



Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Volkströster oder Volkvertreter?

Nach der Bundestagswahl im Oktober '98 hatte die Belegschaftsliste der kommenden neuen Regierung konkrete Vorschläge gemacht bzw. Forderungen gestellt:

- * Rente ab 60 ohne Abzüge,
- * Arbeitszeitverkürzung auf 35 Std./Woche
- * 100 Prozent Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- * mehr Arbeitsplätze, vor allem für Jugendliche
- * bessere Krankenversorgung (weniger Zuzahlung)
- * die MAI-Verhandlungen auf OEC-D-Ebene, die der Machtausweitung der Unternehmer weltweit dienen, sollen abgebrochen werden (wir veröffentlichten dazu die Belegschaftslisten-Vorstellung detaillierter in unseren letzten Zeitung).

Um das Positive vorweg zu nehmen:

- Die MAI-Verhandlungen wurden, vor allem durch den Ausstieg Frankreichs abgebrochen. Der deutsche Verhandlungsleiter nahm an der geplanten Tagung im Oktober in Paris nicht mehr teil.
- Die neue Bundesregierung hat eine teilweise Rücknahme der Zuzahlung bei Medikamenten und die bessere Versorgung von Kranken mit einer neuen Gesetzesvorlage eingebracht.

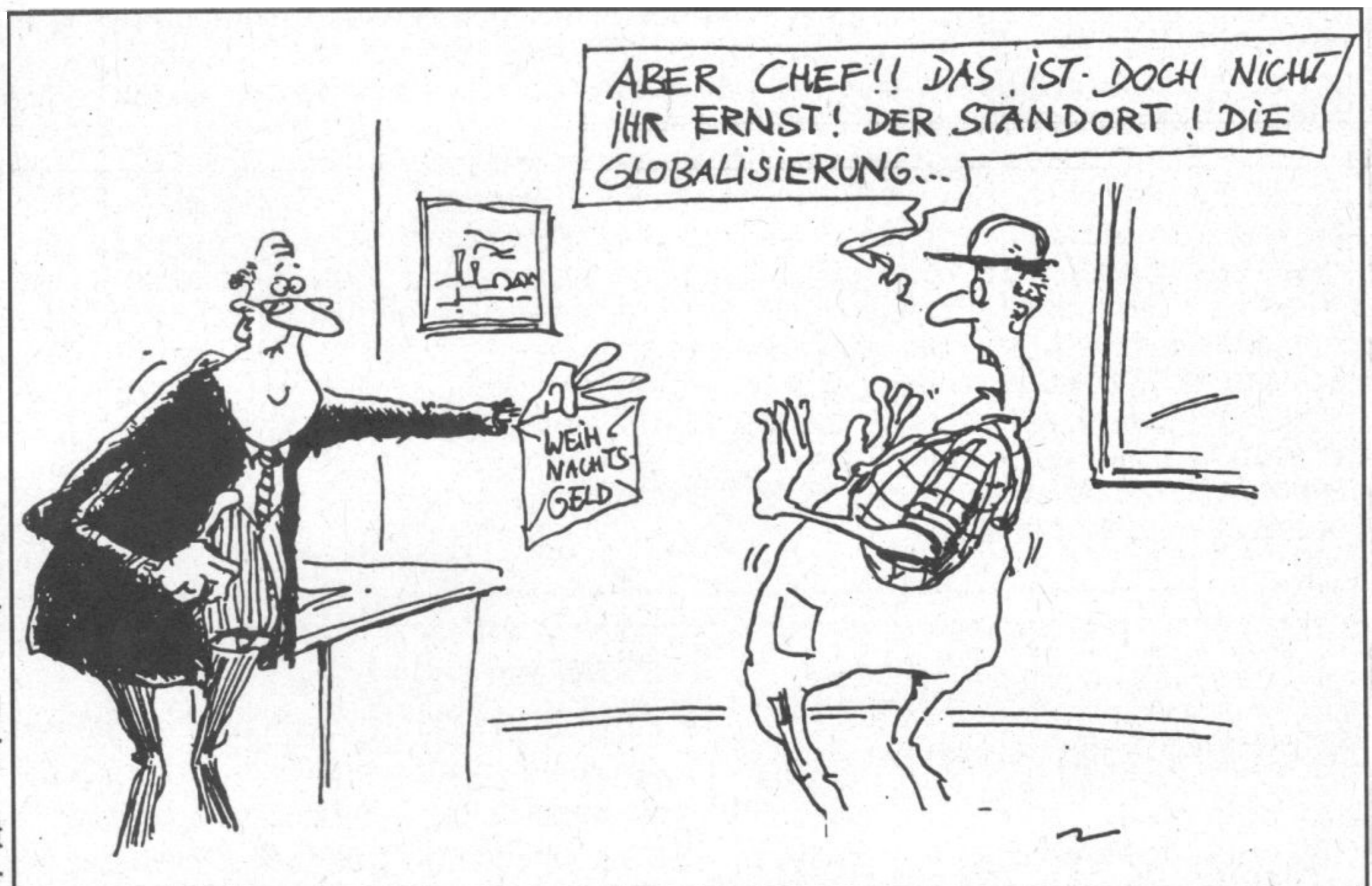
Allerdings sieht es mit den anderen Vorstellungen noch nicht so rosig aus: z.B. ist nicht abschließend geklärt, unter welchen Konditionen Rente ab 60 möglich werden soll. Die Unternehmen machen Lobbyarbeit, damit die Regierung den Pfad der Unternehmertugenden nicht verläßt. Demgegenüber haben die Gewerkschaften so lange den gebückten Gang unter der alten

