



Belegschaftsinfo

Zeitung der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten der Bayer AG Wuppertal

Nr.74; 26.Sept. 96

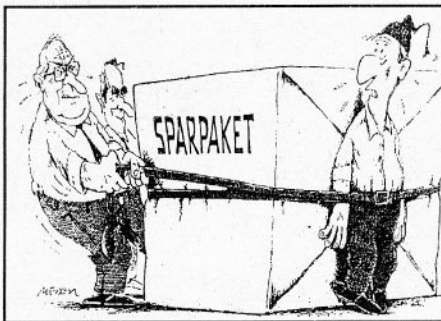
Lohnkürzung im Krankheitsfall

Die Bundesregierung hat im Rahmen des sogenannten Sparpaketes, trotz massiver Kritik Änderungen zum Nachteil der ArbeitnehmerInnen vorgenommen. Die von Kirchen, Arbeitslosenverbänden, dem DGB und der Opposition vorgebrachte Kritik, die sich u.a. in zahlreichen Demonstrationen äußerten, blieb unbeachtet. Ein Eingriff, der die Kolleginnen und Kollegen in der chemischen Industrie direkt betrifft, ist die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Am 1.Oktober tritt eine Gesetzesnovelle in Kraft, die mit dem bisherigen System endgültig bricht. Da die IG Chemie in den Manteltarifverträgen nur festgelegt hat, daß gesetzliche Bestimmungen das Prozedere regeln, schlägt diese Änderung voll zu Lasten der ArbeitnehmerInnen durch.

Entgeldfortzahlung nur noch 80%

Die Höhe der Entgeldfortzahlung im Krankheitsfall beträgt nur noch 80% des Regelentgeltes. Dies gilt schon ab dem ersten Krankheitstag. Der Arbeitnehmer kann aber im Falle von Krankheit beim Arbeitgeber beantragen, daß ihm von je 5 Krankheitstagen der erste auf den Erholungsurlaub angerechnet wird. Dies muß spätestens am dritten Tag nach dem Ende einer Arbeitsunfähigkeit geschehen sein. Mehrere Zeiträume in denen ein Arbeitnehmer erkrankt ist, werden zusammengerechnet. Mit der Anrechnung auf den Urlaub sind dann keine Entgeldkürzungen verbunden. Durch diese Anrechnung darf aber nicht der

gesetzliche Urlaubsanspruch von derzeit 24 Werktagen (das entspricht 20 Arbeitstagen) unterschritten werden. Das bedeutet, bei einem Anspruch von 30 Arbeitstagen (Mo - Fr) können maximal 10 Tage auf Krankheitsausfälle angerechnet werden. Es dürfen keine Urlaubstage angerechnet werden, die für alle ArbeitnehmerInnen oder bestimmte Betriebsteile einheitlich festgelegt werden (z.B. Betriebsferien oder die Regelungen für den 24.12. und 31.12.). Diese Gesetzesänderung findet keine Anwendung auf Arbeitsunfälle bzw. auf anerkannte Berufskrankheiten.



Kuren werden auf Urlaub angerechnet

Eine weitere Änderung betrifft Maßnahmen zur medizinischen Vorsorge und Rehabilitation - also Kuren. Hier gilt ab dem 1.Oktober, daß von je 5 Arbeitstagen zwei auf den Jahresurlaub anzurechnen sind. Auch hier gelten die Regelungen der maximalen Anrechnung (s.o.). Sollte der anrechenbare Urlaub ganz oder teilweise schon verbraucht sein, kann der Arbeitgeber Urlaub aus dem folgenden Kalenderjahr anrechnen. Für ArbeitnehmerInnen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in Kur sind, gelten die alten Bestimmungen. Die neuen Bestimmungen gelten ebenfalls nicht für Maßnahmen zur Rehabilitation nach einem Krankenhausaufenthalt, Vorsorgekuren für Mütter, Müttergenesungskuren und Kuren von Beschädigten nach dem Bundesver-

sorgungsgesetz.

