

Gesetzliches Rentensystem stärken, statt zerschlagen!

Mit der so genannten Rentenreform plant die Bundesregierung den Systemwechsel. Weg von der solidarischen hin zur kapitalgedeckten Rente und die Aufgabe der paritätischen Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Dagegen hat sich in den letzten Monaten massiver Widerstand entwickelt. Der Widerstand aus dem gewerkschaftlichen Bereich ist besonders erwähnenswert, es gab Arbeitsniederlegungen und Protestaktionen hauptsächlich in der Automobil- und Metallindustrie.

Folgende Aussage des ersten IG Metall Bevollmächtigten von Berlin drückt die Meinung von vielen Kolleginnen und Kollegen aus:

»Wir haben die rot-grüne Bundesregierung gewählt, um soziale Ungerechtigkeiten in Deutschland zu beseitigen und nicht um neue zu schaffen. Die Rentenpläne der Bundesregierung sind zutiefst unsozial, weil sie zur massenhaften Armut im Alter führen werden.«

Die öffentlichen Protestaktionen haben die Diskussion angefacht, sie haben geholfen, die Wahrheit zu verbreiten und sie waren ein Schritt zur Wiederherstellung der gewerkschaftlichen Mobilisierungsfähigkeit. Die Proteste haben auch bei der Regierung Wirkung gezeigt. Riester musste seinen »Ausgleichsfaktor« (Erklärung unten) zurücknehmen.

Die Fakten zeigen: Widerstand ist notwendig

- ◆ Der Beitragssatzanstieg soll auf maximal zweiundzwanzig Prozentpunkte (2030) gedeckelt werden. Die Arbeitgeber sollen dann nur noch elf Prozentpunkte dazu zahlen.
- ◆ Die Sicherungslücken, die dieser geplante Sozialabbau aufreißt, sollen allein die Arbeitnehmer im Wege der Privatvorsorge schließen. Alle Arbeitnehmer sollen bis zum Jahr 2011 in Stufen vier Prozentpunkte ihres Einkommens in die Privatvorsorge einzahlen. Damit wäre auf Dauer der Arbeitnehmeranteil zur Altersvorsorge fünfzehn Prozent, das sind drei Prozentpunkte mehr als bei der Aufrechterhaltung der solidarischen Rentenversicherung. Der Arbeitgeberanteil jedoch bleibt bei elf Prozentpunkten. Durch einen Rechentrick soll das Rentenniveau weiter sinken. Die private Vorsorge wird einfach vom durchschnittlichen Nettolohn abgezogen. Das hat zur Folge, dass die von der Bundesregierung gehandelten Zahlen zur künftigen Niveau-Entwicklung um rund 3,5 Prozentpunkte zu hoch ausgewiesen werden. Für viele Arbeitnehmerinnen, die nicht 45 Jahre ununterbrochen mindestens durchschnittlich verdient haben, bedeutet das die Gefahren zunehmender Armut im Alter.
- ◆ Die rot-grüne Privatvorsorge soll nur Einkommensrisiken im Alter sichern. Was aber ist bei Erwerbsunfähigkeit und im Hinterbliebenenfall? Warum sollen Frauen; für die gleiche Prämie weniger Leistung erhalten? Warum sollen Zeiten der Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Kindererziehung nicht

abgesichert werden? Private Vorsorge kennt nicht nur keine Parität bei der Finanzierung, sondern auch keinen Solidarausgleich bei den Leistungen.

- ◆ Die Teilabsicherung der Altersvorsorge, durch private Versicherungen gibt die Sicherheit im Alter in die Hände von Aktienmärkten und Unternehmen die Ihre Versicherungsleistung zu Gewinnzwecken anbieten. Dies ist für die Zukunft eine fatale Entwicklung (siehe Kasten)
- ◆ Die vorgesehene drastische Senkung des Rentenniveaus zerstört die Akzeptanz und Legitimation der solidarischen Rentenversicherung, weil selbst nach erwerbslanger Beitragszahlung der Abstand zwischen Rente und Sozialhilfe immer geringer würde. Weitere Angriffe auf die Höhe der Sozialhilfe durch Regierung und Unternehmer erhielten dadurch zusätzliche Schubkraft.
- ◆ Durch die Zurücknahme des Ausgleichsfaktors wird letztendlich nur innerhalb der Betroffenen umgeschichtet, die Jüngeren nicht ganz so geschöpft und die »Altrentner« schlechter gestellt

Fortsetzung Seite 2



Karikatur: Thomas Pläßmann

Gesetzliches Rentensystem stärken!

Gesetzliche Rente ist finanzierbar

Dazu gibt es verschiedene Vorschläge unter anderem von der Gewerkschaft Bau. Allein schon die Einbeziehung aller Einkünfte in die Rentenversicherung würde enorme Zusatzeinkünfte geben. Aber auch ein Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung von 12 % im Jahre 2030 bei einem Gesamtbeitragsatz von 24 % ist sozial vertretbar. Damit läge der Anteil, den wir Beschäftigten zahlen müssten, mit 12 Prozentpunkten immer noch 3 Prozentpunkte unter dem von der Regierung vorgesehenen.

