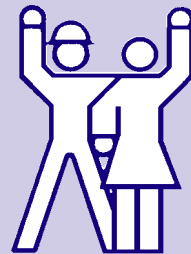


Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG
Leverkusen
Februar 2002

<http://www.durchschaubare.de>

Umstrukturierung zur Holding

Bayer-Rad dreht schneller und schneller

Die Umstrukturierungen nehmen ein rasantes Tempo an. Überall werden Nägel mit Köpfen gemacht. Trotzdem soll eine Belegschaftsversammlung, wo es auch um konkrete Zusicherungen über die Zukunft der Arbeitsplätze geht, erst am 15. März stattfinden.

Damit sind die Beschäftigten, die letzten, die informiert werden. Laut Unterlagen soll vorher, am 13. März, die Bilanzkonferenz sein und am 14. März sollen die leitenden Angestellten informiert werden. Ganz offensichtlich soll die Belegschaft erst nach den Betriebsratswahlen (12. bis 14. März) informiert werden.

Wir fordern:

Belegschaftsversammlung zur Holdingstruktur vor den Betriebsratswahlen!

Bayer handelt – Betriebsrat taucht ab

Wer glaubte, dass nur die bisherigen Geschäftsbereiche sich selbständigen würden, irrte gewaltig. Neben den vier selbständigen Teilkonzernen Bayer HealthCare, Bayer CropScience, Bayer Polymers und Bayer Chemicals werden bereits drei Servicegesellschaften als eigenständige Unternehmen benannt: Bayer Business Services (BBS) Bayer Technology Services (BTS) und Bayer Standortdienste (BSD). In diese eigenständigen Serviceunternehmen werden die Bayer Mitarbeiter aus den verschiedensten Bayer-Bereichen überführt. So werden beispielsweise die meisten KollegInnen aus der Zentralen Technik zukünftig zu Bayer Technology Services (BTS) gehören, die Ausbildung inklusive aller Auszubildenden findet sich im Bayer Business Services (BBS) wieder. Inzwischen ist bekannt gegeben worden, dass die Abteilung Liegenschaften, Marketing und Chemieparkschulung schon zum 1. April 2002 in eine GmbH & Co. OHG überführt werden soll.

Aber nicht nur die »Dienstleister« werden auf die neuen Firmen aufgeteilt, auch zwischen den jetzigen Sparten gibt es erhebliche Verschiebungen. So gehen z.B. die Elektrolyseprodukte zu Bayer Polymers, im Gegenzug die anorganischen Pigmente und organischen Farbstoffe sowie das Baustoffgeschäft zu Bayer Chemicals. Die Forschung wird auf die Teilkonzerne aufgeteilt. So genannte »Synergien«, sprich Einsparungen beim

Personal, sind in den neuen Konzernen nicht ausgeschlossen. Das werden nicht die letzten Verschiebungen im Vorfeld der Holdingbildung sein. Die Folgen für die Beschäftigten sind nicht absehbar.

Bayer und der Gesamtbetriebsrat betonen immer wieder, dass die »Neustrukturierung« der Bayer AG nicht mit der Zersplitterung des Hoechst-Konzerns vergleichbar sei. Festzustellen ist jedoch, dass bereits etliche Bereiche von Bayer abgespalten wurden und nunmehr eine weitere Zersplitterung folgt. Die drei jetzt vorgesehenen weiteren Servicegesellschaften sind ein Sammelbecken für eine Reihe von sogenannten Dienstleistungen. Niemand will heute garantieren, dass diese Konstrukte nicht weiter zersplittert werden.

Noch betonen Bayer und IG BCE, dass die Tarifbindung erhalten bleiben soll. Doch das schützt die Entgelte der Beschäftigten leider nicht. Bei Infraseriv (ex Hoechst) ist von der IG BCE ein Tarifvertrag mit schlechteren Bedingungen abgeschlossen worden (siehe Beitrag Seite 2).

- ❖ Bei den jetzigen Veränderungen muss der Betriebsrat aktiv die Rechte der Betroffenen einfordern, um Nachteile zu verhindern.
- ❖ Ein »Begleiten« der Maßnahmen des Vorstandes ist in Wirklichkeit nur ein Abnicken. Noch schlimmer ist es, freiwillig auf die Mitbestimmungsrechte bei Betriebsänderungen zu verzichten.
- ❖ Mit dieser Art von Betriebsratsarbeit werden die Interessen der Beschäftigten untergehen.

Einladung zum Fest von und für Kolleginnen und Kollegen

Wir laden euch ganz herzlich zu unserem Fest ein, dabei könnt ihr uns persönlich kennen lernen.