Regierung geübt, daß ihnen aufrechtes Gehen noch nicht so leicht fällt. Insbesondere der IG BCE-Vorsitzende Schmoldt hatte ja bereits im Vorfeld die volle Lohnfortzahlung im Krankheitsfall abgetan.

Die schriftlichen Antworten der Grünen/Bündnis 90 gegenüber der Belegschaftsliste sind auch eher dürftig: "...Wir haben Ihr Schreiben weitergeleitet.. (und bitten) um Verständnis, wenn Ihre konkreten Anregungen nicht mehr direkt in die Gespräche einfließen konnten.... Seien

chern, daß die Wahlversprechen, das heißt die Rücknahme bei der Verschlechterung des Kündigungsschutzes, die Wiedereinführung der 100%igen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, die Neuregelung des Schlechtwettergeldes sowie das Aussetzen der Senkung des Rentenniveaus ... durchgesetzt wird. Die weiteren, von Euch aufgeführten Themen werden sicher in der zukünftigen Arbeit von Walter Riester eine Rolle spielen...

weiter auf Seite 2



Sie aber dennoch versichert, daß Ihre Anregungen nicht in dem Papierkorb landen...".

Rudolf Dreßler führte gegenüber der Belegschaftsliste aus: "...viele genannte Vorstellungen (der Belegschaftsliste, die Red.) sind Bestandteil unseres SPD-Wahlprogramms... Ich gehe davon aus, daß nicht unerhebliche Teile .. Eingang in eine Koalitionsvereinbarung finden... letztlich bleibt bis zum Endergebnis abzuwarten".

Der damals designierte Arbeitsminister Riester antwortete am ausführlichsten: "Ich darf Euch versi-

Feiertagsbezahlung bei der Feuerwehr

Die Verhandlungen des Gesamtbetriebsrates über die Feiertagsbezahlung der Feuerwehr sind am 1. Dezember fortgeführt worden. Der Gesamtbetriebsrat versucht, die von Bayer geforderten Entgeltverluste (bis zu 3000.-DM jährlich) durch eine Pauschalierung der Feiertagsbezahlung zu vermindern.

Deutschland - ein "Billigkündigungsland"

Deutschland ist nach Einschätzung von Arbeitsrechtlern "zwar kein Billiglohn-, wohl aber ein Billigkündigungsland". Der arbeitsrechtliche Kündigungsschutz in Deutschland sei im Vergleich zu anderen europäischen Ländern schlechter, sagte der Arbeitsrechtler W. Däubler der Fachzeitschrift "Arbeit und Recht". Vor allem für internationale Konzerne werde durch diese rechtliche Situation ein Anreiz geschaffen, Personal gerade in Deutschland abzubauen. Das habe eine Tagung europäischer Rechtswissenschaftler in Bad Orb gezeigt. Das Schlimmste, was eine Konzernleitung riskiere, sei ein Sozialplan, der etwa den spanischen Regelleistungen entspreche. Der schlechte Standard arbeitsrechtlicher Schutzbestimmungen sei letztlich auch ein Standortnachteil. Der Vergleich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen zeigt dem in der Zeitschrift abgedruckten Tagungsbericht, daß Arbeitnehmer in Frankreich und Italien im Gegensatz zu Deutschland vor einer Kündigung Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben werden muß. In Italien, Frankreich, Spanien und Großbritannien erhalten danach die aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Arbeitnehmer automatisch eine Abfindung. In diesen Ländern gelte der Kündigungsschutz anders als in Deutschland auch für alle Beschäftigten.

Ziel 1998 nicht erreicht,

sollte in der jährlichen Beurteilung des Betriebsrates zum Thema Betriebsversammlungen stehen! Zum Glück (für den Betriebsrat) gibt es eine Beurteilung in dieser Form nicht. Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht mindestens vier Betriebsversammlungen im Jahr. Eine einzige gab es 1998 (ohne Abteilungsvers.). Aber vielleicht ging der Gesetzgeber von falschen Voraussetzungen aus: Der meinte doch ernsthaft, daß ein Betriebsrat die Belegschaft über seine Arbeit informieren kann und will... Auch bei den schriftlichen Informationen an die Belegschaft durch die IG BCE/JA Fraktion ist nach der Wahl Stille eingekehrt. Sie sollten deshalb auf keinen Fall die Versammlung am 12.01.1999 in der neuen Sporthalle versäumen: Es könnte neben den voraussichtlichen Abteilungs-Versammlungen ja die einzige sein...

