungen. Bei einem verfassungsrechtlich gebotenen Kinderfreibetrag von DM 9072,- ist der Kindergeldbetrag mit DM 289,65 anzusetzen. Diese Rechtsauffassung bedeutet, daß jeder Kindergeldbezieher für das 1. und 2. Kind monatlich DM 89,65 zu wenig erhält.

Deshalb empfehlen wir Ihnen, Ihren Freunden und Bekannten, die Kindergeld beziehen, dringend und schnellstens Einspruch gegen die Kindergeldzahlung gemäß Muster bei der für Sie zuständigen Familienkasse des Arbeitsamtes oder Ihrem (öffentlichen) Arbeitgeber einzulegen. Nach einer Weisung des Bundesamtes für Finanzen vom 8.8.96 -St I 4 -S 2290-85/96- sind die Einsprüche einvernehmlich ruhen zu lassen. Das bedeutet, daß Sie keine weiteren Rechtsmittel einlegen müssen. Der Einspruch bewirkt, daß bei einer evtl. späteren Nachbesserung des Kindergeldes Ihre Ansprüche rückwirkend für 6 Monate ab dem Eingang Ihres Einspruchs gewahrt bleiben.

Einspruchsformulare sind bei allen Betriebsräten der Belegschaftsliste erhältlich!

## **IN-ENG Eib, PH-R HK, MD-IM-FA LS, PH-TO Eib IT HW + PLT**

**Was verbindet diese Abteilungen miteinander, was haben sie gemeinsam?**

Zum einen bestimmt die an verschlüsselte Geheimdienstinformationen erinnernden Bezeichnungen.

Zum anderen der offensichtlich tiefsitzende Wunsch, möglichst schnell und radikal die Arbeitszeiten in ihren Bereichen zu flexibilisieren. Denn was Arbeitslosen-Minister Norbert Blüm mit den VerkäuferInnen und den Bäckern vorgemacht hat, kann einfach nur gut sein.

Diese Abteilungen produzieren neue Vorschläge für Vereinbarungen über gleitende Arbeitszeiten (GLAZ) mit einem Termindruck, als würden sie im kommenden Jahr von der Bayer-Landkarte verschwinden und müßten schnell mal noch irgendetwas von sich geben.

Ich möchte hier einige der mir besonders negativ aufgefallenen "highlights" nennen:

**IN-ENG** glaubt, mit einer Arbeitszeit von 6.00-22.00 Uhr *in der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber externen Anbietern gestärkt zu sein*. Ja, liebe Leute, warum nicht gleich rund um die Uhr, und das an sieben Tagen in der Woche? Da ist der Vorschlag der Abteilung, *bei Projekten einen Ausgleichszeitraum von 36 Monaten bei Zeitsalden von +450/-150 Std. doch schon zukunftsweisender*.

Da hinkt **MD-IM FA LS** mit einer Bandbreite von max. 6.00-19.00 Uhr ja doch ziemlich hinterher. Dafür möchte man hier pro Jahr 2x 10 Tage ausgleichen können. Gratuliere, das macht mit Tarifurlaub satte 50 Tage pro Jahr!

**PH-TO Eib IT HW** ist so ehrlich, die *privaten Termine* (z.B. Arztbesuch) wegen der geringen Arbeitszeit in der Arbeitszeit zu untersagen. Und ab einem Saldo von mehr als +45/-22,5 Std. werden Vorgesetzte und Mitarbeiter aufgefordert, *über das Ausgestalten des Arbeitsverhaltens zu reden*. So glaubt die Abteilungs-Leitung, *im Hinblick auf eine erfolgreiche wirtschaftliche Erfüllung der betrieblichen Aufgabenstellung*

das Richtige getan zu haben.

Da liest sich der Vorschlag von **PH-R HK** ja schon "fast einfallslos", als wenn sie die Zeichen der Zeit nicht mitbekommen hätten: höchstens 10 Std pro Tag, nur von Montags bis Freitags, ein Saldo von +/- 20 Stunden und ein Ausgleichszeitraum von 6 Monaten.

**Ja, die Arbeitszeit zu flexibilisieren liegt im Trend.**

**Bis 20.00 Uhr gemütlich shopping gehen, denn wir bei Bayer haben ja genug Geld und sonntagsmorgens vor der Kirche frische Brötchen.**

Da will man nun wirklich mit der eigenen Arbeitszeit nicht ins Hintertreffen geraten.