Samstag, 2. März, ab 18.00 Uhr ✨ Schützenhalle in Leverkusen Bürrig, von Kettlerstr. 122

Programm

Kabarett: Wilfried Schmickler & Johannes Boddenberg ✨ **Folklore:** Türkische Tanzgruppe ✨ **B. trifft:** Kurzinterviews mit Kandidaten und Beschäftigten ✨ **Disco:** All-Style-Party-Music mit D-Jane Sandra ✨

❖ Eintritt und Essen frei (warmes chinesisches Buffet), Getränke zu günstigen Preisen ✨

Keine Garantie für Erhalt der Entgelte

Die IG-BCE-Betriebsräte betonen immer wieder, dass die neuen Firmen in der Tarifbindung der Chemieindustrie bleiben. Dies schützt nicht davor, dass die Entgelte abgebaut werden.



Dafür gibt es mehrere Beispiele. Das neueste Beispiel ist der mit der IG BCE abgeschlossene Tarifvertrag für Infraser, dem Dienstleistungsbereich der ehemaligen Hoechst AG. Wer den Tarifvertrag nachlesen will, um sich selbst ein Urteil

zu bilden, kann das auf unseren Webseiten <http://www.durchschaubare.de>.

Besitzstand

Im neuen Tarifvertrag ist für alle schon bei Infraser beschäftigten ein Besitzstand beim Entgelt vereinbart worden, allerdings nicht für die tariflichen Zulagen und Zuschläge. Diese »tarifliche Ausgleichszulage« wird bei Tarifierhöhungen um den gleichen Prozentsatz erhöht. Bei Höhergruppierungen oder Erreichen eines Jahressprunges wird die Ausgleichszulage allerdings verrechnet.

Entgeltgruppen

Es gibt 13 Entgeltgruppen (CL-A bis CL-H). Die dazu geordneten Geldsummen liegen bis zu 13,5 Prozent niedriger (z. B. in der alt E 6 bei Infraser nun CL-F) als der zur Zeit gültige Entgelttarifvertrag der chemischen Industrie.

Eingruppierung

Die Richtbeispiele zur Eingruppierung sind so formuliert, dass man für eine vergleichbare Tätigkeit in der Regel eine Entgeltgruppe niedriger eingruppiert wird. Des weiteren heißt es im Tarifvertrag: »Die Arbeitnehmer werden entsprechend der von ihnen ausgeübten Tätigkeit in die Entgeltgruppen eingruppiert. Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.« Mit anderen Worten, die Ausbildung verliert für die Eingruppierung an Bedeutung und für die selbe Tätigkeit wie vorher gibt es eine geringere Entgeltgruppe. Die Beschäftigten sind auch dem entsprechend in die neuen Entgeltgruppen überführt worden.

Öffnungsklauseln

Der Tarifvertrag enthält zwei wichtige Öffnungsklauseln:

- ◆ Betriebsrat und Firma kann mit Zustimmung der Tarifparteien »zur Sicherung der Beschäftigung und/oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit« durch Betriebsvereinbarung bis zu zehn Prozent niedrigere Entgeltsätze vereinbaren.
- ◆ »Für den Fall, dass für die Arbeitnehmer oder Arbeitgeber die Tarifierhöhung des hessischen Entgelttarifvertrages unzumutbar ist, kann jede Partei Verhandlungen verlangen mit dem Ziel, ein zumutbares Ergebnis herbeizuführen.«

Dreizehntes Monatsentgelt

Im Tarifvertrag heißt es dazu: »Die volle Jahresleistung... beträgt 75 Prozent eines tariflichen Monatsentgeltes.«

Übertarif fällt weg

Neben dem neuen Tarifvertrag ist vereinbart worden, dass der Übertarif abgebaut wird. Ab März diesen Jahres verlieren die Beschäftigten 76,6 Euro, im Oktober wird nochmal um diese Summe gekürzt und im März 2003 um 102,26 Euro. Wer dann noch Übertarif hat, bekommt nach sechs Monaten noch mal einen Abzug, solange bis der gesamte Übertarif abgebaut ist.

Zusammenfassend ist festzustellen:

Der Tarifvertrag und der Abbau des Übertarifes bedeutet insgesamt eine Entgeltkürzung von 20-25 Prozent. Es gibt zwar einen Besitzstand (bis zum Ende der Laufzeit des Tarifvertrages) für die bei Vertragsabschluss schon Beschäftigten, dieser kann jedoch teilweise verrechnet werden. Dafür gibt es niedrigere Eingruppierung, keine Berücksichtigung der Ausbildung bei der Eingruppierung und weniger Geld in den jeweiligen Entgeltgruppen. Mit den zwei Öffnungsklauseln ist einer Entgeltensenkung Tür und Tor geöffnet. Zum »guten« Schluss wird das 13. Monatsgehalt auf 75 Prozent gekürzt.

Fazit: Tarifbindung heißt noch lange nicht Absicherung der Entgelte!



Cartoon: Thomas Plaßmann

Arbeitsplatzvernichtung statt Arbeitsplatzsicherung?

