



Belegschaftsinfo

Nr. 107, 08. Dezember 1999

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Das Herz der Aktionäre lacht - kommt VEK-T für E 1-8

Diese Plakataufschrift bei einer Protestaktion am 12.10.99 bei Bayer Brunsbüttel bringt es auf den Punkt: Wieder hat es die Bayer AG geschafft, dem Gesamtbetriebsrat die Unterschrift für eine Vereinbarung aus den Rippen zu leiern, die für MitarbeiterInnen Verschlechterungen festschreibt.

Der Gesamtbetriebsrat hat die neue ÜTZ - Gesamtvereinbarung beraten und wird sie voraussichtlich Mitte Dezember '99 abgeben.

Vielleicht ist die eine oder andere

Verbesserung durch den Protest der Kolleginnen und Kollegen, besonders in den anderen Werken, noch in die Vereinbarung aufgenommen worden. Es hat aber nicht gereicht, um die Bayer AG von diesem Schritt abzuhalten. Und es hat nicht gereicht, um unseren Betriebsräten zu signalisieren, "so nicht!". Um ein solches Zeichen zu setzen, müssen mehr als die 40 mutigen KollegInnen wie am 28.10.99 vor Geb. 308 zusammenkommen.

Warum die Bayer AG eine solche Vereinbarung haben möchte, ist klar: Auf der einen Seite werden mittelfristig weitere Millionen DM bei den MitarbeiterInnen eingespart. Auf der anderen Seite wird durch eine Systemumstellung ein großer Teil des monatlichen bzw. jährlichen Entgeltes nur noch stark leistungs- und verhaltensorientiert ausgezahlt. Das heißt, wer jung, fit und leistungsorientiert reinhaut und dabei noch das Wohlwollen seines Vorgesetzten gewinnen kann, dem könnte sein momentanes Entgelt gesichert sein.

Warum der Gesamtbetriebsrat, weitestgehend von IG BCE - Betriebsräten dominiert, solchen Vereinbarungen regelmäßig zustimmt, kann unter anderem den wenigen Publikationen, die zu solch brisanten Themen ab und zu in Kleinstauflage von der IG BCE verteilt werden, entnommen werden: Standortsicherung und Wettbewerbsfähigkeit für die Bayer AG und damit angeblich sichere Arbeitsplätze für uns als Beschäftigte. Aber dass dies



Milchmädchenrechnungen sind, belegen die Schwierigkeiten, in denen Tausende von Mitarbeitern der Firma Holzmann sind - hier waren ein krimineller Vorstand und ein unfähiger Aufsichtsrat ausschlaggebend - und der Firma Arcor / Mannesmann, die wegen super Geschäftszahlen und noch besserer Aussichten auf noch mehr Gewinn von dem genauso erbarmungslos operierenden Branchenmitstreiter Vodafone geschluckt werden soll.

Der Bayer AG kann nur gesagt werden, dass sie natürlich ihre MitarbeiterInnen ausquetschen kann

wie eine Zitrone. Dass dabei Arbeitsklima und damit kurzfristige Arbeitsqualität wie auch Quantität schlechter werden, scheint dabei in Kauf genommen zu werden.

Der IG BCE und ihren Betriebsräten können wir nur noch aufzeigen, dass immer mehr Menschen von dieser Art der Sozialpartnerschaft die Nase voll haben. Nicht umsonst laufen den Gewerkschaften die Mitglieder davon.

Wir als Belegschaftsliste werden nicht hergehen und behaupten, mit uns wäre es nicht so schlimm gekommen. Aber wir versichern,

- - dass wir die Belegschaft von Anfang an aktiv in Versammlungen mit einbezogen hätten
- - dass wir versucht hätten, zusammen mit der Belegschaft auch in den anderen Werken Widerstand gegen immer neue Pläne der Bayer AG, Sozial- und Entgeltleistungen zu reduzieren, **zu organisieren**
- - dass wir die Belegschaft über eine solch gravierende Vereinbarung hätten abschließend abstimmen las-

Betriebsversammlung

Morgen, am Donnerstag, dem 9.12.99 findet für beide Werksteile um 13.30 Uhr die nächste Betriebsversammlung in der Bayer Sporthalle in der Rutenbeck statt.

