



Untergang oder Widerstand

Seit Mittwoch überschlagen sich die Gerüchte, Vermutungen und Andeutungen. Die Betriebsräte im Wirtschaftsausschuss wurden anscheinend über unangenehme Entscheidungen des Unternehmens informiert. Der Elberfelder Betriebsrat wollte eigentlich gestern (Donnerstag, 14.11.02) über die neuen Erkenntnisse beraten. Die Sitzung wurde ohne Begründung vom Betriebsratsvorsitzenden abgesagt. Auf Drängen der Belegschaftsliste nach früher Information vor der Betriebsversammlung wurde eine Betriebsratssitzung für Freitag (heute), leider erst um 17.30 Uhr, anberaumt.

Schwarze Listen

Die Andeutungen sind katastrophal: Der Personalabbau soll zügig erfolgen und auch in Elberfeld nicht unerheblich sein. Gerüchte sprechen vom möglichen Abbau zwischen 400 und 700 MitarbeiterInnen in Elberfeld!

Abteilungsleiter haben bereits durchsickern lassen, dass ab Montag Gespräche mit einzelnen MitarbeiterInnen geführt werden müssten, die zu persönlichen Härten führen.

Das obere Management lässt wohl bereits Namenslisten anfertigen.

Die im Intranet abgedruckte Rede des Vorstandsvorsitzenden Wenning lässt erahnen, dass es schmerzliche Einschnitte in Forschung und Entwicklung geben wird.

Der Bereich ZNS wird nicht mehr aufgeführt, von Asthma will sich Bayer verabschieden. Allein an diesen Entscheidungen hängen mehrere hundert Arbeitsplätze in Wuppertal.

» Werden die MitarbeiterInnen auf an-

dere Forschungsgebiete verteilt?

- » Oder stellt sich dieses „Management“ vor, mit der Einstellung von Aktivitäten auch die Beschäftigten eliminieren zu können?
- » Welche Auswirkungen hat dies auf die Entwicklung?
- » Wird das moralische Versprechen, bis Ende 2004 keine betriebsbedingten Kündigungen auszusprechen, jetzt über Bord geworfen?
- » Mit welchen Mitteln wollen die Vorgesetzten ihre MitarbeiterInnen zur Aufgabe des eigenen Arbeitsplatzes bewegen?

Rumheulen - aber Milliarden einsacken

Die Belegschaft will endlich genaue Angaben und Fakten hören. Bayer nagt

nicht am Hungertuch. Ein Unternehmen, das ca. 4 Milliarden Euro in seine Schuldentilgung steckt und zusätzlich noch fast eine Milliarde Euro Gewinn ausweist, darf solche Maßnahmen nicht durchführen. Für viele Entscheidungen des Managements hat die Belegschaft – gefragt wird sie sowieso nicht – kein Verständnis.

Es wird endlich Zeit für Gegenwehr

Lassen Sie uns gemeinsam damit beginnen: Betriebsrat, Gewerkschaft und Belegschaft. Andere Belegschaften haben dies bereits erfolgreich mit ihren Gewerkschaften vorgeführt (Telekom, Siemens, Opel – siehe auch Seite 3). Kommen Sie zur Betriebsversammlung. Sagen Sie Ihre Meinung. Es wird höchste Zeit.

Fähige Belegschaft - schlechtes Management



Der MORICH hat seine Schuldigkeit getan und durfte gehen. Warum genau, blieb den meisten von uns verborgen. Interpretationen und Spekulationen machen die Runde. Waren es Meinungsverschiedenheiten zwischen Holding und Teilkonzern, die ihn unbeliebt machten? Oder hatte derjenige, der zwei Wochen vor seinem Abgang noch mit einem „Ruhe bewahren und

auf unsere Stärke besinnen“ auf der Titelseite von Pharma Today an unser Vertrauen appellierte, wohlmöglich Dreck am Stecken? Wir wissen es auch nicht, glauben aber langsam, dass wir uns ohne die Irritationen von oben besser auf das „operative Geschäft“ konzentrieren könnten.