Auch Sonderleistungen werden gekürzt

Zum Abschluß hat sich die Bundesregierung noch was Feines ausgedacht. Eine Kürzung von Sondervergütungen, also alles was übertariflich gezahlt wird, ist für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit ebenfalls zulässig.

Scheinbar hatten noch viel zu wenig Menschen an den Demonstrationen gegen die Sparpläne teilgenommen.

Wo bleibt der angekündigte heiße Herbst ???

Wir haben im Betriebsrat angeregt, mit Bayer über die Beibehaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von 100% zu verhandeln. Wir denken, daß angesichts der immensen Gewinne des Unternehmens dies ein angemessener Beitrag für die Beschäftigten wäre. Der Gesamtbetriebsrat hat bereits Gespräche aufgenommen.

Weitere Einschnitte sind u.a.:

*Interessenausgleiche bei Betriebsänderungen müssen innerhalb von 2 Monaten abgeschlossen sein.

*Bei einer Sozialauswahl können soziale Gesichtspunkte ausscheiden, wenn die Weiterbeschäftigung z.B. auf Grund bestimmter Fähigkeiten, im Sinne des Unternehmens liegt.

*Bei Regelungen zur Sozialauswahl kann im Zweifelsfalle nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

*Arbeitsverträge können bis zu 2 Jahren befristet werden.

BayWoGe verliert vor Gericht

Wieder haben Bayer-Mitarbeiter Mietminderungen gegenüber der BayWoGe gerichtlich durchgesetzt. Trotz erheblicher Mängel in einem Haus in der Duisbergstraße war die BayWoGe nicht bereit, die von den Mietern mehrfach eingeforderten Reparaturen ordnungsgemäß durchzuführen. Das Amtsgericht Wuppertal sprach den Mietern eindeutig das Recht zu, die Miete zu kürzen. Dies zeigt, daß trotz vieler Briefe der BayWoGe an ihre Mieter noch längst nicht alles gütlich und zuvorkommend abläuft. Und es mag anderen Mietern Mut geben, ihren Klagen nochmals Nachdruck zu verleihen.

Einstellungen von Langzeitarbeitslosen - sinnvolle Maßnahme oder Feigenblatt für die Tarifabsprache?

In den letzten vier Monaten sind über 35 sogenannte Langzeitarbeitslose eingestellt worden. Für alle Bereiche - von der Produktion bis zum Büro. Diese Maßnahmen sind auf 3 - 6 Monate befristet.

Für die Betroffenen ist diese Aktion von unterschiedlicher Bedeutung. Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld hat erst eine Beschäftigung ab 6 Monaten. Von daher wäre eine längere Befristung mit Übernahme-Option sinnvoll. Zumal diese "Wohltat" für Bayer recht billig kommt: Langzeitarbeitslose erhalten laut Tarifvertrag nur 90% des Tarifentgeltes. Und davon bezahlt das Arbeitsamt der Bayer AG auch noch 60% Zuschuß.

Wir meinen, wenn schon nach Tarifverhandlungen mit 1200 Neueinstellungen das Bayer-Image aufpoliert werden soll, dann bitte auch mit Dauer-Arbeitsplätzen!

Gruppenarbeit in PH 1/3 : Mindestschichtstärke vereinbart

Im Rahmen der Gruppenarbeit /Projektorientierten Fertigung im Team hat die Gruppe (= das Prozeßteam = die Schicht) das Recht, den Urlaub und die Ausgleichsschichten (AGS) selbst zu planen.

In diesem Zusammenhang wurde zwischen den Gruppen/Schichten und dem Betriebs-Management-Team (= Betriebsleitung) eine Mindestschichtstärke vereinbart: "Bei voller Produktion müssen **8 Mitarbeiter von 11 in einer Schichtgruppe anwesend sein.**"

In den Sommer-Schulferien soll die Produktion gedrosselt werden, so daß ca. die Hälfte der Kollegen in Urlaub gehen können."

