



Schering-Kauf - Integration oder Desintegration?

Der Kauf von Schering ist perfekt - nicht ganz. Die erwarteten 95% wurden bis Redaktionsschluss nicht erreicht, obwohl 400 Millionen Euro den Spekulant zusätzlich in den Rachen geworfen wurden. Irgendwie wirkt das dilettantisch. Aber auch abstoßend, wenn man bedenkt, wie das durch die Kostensenkungsprogramme zu Lasten der Belegschaft einbehaltene Geld ohne mit der Wimper zu zucken an die Aktionäre von Merck und andere verteilt wird.

Nachdem die Unternehmensseite seit Monaten fieberhaft dabei ist, Funktionen, Prozesse und Systeme beider Firmen zu durchleuchten und erste Bekanntmachungen erfolgt sind, ist auch der Betriebsrat aktiv geworden. Auf betrieblicher Ebene wurden auf Antrag der Belegschaftsliste Arbeits-

gruppen eingerichtet, die zu verschiedenen Schwerpunkten Fragen und Forderungen erarbeiten und Sozialstandards vergleichen sollen. Auf überbetrieblicher Ebene (Gesamt- und Konzernbetriebsrat) wurde ein Integrationsausschuss mit Vertretern der Personalabteilungen eingerichtet, dem vom Elberfelder Betriebsrat zwei Personen angehören. Davon ist keiner von der Belegschaftsliste oder aus dem F&E-Bereich.

Während hier in Wuppertal die Arbeitsgruppen versuchen, Informationen zu beschaffen, lässt die Personalabteilung die Betriebsräte auflaufen. Ihr Verständnis sei es, dass die Information und Beratung auf Ebene des Integrationsteams abläuft. Aus diesem Kreis, der arbeitnehmerseitig reichlich mit Betriebsräten aus Werken ohne Pharma bestückt ist, dringt allerdings kaum etwas durch. Es sei seitens der Personalabteilung um "Zurückhaltung" gebeten worden, war zu vernehmen, nach dem die Spärlichkeit des Berichtes von einer dreitägigen Sitzung des Integrationsausschusses im Betriebsrat unangenehm auffiel.

Transparenz statt Geheimzirkel

Es ist verständlich, dass die Firmen-seite ein Interesse an kleinen Zirkeln und Verschwiegenheit hat. Je weniger die Belegschaft Einfluss nehmen kann, desto besser kann sie ihre Strategie durchsetzen. Letztes Meisterbeispiel in dieser Richtung war, dass der kleine Kreis von Betriebsratsvorsitzenden der Werke zustimmte, die Personalabteilung auszugliedern, ohne dass sie vorher die Arbeitnehmer oder ihre Betriebsräte vor Ort darüber informiert hatten. Ergebnis: ein katastrophaler Tarifvertrag mit enormem Abbau finanzieller und sozialer Standards.

Das Werk Elberfeld ist elementar betroffen, sowohl in den Pharma-Headquarter-Funktionen, als auch in Forschung und Entwicklung, wie auch Marketing und Globale Funktionen. Auch bei Product Supply wird es Veränderungen geben. Wir wenden uns gegen die Methode, dass in Leverkusen verhandelt wird, und wir in Wuppertal am Ende nur „Ja und Amen“ sagen und nichts selbst beeinflussen dürfen. Elberfeld ist der Sitz von Pharma und hat die Wirkstoffproduktion, ist der größte BHC-Standort und sollte bei der Arbeitnehmervertretung ein dementsprechendes Gewicht haben.

Welche Struktur?

Interessant ist natürlich besonders die zukünftige Struktur, sowohl bei BSP als auch bei BHC. Wo wird die Produktion in Zukunft angesiedelt sein? Nach bisherigen Angaben bleibt sie bei BHC-Product Supply aufgehängt.

Gedanken machen wir uns dabei auch um die Dienstleister wie die Handwerker, Verkehrsabteilung, Analytiker u.a.. Sie stehen zwar nach Aussagen von Frau Lohkamp nicht im Fokus. Aber werden sie langfristig bei Product Supply bleiben, oder kommt in Betracht, dass sie wie in anderen Werken ausgegliedert werden? Wir fordern konkrete Aussagen über die Optionen, die ins Auge gefasst sind.

Echte Integration oder weiterer Abbau?