Die Abteilung »Bedarfsgerechte Einsätze« kurz »Pool« genannt, ist in der letzten Standortvereinbarung mit Zustimmung der Betriebsräte der IG BCE vereinbart worden. Dorthin sollen alle Beschäftigten aus Rationalisierungsmaßnahmen und Betriebs-schließungen versetzt werden. Inzwischen kommen immer mehr Beschäftigte in den Pool. Wer meint, dass kann mir nicht passieren, soll sich nicht täuschen lassen. Jeder, der in eine Rationalisierungsmaßnahme oder Betriebs-schließung gerät, kann betroffen sein. In den Pool kommen nicht nur die geringer Qualifizierten (wie manche hoffen). In LS z.B. sind bewusst höher Qualifizierte ausgesucht worden, da man sie besser »vermarkten« kann, sprich: ein Bereich ist eher bereit, sie zu leihen und dafür zu bezahlen.

Geschäftsbereiche entledigen sich der Verantwortung

Die Geschäftsbereiche versetzen seit letztem Herbst Mitarbeiter die sie für »überflüssig« halten direkt in den »Pool«. Damit geben sie die Verantwortung ab. Den Vogel hat jetzt der Bereich LS abgeschossen. Dort wurden Beschäftigte aus Strukturmaßnahmen in den Pool abgeschoben, um sie danach wieder auszuleihen. Den MitarbeiterInnen wird dies (u.a. auch vom Bereichsbetriebsrat) als soziale Tat verkauft. »Sie bleiben im Bereich« wird behauptet, arbeitsrechtlich sind sie jedoch schon im Pool mit allen negativen Konsequenzen. Das ist ein Skandal!

Pool – der reinste Sklavenmarkt

»Der Einsatz erfolgt bedarfsgerecht innerhalb der Bayer AG ggf. aber auch im inländischen Konzernverbund und in konzernfremden Unternehmen.« heißt es in der Betriebsvereinbarung Standortsicherung. Die Bayer Beschäftigten werden als Leiharbeiter ausgeliehen, wenn der Bayer Konzern keine »Verwendung« für sie hat! Dazu muss jeder, der in den Pool kommt, eine Zusatzvereinbarung unterschreiben. Wer diese Vereinbarung nicht unterschreibt, dem wird gekündigt. In dieser Zusatzvereinbarung heißt es: »Im Rahmen Ihrer Tätigkeit in der ABTEILUNG können wir Sie zu Arbeitsseinsätzen in allen Betrieben der Bayer AG, in Beteiligungsgesellschaften oder in Unternehmen außerhalb des Bayer-Konzerns entsenden... Werden Sie in ein Unternehmen außerhalb des Bayer Konzerns entsandt, liegt gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung vor... Sie sind damit einverstanden, dass Sie anderen Firmen zur Arbeitsleistung überlassen werden.«

Wie sieht es für die Beschäftigten im Pool aus?

Die Kollegen im Pool werden oft nur für ein paar Monate ausgeliehen. In welche Abteilung sie danach kommen, wissen sie nicht. In den Abteilungen sind sie das »Mädchen für alles«. Gibt es keine Arbeit, wird Zwangsurlaub verordnet. Die Bezahlung kann je nach Tätigkeit um mehr als zwei Entgeltgruppen gesenkt werden. Die Versetzung von einer Arbeitsstelle zur anderen kann innerhalb eines Tages erfolgen. Ist die Tätigkeit an einem anderen Ort, wird »gnädigerweise« eine Ankündigungsfrist von drei Tagen gewährt.

Arbeitsplatzvernichtung plus x

Nichts anders ist der Pool. Die Bayer AG hat sich damit ein Instrument geschaffen, um das ihr zu Verfügung stehende Personal »effektiv« und »effizient«, wie es immer so schön heißt, zu verwerten:

Der Pool gibt der Firma die Möglichkeit

1. diejenigen, die sie nicht mehr haben will, so fertig zu machen, dass sie in die Selbstkündigung getrieben werden
2. diejenigen, deren Arbeitskraft man eventuell noch gebrauchen kann, kostengünstig zu »parken«.
3. mit den Poolmitarbeitern die Löcher zu stopfen, die sie durch Personaleinsparungen erzeugt hat.

Somit hilft der Pool noch weiter Personal abzubauen, weil im Notfall »Springer« zu Verfügung stehen.