Ver- und Entsorgung

Keine rotierenden Schichtmeister

Wie bekannt, sieht die Abteilungsleitung des Ver- und Entsorgungsbetriebes die Notwendigkeit, den Schichtrhythmus der Schichtmeister so zu verändern, daß sie keiner Schichtgruppe mehr zugeordnet sind. Sie sollen im Wechsel mit allen 5 Schichtgruppen arbeiten, um unterschiedliches Fachwissen an die jeweils anderen Schichtgruppen weiterzugeben.

Aus diesem Grunde wurde ein neuer Schichtrhythmus entwickelt, der für die Schichtmeister nach jeweils 10 Wochen vorsah, ständig die Schichtgruppen zu wechseln, so daß diese am Ende des Jahres mit allen 5 Schichtgruppen gearbeitet hätten. Bei der obligatorischen Abstimmung der betroffenen Mitarbeiter fand dieser Schichtrhythmus allerdings keine Mehrheit, so daß der Personalausschuß des Betriebsrates der von der Abteilungsleitung vorgeschlagenen Arbeitszeitänderung nicht zustimmen konnte. Wir fordern die Abteilungsleitung auf, endlich darüber nachzudenken, wie der gewünschte Wissenstransfer ohne eine Rotation der Schichtmeister erfolgen kann. Die Mitarbeiter haben dazu etliche akzeptable Vorschläge gemacht, die endlich beachtet werden müßten.

Handwerker 2000

In der Betriebsratssitzung am 26.11.98 stellte Herr Dr. Lahrs (Leiter PH- TO Lab) dem Elberfelder Betriebsrat sein Konzept zur Einführung von "Handwerker 2000" vor.

Danach sollen sich in Zukunft Handwerker mit unterschiedlichen Ausbildungsberufen gegenseitig anlernen, um unterschiedliche Aufgaben übernehmen zu können.

Die Höherqualifizierungen sollen sich aber nicht positiv auf das Entgelt auswirken sondern angeblich zur Arbeitsplatzsicherung beitragen.

Nach unserer Meinung sollte auf jeden Fall mehr bezahlt werden. Einer Rationalisierung dient dieses Konzept sowieso.

PD-Mitarbeiter hingehalten

Nachdem mehrere Versammlungen und Gespräche stattgefunden hatten, wird es deutlich: Die PD-Leitung unter Armstrong ist strukturiert um, ohne auf die Interessen eines großen Teils der Belegschaft Rücksicht zu nehmen. Stellen werden "unter der Hand" verschoben, Personal wird abgebaut. Einige PDU-Beschäftigten sollen in der neuen Organisation nicht berücksichtigt werden. Wir werden im Neuen Jahr ausführlich berichten.

Fortsetzung von Seite 1

Volkvertreter...

(allerdings ist, - die Red) das Haushaltsloch größer, als dies vermutet war... " Soweit die Auszüge der Antworten. Eines läßt sich resümieren: ohne die Einwirkung von uns Arbeitnehmern wird die Regierung einige ihrer Versprechen wohl verwässern, siehe Possenspiel um die 620-DM-Beschäftigten-Regelung.

Deshalb bitten wir alle Beschäftigten sich aktiv einzusetzen. Möglichkeiten gibt es viele:

siehe Kasten rechts: Termine.

Termine:

- 23.1. - 24.1. 1999 Europäische Konferenz gegen Erwerbslosigkeit, Ausgrenzung und Rassismus an der Universität in Köln. Diese europäische Konferenz beschäftigt sich mit den Fragen zur Beschäftigungspolitik in der EU, Arbeitszeiten, Mindesteinkommen, Jugendarbeitslosigkeit sowie der sozialen Frage von MigrantInnen.
- Ende Mai - 5.6. 1998 Europäische Märsche zum EU-Gipfel in Köln mit Abschlußdemonstration. Sternförmige Märsche von Erwerbslosen, ArbeiterInnen, Gewerkschaftern etc. aus ganz Europa zum EU-Gipfel nach Köln. Diese Märsche gegen Erwerbslosigkeit, Ausgrenzung und Rassismus sollen in möglichst vielen Städten mit Veranstaltungen verbunden werden. Über Einzelheiten werden wir berichten.
- 3.6. - 6.6. 1998 Gegengipfel zum EU-Gipfel in Köln. Thema hier ist die Forderung nach alternativen Möglichkeiten für ein Zusammenleben in Europa zu suchen und auf internationaler Ebene Kontakte zu knüpfen und Erfahrungen auszutauschen.
- 19.6. 1998 Weltwirtschaftsgipfel in Köln. Hier steht besonders im Mittelpunkt der Umgang mit der sog. 3. Welt, die Diskussion um gleiche Standards und bessere Arbeitsbedingungen. Auch hierzu werden wir weitere Einzelheiten bekannt geben.