Aus unserer Sicht ist für eine erfolgreiche Integration Folgendes wichtig:

- ➔ Eine ehrliche und offene Information
- ➔ Die Einbeziehung der Belegschaft, weil sie die eigentlich kompetente Größe im Betrieb ist.
- ➔ Die Beteiligung aller im

Mündige Mitarbeiter

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



für die Belegschaftsliste ist klar, dass Betriebsräte auf den Input aus der Belegschaft angewiesen sind. Um mitreden zu können, brauchen wir Kompetenz und Überblick. Sprechen Sie uns

an, wenn Sie das Gefühl haben, es laufe nicht gut, oder falls Sie Ideen haben, wie Arbeitsplätze und Arbeitsqualität erhalten oder verbessert werden können.

Ein Betriebsrat kann nur etwas durchsetzen, wenn er die Belegschaft hinter sich hat. Daher machen auch Sie deutlich, dass eine gute Integration nicht auf Kosten der Arbeitsplätze stattfinden kann. Fordern Sie Ihren Betriebsrat und den Arbeitgeber.

Beatrix Sasserma,
stellvertr. Mitglied im Integrationsteam

Fortsetzung auf der Seite 5 -->

Selfservice –

Beschäftigte übernehmen Arbeit der Personalabteilung

Im Rahmen der Auflösung der Personalabteilung an den Standorten sollen die Mitarbeiter deren Arbeiten übernehmen. Dazu soll u.a. der so genannte Selfservice ausgebaut werden. Im Werk und Forschungszentrum werden "Kioske" eingerichtet, die insbesondere von Mitarbeitern, die keinen Zugang zu PC und Drucker haben, genutzt werden sollen. Nach Ankündigung der Firma wird es ab 1. Oktober keine schriftliche Entgeltabrechnung mehr geben. Dabei sind von Betriebsrat und Belegschaft verschiedene Fragen und Kritik vorgebracht worden:

- ➔ Wenn sich mehrere KollegInnen einen PC teilen, muss gewährleistet sein, dass die Daten der Einzelnen nicht von Unberechtigten eingesehen oder geändert werden können. Dazu müssen das bestehende Anmeldeverfahren und die Zugriffsrechte geändert werden.
- ➔ Im System angelegte temporäre Dateien mit vertraulichen Daten dürfen nicht von anderen Benutzern gelesen werden können.
- ➔ Auch für das Drucken z.B. der Entgeltabrechnung muss die Vertraulichkeit garantiert werden. Lösungen für vergessene Ausdrucke auf zentralen oder Kiosk-Druckern müssen gefunden werden.
- ➔ Was genau ist ein Kiosk, wie viele sollen eingerichtet

werden und welche Funktionen soll er erfüllen?

- ➔ Bei den Eintragungen von Abwesenheitsmeldungen für eine andere Person scheint es unterschiedliche Verfahren zu geben. Bestimmte Funktionen sind an die hinterlegte Organisationsstruktur gebunden. Dies muss für die Mitarbeiter transparent sein.

Sollten Sie noch weitere Punkte sehen, die geklärt bzw. geregelt werden müssen, wenden Sie sich bitte an die Betriebsräte.

Service Center Leistungs-kontrolle und Datenschutz regeln!

Aufgaben, die nicht von den Mitarbeitern im Selfservice selber erledigt werden können, sollen im Shared Service Center (SSC) in Leverkusen europaweit abgearbeitet werden. Die KollegInnen, ausgegliedert und mit weniger Entgelt, sollen nach „Akkord“ bezahlt werden. Dazu

werden Telefonate mit ihren Kunden, z.B. Bayer-Mitarbeitern erfasst. Darüber hinaus werden Daten (z.B. die Personalakte) der Bayer-Mitarbeiter, die bisher intern gehalten wurden, an die neue Firma übergeben.

Auch wenn die Bayer-Betriebsräte die Kollegen im SSC nicht mehr vertreten können, ist zu regeln, welche Daten von Bayer-Mitarbeitern wie übermittelt und verarbeitet und wie lange gespeichert werden. Was passiert mit den Telefon-Gesprächsdaten der Bayer-MitarbeiterInnen, die zur Leistungsberechnung der SSC-Beschäftigten herangezogen werden? Es muss ausgeschlossen werden, dass diese Daten vom SSC zur Leistungskontrolle benutzt werden oder missbräuchlich an Dritte gelangen. Die Belegschaftsliste schlägt zur Regelung dieser Probleme den Abschluss einer (Gesamt-) Betriebsvereinbarung vor.



Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Beatrix Sassermaun, PH-R EU SID, Geb.459,Tel. 4284
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE , über Betriebsrat, Tel. 2546
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D CV + S, Geb. 456, Tel. 5410
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683
Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Der Münte-Streich

Aufregung im Sommerloch – mit erstem Hintergrund: Die Pläne des Arbeitsministers Franz Müntefering, mit seiner „Initiative 50plus“ ältere Arbeitslose zurück in eine Beschäftigung zu holen, wird unterschiedlich bewertet.

Weniger als die Hälfte der über 55jährigen Arbeitnehmer in Deutschland haben noch einen Job. Wer über 50 ist und seinen Job verliert, hat wenig Chancen auf „normalem“ Wege in eine Beschäftigung zurückzukehren. Daher ist es sicher richtig, darüber nachzudenken, wie den Menschen geholfen werden kann.

Dass so manche Arbeitnehmer ab 55 oder älter auch den Wunsch haben, nicht mehr zu arbeiten und lieber Möglichkeiten zum frühen Übergang in die Rente wünschen, verdrängt die Politik. Dabei wäre es eher wünschenswert, die Unternehmen an den Kosten der von ihnen gewünschten Frühverrentungen zu beteiligen und statt dessen Arbeitsmöglichkeiten für Jüngere zu fördern.

Das Modell des 66-jährigen Spitzenverdieners und Bundesministers Müntefering sieht vor, dass Bezieher von Arbeitslosengeld I, die das 50. Lebensjahr erreicht haben, bei Annahme eines schlechter bezahlten Jobs einen Lohnzuschuss von der Arbeitsagentur erhalten: im ersten Jahr der Beschäftigung max. 50%, in Folgejahr 30%.

Die einstellenden Arbeit-

geber sollen zusätzlich einen Lohnzuschuss erhalten, wenn sie ältere Langzeitarbeitslose einstellen und mindestens 1 Jahr beschäftigen.

Diese auch als Kombi-Lohnmodell bezeichneten Subventionen ernten Kritik und Lob. Während der DGB dies kritisch betrachtet, lobt die IG BCE den Minister. Selbst die Arbeitgeberverbände äußern Bedenken. Die Opposition im Bundestag aber auch Ottmar Schreiner als SPD-Arbeitnehmersvertreter schütteln den Kopf. Nach ihrer Auffassung findet lediglich eine Verschiebung der Arbeitsplatzbesitzer statt, neue Beschäftigungen wird dieses Konzept nicht bringen. Sie befürchten, dass heute fest Beschäftigte ihren Arbeitsplatz zugunsten der dann billigeren, subventionierten älteren Kollegen verlieren werden. So ganz nebenbei wird das Lohnniveau für hoch qualifizierte Tätigkeiten der „erfahrenen Älteren“ drastisch gesenkt.

So bleibt zu hoffen, dass der Münte-Streich doch noch im Sommerloch verschwindet...



Ausbildungsstart

Nach Ende der Sommerferien (09.08.) haben am BHC-Standort Wuppertal wieder junge Menschen eine Ausbildung begonnen:

Biologielaboranten:	20
Chemielaboranten:	10
Chemikanten:	10
Kaufleute für Bürokommunikation:	4
Tierpfleger:	2
KIA-Chemie (Ing. Ausbildung):	3

Gesamt: 64

Zusätzlich werden 30 weitere Ausbildungsplätze über die Niederrheinwerke verteilt in den unterschiedlichen Berufen besetzt. Davon entfällt allerdings kein Ausbildungsplatz an Elberfeld, da das Lehrlabor mit den oben genannten Azubis angeblich ausgelastet ist. Auch dieses Jahr wird es wieder ein 12monatiges Starthilfeprogramm für 15 Jugendliche geben.

Soziale Verpflichtung

Insgesamt scheint die Bereitschaft der DAX-Unternehmen ihrer allgemeinen gesellschaftlichen Verpflichtung nachzukommen nicht sehr groß zu sein – nämlich jungen Menschen den Zugang zum Berufsleben zu ermöglichen.

Hier einige Beispiele: Adidas (2%), Henkel (4,5%), Thyssen Krupp (5,4%)

Andererseits: E.ON (7%), Bayer (8,2%)

Prozentangabe= Ausbildungsquote

Es zeichnet sich bundesweit ein minus von 3,6% bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

Angesichts der sich ständig verschlechternden Situation und dem Unvermögen der Unternehmen ihrer Aufgabe nachzukommen ist die Bundesregierung gefordert endlich die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe für unsoziale Unternehmen einzuführen.