Die mit Spannung erwarteten Sitzungen und Bekanntmachungen am 13./14.11. haben wieder einmal nicht unsere Ungewissheit vermindert, im Gegenteil. Diese Politik soll ein erfolgsversprechendes Konzept sein – Vertrauen schaffen? Sie soll uns aus dem Jammertal der Depression herausheben? Die Durchhalteparolen können uns nicht über den Realitätsverlust des

Fortsetzung auf Seite 2

**Montag, 18. November 2002, 8.30 Uhr:
Betriebsversammlung in der Sporthalle Rutenbeck.**

Samstag, 16. November 2002 ab 16.30 Uhr: Protestveranstaltung vor dem Kasino in Leverkusen

Informationen zur Hauptwerkstatt:

Im Mai stellen die Herren DI Pohl und Paul ihre Ideen zu einer Strukturanalyse für den Hauptwerkstattbereich und seinen Schnittstellen zur Produktion vor. Damaliger Tenor der Herren Pohl und Paul war nicht der Arbeitsplatzabbau, sondern Reibungsverluste minimieren. Der Betriebsrat Langhammer vertrat die gleiche Position.

Ende August wurde dann doch deutlich, dass durch die Strukturanalyse nicht nur Arbeitsplätze abgebaut, sondern auch das Geb. 300 an eine Fremdfirma verschertelt werden und eine Leistungskontrolle der Mitarbeiter durch die Erhebung entsprechender Kennzahlen eingeführt werden soll. Die Vertrauensleute waren hier schon außen vor.

Die Personalabbauzahlen, die Herr

Paul Ende September dem Betriebsrat vorstellte, schlugen dann doch wie eine Bombe ein: bis Ende 2004 sollten die Arbeitsplätze um mindestens 44 auf 170 abgebaut werden. Und ein Jahr später könnten es noch einmal 16 – 48 Arbeitsplätze weniger sein. Das Geb. 300 könnte mit einem Teil seiner Beschäftigten an ein anderes Unternehmen verkauft werden.

Seit August wurden Mitarbeiter der Hauptwerkstatt massiv bedrängt, sich einen Arbeitsplatz in Leverkusen zu suchen oder einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben.

Große Empörung

Jetzt wurde zurück gerudert. Die „offene und ehrliche“ Information war denn wohl doch etwas zu viel, erst recht das Gemaule von Betriebsräten und Beschäftigten.

Ende Oktober stellten Herr DI Pohl und Herr Paul die bereits bekannten Folien vor. Man möchte (immer noch) einen Ist-Stand ermitteln um dann den Soll-Stand zu diskutieren. Erstaunlich! Es macht uns schon etwas nachdenklich, wenn der Chef von IT angeblich Monate braucht, um einen Ist-Stand seiner Abteilung zu ermitteln. Lediglich die Zeitpunkte, bis wann was erhoben und entschieden sein soll, war in den Folien verändert. Diese Situation ist nicht nur für die Beschäftigten der Hauptwerkstatt, sondern auch für den Betriebsrat völlig unzumutbar.

Fortsetzung nächste Seite ->

Die Belegschaftsliste hat ihre Vorstellungen zum Umgang mit der desolaten Situation in einem **offenen Brief an alle Betriebsratslisten und an die Belegschaft** formuliert. Er ist nachzulesen auf der Homepage der Belegschaftsliste unter www.belegschaftsliste.de.



Fortsetzung Titelseite:

Fähige Belegschaft - schlechtes Management

Managements und das Scheitern der Strategie des Shareholder Values hinwegtäuschen. Der Drang nach der schnellen Mark mit seinen Luftschlossern, verbunden mit riskanten Strategien hat seinen Preis, den natürlich die Belegschaft, die dafür nicht verantwortlich ist, bezahlen muss. Und mit dem Kauf von Aventis CropScience mit den umstrittenen und riskanten Genetikanteilen macht man lustig weiter so.

Obwohl das New Bayer-Konzept von Analysten befürwortet wurde, gehen Stimmung und Erfolgsaussichten wie die Börsenkurse in den Keller.