Ein kleiner vorweihnachtlicher Bayer-Einkaufs- und Verkaufsführer

In den letzten Wochen konnten wir Presse und Bayermitteilungen entnehmen, es wird kräftig dazugekauft und investiert.

120 Millionen DM für den neuen Therban-Betrieb in Leverkusen.
240 Millionen DM für die neue Polyurethan-Anlage in den USA.

Sparen bei Entlohnung

Mit der Standortvereinbarung wurden 300 Millionen DM jährliche Einsparung bei den Löhnen vereinbart. Dieses Geld reicht sicher nicht zur Finanzierung der ganzen Aufkäufe aus.

Und investiert wird weltweit, wo der Vorstand die höchsten Gewinne erwartet. Gleichzeitig wird uns vom Vorstand verkündet, daß wir noch viel zu teuer sind und deshalb der Übertarif noch weiter gekürzt werden soll. Deshalb soll die Gesamtbetriebsvereinbarung zur ÜTZ, die Mitte 1999 ausläuft, nicht verlängert werden. Bei Pharma muß angeblich kräftig gespart werden: Wir sollen wohl den Eindruck gewinnen, Pharma stehe kurz vor der Pleite. Doch lediglich der geplante Gewinn auf Rekordniveau kann 1998 wohl nicht erreicht werden.

Investitionen sind sicher sinnvoll, wenn dabei nicht nur der Gewinn für die Aktionäre gesehen wird. Die Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze steht für uns zur Zeit an erster Stelle. Leider ist zu erwarten, wie die Erfahrungen der Vergangenheit gezeigt haben, daß trotz Standortvereinbarung weiter Arbeitsplätze gestrichen werden. Synergieeffekte nach Aufkäufen und Joint Ventures führen meistens zu Arbeitsplatzabbau. Dabei ist es auch kein Widerspruch, wenn die Zahl der Beschäftigten im Konzern nach Aufkäufen steigt. Doch werden wir in der Bilanz 1998 wie schon in den vergangenen nachlesen können, daß der Umsatz und Gewinn pro Beschäftigten wieder gestiegen sind.

Das ist der Sinn des Ganzen und die Aktionäre können abkassieren.

Kaufrausch

1,9 Milliarden DM für das Diagnostika-Geschäft der amerikanischen Firma Chiron.

800 Millionen DM für "Arzneimittelgene" vom Fließband und 14% Beteiligung am Unternehmen Millennium (USA).

Joint-Venture mit Mehrheitsbeteiligung zur Pflanzenschutzmittelvermarktung mit Pursell Industries (USA).

Kooperationsabkommen mit Novalon Pharmaceutical Corporation (USA).

Joint-Venture mit Microtek International Ltd. (Kanada) zur Vermarktung von Fischimpfstoffen und Forschung und Entwicklung in Kanada.

50 % Beteiligung an der Saatgutbehandlungsfirma Gustafson (USA).

13 Millionen DM Kooperation mit Lion Bioscience AG (Heidelberg) zur Erforschung neuer Wirkstoffe gegen Pflanzenkrankheiten.

20 - 60 Millionen Dollar für die Lizenz zur Vermarktung des Medikaments Natreacor der Firma Scios Inc. (USA).

Aber auch in Deutschland und Europa wird investiert.

130 Millionen zur Erweiterung der Vorproduktproduktion von Polyurethan in Uerdingen, Brunsbüttel und Antwerpen.

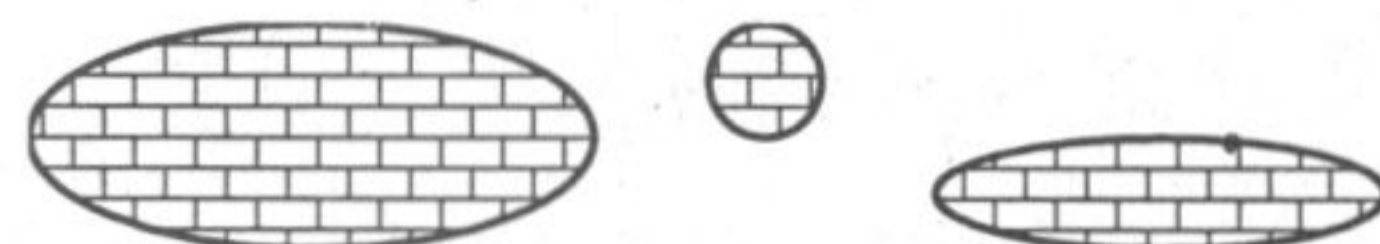


100 Millionen DM Investition für die Tierarzneimittelproduktion in den USA.

Aber es wird auch verkauft.