Wir wünschen allen Neuanfängern viel Glück!!

Termine --- Termine --- Termine --- Termine --- Termine

- ➔ 31.08.2006, 19.00 Uhr PHMINE-Stammtisch, Rojan
- ➔ 01.09.2006, 15.00 Uhr „Widerstand und Verfolgung 1933-45“, Stadtrundgang mit R. Rhexus, Münzstr. 51/53
- ➔ 12.09.2006 Betriebsversammlung
- ➔ 11.09.2006, 17.00 Uhr Belegschaftslisten-Versammlung, Alte Feuerwache
- ➔ 13.09.2006 Außerordentliche Hauptversammlung Schering, Berlin
- ➔ 15.-17.Sept. Europäischer Chemiekreis/BaSo: Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in der EU- Erhalt von sozialen Mindeststandards

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

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

Aufsichtsratswahlen 2007 und Struktur der Unternehmen

Die Unternehmensleitung hat entschieden und verkündet, dass im Frühjahr 2007 die Aufsichtsräte des Konzerns Bayer AG und der Teilkonzerne neu bzw. erstmals gewählt werden sollen.

Die Aufsichtsratswahl für die Bayer AG ist uns bekannt. Hier wird es eine Wahl über so genannte Delegierte geben: In den einzelnen Werken werden Delegierte gewählt, die dann in einer Delegiertenversammlung die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bestimmen.

Für die Teilkonzerne ist diese Wahl neu: Zwar bestehen bereits Aufsichtsräte, die dort vertretenen Arbeitnehmervertreter wurden aber nicht gewählt sondern auf Vorschlag der Betriebsräte und Gewerkschaften gerichtlich eingesetzt. Im Frühjahr 2007 werden daher erstmals Wahlen der Arbeitnehmervertreter für BHC, BTS, BCS stattfinden. Da in den einzelnen Teilkonzernen weniger als 8000 Beschäftigte arbeiten, werden die Wahlen (im Unterschied zur Bayer

Seit genau 5 Minuten haben wir unseren Hauptsitz in Litauen. Bitte teilen sie der Belegschaft mit...



AG) als Direktwahl durchgeführt: Die Arbeitnehmer-Kandidaten können einzeln von den Arbeitnehmern angekreuzt werden.

Mit Bildung des Unternehmens Bayer-Schering-Pharma als eigene Aktiengesellschaft stellt sich die Frage, was mit dem gerade erst neu gewählten Aufsichtsrat der Schering AG passiert und welchen Aufsichtsrat die BHC-Mitarbeiter, die zu Bayer-Schering-Pharma übergehen, noch wählen können?

Bayer-Schering-Pharma soll eine 100%ige Tochter des Teilkonzerns BHC werden und gehört damit natürlich auch zum Bayer Konzern. Für die Produktion, also den Bereich Product-Supply scheint klar, das er nicht dem neuen Unternehmen Bayer-Schering-Pharma angehören wird und somit unstrittig bei BHC bleiben wird. Diese Konstruktion kann allerdings auch bedeuten, dass die Wuppertaler Werksteile unterschiedliche Unternehmen werden.

Was ist das größte Kapital eines Unternehmens?

Dies scheint eine nicht leicht zu beantwortende Frage zu sein. Waren es für Vorstandsvorsitzende wie Herrn Grünewald – zumindest verbal – noch die Mitarbeiter, so ist es nach der Philosophie der Bayer-Abteilung Corporate Security eindeutig das Firmen-Know-how.

Dies ist nicht nur für jeden im Intranet nachzulesen, sondern auch gut 1500 Beschäftigte haben es denn wohl live gehört. In bester Entertainment – Manier hat Herr Nick eben aus dieser Abteilung vor den neugierigen Chinesen und Russen, den allgegenwärtigen Spionen, aber auch vor der Leichtsinnigkeit der eigenen Beschäftigten gewarnt. Wie gefährlich umgebaute Kameras oder Handys, bzw. wie schnell wichtigste Informationen beim Konkurrenten sein können.

Nun könnten diese Vorträge ja abgetan werden, wie so viele eigentlich überflüssig erscheinende Vorträge.