Ruhe bewahren ???

Wir meinen, die Rentner, die anlässlich der Einweihung der neuen Vorstandszentrale mit ihren Badekappen für den Erhalt des CD-Bads in Leverkusen demonstriert haben, haben uns ein gutes Beispiel gegeben. Damit wir nicht baden gehen, müssen wir

dafür sorgen, dass man neben den Stimmen von Analysten auch noch die der Belegschaft hört.

Wir haben den anderen Listen im Be-

Wenn nicht jetzt, wann dann ?

etriebsrat daher den Vorschlag unterbreitet, gemeinsam dem Tun der Unternehmensleitung, nämlich Tausende von Arbeitsplätzen zu vernichten, eine Absage zu erteilen. Wir verlangen verwertbare Informationen vom Management, eine Strategie der Gegenwehr und Aktivitäten der Belegschaft, damit wir als Betriebsrat überhaupt ernst genommen werden und die Vorstellungen mit der Belegschaft durchsetzen können. Dies ist der Moment, wo wir Geschlossenheit und Entschiedenheit demonstrieren können und sollten. Wenn nicht jetzt, wann dann?

Trotz all der Probleme ist dies auch eine Chance zusammen zu kommen und gemeinsam aktiv zu werden.

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan (*Redaktionsschluss: 14.11.02, 10.00 Uhr)

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QC, Geb. 302, Tel. 2816
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QC, Geb.302, Tel. 2765
Beatrix Sasermann, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 4 ,Geb 9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:

Ulrich Franz, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4475
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204
Michael Groß, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8465

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

Einen Schritt vor, zwei zurück!

Gemeinsam überlegen – gemeinsam wehren

Die Belegschaftsliste hat den Betriebsrat aufgefordert, alternative Möglichkeiten zum Personalabbau zu prüfen und Vorschläge zur Gegenwehr zu entwickeln.

- ▶ Zum beabsichtigten Personalabbau muss erklärt werden, warum bis zum 31.12.04 die Hauptwerkstatt auf 170 Mitarbeiter und bis 31.12.05 auf 140 Mitarbeiter abgebaut werden soll. Die zugrunde liegenden Szenarien müssen dargelegt werden.
- ▶ Fremdfirmen: welche Firmen in welchem Umfang mit welchen Tätigkeiten sind zur Zeit in Elberfeld / FZ tätig? Was könnte davon wieder mit eigenen MA erledigt werden? Zum Beispiel müsste die Gebäudebetreuung im Forschungszentrum, die heute von Fremdfirmen erledigt wird, wieder durch Bayer-Mitarbeitern durchgeführt werden.
- ▶ Arbeitszeiten: die Gleitzeit sollte nur noch so gestaltet sein, dass versteckte Mehrarbeit nicht mehr geleistet werden

kann. Mehrarbeit und Wochenendarbeit sind auf das Nötigste zu beschränken.

- ▶ Teilzeitwünsche oder bezahlte Freistellungen von Beschäftigten müssen berücksichtigt werden.
- ▶ Welche Pharmaproduktion kann bis 2005 zusätzlich in Elberfeld aufgenommen werden?
- ▶ Es sollte kurzfristig ein Arbeitskreis unter Einbeziehung der MA (ohne Paul, Pohl und Co.) der einzelnen Bereiche gebildet werden, um die beschäftigungswirksamen Möglichkeiten zu diskutieren.
- ▶ Die in der Standortvereinbarung zugesagte Weiterbildung bzw. Umschulung muss durchgeführt werden.

Bevor überhaupt weiterem Personalabbau vom Betriebsrat zugestimmt wird, sollen folgende Optionen geprüft und nach Möglichkeit vereinbart werden:

- Die tarifliche Altersteilzeit wird für das Werk Wuppertal ohne Einschränkung angeboten.
- Frühruhestand und Aufhebungsverträge werden nur Mitarbeitern angeboten, die sich nach einem entsprechenden Angebot bei der Personalabteilung melden.
- Die Beschäftigten werden regelmäßig und umfassend über alle Entwicklungen von ihren Abteilungen und dem Betriebsrat informiert.