Die Titandioxidproduktion in Uerdingen, die Silicon- und die Zeolithproduktion in Leverkusen.

Der größte Brocken in 1999 ist der Verkauf von 75 % Agfa an der Börse. Es wird spannend werden, ob das nach der Talfahrt der Aktienkurse, so realisiert wird. Noch spannender ist die Begründung von Herrn Bahnmüller: Agfa hat kaum noch Chemie, sondern verstärkt Elektronik und Multimedia, deshalb will Bayer sich von Agfa zum größten Teil trennen. Elektronik für EDV und Multimedia soll doch das große Zukunftsgeschäft sein, wie paßt das zusammen?



Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P.M. Kellermann, Friedr.-Ebert-Str. 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
Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 8403
Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543
Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 2220
Björn Reitz, PH QA-QW, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-2546
Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7457
Gerd-Peter Zielesinski, PH 2, Geb. 16/17, Tel. 7582
Erste Ersatzmitglieder:
Michael Groß, Klinische Pharmakologie, Geb. 405, Tel. 8310
Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 2713

Abschiebungs-Gespräch in der Hauptwerkstatt

Anfang November wurde in Dormagen ein Rohrschlosser gesucht. Die Personalabteilung, sowie Hauptwerkstatt-Chef Hannappel und sein Stellvertreter Gude nahmen diese Gelegenheit wahr, um einigen Kollegen einen Arbeitsplatzwechsel nach Dormagen "dringend ans Herz zu legen". Die sechs zu diesem Gespräch befohlenen Kollegen vermuteten dies als Auswirkung der "schwarzen Listen".

Der Betriebsrat wurde erst durch die zu Recht verärgerten Kollegen informiert. In einer anschließenden Versammlung machte Herr Hannappel einen Rückzieher - "die ganze Aktion sei unglücklich verlaufen". Allerdings machte Herr Gude deutlich, daß in der

Hauptwerkstatt spätestens beim Auszug des Pflanzenschutzes 22 Mitarbeiter zu viel seien und er sich von daher heute schon ständig Gedanken macht, wie rationalisiert und Arbeitsplätze abgebaut werden könnten. Auf die Einwände der Kollegen, daß einige Vorgesetzte doch heute dringend weitere Mitarbeiter benötigten, um die anfallende Arbeit erledigen zu können, führte Herr Gude lediglich aus, daß er auch über Fremdvergabe von Tätigkeiten nachdenke.

Gespräche mit der Personalabteilung, in denen Mitarbeiter unter Druck gezwungen werden sollen, sich aus Elberfeld wegzubewerben,

Gesprächs- und Protokollnotizen von Herrn Gude über angeblich negative Arbeitseinstellungen seiner Mitarbeiter und das ständige Drohen mit Fremdvergabe belasten das Verhältnis von Vorgesetzten und Mitarbeitern. Die anwesenden Kollegen und der Betriebsrat machten deutlich, daß dies die falsche Richtung sei.

Zurückholen von Fremdleistungen, Abbau von Mehrarbeit, und eigene Ausbildung sind die Schritte, die unternommen werden müssen, um die Hauptwerkstatt in Elberfeld zu sichern.



Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen! Unsere Konto-Nr.: 4760625 Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschafts-

5-

Mit SAP / PIKAS wird alles besser

Im neuen Jahr soll es so weit sein, in der Personalabteilung wird mit SAP / "PIKAS" (Personal- Informations- Kommunikations- und AnwendungsSystem) gearbeitet. Seit einiger Zeit wird beim Gesamtbetriebsrat über das neue System verhandelt. Viel haben wir im Betriebsrat davon nicht erfahren. So waren wir ganz glücklich, als allen GLAZ-TeilnehmerInnen ein Brief der Personalabteilung zugeht, in dem auf das Umschalten der GLAZ-Terminals ab dem 16.12. bis zum 30.12.1998 hingewiesen wurde. Da viele KollegInnen in diesem Zeitraum Urlaub haben, wird es nicht so viele treffen, die Gleitzeit von Hand zu erfassen. Nur das in Elberfeld 60 Minuten Pause abgezogen werden sollen, ist eine echte Ente aus Leverkusen. Die Pause dauert in Elberfeld maximal 55 Minuten. Aber nicht nur die Personalabteilung wird mit PIKAS arbeiten, auch in den Betrieben und Abteilungen wird ab 1.1.1999 damit gearbeitet werden müssen. Alle PersonaldatensachbearbeiterInnen sollen bis dahin geschult sein und das Programm beherrschen. Wir werden uns überraschen lassen. Wie die Auswirkungen auf PS und die Abteilungen sein werden, läßt sich mit den Informationen, die wir haben nicht abschätzen. Im Betriebsrat haben wir beantragt, daß die Personalabteilung aufgefordert wird, Anfang Februar unbürokratisch und schnell Geld zur Verfügung zu stellen, falls die Überweisung des Entgelts im Januar nicht funktioniert.