Ab 13.00 Uhr werden ab Tor 1 und 3 sowie ab Geb.464 Busse fahren.

Aufgrund der verschiedenen brandheißen Themen wie ÜTZ-Vereinbarung, Verkauf der Werkwohnungen, Tarifrunde, Fusionsspekulationen oder flexible Personaleinsätze hoffen wir auf einen guten Besuch und eine rege Beteiligung an der Diskussion.

Umbau Geb. 403: Kein Platz mehr für die MitarbeiterInnen der Glasreinigung?

Seit einigen Wochen wird über den Umbau von Geb. 403 im Forschungszentrum diskutiert bzw. hat dieser auch schon begonnen. Hintergrund ist folgender: Durch die abgeschlossenen Millennium - und Lion - Verträge ist das Aufgabenvolumen für die Abteilung PH-R-MST massiv gewachsen. Dieses kann nur durch entsprechende Personalaufstockung bewältigt werden. MST wird daher von 44 Mitarbeitern im 2. Quartal 99 auf 84 MA bis Mitte 2001 anwachsen. Diese können nicht mehr alle in Geb. 405 untergebracht werden. Aus diesem Grund soll Geb. 403 umgebaut werden.

Zur Zeit sind dort die Nährmedienherstellung, die Inaktivierung und die Glasreinigung untergebracht. Nährmedienherstellung und Inaktivierung werden in 403 an anderer Stelle bleiben. Die Mitarbeiter - 4 an der Zahl - werden von MST übernommen.

Für die Glasreinigung bleibt kein Platz mehr.

Zur Zeit wird geprüft, wo in Elberfeld

und ob überhaupt bei Bayer diese Dienstleistung erhalten bleibt. In einer Versammlung am 17.11. konnten weder die Herren Dr. Krause (Leiter Präklinische Entwicklung in PD), Dr. Petersen von Gehr (Leiter ZVS/ZV), noch Dr. Williams (Leiter PS - Aprath), den betroffenen 8 MitarbeiterInnen die Zusage geben, dass sie nächstes Jahr noch einen Arbeitsplatz bei Bayer haben.

Diese Situation ist für die KollegInnen natürlich alles andere als akzeptabel. Daher finden wir, dass die Umbaumaßnahmen in Geb. 403 erst umgesetzt werden sollen, wenn die betriebliche Zukunft der MitarbeiterInnen in Wuppertal gesichert ist.

Außerdem fragen wir uns: Ist dieser Zeitdruck absichtlich aufgebaut worden, damit man jetzt die Möglichkeit hat, die Glasreinigung auszugliedern oder ist es einfach nur ein Planungsfehler?

Sollte es letzteres sein, warum müssen dann die Mitarbeiter dafür gerade stehen?

Standortsicherung kostet Arbeitsplätze

Aus für die Produktion in Elkhart

Bayer schließt die CC-Produktion in Elkhart, Indiana USA. 500-550 Arbeitsplätze werden vernichtet, die Produktion nach Bitterfeld, Myerstown und Mexiko verlagert. Bei der Bekanntgabe der bestürzenden Nachricht betonte der stellvertretende Werksleiter G. Balkema: "Es sei überhaupt keine Frage, dass es sich in Elkhart dank der hervorragenden Belegschaft um eine produktive Einheit gehandelt habe".

Im letzten Jahr wurde bereits die Zitronensäureproduktion des Werkes aufgegeben. (Man erinnert sich: Bayer war 1997 für Preisabsprachen auf diesem Gebiet zu 50 Mio. Dollar verurteilt worden.) Der besorgten Belegschaft wurde dies makabererweise so verkauft, dass die Schließung dem Erhalt des Standortes für die CC-Produktion diene.