Das erscheint uns aber denn doch nicht angemessen. Von daher ein paar Anmerkungen zu diesen Vorträgen:

- Vorweg: die Belegschaftsliste ist der Meinung, dass der Schutz von Unternehmenswissen legitim ist und dass die Beschäftigten darauf hingewiesen werden können. Vor allem die Beschäftigten, die Umgang mit vertraulichen und sensiblen Daten haben.
- Es ist aber unseriös, ein Bedrohungsszenario darzustellen, das in seiner Verallgemeinerung ganz sicherlich unzutreffend ist.
- Es widerspricht nicht nur einer vernünftigen Personalpolitik sondern auch dem publizierten Sicherheitsdenken, wenn der Werkschutz seine ausgebildeten Fachkräfte immer weiter reduziert. Die angeblich gefährdete Sicherheit des Forschungszentrums soll von unseren befristet eingesetzten Pool – KollegInnen, weiteren Kameras und Fremdfirmen gewährleistet werden.
- Mit der Begründung von allgegenwärtigen Spionen, Terroristen und radikalen Tierschützern wird schon heute durch das Absichern mit Zäunen, Bewegungsmeldern, Gebäude- und Bereichsverschlüssen eine bedrückende Atmosphäre geschaffen.

Deshalb: bitte die Kirche im Dorf lassen. Der beste Schutz ist ein gut ausgebildeter Werkschutz, der rund um die Uhr in ausreichender Besetzung präsent ist. Und natürlich ein Arbeitsklima, in dem sich die Beschäftigten mit BHC soweit identifizieren, dass der Schutz von Know-how und Firmendaten eine Selbstverständlichkeit wird.

Schering-Kauf - Integration oder Desintegration?

Fortsetzung von Seite 1

- Betriebsrat vertretenen Gruppen.
- Eine kollegiale und faire Zusammenarbeit der Betriebsräte beider Firmen, die dem Unternehmen klar machen, dass wir uns nicht gegeneinander ausspielen lassen.
- Wahrnehmung der eigenen Zuständigkeit und Verantwortung durch den Elberfelder Betriebsrat. Das BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber zu einer rechtzeitigen und umfassenden Information. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte. Er muss sich nicht damit zufrieden geben, dass er sich die Informationen aus dem Intranet holen muss.
- Kreative Vertreter in den Firmen-Integrations-teams, die

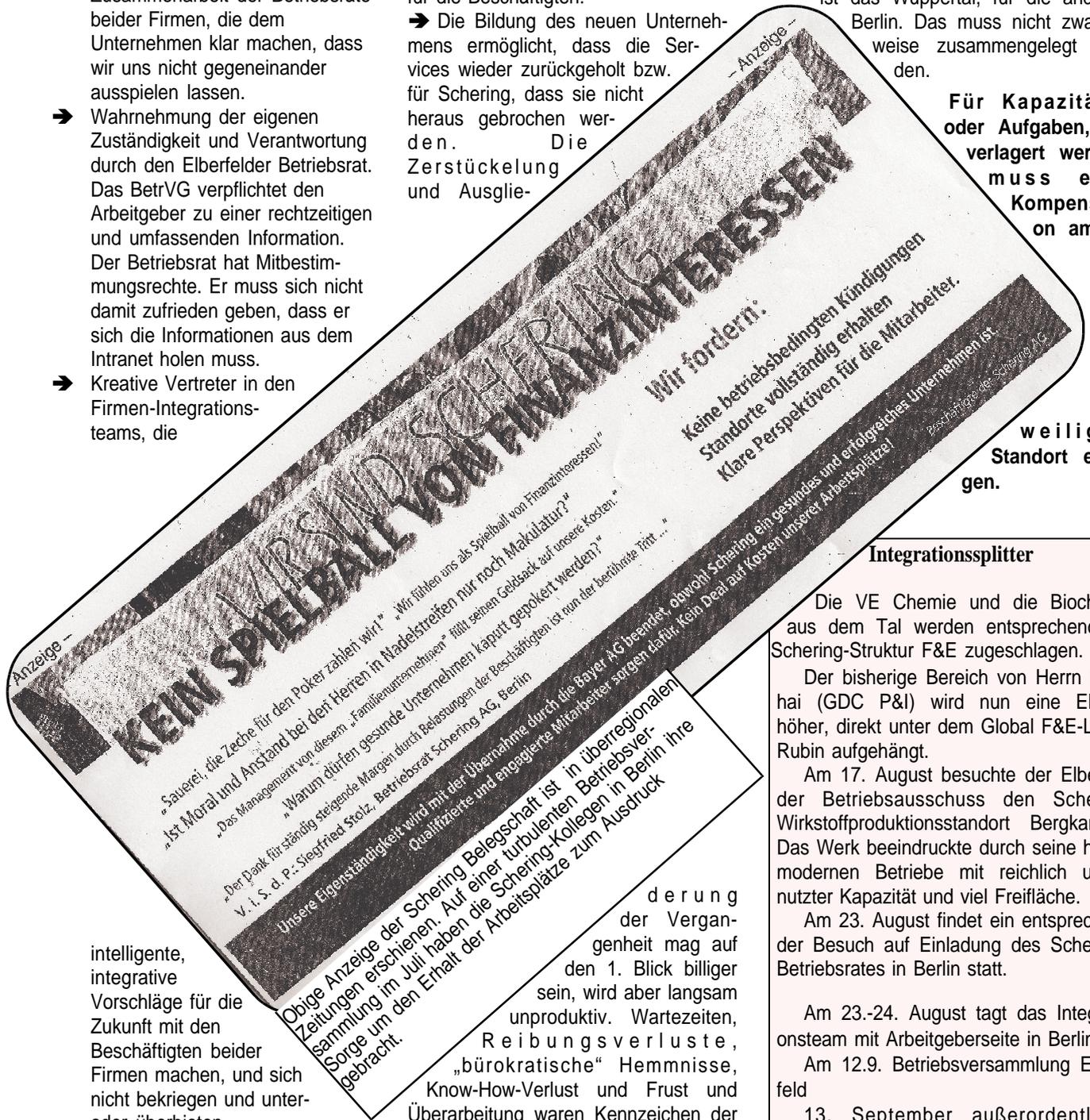
der oberen Liga spielen wollen. Dann bitte auch entsprechende Bedingungen für die Beschäftigten!