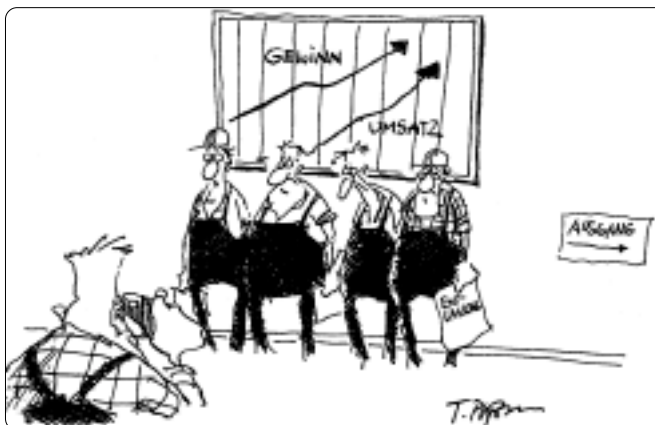
Es gibt Alternativen zum Pool

- ♦ Überall wo es eine Unterbesetzung gibt und nur befristete Stellen geschaffen worden sind, muss es Festübernahmen geben.
- ♦ Eine Möglichkeit wären Frühruhestandsmaßnahmen (alte »55er-Regelung«) auch für Beschäftigte unter 55 Jahren. Auf die frei werdenden Stellen könnten u.a. die KollegInnen aus dem Pool versetzt werden.
- ♦ Durch Qualifizierungsmaßnahmen könnten die KollegInnen für diese Stellen vorbereitet werden, um entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden.

Dies alles ist möglich und wird von vielen Firmen so praktiziert. Doch es kostet Geld. Dieses Geld will die Bayer AG sparen, solange sie keinen Widerstand zu befürchten hat.

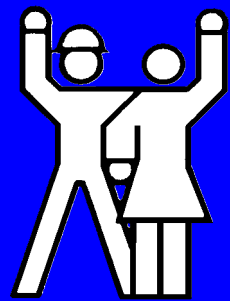
Wir fordern:

- ♦ Der Pool muss wieder abgeschafft werden
- ♦ Die Beschäftigten müssen solange im Bereich eingesetzt werden (»Heimathafenprinzip« wie früher), bis es für sie in der Bayer AG eine vergleichbare feste Stelle gibt.