Fazit:

Das Aus für den Ausgleichsfaktor bringt keine Wende in der Rentenreform. Es bleibt beim Einstieg in die Privatvorsorge, bei der Teilprivatisierung, bei den vier Prozentpunkten die die Arbeitnehmer allein draufzahlen sollen. Und es bleibt beim Dogma der Beitragssatzstabilität: Nicht mehr als zweiundzwanzig Prozentpunkte! Andererseits ist ein solidarisches Rentensystem finanzierbar und es liegen genügend Vorschläge dazu vor. Deshalb ist weiterhin Widerstand gegen die Rentenpläne angesagt.

Die Zustimmung von einigen Gewerkschaftsvorsitzenden (u.a. der IG BCE, ÖTV, IG Metall und dem DGB-Vorsitzenden) zu dem momentan aktuellen Rentengesetz ist nicht gerechtfertigt. Ohne Rücksprache mit Mitgliedern und gewerkschaftlichen Gremien haben die Herren »grünes Licht« für den Systemwechsel bei der Rente signalisiert. Dies entspricht nicht der Stimmung an der Basis.

Widerstand ist weiterhin nötig

Wir unterstützen deshalb die Protestaktion der HBV. Wenn auch Sie sich für die Stärkung des umlagefinanzierten Rentensystems einsetzen wollen, senden Sie diesen Text an das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA), 11017 Berlin, Telefax: (030) 20 07-19 22, E-Mail: bmail@bma.bund.de Internet: <http://www.bma.bund.de>:

Sehr geehrter Herr Riester,

wir fordern Sie auf, sich für die Stärkung des umlagefinanzierten Rentensystems einzusetzen, und nicht ein funktionierendes soziales Sicherungssystem zu zerschlagen.

Wir wollen

- ◆ auch in Zukunft ein paritätisch finanziertes Rentenversicherungssystem
- ◆ ein Rentensystem ohne Beitragsbemessungsgrenze, in das auch Selbstständige und Beamte einbezogen sind
- ◆ die Einführung einer Mindestsicherung und den Erhalt des derzeitigen Rentenniveaus
- ◆ zusätzliche betriebliche Altersvorsorge nur bei mindestens paritätischer Finanzierung
- ◆ den Ausbau der eigenständigen Alterssicherung von Frauen.

Wir erwarten von einem sozialdemokratischen Bundesarbeitsminister, dass er soziale Politik für die Menschen macht.

Mit freundlichen Grüßen

Wer sich über das Thema »Zukunft unserer Rente« weiter und tiefgreifender informieren will, dem empfehlen wir im Internet: www.labournet.de. Dort gibt es Hintergrundinformationen und Berichte über die aktuellen Entwicklungen.

»Geldbranche wittert Morgenluft«

So titelte der Leverkusener Anzeiger vom 21/22.10.2000. Gemeint waren die Pläne der Regierung zur Privatisierung der Altersversorgung. Riesters »Reform« eröffnet Banken und Versicherungen einen Milliardenmarkt. Jährlich werden dadurch circa 80 Milliarden Mark zusätzlich auf den Kapitalmarkt fließen. Die Versicherungen, Banken aber auch Pensionsfonds unterliegen stets dem Druck, aus ihrem angelegten Kapital nicht nur eine Verzinsung zu erzielen, mit der die laufenden Rentenzahlungen gedeckt werden, sondern darüber hinaus Gewinne zu erwirtschaften und zu expandieren, um im Wettbewerb mit anderen Anbietern bestehen zu können. Darin liegt natürlich ein Anreiz zu riskanten Anlagestrategien. Wer im Wettbewerb ist, kann bekanntlich auch verlieren. So hatten hundertausende amerikanische Rentner Panik, weil kurz vor Weihnachten zwei große Rentenfonds vor der Pleite standen und damit ihre Rente in Gefahr ist. Solche Zukunftsaussichten werden mit der weiteren Privatisierung der Altersrente auch bei uns möglich. Alle Geldanlagen sind den Stabilitätsrisiken der internationalen Finanzmärkte ausgesetzt. Deren Schwankungen sind auf Dauer nicht berechenbar. Bei jeder großen Finanzkrise besteht die Gefahr, dass die Fonds ihren Auszahlungsverpflichtungen nicht nachkommen können.

So werden die RentnerInnen, die von der Kapitalmarktdeckung abhängen, zu »Gefangenen des Kapitals«, weil sie wie alle Kapitaleigner auf eine hohe Rendite ihres angelegten Geldvermögens hoffen müssen. Es gilt also, den deutlichen Widerspruch zwischen hoffen auf den Aktienmarkt und realer Bedrohung durch eben diesen, deutlich zu machen. Die zukünftigen RentnerInnen bleiben auch weiterhin – und sind hierin den wirklichen reichen Geldvermögensbesitzern ungleich – auf die kontinuierliche Entlohnung ihrer Arbeitskraft angewiesen. Diese wird aber nicht zuletzt durch den Zusammenhang von Finanzmärkten und Beschäftigung zunehmend mehr in Frage gestellt. Das Sharholder Value Prinzip schlägt sich immer mehr in Leistungsverdichtung für die Einen und Entlassungen für die Anderen nieder, andererseits soll darauf die Alterssicherung aufbauen – eine Falle die jederzeit zu schnappen kann.