→ Die Bildung des neuen Unternehmens ermöglicht, dass die Services wieder zurückgeholt bzw. für Schering, dass sie nicht heraus gebrochen werden. Die Zerstückelung und Ausgliederung

ledigt werden. Services sollten erbracht werden, wo die Kunden sind: für die einen ist das Wuppertal, für die anderen Berlin. Das muss nicht zwangsweise zusammengelegt werden.

Für Kapazitäten oder Aufgaben, die verlagert werden, muss eine Kompensation am je-

weiligen Standort erfolgen.



intelligente, integrative Vorschläge für die Zukunft mit den Beschäftigten beider Firmen machen, und sich nicht bekriegen und unter- oder überbieten.

Forderungen für integrierte Zukunft

Es ist erklärtes Ziel der Fusion ca. 6000 Arbeitsplätze weltweit abzubauen.

→ Daher fordern wir den Ausschluss von Betriebsbedingten Kündigungen, aber auch den Erhalt der sozialen Standards nach dem Best Practice Prinzip. Schließlich fusionieren hier zwei florierende Unternehmen, die in

der Vergangenheit mag auf den 1. Blick billiger sein, wird aber langsam unproduktiv. Wartezeiten, Reibungsverluste, „bürokratische“ Hemmnisse, Know-How-Verlust und Frust und Überarbeitung waren Kennzeichen der Konzernaufspaltung. Wir sind der Meinung, dass so mancher Bereich bei Bayer unterkritisch ist und nun wieder gestärkt und aufgebaut werden sollte. Bayer-Schering Pharma sollte aus unserer Sicht eine eigene Personalabteilung, lokale Services haben und junge Menschen ausbilden, um nur einiges zu erwähnen.

→ Wir fordern, dass Umzüge von und nach Berlin auf das absolut Notwendige beschränkt werden. Viele Aufgaben können unabhängig vom Arbeitsort er-

Integrationsplitter

Die VE Chemie und die Biochemie aus dem Tal werden entsprechend der Schering-Struktur F&E zugeschlagen.

Der bisherige Bereich von Herrn Kanhai (GDC P&I) wird nun eine Ebene höher, direkt unter dem Global F&E-Leiter Rubin aufgehängt.

Am 17. August besuchte der Elberfelder Betriebsausschuss den Schering Wirkstoffproduktionsstandort Bergkamen. Das Werk beeindruckte durch seine hochmodernen Betriebe mit reichlich ungenutzter Kapazität und viel Freifläche.