Ver- und Entsorgung aus Profi-Team ausgeklinkt

Da die Vorstellungen vom ProfiTeam, die während der Pilotläufe in den Produktionsbetrieben entwickelt wurden, nicht den Anforderungen der Abt. Ver- und Entsorgung entsprachen, haben sich die Kollegen aus dem ProfiTeamprozess ausgeklinkt und versuchen nun in den nächsten 1,5 Jahren eigene Vorstellungen zu entwickeln, die den Bedürfnissen dieser Abteilung besser entsprechen. Danach will man wieder in den ProfiTeamprozess zurückkehren.



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-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;

Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475

Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 4905

Peter Großmann, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2462

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

Helmut Prill, PH-OP ELB IT HW/Rev., Geb. 156, Tel. 7756

Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb. 302, Tel. 2765

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

Sabine Steiner, PH-OP ELB CE, Geb. 64, Tel. 7751

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELBWP Betr. 2/4/6, Geb. 9, Tel. 7582

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EO-CP-K, Geb. 405, Tel. 8465

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: <http://home.wtal.de/bl>

ZwangsarbeiterInnen entschädigen - sofort !

von Stefan Stracke

Über 30.000 Zivilarbeiter(-innen) und Kriegsgefangene wurden in den Jahren 1941-1945 in Wuppertal bei über 130 Firmen zur Sklavenarbeit gezwungen. Damit haben viele Wuppertaler Firmen an der Arbeitskraft der verschleppten Frauen und Männer kräftig mit verdient.

Einzelne Firmen wie Siemens oder IG Farben leisteten sich sogar Zwangsarbeiterlager in Polen oder in der Nähe von Konzentrationslagern, wo "die Vernichtung durch Arbeit" noch bessere Profitraten versprach. So bauten die IG Farben, der 1926 erfolgte Zusammenschluß von Bayer, BASF und Hoechst, in Auschwitz-Monowitz ein eigenes Konzentrationslager und eine gigantische Fabrik, die sie IG Auschwitz nannten. Sie vernutzten diejenigen, die noch kräftig genug zur Arbeit waren und von Dr. Josef Mengele zur "Vernichtung durch die Arbeit" selektiert wurden. Andere Häftlinge wurden in Menschenversuchen für die Forschung vernutzt.

Auch in Wuppertal beschäftigte das IG Farbenwerk- Elberfeld 570 ZwangsarbeiterInnen aus Polen, Holland, Frankreich und Belgien. Einer von ihnen war Dr. Otto Bornstein. Der jüdische Arzt flüchtete aus dem Ghetto in Lublin und schmuggelte sich in einen "Fremdarbeitertransport" nach Deutschland. Für viele Juden war das die einzige

Überlebenschance, den Todeszonen im Osten zu entkommen. Im Werk Elberfeld wurde er von 1942 bis zur Befreiung 1945 als polnischer "Fremdarbeiter" zur Arbeit gezwungen. Bornstein überlebte, eine Entschädigung für die geleistete Zwangsarbeit bekam er nie.

Wenig bekannt ist auch die Tatsache, dass ab 1939 sich die Firmenleitung in Wuppertal- Elberfeld an Menschenversuchen beteiligt hat. Im Auftrag der Wehrmacht wurden, so räumte der Direktor des Werks Elberfeld, Dr. Heinrich Hörlein, vor amerikanischen Ermittlern ein, in Elberfeld Menschenversuche an zu Tode verurteilten KZ Häftlingen vorgenommen. "Sie hätten sich freiwillig gemeldet."

Die Elberfelder Menschenversuche fanden ihre Fortsetzung in wehrmachtseigenen Gaskammern in Spandau. Auch dort wurden Versuche mit dem Nervengas Tabun von Elberfelder Experten aus dem Hause Bayer wissenschaftlich "begleitet". Zu nennen sind neben Heinrich Hörlein vor allem Prof. Eberhard Gross, Dr. Gerhard Schrader und Dr. Fritz Mietzsch. Im weiteren Verlauf des Krieges wurde Auschwitz zum zentralen Ort dieser Art von Forschung.

Erst seit den Sammelklagen gegen deutsche Firmen sind diese Verbrechen aus der Nazi-Zeit wieder ins öffentliche Bewußtsein gerückt.