Abschiedsfoto

Cartoon: Thomas Plafmann



Betriebsratswahl 2002



Peter Pütz

Chemotechniker
PS-Betriebsrat
F 44 • Tel. 23969



Michael Prenzlou

Schlosser
CH-T
P 21 • Tel. 53518



Heike Bär

Chemiewerkerin
SD/UWS
W 15 • Tel. 24905



Nikolaus Roth

Chemielaborant
PS-Betriebsrat
4815 • Tel. 25902



Silke Duck

Laborantin
LS-F
Q 1 • Tel. 27386



Jörg Esser

Schlosser
ZT-FM
F 29 • Tel. 65588



Armin Koll

Chemikant
CH-FCH
M 26 • Tel. 72696



Gabi Hof

Kaufm. Angestellte
CH-IBC
W 1 • Tel. 77777



Josef Daiminger

Chemikant
PS-Betriebsrat
F 44 • Tel. 25878



Klaus Jagusch

Chemielaborant
LS-Forschung
Q 1 • Tel. 28967



Achim Meyer

Chemielaborant
LS-M
Q 24 • Tel. 71472



Rainer Länder

Chemielaborant
PS-Betriebsrat
4815 • Tel. 22480



Roberto Pillon

Chemielaborant
CH-T-CPD
P 1 • Tel. 27830



Kemal Köroglu

Chemikant
CH-FCH
P 6 • Tel. 24207



Werner Opitz

Chemielaborant
CH-T-CPD
G 8 • Tel. 22480



Frank Behrendt

Chemielaborant
ZT-TE
E 41 • Tel. 23669



Jürgen Borkowski

Chemikant
CH-FCH
H 12 • Tel. 23316



Marianne Hürten

Chemielaborantin
PS-Betriebsrat
4815 • Tel. 21588



Sevket Dumanoglu

Chemikant
CH-IBC
R 17 • Tel. 21739



Jean-Sebastian Eck

Chemielaborant
PS-PA-Bed.Eins.LEV
6820 • Tel. 929/4707



Herbert Janke

Schlosser
PS-Betriebsrat
4815 • Tel. 23638



Elisabeth Jungbluth

Kaufm. Angestellte
IM-EMS
Q 23 • Tel. 21519



Thomas Holtey

ZF-PY-PV
Chemotechniker
B 211 • Tel. 26445



Wolfgang Fleu

Chemikant
LS-T1
U 24 • Tel. 57623



Wolfgang Jansen

Chemikant
CH-FCH
H 12 • Tel. 23316



Sentürk Akcelik

Chemikant
CH-IBC
R 16 • Tel. 21739



M.-Erkan Bayraktar

Kesselwärter
ZT-ENG
G 15 • Tel. 57305



Ecevit Güzel

Schlosser
PF-E-BE
5910 • Tel. 929/4292



Kasim Deve

Chemikant
LS-F
Q 1 • Tel. 28580

X Liste 2

➡ Durchschaubare

Erklärung

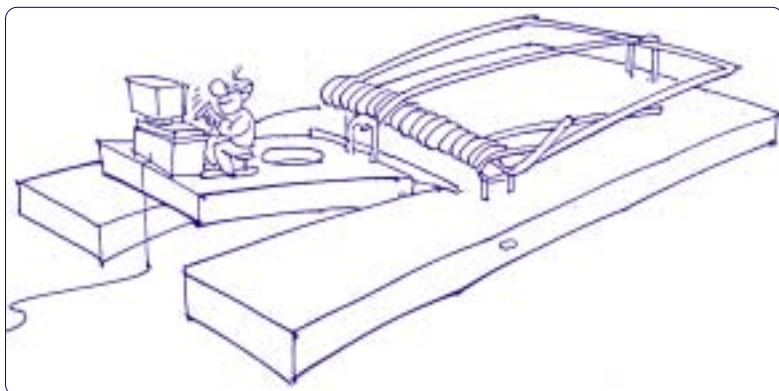
Diese Artikelserie dient nicht dazu, Privatnutzung auf Bayer-Rechnern/Netzwerken zu kaschieren oder zu vertuschen. Wir sind gegen missbräuchliche Nutzung, besonders sind wir dagegen, rechtsradikale oder pornografische Seiten aufzurufen. Genauso wie wir von der Bayer AG verlangen, offen und tolerant mit dem neuen Medium Computer umzugehen, erwarten wir einen verantwortungsvollen Umgang aller Mitarbeiter mit neuen Technologien.

Kleine Tipps zur Datensicherheit

»Was darf ich auf dem Bayer Rechner noch machen?« »Was wird als Verstoß gegen die Arbeitsordnung geahndet?« Diese Fragen beschäftigen immer mehr KollegInnen. Aufgrund der scheinbar unklaren Lage häufen sich in letzter Zeit Ahndungsmaßnahmen.

Da sich die IG-BCE-Mehrheit des Betriebsrates sowie der Gesamtbetriebsrat und die zuständigen Fachausschüsse immer noch weigern, eine Betriebsvereinbarung zum Schutz der MitarbeiterInnen abzuschließen, möchten wir allen Beschäftigten mit einer Artikelserie aufzeigen, wo bei PCs und Netzwerken Daten, teilweise sogar automatisch, abgelegt werden. Natürlich kann jeder MitarbeiterIn diese Daten selber einsehen oder löschen. Da bei einem Verdacht von missbräuchlicher Nutzung von Bayer-Eigentum (siehe Kasten: »Unklare Lage?«) als erstes in die von uns angegebenen Dateien geschaut wird, ist eine regelmäßige Überprüfung durch jeden User angebracht.

Dieser Artikel hat zwei Teile. Der erste handelt von Netzwerken, Internet und Lotus Notes, der zweite Teil, der im nächsten Flugblatt erscheint, von PCs, Festplatten und Software.



In die Falle gelockt

Cartoon: K. Puth

Das Lesen von Informationen zum Arbeitgeber, der Bayer AG, Arbeitnehmerrechten oder Betriebsratstätigkeiten halten wir für »dienstliches Interesse«!

Netzwerke

Netzwerke sind generell sehr unsicher, was den Datenschutz betrifft. Zahlreiche automatische Protokollierungen ermöglichen lückenlose Kontrolle für Berechtigte.

Unser Tipp: Nichts Privates über Netzwerke verarbeiten, oder auf Netzwerklaufwerken speichern. Vieles fällt oft durch Zufall (Neuaufspielen von Daten oder Routineeingriffe) auf. Gerade bei den bei der Bayer AG üblichen Serviceverträgen mit Fremdfirmen, kommt oft eine harmlos gemeinte Nachfrage »Was macht denn das Programm xyz auf dem Rechner?« oder »Die Installation von abc, hat das System zum »Abstürzen« gebracht.« beim Falschen (z.B. Vorgesetzten) an.

Internet

Die Nachvollziehbarkeit von Aktionen im Internet ist besonders hoch! Viele Informationen werden jedoch auf den jeweiligen Servern gespeichert und sind von normalen MitarbeiterInnen nicht nachvollziehbar. Um einen Zugriff oder eine Auswertung durch Bereiche oder Administratoren zu verhindern, fordern wir eine entsprechende Betriebsvereinbarung. Die gezielte Kontrolle von einzelnen Mitarbeitern ist vom Datenschutzgesetz und vom Telekommunikationsgesetz her verboten.

Beim eigenen PC bzw. im Nutzerprofil, empfiehlt es sich, folgende Dinge zu beachten:

Netscape

Unter »Bearbeitung/Einstellungen« sollte der Navigator mit der Anfangsseite: <http://intranet.bayer-ag.com/> gestartet werden. Alles andere könnte peinlich werden. Es gibt Programme, die sich selbst ungefragt als Startseite einstellen. Die »History« sollte auf 0 Tage stehen, damit dort keine kürzlich aufgerufenen Internetseiten nachvollzogen werden können. Was dort normalerweise steht, kann man unter »Kommunikator/extras/History« nachschauen. Auch die »Adressleiste« sollte man regelmäßig löschen. Unter »erweitert/cache« sollte man nach jeder Sitzung den »Speicher« und »Festplattencache« löschen. Wer mal sehen will, was da alles steht, schaut unter: »WINNT\Profiles\"Userkürzel"\Netscape Cache«. Selbst wenn man den Cache gerade gelöscht hat, kann man über »zurück« noch die zuletzt aufgerufenen Seiten erreichen. Deshalb nach der Prozedur das Programm verlassen.