Nur für Forderungen von gesellschaftlicher Bedeutung, z.B. nach Abbau der über 4 Millionen Arbeitslosen durch die Aufteilung der vorhandenen Arbeit, Verkürzung der Arbeitszeit und der Schaffung von neuen Arbeitsplätzen hat man bei den Bemühungen um den eigenen nun wirklich keine Zeit mehr.

Und da die Gewerkschaft und Mehrheit des Betriebsrates die Bayer AG und die Vorgesetzten bei der Einführung immer flexiblerer Arbeitszeitmodelle mit rationalisieren-

der Wirkung vehement unterstützen, bleibt den Arbeitslosen doch nur noch die Hoffnung, daß beim Brötchenbacken vielleicht der ein oder andere Teilzeitjob abfällt.

### **Lügen haben kurze Beine**

- wie die Personalleitung versucht, Stimmung zu machen

Am 22.11.96 ließ die Personalleitung ihr EMI-Flugblatt verteilen. Als Leitartikel wurde ein Ausschnitt aus dem Arbeitszeitmodell der Hüls AG vorgestellt - Flexibilisierung pur.

Was wohlweislich verschwiegen wurde, sind die Umstände, unter denen die KollegInnen bei Hüls gezwungen waren, solche Arbeitszeiten zu akzeptieren: Rund 3000 Mitarbeiter mußten nach Rationalisierungsmaßnahmen dringend versorgt werden. Und statt diese zum Arbeitsamt zu schicken, wurde ein "Bündnis für Arbeit und Wettbewerb bei der Hüls AG" geschlossen.

So wird aus der Not von Beschäftigten bei Hüls noch ein Vorteil für unsere Personalleitung!



# Jeder gegen jeden! \*

Bei der Bekanntgabe der Umorganisation im Herbst war den Beschäftigten gleich klar, daß dabei nichts Gutes herauskommen konnte. Was in den Köpfen hängen geblieben ist: Bayer verändert die Organisation insbesondere in den Servicebereichen, es gibt weitere Ausgliederungen und neue Unternehmensleitlinien (diese sehen die meisten KollegInnen zu recht als Kampfansage an).

Bei diesen Veränderungen, die die Unternehmensleitung ergänzend zur Umorganisation einführt, sind die einschneidendsten Maßnahmen am wenigsten bekannt geworden. Für den Bereich der Dienstleistungsabteilungen soll die "marktpreisorientierte Abrechnung" eingeführt werden, für die Geschäftsbereiche die "marktorientierten Transferpreise". Was versteckt sich hinter den Begriffen und welche Auswirkungen sind für die Beschäftigten zu erwarten?

## Marktorientierte Abrechnung

Dies heißt für die Bayer AG: "Transparente Dienstleistungsangebote", "verursachergerechte Belastung" und ganz wichtig, "leistungs- und marktgerechte Preise". Ziel ist, Dienstleistungen nicht durch Werksumlage oder über Gemeinkosten zu finanzieren, sondern die Dienstleistungen nur noch verursachergerecht abzurechnen. Ein ganz entscheidender Punkt ist, daß Kosten und Preise durch Marktvergleiche und Benchmarking ständig überprüft werden. Dies ist bisher auch versucht worden, doch nach der Neuordnung der Servicebereiche können die einzelnen Leistungen und Preise jetzt deutlicher benannt werden. Die Geschäftsbereiche sollen jetzt selber entscheiden, ob sie die Dienstleistungen in Anspruch nehmen wollen oder ob sie nicht z.B. bei Fremdfirmen einkaufen wollen. Marktvergleich und Konkurrenz wird mit der Neuregelung zum Tagesgeschäft und bleibt nicht auf spezielle Untersuchungen beschränkt.

## Ständiger Vergleich zu Fremdfirmen

Dadurch entsteht eine gewaltige Dynamik. Die Bayer-Dienstleister stehen in einem direkten, ständigen Vergleich mit der Konkurrenz. Zusätzlich gibt es Überlegungen, daß Bayer-Dienstleister auch nach außen ihre Leistungen anbieten sollen (Leistungscenter). Wenn eine Fremdfirma noch flexiblere Arbeitszeiten anbietet oder durch Rationalisierung noch "günstigere" Preise anbietet, zieht die Bayer-Abteilung nach und umgekehrt. Mit dem freien Spiel der Kräfte oder Markt pur braucht man nicht mehr sagen "arbeite mal schneller", nein, man verweist auf die Konkurrenz, die einem sonst die "schönen" Arbeitsplätze wegschnappt.