Wird die geplante Mindestschichtstärke nicht erreicht, so muß nach unserer Auffassung gewährleistet sein, daß entweder zusätzliches Personal die Schicht verstärkt, oder die Produktion tatsächlich gedrosselt wird. Verstärkungen der Schicht sind zum Teil durch langfristig einzuplanende AGS möglich. Wenn die Mindestschichtstärke aber mehrfach erreicht oder gar unterschritten wird, muß eine dauerhafte Aufstockung der Schichtmannschaft die Folge sein.

Sollte es trotz dieser Regelung Schwierigkeiten geben, so hat der betroffene Mitarbeiter das Recht, einen Betriebsrat seines Vertrauens hinzuzuziehen. Grundsätzlich gilt bei der Urlaubnahme, daß die persönlichen und betrieblichen Belange zu berücksichtigen sind.

Eine Regelung zur Planung der Ausgleichsschichten wird in den Prozeßteams noch behandelt.

Keim's Marionettentheater



...und immer die gleiche Vorstellung...

Und weiter nagt der Baggerzahn!

Im August wurden die Gebäude 206 und 210 der Pflanzenschutz-Produktion abgerissen. Anfang '97 soll die Produktion aus Gebäude 214 ausgelagert werden und die Gebäude 208 und 214 ebenfalls abgerissen werden.

Nur noch ein planierter Platz erinnert an die ehemalige Poliklinik; sie wurde Ende August abgerissen.

Diese Zeitung ist auf Umweltschutzpapier gedruckt worden!

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen! Unsere Konto-Nr.: 4760625 Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsinfo

V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Haan, Friedrich-Ebert-Str. (namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Betriebsräte der Belegschaftsliste:

Klaus Annuß; PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307

Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475

Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462

Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683

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

Helmut Prill, Hauptwerkstatt, Geb. 156, Tel. 2220

Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

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

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 2575

Gerd-Peter Zielezinski, PH 12, Geb. 122, Tel. 7786

Erste Ersatzbetriebsräte:

Michael Groß, Klin. Pharmakologie, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

Vernetzung und Integration von EDV-Systemen

--- Die Einführung von SAP-Programmen---

SAP/das Unternehmen: Software Anwendungen Produkte 1972 gegründet, heute ca. 5000 Mitarbeiter, eins der am stärksten wachsenden Unternehmen überhaupt. Marktführer bei betriebswirtschaftlicher Software (ca.30%)

SAP/die Software: Seit 1992 vertreibt SAP ein neues Produkt, das Programm R3 (R für realtime), das als Client-Server-Lösung auf Unix, seit '94 auf Windows NT eingesetzt



Raubüberfall

werden kann.

Bei konsequenter Einführung von SAP-Programmen erfolgt eine Umgestaltung der EDV-Landschaft im Betrieb (weg vom Rechenzentrum). Ver-

bunden damit ist eine Reorganisation und Rationalisierung der Arbeitsabläufe mit veränderten Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten.

-- Die neue Qualität ---

Um die neue Qualität des Systems zu beschreiben, muß man sich die derzeitige EDV-Landschaft ansehen. Die einzelnen betriebswirtschaftlichen Aufgaben werden Z.z. mit unter-

schiedlichen, zum Teil "selbstgestrickten" EDV-Systemen gelöst. Die Personalabteilung arbeitet mit einem Personalinformationssystem, die Küche mit einem Warenwirtschaftssystem, das Lager mit einem Lagerverwaltungssystem usw.. Diese Anwendungen sind jeweils in der Regel zur Lösung einer "lokalen" Aufgabe, zu unterschiedlichen Zeiten entstanden, haben verschiedene "Hersteller" und beziehen sich kaum aufeinander. Sie haben keine einheitlichen Schnittstellen und Standards was eine Vernetzung und Integration schwierig bis unmöglich macht.