Auch in den Lesezeichen oder der persönlichen Symbolleiste sollte man auf private Links verzichten. Dazu gehört auch das private Postfach bei einem Mailanbieter (z.B. Web.de). Wer sich dienstlich Dinge an sein privates Postfach schicken lässt, und deswegen dort hineinschauen muss, sollte das immer über einen verschlüsselten Zugang (z.B. ssl) tun. Sonst sind die Mails beim Übertragen leicht mitzulesen.

Viele Internetseiten richten im Programm automatisch Cookies ein. Um das zu verhindern, sollte man sich unter »Sicherheitsoptionen/Navigator« alle Warnmeldungen anzeigen lassen und das Zertifikat zur Ausweisung gegenüber Websites auf »jedesmal fragen« stellen. Eine bereits vorhandene Datei mit cookies sollte man unter »C:\WINNT\Profiles\"username"\Data\Netscape« oder »C:\WINNT\Profiles\Default User\Cookies« oder »C:\WINNT\Profiles\"username"\Data\Systemdateien\Cookies« löschen.

Unklare Rechtslage?

Die Rechtslage ist alles andere als unklar! Es gilt wie bei vielen Dingen die Arbeitsordnung.

Um jedem Mitarbeiter klar zu machen, was es für Konsequenzen hat, den PC auf der Arbeit für private Zwecke zu nutzen, hier einige Auszüge aus der Arbeitsordnung:

- ◆ »Die Kommunikationseinrichtungen wie Telefon, Fax, E-mail und Internet sind nur für den dienstlichen Gebrauch bestimmt.«
- ◆ »Das Mitbringen privater Hard- und Software ist grundsätzlich untersagt.«
- ◆ »Privatarbeiten dürfen ... nur mit Erlaubnis der zuständigen Vorgesetzten und außerhalb der Arbeitszeit ausgeführt werden.«

Dass die Arbeitszeit mit Arbeitsleistung verbracht werden soll, muss man eigentlich nicht weiter erwähnen. Der Vorwurf von Arbeitszeitdiebstahl kommt vor allem bei häufigem oder langanhaltendem Missbrauch.

Ein Verstoß gegen die Arbeitsordnung oder einzelne Punkte kann immer eine Ermahnung, Abmahnung oder im Extrem- oder Wiederholungsfall die Kündigung nach sich ziehen. Solche Fälle häufen sich in letzter Zeit.

Das muss nicht zwangsweise der Fall sein. Je nach dem, welches Verhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter besteht, wird hier mit unterschiedlichem Maß gemessen. Ein Berufen auf eine Gleichbehandlung mit den Kollegen nützt jedoch nichts.

Lotus Notes

Inhalte aus dem E-Mailverkehr sind so öffentlich wie Postkarten! Deshalb auf die private Nutzung, besonders bei persönlichen Dingen verzichten. KollegInnen mit Leseberechtigung (z.B. für Vertretungsregelungen), Netzwerkbetreuer (bei Bayer oft von Fremdfirmen), Systemadministratoren und natürlich PC-Freaks haben teilweise sogar offizielle Mitleseberechtigung. Es gibt zahlreiche Protokollierungsroutinen, mit denen Zustellungswege, -zeiten, Größe der Datei und manchmal auch Inhalte gespeichert werden.

Deshalb – wenn überhaupt – immer verschlüsselt, signiert und mit Empfangsbestätigung versenden.

Private Mails und Anhänge nicht auf dem Server speichern. Am besten immer direkt lösen und auf der Festplatte speichern oder direkt löschen.

Datenschutz wird nicht beachtet!

Obwohl wir immer wieder darauf achten, sind nicht einmal die Protokollierungsdateien der Server für Mitarbeiter gesperrt. Das müsste eigentlich datenschutzrechtlich gewährleistet sein. Wer's ausprobieren möchte, unter »Datei/Datenbank/öffnen« einen beliebigen Server aussuchen und unter »Datenbank« eine Datei suchen die Notes-Log... oder ähnlich heißt. Wenn »Sie sind nicht zum Zugriff auf diese Datenbank berechtigt« erscheint, ist alles in Ordnung. Ansonsten: Datenschutzbeauftragten, Betriebsrat oder Administrator benachrichtigen. Oder viel Spaß mit der Database/sizes-Datei oder den usage.nsf- Dateien.