## Marktorientierte Transferpreise

Dahinter versteckt sich dasselbe Prinzip wie bei der marktpreisorientierten Abrechnung, nur für die Geschäftsbereiche. Diese sollen untereinander mit am Markt orientierten Preisen die Produktlieferung und Leistungen (z.B. anwendungstechnischer Service) abrechnen. Jeder Geschäftsbereich soll seine eigene Bilanz haben und zum Profitcenter ohne rechtliche Verselbstständigung werden. Der sogenannte Transferpreis soll dem tatsächlichen Marktpreis entsprechen. Darauf soll es einen Abschlag geben, der berücksichtigt, daß bei Bayer-internen Geschäften z.B. Vertriebskosten nicht anfallen. Gleichzeitig soll die "Auslastung eigener Anlagen begünstigt werden".

## Bayer doch keine Holding?

Bayer will den Schritt zu vielen GmbHs nicht machen, da die Firma im Gegensatz zu anderen Chemiebetrieben intern enger verflochten ist. Die vielen internen Lieferungen sprechen gegen die Verselbstständigung der Geschäftsbereiche. Die erwarteten Vorteile einer GmbH-Lösung würden momentan die Nachteile nicht aufwiegen (so die Geschäftsleitung

gegenüber dem Lev. Betriebsrat). Die Geschäftsbereiche sollen sich wie eigenständige Firmen verhalten.

Damit bleibt Bayer einen Schritt hinter der Hoechst AG zurück. Die Geschäftsbereiche sind nicht mehr gezwungen, Vorprodukte Bayer-intern zu beziehen. Um von außen zu beziehen, muß für die Geschäftsbereiche nur ein Vorstandsausschuß dieses Ansinnen prüfen und absegnen. Stehen übergeordnete Interessen (z.B. der AG oder des Konzerns) dem Wunsch entgegen, soll zwischen den Geschäftsbereichen vermittelt werden. Aber in der Regel soll das Marktgesetz gelten und sich der günstigere Preis durchsetzen. Dies gilt auch für Tochterfirmen und Beteiligungen. Dies hebt z.B. die Verpflichtung von DyStar auf, ihre Vorprodukte bei der OC zu kaufen.

In den Geschäftsbereichen dreht sich das Konkurrenzkarussell. Die Angst um den Arbeitsplatz wird größer.

## Die schnelle Mark ist gefragt!

Service- und Geschäftsbereiche achten nur noch auf kurzfristige Gewinnentwicklung. Der Druck auf die Beschäftigten erreicht einen Höhepunkt. Profitmaximierung heißt das Ziel.

Daß nach dem Grundgesetz Eigentum (welches die Beschäftigten erwirtschaftet haben) verpflichtet, und daß gewährleistet sein muß, daß alle Menschen ein vernünftiges Leben führen können, davon ist keine Rede mehr.

Bayer will unbedingt die Nummer eins sein. Die Konkurrenz natürlich auch. Sie benutzt die gleichen oder ähnliche Mittel. Wenn wir uns nicht wehren, werden wir unter die Räder geraten.

\* Dieser Artikel wurde aus dem Flugblatt unserer "Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit" aus Leverkusen übernommen. Wir halten den Artikel auf Elberfeld übertragbar.

# Weitere Rationalisierungen in der Küche

## Über den Tellerrand schauen

Betriebsräte und Gewerkschaften dürfen sich nicht nur um die jeweilige Stammebelegschaft kümmern, sondern auch die Zusammenarbeit mit den Kollegen von Fremdfirmen suchen.

Für die Bereichsbetriebsräte bedeutet dies, daß nicht auf Konzepte für den eigenen Bereich gesetzt werden kann. Die jeweiligen Auswirkungen auf andere Bereiche dürfen nicht außer acht gelassen werden. Um innerhalb von Bayer nicht den einen Bereich gegen den anderen auszuspielen, bedarf es eines eigenständigen personalpolitischen Grundkonzeptes des Betriebsrates.

Zusätzlich zu den Betriebsratsgremien muß die Zusammenarbeit von Kollegen der einzelnen Gesellschaften im Konzern aufgebaut werden.