- Vernetzung bedeutet, daß unterschiedliche techn. Einrichtungen, wie Großcomputer Betriebsdatenerfassungs-

Terminals, Personalcomputer verkabelt und weltweit verbunden werden.

- Integration bezeichnet das Ineinandergreifen und Zusammenarbeiten bisher getrennter EDV Anwendungen,

z.B. einem automatischen Abgleich der zu bestellenden Materialien, mit den aktuellen Lagerbeständen, analytischer Freigabestatus, Produktionsplanung usw.

SAP tritt nun mit dem Anspruch auf, alle betrieblichen Funktionen eines jeden Betriebes abdecken zu können. Dabei existiert kein einheitliches, einziges Programm, vielmehr ist die SAP-Software modular aufgebaut. Den be-

trieblichen Aufgabenbereichen, wie Finanzbuchhaltung, Materialwirtschaft, Produktion und Vertrieb zugeordnet existieren Module. Diese Module werden den jeweiligen betrieblichen Erfordernissen über Tabellen (parametergesteuerte Programme) angepasst. Die einzelnen Module "arbeiten zusammen" wie früher Teile eines einzigen Programms.

--- Vernetzung und Integration als langfristige Strategie ---

Die einzelnen Bausteine sollen schrittweise zu einem komplexen, vernetzten, integrierten EDV-System ausgebaut werden. Ziele der Unternehmen sind: Einsparung von Personalkosten, größere Flexibilität, feinere Steuerung und Kontrolle von Arbeitsabläufen. SAP-Programme stellen hierzu zahlreiche Werkzeuge zur Verfügung, z.B.: Benchmarking (Leistungsvergleiche auch unterschiedlicher Gewerke), reale Abbildungen betrieblicher und bürokratischer Abläufe, etc....

--- Betriebsräte und Gewerkschaften müssen ebenfalls langfristige Strategien entwickeln ---

Technik darf nicht mehr nur als anfaßbare Maschine oder als isolierte Programmanwendung gesehen werden. Im Mittelpunkt der Verhandlungen müssen die Veränderungen der Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation und der damit verbundenen Rationalisierungsstrategien stehen. Dabei wird für uns die Bewertung eines Systems weniger von dessen techn. Leistungsfähigkeit abhängen, sondern vielmehr von der Beurteilung der Folgen. Konkret: wie wirkt sich das System auf die Betroffenen aus, wie gut ist der Rationalisierungsschutz. Betriebsräte müssen sich mittel- und langfristige Ziele setzen, diese in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen konkretisieren und mit deren Unterstützung in betrieblichen Vereinbarungen festschreiben und umsetzen.



Marktwirtschaft

Technikum 2000

Das *Technikum 2000* wird im Wuppertaler Werk gebaut werden. 160 Mio DM sollen investiert werden, wobei 40 Mitarbeiter dort nach Fertigstellung Beschäftigung finden. Wir glauben das es für die Entscheidung gute Gründe gab: qualifiziert Mitarbeiter, technisch und pharmazeutisches Know How, und die Nähe zur vorhandenen Produktion und Forschung.

Ein Schelm ist, wer da böses denkt !

Auf Nachfrage der Belegschaftsliste teilte unser Werksleiter Dr. Bahnmüller dem Betriebsrat mit, daß sein Stellvertreter Herr Dr. Anders ist. Dieser ist Werksleiter in Leverkusen. Statthalter von Herrn Dr. Bahnmüller in Elberfeld ist der Werkschutz-Chef Herr Sorge.

Mitarbeiterführungsgespräche - warum, wieso, wofür ???