Wir hoffen, daß es nicht passiert, aber es ist auch nicht auszuschließen. Die Auswirkungen von SAP / PIKAS werden wir weiter diskutieren, denn auch in anderen Bereichen wird SAP eingeführt.

Eine Mitteilung weniger

Einführung von SAP-HR (PIKAS) Ab 1.1.1999 soll die Überweisungsmittlung wegfallen. Die Entgeltabrechnung soll es dann wie bisher am 15. eines jeden Monats geben. Die Bayer AG hatte das Verfahren mit zwei Abrechnungsmittlungen vor ca. 3 Jahren eingeführt, um die Millionen für Steuern und Sozialabgaben ca. 14 Tage später überweisen zu können. Schon damals hatten wir die Zustimmung des Betriebsrates kritisiert. Wir fordern die Monatsabrechnung zum Monatsende.

1.1999 soll d

Wahlen:

JAV-Wahl : Jugend und Auszubildendenvertretung

Am 16.11.1998 waren über 160 Wahlberechtigte aufgerufen für die nächsten zwei Jahre ihre neue Vertretung zu wählen.

Gut 70% gaben dann auch ihr Votum ab. Gewählt wurden folgende ordentliche Mitglieder:

- Daniela Asmussen (Azubi Biologielaborantin)
- Raphael Kubarski (Azubi Chemielaborant)

- Ester Birtalan (Azubi Chemielaborantin)
- Zekeriya Demiray (Chemikant)
- Sven Nowak (Azubi Biologielaborant)

Die ersten 3 Ersatzmitglieder sind: Jan-Henning Kröger (Azubi Chemielaborant), Anne Hibbeln (Azubi Kauffrau für Bürokommunikation), Manuel Correa (Azubi Biologielaborant).

Auf der konstituierenden Sitzung am 24.11.1998 wurde Daniela Asmussen zur Vorsitzenden und Raphael Kubarski zum Stellvertreter gewählt. Wir gratulieren den gewählten JAV-Mitgliedern und wünschen ihnen bei ihren nicht immer einfachen Aufgaben viel Erfolg.

Wahl der Schwerbehinderten :

Vom 11.11.1998 bis zum 18.11.1998 fand die Wahl des Schwerbehinderten Vertrauensmannes und dessen Stellvertreter in Form einer Briefwahl statt.

Von 112 Wahlberechtigten nahmen 78 MitarbeiterInnen an der Wahl teil. Gewählt wurden:

Rainer Groß (Vertrauensmann)
Hans Joachim Romeni (1. Stellvertreter)

Rolf Sobolewski (2. Stellvertreter)

Wir gratulieren allen Gewählten und hoffen, daß die Vorstellungen von mehr Arbeitsplätzen für unsere behinderten Mitmenschen vom Betriebsrat unterstützt und umgesetzt werden.

zt

> Responsible Care <

Eigentlich ein Vorfall wie viele, aber trotzdem ärgerlich für die Betroffenen. Ein Kollege aus der Produktion prellte sich das Bein und wurde daraufhin krank geschrieben.

Da das Personal knapp ist und jeder Mitarbeiter dringend benötigt wird

(und Responsible Care im Hintergrund droht), erreichte unseren Kollegen zu Hause ein Telefonanruf der Betriebsleitung. Der Kollege läßt sich vom Chef überreden und vom Arzt gesund schreiben.

Den Betrieb erreichte er zwar hum-

peind und auf Krücken, aber noch so rechtzeitig, daß der Unfall der Berufsgenossenschaft nicht gemeldet und Bayer nicht belastet wird. Nach einem halben Tag wurde der Kollege wieder nach Hause geschickt, weil er für die Produktion doch nicht einsetzbar war.

Und dort wird er wieder wegen Schmerzen krank geschrieben. Unterm Strich wäre es für alle Beteiligten günstiger gewesen, der Betriebsleiter hätte den kranken Kollegen da gelassen, wo ihn sein Arzt hinverfrachtet hatte.



Berufsbegleitendes Studium auch für Chemielaboranten

Es geht voran.

Die Vorbereitung des Studiums für Chemielaboranten/Techniker ist soweit gediehen, daß der erste Studiengang voraussichtlich im Frühjahr 1999 mit 15-20 Teilnehmern aus dem Bereich CWL beginnen kann. Prof. Benz (CWL) und Herr Harth (Ausbildung) stellten den Studiengang im Betriebsrat vor. Geplant ist, alle 1-2 Jahre neue Studiengänge durchzuführen, die dann auch für Teilnehmer anderer Abteilungen offen sein sollen. Das Gesamtstudium dauert 4 Jahre. Eine Zwischenqualifikation zum Labortechniker (nach 2 Jahren) und eine Abschlußqualifikation zum Bachelor (nach vier Jahren) sind vorgesehen. Ein im Betriebsrat geforderter Seiteneinstieg für Chemotechniker mit Anrechnung bereits vorhandener Qualifikation soll noch geklärt werden.