Gemeinsam sind wir stark! Der verstärkten Konkurrenz entgegenzuwirken bedeutet aber auch, Abschied zu nehmen von der Ideologie "mir ist das Hemd näher als der Rock". Wer sich wie bisher auf die Konkurrenz- und Standortlogik einläßt und die "eigene" Firma gegen die Beschäftigten anderer Firmen stützt, wird in einer Sackgasse enden.

## Ihre Belegschaftsliste



"Wenn wir mit dem Sozialabbau durch sind, bauen wir wieder Freizeitparks..."

Viele haben sich mittlerweile im Werk an der Wupper daran gewöhnt, daß das Mittagessen von Mitarbeiterinnen der Firma Weber ausgegeben wird. Aufgrund der halbherzigen Aktionen der IG Chemie und der Betriebsratsmehrheit mußte die Klage für den Erhalt der Kantine mit Bayermitarbeiterinnen vor Gericht zurückgezogen werden. Es bestand keine Aussicht mehr auf Erfolg.

### Schmackhafteres Essen durch Selbstbedienung im Forschungszentrum?

In Gesprächen des Betriebsrates mit dem Ressortleiter Wirtschaftsbetriebe Herr Fischer stellte sich heraus, daß weiterer Personalabbau geplant ist. Durch eine Umorganisation der Essensausgabe in Aprath sollen dort 3-5 Mitarbeiterinnen eingespart werden. Bei der Karstadt-Hauptverwaltung wurden mit dieser Methode ca. 20% Personal eingespart. Nach dem gerade stattfindenden Umbau würde die Essensausgabe weitestgehend in Selbstbedienung erfolgen und Gemüse, Pasta und Salat nach Gewicht berechnet werden. Wenn das Essensangebot der Wirtschaftsbetriebe erweitert wird und wenn frisches Gemüse und leckere Pasta zu vernünftigen Preisen angeboten werden, so ist dies ohne wenn und aber zu begrüßen.

Die Auffassung des Herrn Fischer, daß dabei Personal eingespart werden könnte, können wir nicht nachvollziehen:

1. Bei der Essensausgabe evtl. eingespartes Personal würde bei der aufwendigeren Zubereitung, bei der Verteilung auf

die Selbstbedienungsinseln und an den Kassen gebraucht.

2. Eine komplette Selbstbedienung bei der Ausgabe kommt aus hygienischen Gründen nicht in Frage. Es muß weiterhin die Möglichkeit bestehen, Essen zu bekommen, über das nicht gerade ein kontaminierter Arbeitskittel gewischt ist. Würden jetzt mehrere Frauen nach Geb. 308 versetzt, um die Firma Weber abzulösen, würde das für die Kantine Aprath wieder eine Arbeitsverdichtung bedeuten und für die Kolleginnen der Firma Weber eventuell Arbeitslosigkeit.

### So hatten wir uns den Erhalt der Kantine in Bayerhand nicht vorgestellt!

Unsere Kritik an der Fremdvergabe richtet sich nicht gegen die Frauen der Firma Weber. Vielmehr ist es kritikwürdig, mit welcher sozialen Absicherung und mit welchem Niedriglohn sie arbeiten müssen. Wenn jetzt durch Rationalisierungsmaßnahmen auch noch diese, wenn auch schlechtbezahlten Arbeitsplätze wegfallen, ist dies kein gewerkschaftlicher Erfolg. **Unser Ziel ist: In beiden Kantinen vernünftige Arbeitsbedingungen und Beschäftigung mit Bayerarbeitsvertrag für alle Kolleginnen und Kollegen zu erreichen.**

### Unsere Forderungen sind:

- Kein Personalabbau und keine Versetzungen durch diese Maßnahme.
- Veränderungen in der Essensausgabe sollen zu Arbeitsentlastung und Humanisierung der Arbeit beitragen.
- Gewährleistung der erforderlichen Hygiene.
- Erhaltung der bisherigen Menüauswahl.
- Menüausgabe nicht in Selbstbedienung.
- Ausweitung der Kassen nach Bedarf.
- Keine versteckte Preiserhöhung!

## Entspannung durch Arbeitszeitverkürzung ?

Der Elberfelder Pflanzenschutz- Produktionsbetrieb wird 1998 aller Wahrscheinlichkeit nach personell beinahe halbiert. Dies bestätigte auch die PF-Leitung auf den Abteilungsversammlungen den betroffenen Kollegen.