Es gibt sie – die positiven Beispiele!

Wir lehnen Ausgliederung und Abschiebung von Mitarbeitern in eine Fremdfirma ab (siehe Kasten: Beispiel Opel in Bochum).

Beispiele aus anderen Unternehmen zeigen, dass mit Unruhe und Protest von Belegschaften mehr erreicht werden kann.

Widerstand der Opel – Belegschaft zahlt sich aus!

Opel Bochum beabsichtigt Teile der Produktion inklusive Beschäftigte an eine Fremdfirma abzugeben. Die Beschäftigten bei Opel wollen aber eine Belegschaft und ein Betrieb bleiben.

Die Firmenleitung hat dem Betriebsrat für die Beschäftigten bereits eine **zehnjährige Rückkehrgarantie und Lohngarantie** im Falle einer Ausgliederung angeboten. Selbst dies reicht den Beschäftigten dort noch nicht – sie kämpfen weiter.

Teilzeit - kein Problem mehr...?

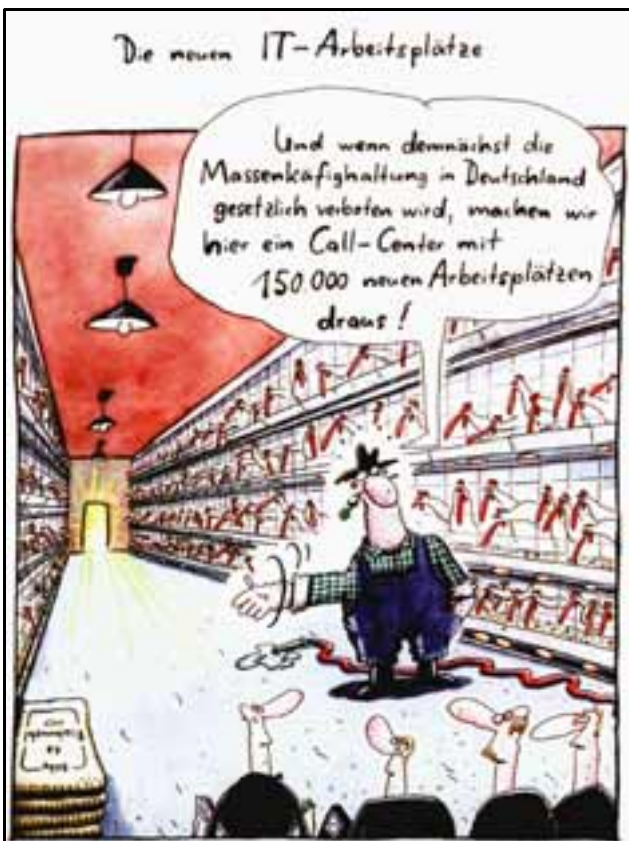
Wer in Teilzeit arbeiten möchte, dem soll es auch ermöglicht werden. So jedenfalls wollte Frau Lohkamp-Heikhaus, Personalchefin für BHC-Deutschland, sich verstanden wissen. Probleme seien ihr nicht bekannt. Uns schon. So wurde in der Folge auch tatsächlich der schon lange bekannte Teilzeitwunsch einer Kollegin zeitnah umgesetzt.

Wer sich also mit dem Gedanken trägt, seine Arbeitszeit zu reduzieren, sollte das Gespräch mit Personalabteilung und Betriebsrat jetzt suchen. Dabei sollte die Entscheidung gut überlegt sein. Mehrfache Arbeitszeitveränderungen, insbesondere ein späteres Aufstocken der Arbeitszeit, gestalten sich da schon schwieriger.

Neue JAV gewählt

Am 8. November stellten sich 6 Kandidatinnen und 4 Kandidaten zur Wahl. In die neue 5-köpfige Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) wurden **Monica Janz, Jaoud Laghmouchi, Tanja Quetschke, Sabrina Madest und Lars von Gehr** gewählt.