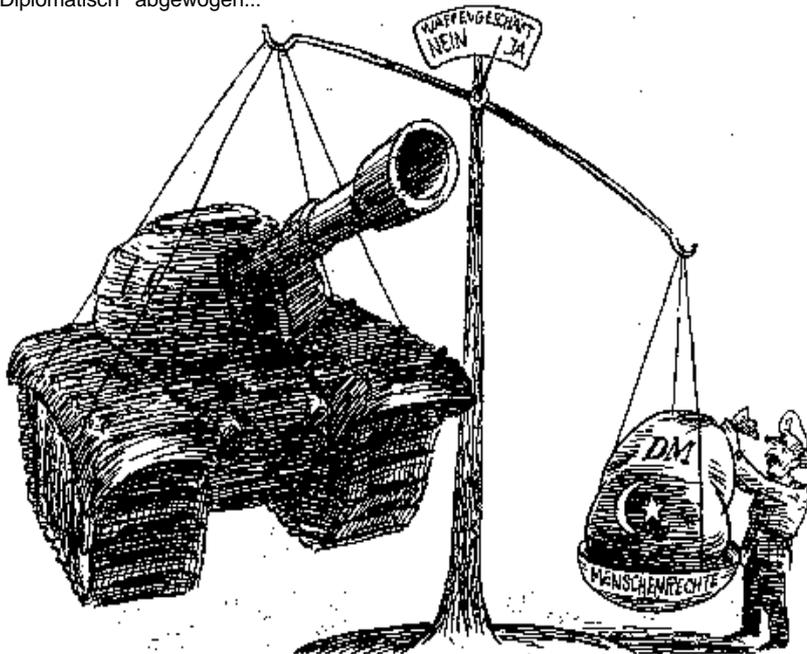
Sklavenarbeit und Menschenversuche, Tötung von Zwangsarbeiter-Kindern in sogenannten Entbindungsheimen und Hinrichtungen von ZwangsarbeiterInnen sind die Verbrechen, die dringend aufgearbeitet werden müssen. Unterstützen wir die wenigen Überlebenden in ihrer gerechten Forderung nach Entschädigung, sorgen wir dafür, dass die Firmen endlich die Verantwortung übernehmen. Organisieren wir Besuchsprogramme und laden - als späte Geste unserer Verantwortung - die ZwangsarbeiterInnen auch nach Wuppertal ein.

Der IG Metall Bundesvorstand rief bereits im Dezember 1998 seine Gewerkschaft auf, sich der Sache der ZwangsarbeiterInnen anzunehmen:

"Die ehemaligen ZwangsarbeiterInnen waren unsere Kolleginnen und Kollegen. Die Versklavung (...) war ein Verbrechen, das wir nicht durch Stillschweigen im Nachhinein legitimieren dürfen. Wir können aber in der Öffentlichkeit und in den Betrieben darauf einwirken, daß der Staat und die Firmen endlich Verantwortung übernehmen, handeln und Entschädigungen zahlen."

Der Autor und Historiker Stephan Stracke aus Wuppertal arbeitet seit einigen Jahren zu den Themen Wuppertaler Arbeiterbewegung und Widerstand im Nationalsozialismus.

Diplomatisch abgewogen...



Veranstaltungshinweis:

Am 20.01.2000 findet um 19.30 Uhr in der Begegnungsstätte Alte Synagoge eine Veranstaltung zum Thema ZwangsarbeiterInnen statt.

Eingeladen sind die Historikerin Carola Finks und ein Zeitzeuge. Carola Finks wird u.a. über bereits erfolgte Besuchsprogramme von ZwangsarbeiterInnen in Köln berichten.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen. Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt.,BLZ 33040001, Kennwort : Hochwald/Belegschaftsliste

"Analytik vor Ort" - Projekt

Vor einiger Zeit wurde die (teilweise) Zusammenlegung der Betriebslabore (PH1/3 und PH 2,4,6) mit Laboratorien von Qualitätskontrolle Wirkstoffe (QW) durchgeführt.