Karikatur: Thomas Plaßmann

IG BCE:

»Kein Abschluss um jeden Preis«

So heißt es in einer Veröffentlichung der IG BCE vom September 1999. Bevor die Betriebsratsmehrheit die Verhandlung aufnahm war ihr klar, dass bei einer neuen Standortvereinbarung weitere Streichungen beim Einkommen von der Belegschaft nicht akzeptiert worden wären.

Im Kern wird die Standortvereinbarung von 1997 fortgeschrieben, so heißt es in einer Veröffentlichung des Betriebsrates. Aus unserer Sicht sind die negativsten Punkte dieser Vereinbarung:

Betriebsbedingte Kündigung

In der Vereinbarung heißt es, betriebsbedingte Beendigungen werden vor dem 30. Dezember 2004 grundsätzlich nicht ausgesprochen. Die Zusage des Kündigungsverzichts gilt zum Beispiel nicht für:

1. Mitarbeiter, die ein zumutbares Arbeitsplatzangebot im Konzernverbund ablehnen. Eine Kündigung erfolgt, wenn der Beschäftigte zum Beispiel nicht nach Brunsbüttel will.
2. Beschäftigte, die einem (Teil-) Betriebsübergang widersprechen. Also bei einer Ausgliederung nicht mit in die neue Firma gehen wollen.
3. Beschäftigte, die ihre Versetzung in die Abteilung »Bedarfsgerechte Einsätze« oder einer der Zusatzvereinbarungen ablehnen. Betriebsbedingte Kündigungen sind also möglich, es muss nur einer der Punkte zutreffen.

Streichung der Urlaubstage für Schichtler

Streichung der drei Tage Urlaub für Vollkontschichtarbeiter ab 1. Januar 2001. Laut Urlaubsgesetz sind Urlaubstage alle Werktagen außer Sonn- und Feiertagen. Die laut Schichtplan in einen sechswöchigen Jahresurlaub fallenden drei Sonntage können nicht als Urlaub gewertet werden. Sie müssen dem Schichtarbeiter zurückgegeben werden. Zur Zeit prüft unser Rechtsanwalt die Möglichkeiten einer Klage gegen die Urlaubsstreichung.

Samstagsarbeit und Jahresarbeitszeitkonto

Samstagsarbeit soll nach Abstimmung mit dem zuständigen Betriebsrat bei Bedarf vereinbart werden. Die Fünf-Tage-Woche wird im Durchschnitt eines 12-monatigen Ausgleichszeitraums beibehalten. Der Samstag kann für einzelne Bereiche zum regelmäßigen Arbeitstag werden. Ein Ausgleich für die Samstagsarbeit muss nicht in der darauf folgenden Woche erfolgen. Das heißt, eine Sechs- oder Drei-Tage-Woche ist für mehrere Wochen möglich.

Die konkreten Regelungen zum Jahresarbeitszeitkonto sollen bis zum 31. März ausgehandelt werden. Diese Verhandlungen dürfen nicht wieder im Geheimen geführt werden. Wir fordern eine breite Diskussion in der Belegschaft.

»Bedarfsgerechte Einsätze« (»Flexipool«)

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigte im Tarifbereich, deren Arbeitsplatz auf Grund von Struktur-

maßnahmen weggefallen ist. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen werden in die Abteilung »Bedarfsgerechte Einsätze« versetzt. Wenn sie der Versetzung nicht zustimmen, werden sie betriebsbedingt gekündigt.

Die wichtigsten Bedingungen sind:

1. Ihr Arbeitseinsatz soll innerhalb der Bayer AG, wenn notwendig auch im inländischen Konzernverbund und in



konzernfremden Unternehmen, wie zum Beispiel Dystar oder AGFA erfolgen.

2. Einsätze im Werk brauchen nur einen Tag, Einsätze außerhalb des Werkes brauchen nur drei Tage vorher angekündigt werden.
3. Der Arbeitsplatz kann 100 Kilometer vom jeweiligen Standort entfernt sein. In Ausnahmefällen kann ein Einsatz auch außerhalb dieses Umkreises erfolgen.
4. Die Beschäftigten können auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, deren Entgelteinstufung zwei Entgeltgruppen niedriger ist als ihre bisherige Eingruppierung. Findet sich unter diesen Bedingungen kein »freier« Arbeitsplatz, ist es jetzt auch möglich Arbeitsplätze anzubieten, die noch niedriger eingestuft sind.
5. Das Entgelt bleibt maximal für ein Jahr garantiert.
6. Schichtzulagen sowie arbeitsplatzbezogene Zulagen und Zuschläge, wie zum Beispiel Schmutzzulage, werden nur für die konkrete Arbeitszeit bezahlt. Bei Krankheit und Urlaub also nicht.

Fazit: Die Abteilung »Bedarfsgerechte Einsätze« ist eine Verleihfirma mit miesen Arbeitsbedingungen. Die Beschäftigten sind für sie nur eine Verschiebemasse.