Dr. Schulze blieb bei seiner Schätzung von ca. 50 Mitarbeitern, die

von der Verlagerung der Produkte Nema-cur, Baycor und Baytan betroffen wären. Über mögliche personelle Lösungen war wenig zu erfahren, um so schlechter war die Stimmung bei den Kollegen, zumal sie die augenblickliche Schichtstärke nicht als ausreichend ansehen. Dr. Schulze bestritt dies, sicherte allerdings bis zur Einstellung der Produktion in den Geb. 208 und 214 eine Mindestschichtstärke von 19 Mitarbeitern zu.

Dennoch haben sich einige Schichtkollegen Gedanken gemacht: Durch ein Abschaffen der Ausgleichsschichten (AGS) könnten zusätzliche Arbeitsplätze für die

Restmannschaft erhalten bleiben. Eine echte 33,6-Std.-Woche brächte rein rechnerisch tatsächlich 3-5 Arbeitsplätze, die weniger abgebaut werden müssten.

Nach Auffassung von Dr. Schulze bedeutet eine freiwillige Arbeitszeitverkürzung auf 33,6 Std. aber auch persönliche Entgelteinbußen, da Bayer nicht bereit sei, einen Lohnausgleich zu leisten.

Dennoch ist die von den Kollegen angedachte Umverteilung der Arbeit auf mehr Köpfe nach unserer Auffassung der richtige Weg.

Wir fordern Bayer auf, den betroffenen Kollegen einen finanziellen Ausgleich zahlen.

Geld ist schließlich da.



"Sind Sie sicher, es ist nur ein blaumachendes Schaf ??"

## Sicherheitswettbewerb '97 nur noch für die Stammebelegschaft

Am 13.11. hat der Gesamtbetriebsrat einen neuen Sicherheitswettbewerb mit der AG abgeschlossen. Da wir den Text erst am 21.11. erhalten haben, können wir erst jetzt darüber berichten. Die Neuerungen sind:

- der Wettbewerb gilt für alle Werke mit denselben Regeln
- der Teilnehmerkreis wird auf alle TarifmitarbeiterInnen, ohne die befristet Beschäftigten, ausgeweitet (+ ca. 450 MA)
- es werden Unfälle ab dem ersten Ausfalltag gewertet
- es gibt zwei Arten von Gruppen, mit 100 % und mit 60 % Prämienhöhe z. B. Verwaltung
- es gibt einen neuen, sehr komplizierten Berechnungsmodus der Sicherheitsprämie; insgesamt wird die Prämie pro Kopf sinken

Da selbst die Verhandlungsteil-

nehmer beim Gesamtbetriebsrat aus dem Elberfelder Betriebsrat, Christian Langenbeck und Klaus Comel, keine Antwort auf Fragen z. B. der Prämienberechnung geben können, fragen wir uns, warum sie da verhandelt haben.

Seltsam ist der Ausschluß der befristet Beschäftigten bei gleichzeitiger Ausweitung der Teilnehmer auf alle Tarifmitarbeiter.

Wie sich die Ausweitung der Scheinarbeitsplätze auf Unfälle ab einem Ausfalltag auswirken wird ist sicher spannend. Noch spannender wird sein, ob dieser neue Wettbewerb das Sicherheitsbewußtsein stärken wird, oder ob er im Morast des Frustes versinken wird.

Statt Verunfallten Schönarbeitsplätze nahezulegen, wäre es sinnvoller, wenn Vorgesetzte und Beteiligte nach Unfällen überlegen, wie die Arbeit besser gestaltet werden kann.

## Zahlen richtig eingeordnet?

Von einer "großen Demonstration" spricht "Bayer imtran" vom 11. Nov. 1996. Demonstriert hatten 6000 Beschäftigten der PVC-Industrie. Die Versammlung auf dem Düsseldorfer Marktplatz richtete sich gegen das vom "Grünen-Minister" Vesper erlassene sogenannte PVC-Verbot. Begründet hat Vesper das Verbot in öffentlichen Gebäuden PVC zu verbauen mit der hohen Gefährlichkeit des Stoffens, z.B. entsteht Dioxin beim Verbrennen von PVC. Im Düsseldorfer Flughafen mußte wegen eines PVC-Brandes ein ganze Gebäude aufgrund Dioxinverseuchung abgerissen bzw. andere Gebäude kostspielig entseucht werden.