Firmenziel war eine größere Effizienz, kürzere Wege und die Vermeidung von Doppelarbeiten zwischen den bisher für Inprozesskontrolle und Verfahrensoptimierung zuständigen Betriebslabors und den für die Freigabe zuständigen QW-Labors. Die ehemaligen Betriebslabors wurden Laborleitern der Abteilung QW unterstellt. Begründet wurde die Angliederung mit FDA-Auflagen, die es nicht erlauben, dass der Betriebsleiter, der für die Produktion der Wirkstoffe verantwortlich ist, die

se auch verantwortlich analytisch bewertet und freigibt.

Gerüchten zufolge soll das Projekt "Analytik vor Ort" jetzt auf die Betriebe PH 5 und PH 7 ausgedehnt werden. Auf unsere Initiative wird sich der BR dazu weitere Informationen einholen. Aus den Erfahrungen mit den Betrieben 1/3 und 2,4,6 ist es im Interesse der MitarbeiterInnen dringend erforderlich, vor der Ausweitung folgende Punkte abzuklären:

- - Aufgabenbeschreibung, Weisungsbefugnis, Beurteilungen
- - Arbeitsplatzbeschreibung (QW

und WP, Aufgaben im Labor, incl. Raumbedarf))

- - Fort- und Weiterbildung
- - Entgeltstrukturen
- - Arbeitszeitänderungen (Wochenende, Feiertag, Nachtarbeit)
- - Konfliktregelung.

Die Erfahrung mit den "alten" Projekten hat gezeigt, dass Konflikte und Reibungsverluste entstehen können, an deren Vermeidung alle Betroffenen ein Interesse haben müssten.

Wir halten einen Erfahrungsaustausch mit den KollegenInnen der "alten" Projekte für sinnvoll und werden sie in Kürze ansprechen.



Prüfungsaufgaben für Manager

1. Ein Dozent vermittelt den Stoff des Laborantenstudiums in zwei Jahren. Wieviele Dozenten benötigt man, um den selben Stoff in einem Monat zu vermitteln?
2. Eine Mitarbeiterin benötigt für eine Schwangerschaft neun Monate. Wieviele Frauen sind erforderlich, um die Schwangerschaft auf einen Monat zu reduzieren?
3. Nach der Ankündigung des Unternehmens, man werde im Zuge von Umstrukturierungsmaßnahmen 20% der Mitarbeiter entlassen, stiegen die Aktien um 12%. Wieviele Mitarbeiter muss das Unternehmen entlassen, um eine Steigerung von 60% zu erreichen?
4. Im Jahre 1998 verzeichneten die Holzmann-Aktien einen Wertzuwachs von 8,2%. Wann wird sich ihr Wert verdoppelt haben?
5. Nachdem die IG BCE in den letzten 10 Jahren mehrere unbefriedigende Tarifabschlüsse und mehrere "standortsichernde" Betriebsver-

einbarungen schlucken mußte, verlor sie rund 25 % ihrer Mitglieder in Elberfeld. Wieviele Jahre darf sie so weiterarbeiten, bis sie ohne Mitglieder ist?

6. Nachdem Agfa, die Werkwohnungen, die Tropon-Werke verkauft und die Betriebskrankenkasse, die Textilfarben und andere Bereiche ausgegliedert wurden, stieg die Bayer Aktie in einem Jahr um 1,00 Euro. Was sollte im kommenden Jahr noch verkauft werden, damit die Aktien wie gewünscht auf 90,00 Euro steigen?

7. Die deutsche Industrie hat es mit 50 Jahren Verzögerungstaktik geschafft, dass nur noch 12% der Zwangsarbeiter überhaupt leben. Wieviele Jahre müsste die deutsche Industrie es noch schaffen die Entschädigungszahlungen zu verzögern, um keine direkt betroffenen Zwangsarbeiter mehr entschädigen zu müssen?