Fortsetzung Seite 4

»Kein Abschluss um jeden Preis«

Neue Richtbeispiele

Über neue Richtbeispiele soll jetzt unverzüglich mit dem Ziel verhandelt werden, eine »wettbewerbsfähige« und »tarifgerechte« Eingruppierung zu erreichen. Hier bei ist es das Ziel des Arbeitgebers, Tätigkeiten niedriger einzugruppieren. Auf der Belegschaftsversammlung im Dezember wurde von Personalabteilung und Betriebsratsspitze großartig versprochen: »Es soll aber nicht zu Abgruppierungen kommen«. Im Klartext: Höhergruppierungen werden noch schwieriger und neue Kollegen bekommen weniger. Hintergrund der Arbeitgeberpläne sind Verhandlungen auf Bundesebene zwischen IG BCE und Arbeitgeberverband. Über diese Verhandlungen ist bis jetzt kaum etwas an die Öffentlichkeit gedrungen. Genauso wenig bekannt sind die Entwürfe der Bayer AG über neue Richtbeispiele. Diese liegen dem Betriebsrat zwar vor, werden aber den Betroffenen vorenthalten. Auch hier fordern wir: Veröffentlichung der Arbeitgeberpläne und breite Diskussion in der Belegschaft und mit den Gewerkschaftsmitgliedern!

Welche Verschlechterungen kommen noch?

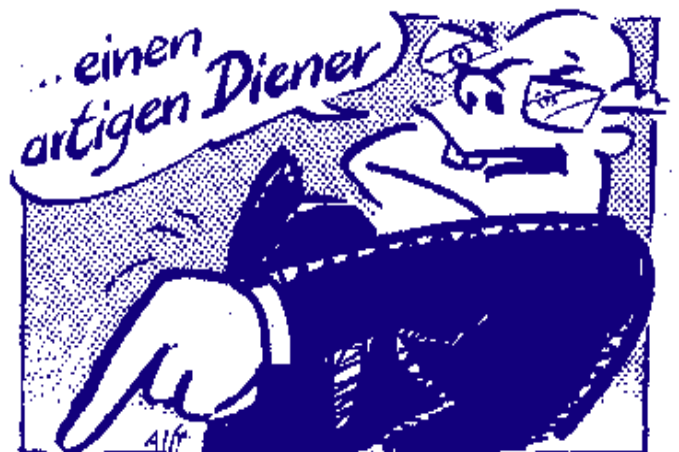
Die Streichung der freiwilligen Betriebsvereinbarung »Dreitägiger Schichturlaub für Vollkontischichtarbeiter«, die Einsicht der Personalvorgesetzten in die Kommt- und Geht-Zeiten, die kontrollierten Anfangszeiten, die Erweiterung der Möglichkeiten zur Samstagarbeit und einschneidende Maßnahmen wie zum Beispiel die Gesamtbetriebsvereinbarung »Bedarfsgerechte Einsätze« verschlechtern die Arbeitsbedingungen in der Bayer AG noch mehr. Diesmal sind noch nicht einmal Personalzahlen garantiert worden. Die viel zitierte Zusage der Bayer AG, bis Ende 2004 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, (Kölnische Rundschau vom 9. Dezember) hält der Prüfung nicht stand. Die letzten Jahre sind gekennzeichnet durch immer größer werdende Arbeitsdichte, steigenden Umsatz und immer weniger Beschäftigte. Es geht um die optimale Ausnutzung und Flexibilisierung der Beschäftigten.

Viele fragen sich, welche Verschlechterungen kommen noch bis 2004, oder was müssen wir für die nächste Standortvereinbarung bezahlen? Die IG BCE-Betriebsräte fragen wir, wie lange sie noch bereit sind, vereinbarte Rechte kampflös aufzugeben und Verschlechterungen hinzunehmen. Dies gilt auch für die vereinbarten Lohnkürzungen und Arbeitszeitverlängerungen in den ausgegliederten Bereichen. Eine Arbeitsplatzsicherung der immer kleiner werdenden Stammebelegschaft erfolgt auf Kosten einzelner Gruppen oder Bereiche. Diesmal haben die Beschäftigten in den Wirtschaftsbetrieben und in der Logistik den größten Preis bezahlt.

Widerstand ist weiterhin nötig

Über das Jahresarbeitszeitkonto und über die Umsetzung von Samstagarbeit gehen die Verhandlungen jetzt erst richtig los. Auch über die Richtbeispiele beginnen die Verhandlungen jetzt erst. Für beides gilt, hier müssen weitere negative Entwicklungen verhindert werden.

Wir fordern vom Betriebsrat und vom Hauptvorstand der IG BCE, dass sie ihre Geheimpolitik beenden, die Beschäftigten und Gewerkschaftsmitglieder über die Arbeitgeberforderungen informieren und in die Diskussion einbeziehen.