Neben den Fakten möchten wir einige Eindrücke wiedergeben, die aus der Vorstellung, der Abteilungsversammlung und Gesprächen mit Kollegen aus dem CWL entstanden sind.

- Der beschriebene Zeitaufwand zur Bearbeitung der Lehrbriefe ist mit einiger Sicherheit deutlich zu gering angesetzt.
- Die "Karriere"- Chancen der Absolventen sind nicht klar. Gesprochen wird von einer Halbierung der Zeit bis zur nächsten Umgruppierung bzw. bei E13 bessere Chancen auf Vergütungsstufe LM1.1. Ein Aufstieg in Laborleiterfunktionen ist nicht vor-

gesehen.

- Laut Dr.Hanko ändert das Studium nichts an den Chancen der Laboranten/Techniker. Da aber in den Abteilungen für nicht studierte Mitarbeiter nur eine begrenzte Zahl hoher E-Gruppen/LM1.1 zugelassen werden, 15 -20 KollegInnen aber den Studiengang absolvieren, sehen wir Chancen für nicht-Bachelor's auf höhere Eingruppierungen sinken.
- Wir haben den Eindruck, daß unsere universitären Kräfte die Chemotechniker-Weiterbildung für eine Art "handwerkliches Praktikum" halten. Das dort vermittelte theoretische Wissen wird fälschlicher Weise so gering eingeschätzt, daß man sich keine Gedanken über eine Anrechnung im Studium machte.
- Es wird angeführt, daß das Studium die Qualität der Kommunikation zwischen Laborleiter und Mitarbeiter verbessere. Wir sind allerdings der Meinung, daß die meisten "Kommunikationsstörungen" nicht darin liegen, daß der Mitarbeiter fachlich nicht versteht, was der Chef will, sondern, daß diese Störungen eher etwas mit mangelnder sozialer Kompetenz und zur Verfügung stehender Zeit des Vorgesetzten zu tun haben.

Werksicherheit:

Bestandschutz - oder Bestand schützen ?

Am 11.11. um 11 Uhr fand ein erstes "Sondierungsgespräch der Betriebsratsvertreter mit der Werksicherheit und der Personalabteilung zum Thema "Bestandschutz" statt. Schon vorab hatte der Werkleiter Dr. Bahnmüller seine Bereitschaft zu Gesprächen über ein Bestand der Funktionen in der Werksicherheit (Brandschutz und Werkschutz) erklärt. Um zunächst genau zu definieren, worüber man redet, wollten die Betriebsräte eine Auflistung aller einzelnen Funktionen, die es heute gibt, mit Nennung der damit beschäftigten Mitarbeiter. Für diese Fragestellung bat sich der Werkschutzchef Sorge Zeit aus: "Dies sei erst bis Ende Januar 1999 zu schaffen..." . Somit werden die Gespräche auch nicht vorher fortgeführt.

Zielsetzung

Über die vom Betriebsrat gewünschte Zielsetzung des Bestandsschutzes gibt es dabei im Betriebsrat noch wenig Klarheit: Wir als Belegschaftsliste würden gerne einen Bestandsschutz der Werkfeuerwehr so verstehen und verabreden wollen, daß die Aufgaben von den hauptberuflichen Bayer-Feuerwehrlern alleine garantiert werden, ohne auf die Hilfe der nebenberuflichen (oder städtischen) Feuerwehr angewiesen zu sein.

Gespaltene Gedanken..

Bei Diskussionen zu seinem Lieblingsthemen "Responsible Care" und Arbeitssicherheit argumentiert unser Werkleiter gerne von Verantwortung des Unternehmens. Wer von Verantwortung redet, soll dann bei der Werkfeuerwehr, auch wenn es etwas kostet, nicht kneifen!

Hinter den Kulissen... Hinter den Kulissen...

Abgang

Der Nebensatz "Unser scheidender Pharmachef Prof. Meier ..." in unserem Kurzinfo vom 5.11.98 hat in einigen Kreisen für mehr Aufregung gesorgt, als dies die Ankündigung von weiterem Arbeitsplatzabbau geschafft hätte. Unser Betriebsratsvorsitzender hat auf jeden Fall nach eigenen Recherchen am 16.11. im Betriebs-Ausschuß mitgeteilt, daß es seinen Informationen nach keinen Termin gäbe, an dem uns Prof. Meyer verläßt. Na denn.