PH-TR- Befragung zur 5-Schicht

Zum wiederholten Mal hat es im Technischen Raum, Geb. 90, eine Befragung der Schichtmitarbeiter seitens der Betriebsleitung gegeben, ob das Schichtsystem, das zur Zeit dort gefahren wird, nicht durch das in anderen Elberfelder Produktionsbereichen übliche Arbeitssystem ersetzt werden soll. Ausgelöst wurde diese Befragung durch den Wunsch einiger neuer Mitarbeiter nach einem anderen Schichtzyklus. Die Betriebsleitung unterstützte dies, da sie der Meinung ist, dass es bei einheitlichem Schichtzyklus aller Produktionsbetriebe bei Verleihung oder Versetzung weniger Probleme geben würde.

Wieder hat sich eine deutliche Mehrheit zur Beibehaltung des alten Systems ergeben. Zumal das zur Zeit ausgeübte "Brunsbütteler" System aus arbeitsmedizinischer Sicht (kürzere Nachtschichtblöcke) vorteilhafter ist, sollte man nun das Votum der Mitarbeiter akzeptieren.

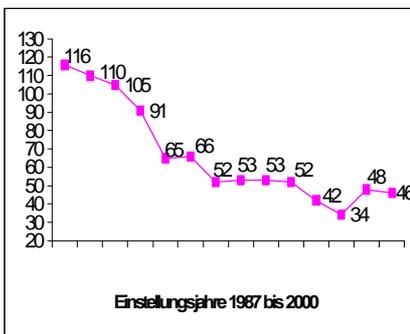
Für das Ausbildungsjahr 2000 sollen in folgenden Berufen Auszubildende eingestellt werden:

Kauffrau/mann für Bürokommunikation	4
(davon 2 Fremdsprachensekretärinnen)	
Köche	3
Restaurantfachleute	2
Chemikanten	10
Chemielaboranten	12 (incl. 2 KIA*)
Chemielaboranten für die GfB*	(2)
Biogielaboranten	15 (+ 1 für die GfB*)

Das sind zusammen nur 49 Ausbildungsplätze.

Viel zu wenig wie wir meinen und für den Standort schlecht. Schon heute werden Chemielaboranten und Chemikanten von extern eingestellt, um den Bedarf an qualifizierten MitarbeiterInnen zu decken. Es wurde sogar eine externe Firma beauftragt, Chemielaboranten in ganz Deutschland zu suchen, um im Forschungszentrum zu arbeiten. Hier offenbart sich die ganze Fehlplanung der Bayer AG. Wer wie Bayer große Sprüche kloppt, muss auch in entsprechendem Umfang ausbilden.

Jahr	Anzahl
1997	116
1998	110
1999	105
1990	91
1991	65
1992	66
1993	52
1994	53
1995	53
1996	52
1997	42
1998	34
1999	48
2000	46



*GfB = Gesellschaft für Berufsbildung - ist eine Gesellschaft des Arbeitgeberverbandes *KIA = Kooperative Ingenieurs Ausbildung - hierbei soll in einer verkürzten Zeit die Ausbildung zum Chemielaboranten (2 Jahre) abgeschlossen werden. Gleichzeitig bzw. anschließend wird das Studium zum Ingenieur aufgenommen.

Ausbildung bei Nacht

Wie schon in den anderen Werken, so soll auch die Ausbildung für Chemikanten in Elberfeld für das 3. und 4. Ausbildungsjahr in 5-Schicht (inklusive Nachtschicht) stattfinden. Dies sei, so die Leitung der Ausbildung, erforderlich, um die Auszubildenden besser in die Schichtgruppen zu integrieren und die Teamfähigkeit der Azubis zu trainieren.

Wir meinen allerdings, dass die Nachtstunden für die Ausbildung ungeeignet sind, da nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen das Leistungsvermögen und die Aufnahmefähigkeit sehr stark beeinträchtigt werden.

Dieser gravierende Nachteil kann durch etwaige Vorteile nicht aufgewogen werden.

Ein Problem der Chemikantenausbildung in den Produktionsbetrieben sehen wir darin, dass aufgrund der Personalausdünnung in der Produktion es nicht immer möglich ist, der Ausbildung den Rang einzuräumen, den sie verdient. Personalaufstockung in den Produktionsbetrieben ist notwendig. Ausbildung bei Nacht löst keine Probleme, sondern schafft neue.

Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes

Am 22. Oktober 1999 wurde zwischen der Bayer AG und dem Gesamtbetriebsrat eine GBV zum Arbeitsschutzgesetz vereinbart. Das Unternehmen verpflichtet sich in der Vereinbarung, eine systematische Untersuchung der Arbeitsplätze zur Ermittlung von Gefährdungen durchzuführen, bei gleichzeitiger Umsetzung entsprechender Maßnahmen zur Verhinderung der Gefahren. Die Gefährdungsbeurteilungen zu erstellen, obliegt der

Verantwortung der Abteilung und der Betriebe. Positiv an der Gesamtbetriebsvereinbarung ist, dass Vertrauensleute, Sicherheitsbeauftragte und die Beschäftigten zur Unterstützung und Beratung hinzugezogen werden müssen. Darüber hinaus können die zuständigen Fachabteilungen, Sicherheitsfachkräfte, Werksärzte und der Betriebsrat einbezogen werden. In besonderen Fällen kann auch auf externe Experten zurückgegriffen werden.

Wir sind der Meinung, dass es dringend notwendig ist, auch solch fachkompetente Personen wie Sicherheitsfachkräfte und Werksärzte bei der Bearbeitung der Gefährdungspotentiale in den einzelnen Bereichen mit einzubeziehen. Letztendlich geht es darum, die Gesundheitsgefährdungen für die Betroffenen so gut wie es nur geht auszuschalten.

Neue Betriebsvereinbarung:

Schon lange haben in Teilzeit beschäftigte MitarbeiterInnen den Betriebsrat aufgefordert, die Bedingungen ihrer Gleitzeit mit denen der in Vollzeit Beschäftigten anzugleichen. Dies wurde immer mit dem Hinweis auf eine leichtere Regelung mit der Einführung von SAP verschoben. Jetzt ist es vollbracht: Ab dem 1.1.2000 soll ein neuer Rahmen für alle in Teilzeit beschäftigten Elberfelder MitarbeiterInnen gelten. Als Orientierung dient immer die für

Gleitzeit für Teilzeit

den Arbeitsbereich gültige Gleitzeitregelung der VollzeitmitarbeiterInnen.

Abweichend davon wird für alle TeilzeitmitarbeiterInnen die folgende Pausenregelung im System hinterlegt:

Nach einer Arbeitszeit von 3 Std. 45 Min. = 15 Min. Pause, nach einer Arbeitszeit von insgesamt 6 Std. = weitere 15 Min. Pause, nach einer Arbeitszeit von insge-

samt 7 Std. = weitere 25 Min. Pause.

Ebenfalls weiter verhandelt werden soll über die Möglichkeit der Verlängerung der Mittagspause auf bis zu 3 Stunden für alle Beschäftigten. Bisher gilt diese Regelung nicht für Teilzeitbeschäftigte mit einer täglich vereinbarten Arbeitszeit von weniger als 7 Stunden. Den vollständigen Text der jetzt vereinbarten Regelung können Sie bei unseren Betriebsräten erhalten.

Bayer verkauft Wohnungen

Die Zeiten, in denen sich ein Unternehmen seinen Beschäftigten verpflichtet fühlt, sind vorbei. Nachdem man Schritt für Schritt Sozialleistungen gestrichen hat, fällt jetzt auch noch das letzte Symbol einer mitarbeiterfreundlichen Firma.

Die Mieter der Wohnungen erfahren erst durch die Presse von ihrem Glück. Ohne Not und nur um die Kassen klingeln zu lassen, entledigt Bayer sich mit einem Handstreich der Verpflichtungen. Die Begründung ist wie immer die selbe. Man müsse dem Wunsch der

Aktionäre nachkommen und "das bislang gebundene Kapital zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit einsetzen". Da aber die Bayervorstellungen von Wettbewerbsfähigkeit keine lästigen Mieter respektive Mitarbeiter beinhaltet, braucht Bayer auch keine Sozialleistungen mehr zu gewähren.