Das Bayer-Blättchen hingegen berichtet in über 40 Zeilen vom heroischen Kampf für PVC. Von den 600.000 Demonstranten in Bonn, die gegen die Kürzung der Lohnfortzahlung demonstrierten, weiß "Bayer imtran" nichts zu berichten. Lediglich die Meinung des Vorstandsvorsitzenden wird nachgeplappert: Lohnkosten sind zu senken, gesetzliche Spielräume (Kürzung der Lohnfortzahlung) sind zu nutzen usw. usw.!

Punktum, Ende der Meinungsvielfalt!



Für den Standort Deutschland:

## Schichtarbeiter sollen abkassiert werden!

Die Bundesregierung hat mit ihrer Sparpolitik eindeutige Signale ausgesendet:

**Bedient Euch, die Ihr über Geld und Vermögen verfügt, und schnallt den Gürtel enger, die Ihr auf Arbeit angewiesen seid !!**

Um die Vermögenssteuer abzuschaffen und den Spitzensteuersatz für die Reichen zu senken, muß die Bundesregierung nun andere Steuerquellen erschließen. So sollen nach einem Beschluß des CDU-Parteitag im Rahmen der "Steuerreform 2000" sogenannte Steuerprivilegien gestrichen werden. Da die Reichen im Namen des Wirtschaftsstandortes Deutschland geschont werden müssen, werden die "Steuerprivilegien" natürlich im wesentlichen bei den Arbeitern und Angestellten ausgemacht.

So sollen die Zuschläge für Feiertags-, Sonntags- und Nacharbeit versteuert und sozialversicherungspflichtig werden. Diese Zuschläge entschädigen schon heute die Schichtarbeiter nur ungenügend für die gesundheitlichen Belastungen

und die Einschränkungen ihrer sozialen Kontakte durch Schichtarbeit im allgemeinen, und Vollkonti-Schichtarbeit im besonderen.

Wenn in Zukunft für diese Zuschläge Steuern und Sozialabgaben kassiert werden, müssen die Schichtarbeiter "für'n Appel und'n Ei" ihre Gesundheit ruinieren und ihre sozialen Kontakte einschränken.

Während die Bayer AG auch in 1996 wieder einmal ein neues Rekordjahr feiert, werden die Einschnitte in die Lebensqualität vieler Bayer-MitarbeiterInnen immer gravierender.

Diese Entwicklung wird

sich solange fortsetzen, bis die Betroffenen auf das Standortgeschwätz pfeifen und ihre Interessen selber in die Hand nehmen.



## Ausbildung - ein Luxus, den wir uns nicht mehr leisten können?

Die Bayer AG hat mal wieder ein Rekordjahr dahingelegt. Gesellschaftliches Gewissen kennt man dabei nicht. Insbesondere der Arbeitsamtsbezirk Wuppertal bekommt dies zu spüren. Immer weniger Ausbildungsplätze kommen auf eine stetig steigende Zahl von Bewerbern. "Dieser Trend der vergangenen Jahre scheint sich in Zukunft zu verschärfen", so die Leiterin der Berufsberatung des Arbeitsamtes, Irmgard Clemen. Am Ende dieses Beratungsjahres waren noch 267 Jugendliche ohne Ausbildungsplatz. Von 1992 bis 1996 sind die Ausbildungsplätze um 40% zurückgegangen. Allein in diesem

Jahr ist ein Rückgang um 10,7% zu verzeichnen. Die Bayer AG will dem nicht hinterherhinken und streicht kurzerhand die Ausbildungsplätze von 52 auf 42. Das sind dann immerhin 19% weniger. Wer jetzt glaubt, daß dafür die Chancen in Leverkusen einen Ausbildungsplatz zu erhalten, steigen, wird mit dem Argument zurückgewiesen, daß man alle Ausbildungsplätze (außer bei den Chemikanten) schon mit Jugendlichen aus der Leverkusener Umgebung besetzen kann. Da ist es wenig tröstlich, daß der noch Personalchef Dr. Keim in einem Gespräch zusagt, für den Bereich der Bürokommunikation einen (!!!)

zusätzlichen Ausbildungsplatz an einen qualifizierten Bewerber zu vergeben. Mitte 1997 soll mit dem Bau des Technikums 2000 begonnen werden. Hierfür muß dann auch das Lehrtechnikum weichen. Bleibt zu hoffen, daß man sich nicht daran gewöhnt, die Chemikanten dann in einem anderen Werk auszubilden.

**Wir gratulieren der neu gewählten Jugend- und Auszubildendenvertretung und wünschen ihr viel Erfolg für die Arbeit in immer schwierigeren Zeiten.**