Eigentlich müßte sie schon längst fertig sein, die Vereinbarung über die Mitarbeiterführungsgespräche. Die Pharma informiert alle ihre Mitarbeiter, indem sie rund 6000 Kolleginnen und Kollegen in über 120 Versammlungen in kürzester Zeit in einem organisatorischen Gewaltakt zusammenholt. Der Elberfelder Betriebsrat und die hiesige Personalleitung waren mit ihren Gesprächen und Verhandlungen zwar nicht mehr rechtzeitig, aber immerhin fertig. Aber dann kam ein "njet" aus Leverkusen und jetzt muß dort neu verhandelt werden. Dies stoppte allerdings nicht die Informationsversammlungen. So wird also wieder einmal etwas in die Praxis umgesetzt, wovon im Moment keiner sagen kann, wie und was konkret hinterher vereinbart wird.

Warum diese Hektik?

Es stellt sich die Frage, warum Pharma diesen enormen Aufwand betreibt. Dr. Pickel hat es dem Betriebsrat vor einigen Monaten erläutert. Kurz zusammengefaßt ergeben sich folgende Punkte: - Mit den Mitarbeitern soll eine Bewertung ihrer Tätigkeit vorgenommen werden. - Danach werden gemeinsame Ziele als Vereinbarung festgelegt. Diese Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte. - Gleichzeitig werden unterstützende Maßnahmen wie Schulungen, Fachseminare etc. vereinbart. Das ganze

Verfahren soll dann zu einem besseren Arbeitsklima und zu einer höheren Effektivität am Arbeitsplatz führen.

Betriebsrat lehnt Freiwilligkeit ab

Die Belegschaftsliste begrüßt die Möglichkeit der Gespräche zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten. Auch Vereinbarungen über Weiterbildung usw. sind positiv. Wir befürchten jedoch, daß beim Nichterreichen der abgesteckten Ziele dies Auswirkungen auf die Übertariflichen Einmalzahlungen (ÜTZ) oder die eventuell anstehende Höhergruppierung haben wird. Deshalb hatte die Belegschaftsliste vorgeschlagen:

- Das Gespräch muß für den Mitarbeiter freiwillig sein!
- Auf Wunsch kann ein Vertrauensmann oder Betriebsrat hinzugezogen werden.
- Eine Zielvereinbarung muß freiwillig abgeschlossen werden!
- Die Unterlagen müssen auf Wunsch der Mitarbeiter spätestens nach 2 Jahren aus der Personalakte entfernt werden.

Die Entscheidungsfreiheit jedes einzelnen Mitarbeiters, ob das Gespräch geführt werden soll, haben Haase/Beumann und die UA's von sich aus abgelehnt!

Personelles aus dem Betriebsrat

Adolfo Carta (Belegschaftsliste) ist aus dem Betriebsrat ausgeschieden.

Dafür ist **Helmut Prill** (Belegschaftsliste) aus der Hauptwerkstatt nachgerückt. Helmut Prill ist in den Sicherheits-Ausschuß gewählt worden.

Ralf Hochwald (Belegschaftsliste) ist in den Schicht-Ausschuß gewählt worden.

Gerd Soose (IG Chemie) ist aus dem Betriebsrat ausgeschieden.

Dafür ist **Klaus Bergmann** (IG Chemie) aus dem Baubetrieb nachgerückt.

Dieter Grun (IG Chemie) ist aus dem Betriebsrat ausgeschieden.

Dafür ist **Michael Schulte** (IG Chemie) aus der Werkssicherheit nachgerückt. Michael Schulte rückt auch in den Ausschuß für Neue Technologien und den Entgeltausschuß nach.

Sabine Jacobs (IG Chemie) rückt in den Personalausschuß nach. Gleichzeitig übernimmt sie den Vorsitz im Ausschuß für Neue Technologien, von dem **Hans-Jörg Haase** (IG Chemie) zurückgetreten ist.

Claus Comel (IG Chemie) wurde als Mitglied des Gesamtbetriebsrats, der Gesamtbetriebsrats-Kommissionen für Entgelt und Personalfragen gewählt.