So sehen es die Betroffenen

Vor- und Nachteile für die Bayer AG und die betroffenen Mitarbeiter durch Gründung einer »Logistik GmbH«

Zählen wir zuerst einmal die Vorteile der Bayer AG auf:

1. Sofortige Rückkehr zur 40-Stunden-Woche ohne Freizeit- oder Lohnausgleich. Das bedeutet für jeden Mitarbeiter bei einem durchschnittlichen Bruttoeinkommen von ca. 5000 DM im Monat rechnerisch einen Verlust von ca. 350 DM. Das heißt: Ein Logistik GmbH Mitarbeiter hat im ersten Jahr einen Verlust von ca. 4000 DM gegenüber einem Bayer AG Mitarbeiter (Logistiker sind also »weniger wert«!).
2. Gehen wir in der Logistik GmbH von ca. 1500 Mitarbeitern aus, welche durch die 40-Stunden-Woche weniger Freizeit bekommen, ergibt sich für die Bayer AG ein wunderbarer Effekt: ca. 120 Mitarbeiter sind überflüssig! 2:0 für die Bayer AG
3. Logistik GmbH Mitarbeiter können hin und her geschoben werden, wo gerade Not am Mann ist (aber wie sagen unsere Vorgesetzten: »Das erweitert den Horizont« 3:0 für die Bayer AG
4. Bei jeder tariflichen Lohnerhöhung bekommen die Mitarbeiter der Logistik GmbH nur 50 % effektiv angerechnet. Die andere Hälfte wird vom Übertarif abgezogen. Wenn alles Übertarifliche weg ist, wird Bayer sicher eine Möglichkeit finden, den Mitarbeitern weiterhin nur 50 % effektiv der tariflichen Erhöhung zu gewähren (der sogenannte »Haustarif«!) 4:0 für die Bayer AG
5. Da alle Logistik GmbH Mitarbeiter brutto immer weniger verdienen, wird sich das auch negativ auf ihre Renten- und Pensionskasse auswirken. 5:0 für die Bayer AG
6. Logistiker ist kein »Ausbildungsberuf«; also müssen über kurz oder lang alle Chemikanten zurückgestuft werden, weil sie nicht in ihrem erlernten Beruf tätig sind. 6:0 für die Bayer AG
7. Das Leistungsprinzip wird außer Kraft gesetzt. Alle Mitarbeiter der Logistik GmbH müssen mehr arbeiten, verdienen je-

doch weniger. Das läuft unter dem Motto: »Globalisierung und Konkurrenzfähigkeit«. 7:0 für die Bayer AG

8. Wird es in der Logistik GmbH nach Ablauf der Verträge wirtschaftlich nicht so laufen, gibt es mit Sicherheit betriebsbedingte Kündigungen. Die Bayer AG hat dann damit selbstverständlich nichts am Hut und behält eine »weiße Weste«. 8:0 für die Bayer AG

Vorteil für die Logistik GmbH Mitarbeiter:

Ich würde gern viele Vorteile aufzählen, doch selbst nach wochenlangen Befragungen unter den Zukünftigen der Logistik GmbH, gibt es keinen einzigen Vorteil (sollte uns zu denken geben!).

Fazit

Wie sollen zukünftige Logistiker bei diesen Nachteilen und Ungerechtigkeiten motiviert werden? Wie sollen sie sich mit ihrer neuen Firma identifizieren?

Wir sehen uns mit Sicherheit nicht als Logistiker, weil wir in und mit der Chemie arbeiten. Unsere logistischen Tätigkeiten machen höchstens 15 % unserer Arbeit aus. Nach dem Verständnis der Bayer AG müsste man dann jeden zweiten kaufmännischen Mitarbeiter ausgliedern, weil er logistische Tätigkeiten ausführt.

Mein Vorschlag wäre, wenn schon Ausgliederung, dann nicht mit diesen krassen Nachteilen für die Mitarbeiter, sondern einen fairen Start für die neue GmbH. Was auch heißt, wenn wir qualifizierte, professionelle Dienstleistungen für die Betriebe erbringen, geht das sicher nicht zu »Mc-Donalds-Tarifen«.

Unter fairen Bedingungen hat die Logistik GmbH eine wirtschaftliche Zukunft.

Sollten im neuen Jahr die Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Vorstand keine wesentlichen Verbesserungen für die zukünftigen Mitarbeiter der Logistik GmbH erbringen, hier ein Vorschlag: »Abstimmung jedes einzelnen Mitarbeiters über ihre Zukunft in der Logistik GmbH«. In dieser Situation vermisse ich den vom Vorstand geprägten Slogan »Verantwortliches Handeln

Teilnahme an Protesten

Lohnt sich die Mühe?

Viele werden denken, dass sich das Engagement gegen den ursprünglichen Horrorkatalog des Arbeitgebers zur Standortvereinbarung nicht gelohnt hat, denn dieser ist nur in wenigen Teilen verändert bzw. abgewendet worden.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen, Wir sind nach wie vor der Meinung, dass es besser gewesen wäre keine Standortvereinbarung abzuschließen, da sie im Wesentlichen für die Beschäftigten Nachteile bringt. Viele sind frustriert und meinen, der Protest hat nichts gebracht. Dem wollen wir widersprechen, denn Gegenwehr war und ist wichtig.

Die aufgeführten Gründe zeigen, warum sich Euer Engagement gegen den Abschluss einer solchen Vereinbarung gelohnt hat:

- Die Bayer AG hat festgestellt, dass die Beschäftigten keine Herde von willenlosen MitarbeiterInnen sind, denen ein Dankeschön als Entgelt reicht.
- Die aktiven MitarbeiterInnen haben festgestellt, dass es viele gibt, die ihrer Meinung sind.

- Der Betriebsrat hat festgestellt dass er die Beschäftigten nicht übergehen sollte.