Administratoren

Administratoren spielen bei Netzwerken eine besondere Rolle. Da sie besonders umfassende Zugangsberechtigungen haben, können sie fast alle Daten einsehen. Zur Nutzung der Ressourcen ist das notwendig. Ein Missbrauch dieser Rechte muss jedoch verhindert werden. Leider kann man einen Missbrauch nur schwer nachweisen. In Lotus Notes deuten mehrfache Empfangsbestätigungen oder

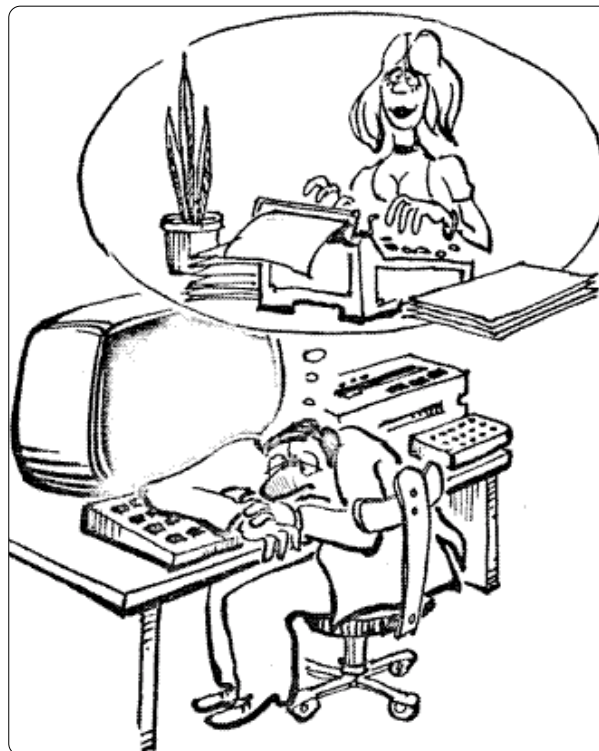
als gelesen markierte Dokumente, die der Nutzer noch nicht geöffnet hatte, auf »Mitleser« hin. Auch wenn User auf private oder nicht öffentliche Inhalte angesprochen werden, sollten sie hellhörig sein. Wenn Vorgesetzte (die normalerweise keine besonderen Zugriffsberechtigungen haben) KollegInnen auf private Inhalte von Mails hinweisen, sollte nachgefragt werden, woher sie dieses Wissen haben. Im Zweifelsfall immer einen Betriebsrat einschalten!

Tipps und Hinweise erwünscht!

Da wir keine EDV-Freaks sind, erhebt diese Artikelserie nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Je nach Bereich oder Abteilung können zusätzliche Speicherroutinen eingebaut oder die Verzeichnisse an anderen Stellen abgelegt worden sein. Außerdem verändert sich die Computervelt so schnell, dass was heute gilt, schon morgen nicht mehr stimmen muss.

Deshalb freuen wir uns sehr, wenn ihr uns Ergänzungen oder Hinweise auf weitere Kontrollfunktionen mitteilt, damit wir sie im Sinne der Belegschaft publizieren können.

Informationen an: Peter Pütz, Betriebsrat Geb.: F 44 Tel.: 23969 oder E-Mail: PSPUP



Früher war das so einfach

Cartoon: Gerd Wukasch

Wir fordern:

- ◆ Eine Betriebsvereinbarung zur EDV.
- ◆ Eine freie und private Nutzung von EDV, Internet und Lotus-Notes muss gewährleistet werden.
- ◆ Kontroll- und Ahndungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber müssen untersagt werden. Geahndet werden darf nur ein Missbrauch oder strafrechtlich relevante Nutzung.

Derzeit raten wir allen BenutzerInnen von Computern bei der Bayer AG, unsere Empfehlungen zu berücksichtigen und bei Problemen oder einer Kontrolle sofort einen Betriebsrat hinzuzuziehen.

Muss die BKK doch Krankengeld nachzahlen?

Bei der unendlichen Geschichte, ob Einmalzahlungen beim Krankengeld berücksichtigt werden müssen, gibt es einen weiteren Etappensieg der Versicherten.

Zur Erinnerung:

1995 erklärte das Bundesverfassungsgericht erstmals für verfassungswidrig, dass Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Jahresprämie) zwar bei der Berechnung der Beitragserhebung, nicht jedoch bei der Berechnung des Krankengeldes herangezogen werden. Auch die ab 1.1.1997 geltende Nachfolgeregelung wurde dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vorgelegt. Um während des Verfahrens eine Flut von Widersprüchen zu vermeiden, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger 1998 einheitlich erklärt, dass individuelle Widersprüche nicht erforderlich sein. Auch Vertreter der BKK haben wiederholt bekräftigt, dass alle betroffenen Versicherten Nachzahlungen erhalten würden, sollte die Klage erfolgreich sein.