Zugang

Für das CWL im Forschungszentrum sind für das kommende Jahr ca. 100 neue Arbeitsplätze angekündigt. Da-

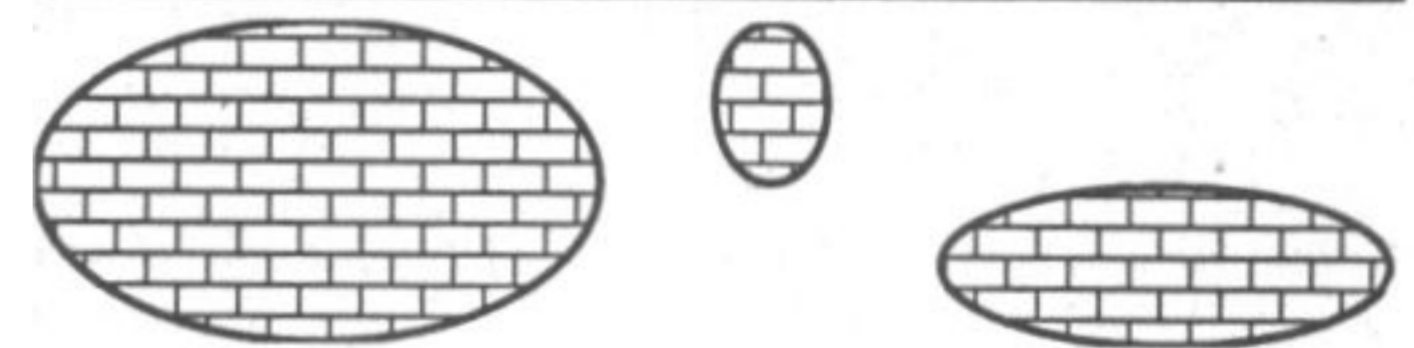
von sollen ca. 70 für Akademiker und der Rest für Laboranten sein. Voraussetzung ist, daß der Bayer-Vorstand Mitte Dezember den Pharma-Vorstellungen zustimmt.

Drohung

Unter der Überschrift "Bayer droht der Regierung" berichtete die WZ am 12.11.98, daß der Vorstandsvorsitzende Schneider bei der von der Regierung beschlossenen Ökosteuer Investitionen und damit neue Arbeitsplätze in Deutschland in Frage stellt. Daß Bayer ohne Ökosteuer und trotz regelmäßiger Rekordgewinne in den letzten Jahren tausende Arbeitsplätze vernichtet und die Einkommen der Beschäftigten abgesenkt hat, verschweigt Wuppertal's "Käseblatt".

Beliebig

Im Frühjahr '98 haben einige Kolleginnen und Kollegen, die in Teilzeit arbeiten, den wiederholten Wunsch geäußert, endlich eine für sie günstigere Gleitzeit-Regelung zu bekommen. Dies wurde von Herrn Schmitz aus der Personalabteilung mit dem Hinweis abgelehnt, zum Januar '99 würde SAP eingeführt und dann könnte man. Also, SAP wird tatsächlich im Januar eingeführt. Aber von Herrn Schmitz mit einer neuen Glaz-Regelung ist bisher nix zu sehen und zu hören. Mal sehen, mit welcher Begründung die Personalabteilung jetzt daher kommt.



Vertrauensarbeitszeit

Ein Meinungsbild zur Vertrauensarbeitszeit, wir berichteten in der letzten Belegschaftslisten-Zeitung darüber, ist abgefragt worden. 20 PH-TO IT Kollegen sprachen sich dafür aus, 11 dagegen. Dabei ging es um die grundsätzliche Bereitschaft zur Vertrauensarbeitszeit. Wie sie im Konkreten aussehen soll, ist noch nicht erarbeitet, Fragen zu Arztbesuchen, Dokumentationspflicht gegenüber Betriebsrat und Behörden oder ob befristete Mitarbeiter auch daran teilnehmen sollen, sind nicht abgeklärt. Sowohl bei Befürwortern als auch bei Vertrauensarbeitszeit-Ablehnern ist eine große Unsicherheit erkennbar: wie angefallene Stunden abgefeiert werden können ohne einen Nachweis darüber zu haben, finden einige Mitarbeiter problematisch. Diese Unsicherheit ist auch bei den Betriebsräten, die der neuen Arbeitsform zustimmen müssen, vorhanden. Deshalb hat noch keine abschließende Meinungsbildung stattgefunden.

Auslagerung AI

Gerüchte, die seit einigen Wochen in Elberfeld kursieren, besagen, daß Teile der Abteilung AI ausgelagert werden sollen. Ein Gespräch mit dem Institutsleiter brachte Klarheit: Herr Dr. Wohlfeil bezeichnete diese Gerüchte als Quatsch und versicherte unseren Betriebsräten, daß an eine Auslagerung nicht gedacht sei.

Wir wünschen allen Beschäftigten schöne Feiertage, einen guten Rutsch ins neue Jahr, und vor allem viel Gesundheit