- Da die Laufzeit der Vereinbarung ein Jahr länger ist als die alte, können Verhandlungen erst ein Jahr später aufgenommen werden. Dies bedeutet, dass mit Verschlechterungen entsprechend später zu rechnen ist.

- Für einzelne Beschäftigtengruppen wurden im Vergleich zum ersten Entwurf noch Verbesserungen erzielt. Speziell bei den Schichtarbeitern wäre ein weitaus schlechteres Ergebnis erzielt worden - das ursprüngliche Ziel des Arbeitgebers ist jedem bekannt. Die Beschäftigten der Wirtschaftsbetriebe werden Geld vorerst behalten, das sich die Bayer AG gern sofort einverleibt hätte.

Auch wenn wir die Standortvereinbarung insgesamt abgelehnt haben, freuen wir uns über die große Beteiligung der Beschäftigten an den Protesten. Sie haben gelernt, dass es besser ist durch eigenes Engagement dafür zu sorgen, dass sie von der Bayer AG nicht über den Tisch gezogen werden, als darauf zu warten, dass die Betriebsräte der IG BCE dies für sie tun. Dies kann für die Beschäftigten nur Verschlechterungen bedeuten. Deshalb unser Fazit: die Mühe lohnt!

Weitere Ausgliederungen

Die Wirtschaftsbetriebe und die Logistik werden ausgegliedert, die Beschäftigten können wählen zwischen Lohnabzug oder Arbeitszeitverlängerung.

Logistikbereich

1600 Beschäftigte aus ZL und aus anderen Geschäftsbereichen werden ab 1. Juli in ein eigenständiges Logistik-Unternehmen ausgegliedert. Für die betroffenen Beschäftigte ist ab 1. Juni die 40-Stunden-Woche bis Ende 2007 vereinbart worden. Eine Entgelt-

anpassung an die erhöhte Stundenzahl wird es nicht geben. Gleichzeitig ist über die tarifliche Öffnungsklausel des Entgelttarifvertrages der IG BCE eine Entgeltsenkung vereinbart worden. In dieser Zeit wird eine eventuelle Tarifierhöhung der chemischen Industrie nur zur Hälfte weitergegeben werden.



Wirtschaftsbetriebe

Die Bayer Wirtschaftsbetriebe werden ausgegliedert und in die Bayer-Restaurations-GmbH (BayRest) zum 1. Juli überführt. Die Beschäftigten, die in die Bayer-Restaurations-GmbH übergehen müssen ab 1. Juni wählen zwischen Lohnabzug oder Arbeitszeitverlängerung. Die Restaurations GmbH bleibt Mitglied im Arbeitgeberverband der NGG. Es ist unwahrscheinlich, dass der gekürzte Chemietarif für die Beschäftigten nach dem 31.12.2007 verlängert wird. Der Ausverkauf der Bayer AG geht weiter, damit der Aktienwert steigt.

Weitere Ausgliederungen möglich

Die neue Standortvereinbarung verhindert nicht weitere Ausgliederungen. Angekündigt ist die Ausgliederung der Unternehmensrechnung. Die Ausgliederung des Medienbereiches ist angekündigt.

Bayer USA verstößt gegen Vorschriften

Responsible Care

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

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

Die drei schwer wiegenden Verstöße beziehen sich auf Unterlassungen der Durchführung von Expositions-Messungen, um die Gefährdung für die Beschäftigten zu dokumentieren und bei der Entsorgung der kontaminierte Arbeitskleidung. Der nicht schwerwiegende Verstoß war die Unterlassung der Benachrichtigung der Behörde über den Unfall innerhalb von sechs Tagen. Ein schwerwiegender Verstoß ist laut OSHA derjenige, bei dem eine ernsthafte Gefährdung für das Leben oder die Unversehrtheit von Arbeitnehmern besteht, von der der Arbeitgeber wusste oder wissen sollte. Am Standort Baytown arbeiten 1200 Bayer- und 1300 Fremdfirmenbeschäftigte. Die Behörde wurde von einem Fremdfirmenmitarbeiter informiert.

Für uns ein weiteres Beispiel dafür, dass wir uns nicht auf die freiwillige Selbstkontrolle der Industrie verlassen dürfen.

Wer selbst nachlesen möchte:

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

Nach Redaktionsschluss:

Geschäftsbereich CH

Inzwischen wurde dem Betriebsrat die neue Struktur des Geschäftsbereichs CH dargelegt. Demnach kommt es zu keinen Produktionsveränderungen. In Einzelfällen ergeben sich Veränderungen in den Aufgabengebieten der Mitarbeiter. Vorgesetztenwechsel sind allerdings möglich. (Bei Wechsel des direkten Vorgesetzten kann ein Zwischenzeugnis beantragt werden).

Die vom Vorstandsvorsitzenden Manfred Schneider geforderte Trennung von Basis und Feinchemie ist damit vollzogen. Leider gab es keine neuen Informationen zum Werkstattkonzept CH und zu den Ausgliederungen in die Logistik GmbH.