Am 23. August findet ein entsprechender Besuch auf Einladung des Schering-Betriebsrates in Berlin statt.

Am 23.-24. August tagt das Integrationssteam mit Arbeitgeberseite in Berlin

Am 12.9. Betriebsversammlung Elberfeld

13. September außerordentliche Aktionärsversammlung Schering in Berlin.

Weitere Schritte sind die Erreichung der 95% Aktienanteil, das sogenannte Squeeze Out, die Umbenennung der Schering AG und die Eintragung der Bayer-Schering Pharma in das Handelsregister. Bis dahin wird noch einige Zeit ins Land gehen. Die Weichen werden allerdings jetzt gestellt, und deshalb sind die Betriebsräte auch jetzt gefordert.

Rebound erledigt ?

Die Personalabteilung wird nicht müde zu erklären, dass die Reboundzahlen so gut wie erledigt seien. Dass dem nicht so ist, bekommen besonders die Kolleginnen und Kollegen zu spüren die derzeit ohne Beschäftigung zu Hause sitzen. Dass von der Belegschaftsliste eingefordert wird, dass die ausgeschriebenen Stellen allen Pool Mitarbeitern möglichst schnell zugänglich gemacht werden sollen, wird leider immer noch teilweise ignoriert. Viele bekommen erst nach Ende der Ausschreibungsfrist von den Stellen Kenntnis. Der Aufwand sei einfach zu hoch – so ein zukünftiger Business Partner (verbleibender Personaler vor Ort) der Personalabteilung.

Befristet beschäftigt und dann???

Die KollegInnen die derzeit einen befristeten Einsatz haben, sehen auch weiterhin unsicheren Zeiten entgegen. Aufgrund des Schering Deals sehen sich offenbar immer weniger Abteilungen in der Lage, befristete Stellen in unbefristete umzuwandeln. Arbeit ist genügend vorhanden. Das zeigen die regelmäßigen Verlängerungen der befristeten Stellen. Es ist für den künftigen Personalabbau natürlich einfacher Pool-KollegInnen loszuwerden: Abbaupotential auf Vorrat sozusagen.

Erziehungsurlaub – Pool

Mittlerweile häufen sich die Fälle, bei denen Mütter, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren, in den Pool abgeschoben werden. Diese Mütter standen zum großen Teil auf keiner Personalabbau-Liste. In sofern kommen diese Mitarbeiterinnen zu den Abbauzahlen der Personalabteilung eigentlich dazu. Die Firma betreibt hier einen schleichenden Personalabbau. Dieses Verfahren ist nicht mit dem örtlichen Betriebsratsgremium abgestimmt worden. Die absurde Begründung, man müsse dies tun, damit sich die Kolleginnen auf Stellen bewerben können, ist billig und soll wohl einige Arbeitnehmervertreter beruhigen. Denn die Verträge zum Erziehungsurlaub sehen einen Einsatz auf gleichwertige Stellen vor.

Die Belegschaftsliste fordert nach wie vor:

- ➔ Schluss mit den Endlosverlängerungen – Übernahme in eine feste Beschäftigung sofort!
- ➔ Einsatz und Qualifizierung der nicht beschäftigten Pool-MitarbeiterInnen
- ➔ Kein Abschieben von RückkehrerInnen aus dem Erziehungsurlaub in den Pool
- ➔ Umfassende Information der Pool-MitarbeiterInnen über sämtliche freie Stellen

Coca-Cola

Auch dieses Jahr hat die Belegschaftsliste anlässlich des internationalen Coca-Cola Aktionstages (22.07.) in der Elberfelder Innenstadt einen Infostand aufgebaut, um sich mit den Gewerkschaftern der kolumbianischen Lebensmittelgewerkschaft Sinaltrainal zu solidarisieren und über die menschenverachtenden Machenschaften der Coca-Cola Company zu informieren.



Es gab grosses Interesse und auch Diskussionsbedarf bei der Wuppertaler Bevölkerung.

Mit einer kleinen Aufführung wurde auf die Erschießungen, Folterungen, Entführungen und Drohungen gegen Gewerkschafter und ihren Angehörigen aufmerksam gemacht.

Ein Schritt der Bayer-Restaurationen in die richtige Richtung wäre aus Sicht der Belegschaftsliste auch mittags alternativen zu Coca-Cola-Produkten, vor allen Dingen Mineralwasser, anzubieten.