Im Juni 2000 bekräftigte das Bundesverfassungsgericht sein erstes Urteil. Der Bundesgesetzgeber wurde aufgefordert, eine Neuregelung zur Berechnung des Krankengeldes zu schaffen, die Einmalzahlungen berücksichtigt. Zum 1.1.2001 erließ die Bundesregierung eine Neuregelung nach der zwar zukünftig Einmalzahlungen bei der Krankengeldzahlung berücksichtigt werden sollten, eine Neuberechnung der vor der BVerfG-Entscheidung angefallenen Krankengeldzahlungen sollte es aber nicht geben.

Dagegen haben nun mehrere Versicherte geklagt, die vor Juni 2000 Krankengeld bezogen haben, nachdem ihre Krankenkasse den

Antrag auf Neuberechnung des Krankengeldes abgelehnt hat. Das Sozialgericht Gelsenkirchen gab den Versicherten Recht. Das Gericht sieht es als Verstoß gegen Treu und Glauben an, wenn die Kassen sich jetzt auf den Wortlaut des Gesetzes berufen und Nachzahlungen von Krankengeld verweigern, nachdem sie 1998 die Versicherten davon abgehalten haben Widersprüche einzulegen. Zumindest auf Antrag müssten die Krankenkassen das Krankengeld neu berechnen und nachzahlen. Die Urteile sind noch nicht rechtskräftig, da die Kasse in Berufung gegangen ist.

Unsere Empfehlung an alle, die zwischen 1997 und Juni 2000 Krankengeld bezogen haben: Verlangen Sie jetzt schon von Ihrer Krankenkasse die Neuberechnung des Krankengeldes und eine Krankengeldnachzahlung unter Bezugnahme auf die Gelsenkirchener Urteile S 17 KR 166/01; S 17 KR 139/01 und S 24 KR 173/01. Bieten Sie dabei an, dass die Kasse das Verfahren bis zur Entscheidung des Bundessozialgerichtes ruhen lassen kann. Ein Musterschreiben an die Krankenkasse gibt es auf unseren Seiten im Internet.

Kurz notiert

Tarifrunde: Gipperich auch mit weniger zufrieden

Ende Februar läuft der Entgelttarifvertrag aus. Er legt die Höhe unseres Entgeltes fest. Anfang März werden zwischen der IG BCE und den Arbeitgebern die ersten Verhandlungen zur Entgelterhöhung stattfinden. Der IG-BCE-Hauptvorstand hat 5,5 Prozent empfohlen – mehr als manche Skeptiker erwartet haben. Doch schon zwei Tage später konnte man lesen, wo es lang geht. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, Vorsitzender der IG BCE in Leverkusen und Spitzenkandidat der IG BCE bei den kommenden Betriebsratswahlen Erhard Gipperich äußerte im Leverkusener Anzeiger vom 30. Januar 2002: »Wenn wir 4,2 Prozent rauskriegen bin ich zufrieden.« Es ist schon ein Hammer. Bevor überhaupt eine Forderung von den Vertrauensleuten aufgestellt wurde, äußert ein hoher Gewerkschaftsfunktionär seine Zufriedenheit darüber, dass es auch erheblich weniger sein darf, als die Gewerkschaft offiziell empfiehlt. Damit hat er den Beschäftigten einen Bärendienst erwiesen. Die Arbeitgeber werden mit Erhard Gipperich auf jeden Fall zufrieden sein.

Schwerbehindertenwahl

Am 5. März 2002 findet die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung statt. Beteiligt Euch an der Wahl!

V.i.S.d.P.: Anneliese Milton • Lessingstraße 36-38 • 50825 Köln • Telefon 0221/5594782
<http://www.soliserv.de> • <http://www.labournet.de>
<http://www.durchschaubare.de> • eMail: Durchschaubare@durchschaubare.de
Diskussionsforum: /CL_Regio/Rheinland/Durchschaubare
(in der Link-Lev und jeder guten Mailbox)



Cartoon: Thomas Pläßmann

Offene Informationspolitik mit geringer Haltbarkeit

Mit einer Flut von Informationen versucht die Firmenleitung den Eindruck zu erwecken, dass sie keine Geheimnisse hat und die Beschäftigten einbeziehen will. Wie ehrlich dies gemeint ist, kann man in »Bayer aktuell« vom 5.2.2002 nachlesen:

»Diese Texte enthalten bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die auf den gegenwärtigen Annahmen und Prognosen der Unternehmensleitung des Bayer-Konzerns beruhen. Verschiedene bekannte wie auch unbekannt Risiken, Ungewissheiten und andere Faktoren können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, die Finanzlage, die Entwicklung oder die Performance der Gesellschaft wesentlich von den hier gegebenen Einschätzungen abweichen.« Dies ist ein klassischer Freibrief. Wegen Risiken und Folgen bei zu viel Gutgläubigkeit, fragen sie bitte ihre Vorgesetzten oder Vorstandsmitglieder.



Liste 3



Durchschaubare