»Bäumchen wechsel' dich«

An den Verhandlungen zur neuen Standortvereinbarung war der Landesbezirksvorsitzende Detlef Fahlbusch als Gewerkschafter auf Seiten des Betriebsrates in verantwortlicher Funktion beteiligt. Noch nicht mal einen Monat nach der Unterschrift der Vereinbarung wechselt unser »Kollege« die Seiten - verlässt die Gewerkschaft und geht als Arbeitsdirektor ins Arbeitgeberlager. Ein Schelm wer böses dabei denkt.

Bayer und Gewerkschaftsrechte

Im Herbst letzten Jahres hatten die Wuppertaler Kollegen von der »Belegschaftsliste« berichtet, dass Bayer in Brasilien einen Gewerkschafter entlassen hatte, ohne ihm das Geringste vorzuwerfen.

Gewerkschafter haben in Brasilien Kündigungsschutz und sind generell durch die Normen der ILO (internationale Arbeitsorganisation) geschützt, nach denen keiner wegen seiner gewerkschaftlichen Tätigkeit benachteiligt werden darf. Eugenio Lima, Pharma-Verkäufer in der Nähe von Rio hatte sofort nach seiner Entlassung beim Arbeitsgericht geklagt und eine Verfügung zur Wiedereinstellung erwirkt. Bayer kam dieser aber nicht nach, sondern versuchte über formale Tricks das Recht zu umgehen. Diesmal ohne Erfolg.

Das Gericht entschied letzte Woche unter Strafandrohung, dass das Unternehmen den Kollegen innerhalb von acht Tagen wieder einstellen muss. Eine Abfindung, auf die man sich vor Gericht so oft einigt, kommt nicht in Frage, da der Kollege sich sein Recht nicht abkaufen lassen will, und auch der Richter sagt, dass es nichts gibt, was abzufinden wäre.

Die Belegschaftsliste hatte im Oktober einen Protestbrief in dieser Angelegenheit an den Vorstand geschickt. Bayer hat eine skandalöse Geschichte im Umgang mit Gewerkschaftern in Brasilien. Auch hier können wir feststellen, dass wir uns auf freiwillige Verhaltenskodizes nicht verlassen können. Im Konfliktfall des Kollegen Lima war es gut, dass er sich auf verbrieft, einklagbare Rechte berufen konnte, die ihm den notwendigen Schutz vor der Bayer-Willkür gaben. Anfang des dritten Jahrtausends sollte man eigentlich erwarten können, dass sich ein Weltkonzern, der sich als visionär bezeichnet, an Grundrechte hält.

Bayer AG auch in kleinen Dingen unsozial!

Besonders aufmerksame Besucher des Gebäudes 4815 konnten es im Laufe des vergangenen Jahres beobachten: Obdachlose hatten nachts unter der Eingangstreppe Schutz vor Wind und Regen gesucht. Tagsüber waren sie zwar nicht da, doch wer aufmerksam zwischen den Treppenstufen hindurch sah, konnte eventuell Pappen oder Schaumstoffmatratzen erspähen. Niemand wurde gestört und die Ärmsten der Armen lagen nachts wenigstens trocken, hätte man meinen können. Dabei hat man natürlich seine Rechnung ohne die Bayer-Obrigkeit gemacht. Die ließ das Nächtigen unter der Treppe zunächst untersagen. Um dieser Aufforderung den nötigen Nachdruck zu verleihen, gab sie Order, die Pappen und Matratzen weg zu schmeißen. Aber auch das gab ihr noch nicht genug Sicherheit vor den unter der Treppe Obdachsuchenden. Deshalb wurde kurzer Hand der Raum unter der Treppe an beiden Seiten zugemauert. Für Inspektionen wurde sogar eine Tür eingebaut.

Wer es nicht gesehen hat, hält es nicht für möglich. Bayer gibt lieber mehrere tausend DM aus, als Obdachlosen eine Treppe über dem Kopf zu gönnen. Wir fordern für die Obdachlosen einen Schlüssel für die Inspektionstür!

Klarstellung:

Den Beitrag »Umorganisation Geschäftsbereich CH« im Dezember-Flugblatt haben einige KollegInnen so verstanden, als ob der gesamte Bereich ausgegliedert werden solle. Gemeint war die Ausgliederung der »Logistik-Aktivitäten«.



Cartoon: Thomas Plaßmann

Kein Ausverkauf des GB-Chemie!

Seit dem 1. Januar gilt für den Geschäftsbereich Chemikalien eine neue Organisationsstruktur. Bis jetzt gibt es für die Beschäftigten keine klaren Antworten, was dies für sie in Zukunft bedeutet. Offiziell lautet die Antwort: »...wird es für die Mitarbeiter im wesentlichen zu einer Änderung ihrer organisatorischen Zuordnung, nicht jedoch zu Änderungen ihrer Aufgaben kommen.« Dies mag für den Stichtag 1. Januar 2001 gelten, aber was kommt dann? Darauf wollen die Beschäftigten Antworten und nicht allgemeine Schlagwörter. Dazu gab es von Herrn Wienkenhöver am 13. Dezember auf der Vertrauensleuteversammlung, keine eindeutigen Aussagen.