Die Wahlbeteiligung lag bei 62%. Wir wünschen der neuen JAV viel Erfolg für Ihre Aufgaben in schwierigen Zeiten.



Der CCC auf den Spuren im Netz

Am 23. Oktober 2002 führte die Belegschaftsliste eine Veranstaltung zusammen mit dem CCC (Chaos-Computer-Club) Düsseldorf durch. Zunächst erklärten die zwei Vertreter des Clubs die Hackerethik:

- ❖ Der Zugang zu Computern und allem, was einem zeigen kann, wie diese Welt funktioniert, sollte unbegrenzt und vollständig sein.
- ❖ Alle Informationen müssen frei sein.
- ❖ Misstrauere Autoritäten - fördere Dezentralisierung.
- ❖ Beurteile einen Hacker nach dem, was er tut und nicht nach üblichen Kriterien wie Aussehen, Alter, Rasse, Geschlecht oder gesellschaftlicher Stellung.
- ❖ Man kann mit einem Computer Kunst und Schönheit schaffen.
- ❖ Computer können dein Leben zum Besseren verändern.
- ❖ Mülle nicht in den Daten anderer Leute.
- ❖ Öffentliche Daten nützen, private Daten schützen.

Datenerfassung im Intranet

Danach zeigten die Experten des CCC, wie die Daten eines jeden Intranetbesuchers auf dem Proxyserver (=Zugangsserver, über den jeder PC-Anwender aus der Firma ins Internet geleitet wird) und bei Internetbesuchern auf dem Hostrechner "mitgeschnüffelt" werden.

Diese praktische Vorführung heute die meisten der 35 Besucher vom Hocker: Man konnte alles auf dem Proxyserver sehen: Neben vielen anderen Daten sah man den eigenen Namen und seine Passwörter beim Einloggen. Beim Abrufen seiner privaten gmx-emails wurden ebenfalls

das Passwort und die Zugangsdaten angezeigt.

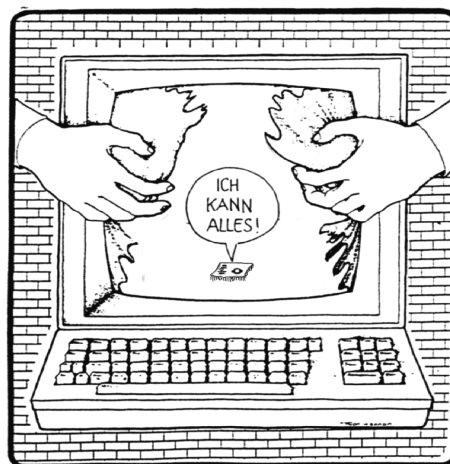
Danach stellte Beatrix Sassermann die Auseinandersetzung um die Internetnutzung bei der Bayer AG dar.

Fazit war:

Auf jeden Fall muss eine Regelung bei jedem Unternehmen abgeschlossen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass private Internetnutzung möglich sein soll. Auch muss die private Emailnutzung getrennt von der dienstlichen stattfinden.

Die Protokollierung des Proxyservers muss geregelt werden, damit wenig Daten "mitgeschnittenen", bzw. die angefallenen Daten schnell gelöscht werden.

Aufgrund des regen Interesses und der langen Diskussion werden wir sicherlich im nächsten Jahr eine Folgeveranstaltung anbieten.



Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende die Finanzierung dieser Zeitung und anderer Aktivitäten der Belegschaftsliste ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,
Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

Liebe Kolleginnen und Kollegen, zusammen mit dem Verteilen dieser Zeitung führen wir an einzelnen Toren eine **Meinungsumfrage** durch: Wir bitten Sie um Ihre Meinung, ob wir gemeinsam etwas gegen den Personalabbau unternehmen - oder lieber in Ruhe verharren sollen. Sie können auch weiterhin teilnehmen: Auf unserer Homepage können Sie online abstimmen. Ihre e-mail- Adresse wird dabei nicht erfasst bzw. ausgewertet.