Die Frage ist nur noch: Wann werden die Mitarbeiter verkauft?

„Sehr nett, aber die Herrschaften haben sich bereits bedient“



Erschwerniszulagen sollen gestrichen werden

Die Personalleitung beabsichtigt, Erschwerniszulagen in einigen Bereichen zu kürzen bzw. ganz zu streichen. Richtig ist, dass verschiedene "erschwerende" Arbeitsbedingungen sich gewandelt haben - aber deshalb nicht geringfügiger geworden sind. In den letzten Jahren konnten sich die Personalabteilung und der Betriebsrat nicht auf die von der Firmenseite geforderte weitestgehende Abschaffung der Erschwerniszulage verständigen.

Am 11.11.99 beschloss der Betriebsrat mit der Mehrheit der IGBCE-UA-Fraktion, dass Herr Prof. Dr. Müller, Leiter des Institutes für Arbeitssicherheit und Ergonomie an der Uni Wuppertal, als Sachverständiger über die Erschwernisse in den einzelnen Betrieben und Abteilungen urteilen soll. Interessant daran ist, dass Herr Prof. Dr. Müller ein Vorschlag des Herrn Dr. Schuster, Chef der Personalabteilung ist und sich die IG BCE-UA-Fraktion dem anschloss. Ein von der Belegschaftli-

ste vorgeschlagener Sachverständiger wurde dagegen abgelehnt. Herr Prof. Dr. Müller hat seine Tätigkeit bereits am Montag, dem 15.11.99 aufgenommen.

Wir befürchten, dass der Sachverständige lediglich als "Feigenblatt" für eine Streichung von Erschwerniszulagen dienen wird.

Broschüren der Belegschaftsliste

Zu den folgenden Themen haben wir noch Broschüren für interessierte KollegInnen:

Entgelt (Ein- / Umgruppierung, Zulagen, etc.)

Arbeitsplatz (Bildschirm-AP, Ergonomie, Arbeitssicherheit, etc.)

Allgemeine Themen (hier finden sich die Standpunkte der Belegschaftsliste zu verschiedenen Themen aus dem Arbeitsleben sowie überbetriebliche Themen)

Mutterschutz (Erziehungsurlaub, Erziehungs-geld, Schutzfristen, etc.)

Anruf genügt.

Leserbrief

Als vor einigen Jahren PROFITeam bei Bayer gestartet wurde, gab es viele Versprechungen. Insbesondere an die gewerblichen Mitarbeiter in der Produktion, die für die ersten Probelaufe auserkoren wurden. Der Tenor war folgender: "Eine Zusatz- und Weiterqualifizierung soll nicht zum Schaden der Mitarbeiter sein". Diese Worte kamen auch von den IGBCE - Betriebsräten, die das Projekt vorbehaltlos unterstützten.

Die mit etwas Realitätssinn ausgestatteten Mitarbeiter begegneten diesen Sprüchen mit Skepsis, und hatten demzufolge keine großen Erwartungen. Das nun aber diese IGBCE eine Vereinbarung unterschreibt (Neuorganisation der ÜTZ), die genau diese Mitarbeitergruppe zu den größten, wenn auch nicht einzigen Verlierern machen wird, halte ich allerdings für den Gipfel der Frechheit.

Ich könnte mir vorstellen, daß alle, die durch die neue Vereinbarung Lohneinbußen haben, aus der IGBCE austreten, und alle die zu den Gewinnern gehören, eintreten bzw. drinbleiben. Das wäre meiner Meinung nach ein gelungener Start ins neue Jahrtausend.

Alfred Kalkowsky
PH-TO Betrieb 1/3



KOLLEGE KARL

Seit ich Kleinaktionärin bin, sehe ich das Leben mit total anderen Augen. Früher hätte ich diese Berge wahnsinnig romantisch gefunden,...



...heute erinnern sie mich mächtig an den DAX der letzten Wochen.



Schöne Feiertage und alles Gute für 2000 wünscht Ihnen / Euch die Belegschaftsliste