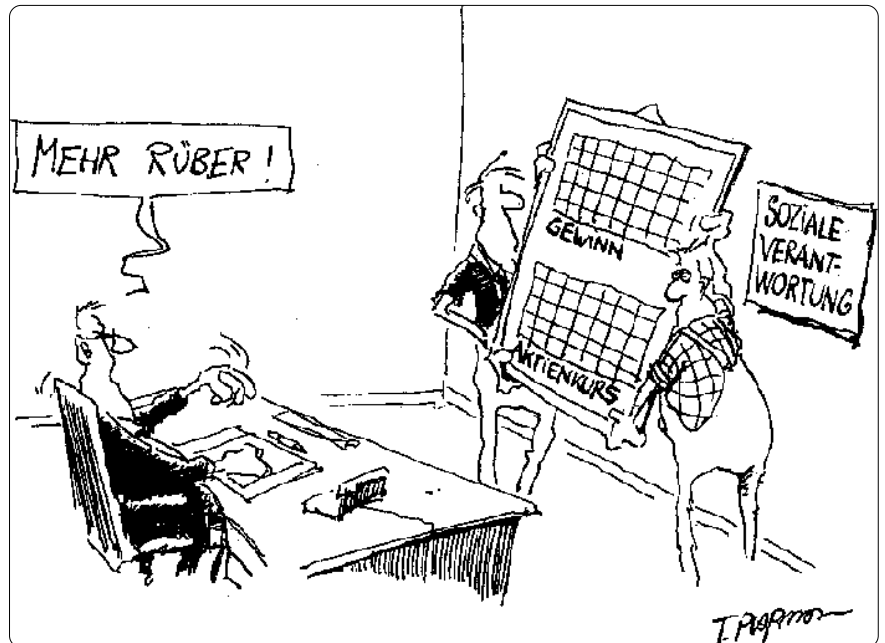
Obwohl jetzt schon von Personalabbau durch das Werkstattkonzept gesprochen wird, die Produkte unter den Betrieben neu aufgeteilt werden, die Zuordnungen zu den neuen »Business Units« z.B. für die MitarbeiterInnen der Forschung und des Marketings nicht klar sind und der Vorstandsvorsitzende Schneider auf der Bayer Herbstkonferenz sich sinngemäß äußerte: »... Basis- und Fein-Chemie sollen getrennt werden, die Grundstoffe ... billiger produzieren.« (Leverkusener Anzeiger 17.11.2000).

Es darf keinen Ausverkauf des Chemiebereiches geben!

Siehe Meldung auf Seite 6:
»Nach Redaktionsschluss«!

Fragen der Beschäftigten

- Wie ist die Äußerung von Dr. Schneider auf der Bilanzkonferenz zu verstehen? (siehe Zitat im Artikel)
- Bedeutet sie dass die Tariföffnungsklausel auf Teile der Produktion des GB-Chemikalien angewendet werden soll?
- Oder soll die Produktion verkauft oder in andere Länder verlagert werden?
- Wurden Vergleiche zwischen der Produktion des GB-Chemikalien mit externen Anbietern durchgeführt? Wenn ja mit welchem Ergebnis?
- Wie sieht die Neuorganisation im Detail aus? Welcher Betrieb und welche Abteilung sind davon betroffen?
- Welche Gründe gibt es dafür?
- Hat die Neuorganisation Auswirkungen auf den Bereich Forschung und Marketing und wie sieht die Zuordnung auf die »Business Units« aus?
- Gibt es durch die Neuorganisation personelle Veränderungen (Vorgesetztenwechsel, Aufgabenwechsel)?
- Welche Veränderungen in der Produktion z.B. durch Neuauf-



Karikatur: Thomas Plabmann

teilung von Produkten zwischen den einzelnen Produktionsbetrieben wird es geben?

- Welche Werkstätten sind von der Umorganisation sowie dem neuen Werkstattkonzept betroffen?
- Gibt es Überlegungen, Werkstätten zu schließen?
- Gibt es Überlegungen, die Werkstätten oder Teile auszugliedern?
- Welche personellen Auswirkungen hat das neue Konzept?
- Wie werden die Logistikfunktionen auf die Business Units aufgeteilt?
- Welche Logistikfunktionen sollen ausgegliedert werden und warum?
- Welche Auswirkungen haben die einzelnen Umstrukturierungen als Gesamtes für den Geschäftsbereich Chemikalien? Darstellung der Zukunft des GB-Chemikalien für das nächste und übernächste Jahr.

Unsere Betriebsräte:

* Ersatzbetriebsräte

Vorwahl: 021430

Bereich	Gebäude	Telefon	Bereich	Gebäude	Telefon
M.-Erkan Bayraktar	Kraftwerk Nord	G 15 72224	Herbert Janke	Betriebsrat	4815 23638
Heike Bär*	WD/UWS	W 15 21505	Rainer Länder	Betriebsrat	4815 22480
Frank Behrendt*	ZT-TE	E 41 23669	Werner Opitz	CH-F	P 1 25289
Joseph Daiminger	Betriebsrat	G 7 25878	Michael Prenzlów	CH-IT	P 21 53518
Kasim Deve*	LS-F/TL	Q 1 28580	Peter Pütz	Betriebsrat	F 44 23969
Wolfgang Fleu*	LS-P/LDI	U 24 57623	Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815 25902
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815 21588	Elke Schmidt	ZF-DAL	O 13 25912