Pflanzenschutz-Produktion wird halbiert Schon Ende 1997 sollen die Gebäude 208 und 214 abgerissen werden

Dr. Schulze informierte den Betriebsrat am 12.9.96 darüber, daß die Produkte Baycor und Baytan zukünftig in Lohnfertigung bei einem anderen Unternehmen hergestellt werden sollen. Die ersten Versuche hierfür würden bereits zufriedenstellend laufen. Für Namacur kommt ebenfalls das Aus: Es soll bei der japanischen Bayer-Tochter produziert werden, die Vorstufe wird dort bereits für andere Produkte hergestellt. Allerdings müsse in Japan die Anlage noch entsprechend erweitert werden.

Das alles bedeutet aber, daß wahrscheinlich Ende 1997 der "alte" PF 9-Betrieb nicht mehr produziert und die Gebäude 208 und 214 abgerissen werden können.

Laut Dr. Schulze sind ca. 50- 60



Mitarbeiter von dem Wegfall der Produktion von Baycor, Baytan und Namacur betroffen. Was mit ihnen passieren soll, konnte Dr. Schulze nicht sagen. Ihm sei aber bewußt, daß der Personalabbau ungleich schwieriger werde, als in der Vergangenheit. Die Möglichkeiten, Mitarbeiter in die Pharma oder nach Dormagen abzugeben, oder durch Frühruhestände abzubauen, gebe es nicht mehr. Wir haben für die PF-Mitarbeiter eine Abteilungsver-sammlung beantragt.

Wir fordern Personalabteilung und die Produktionsleitungen von PF und PH auf, den Mitarbeitern schnellstens die Situation zu erläutern und ihre Ideen und Lösungen zum Arbeitsplatz-erhalt im Werk Elberfeld vorzustellen.

Fremdfirmen

Fremdfirmen sind für größere Unternehmen wie die Bayer AG sicherlich eine lohnenswerte Sache. Sind sie doch kostengünstiger, flexibler und können je nach Bedarf reingeholt oder rausgeworfen werden. Deshalb findet man Fremdfirmen auch in fast allen Bereichen - in der Produktion, der Küche, in den Büros, den Werkstätten oder in Laboratorien.

Ab in den Frühkapitalismus

Für die Beschäftigten - egal ob bei Bayer oder den Fremdfirmen - ist diese Entwicklung negativ: Es werden immer mehr Tätigkeiten an Fremdfirmen vergeben - Bayer-Arbeitsplätze werden abgebaut. Bei den Fremdfirmen findet man teilweise ein unvorstellbar niedriges Entgeltniveau vor. In der Küche werden z.B. Löhne des Gebäude- und Fassadenreinigungsgewerbes gezahlt, so etwa 10,- DM brutto/Std. Bei einigen Fremdfirmen gilt der 10 Stunden - Tag und die 6 Tage - Woche. Solche Bedingungen lassen keine "Super-Qualitäts-Arbeit" zu, die Verschlechterungen nimmt Bayer in Kauf. Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) als Minimalregelung gedacht, wird immer öfter nicht eingehalten! Es geht soweit, daß - wo

nach dem Gesetz eigentlich eine strikte Trennung zwischen Bayer- und Fremdfirmenmitarbeitern gefordert wird - eben diese Fremdfirmenmitarbeiter in ihrer Not auf die konkrete Hilfe und Unterstützung durch Bayer-Mitarbeiter angewiesen sind. Viel Arbeit für Wenige zu Dumpingpreisen und schlechteren sozialen Bedingungen! Zurück in den Frühkapitalismus! scheint heute die Devise zu sein.

Und was machen IG Chemie und Betriebsrat?

Die IG Chemie hatte die "Klappe" Ende letzten Jahres ziemlich voll genommen: es sollten Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung diskutiert und durchgeführt werden; dazu sollte ein Arbeitskreis eingerichtet werden. Abbau von Mehrarbeit und Fremdleistungen, Sicherung von Bayer-Arbeitsplätzen war das anvisierte Ziel. Geschehen ist bis heute relativ wenig. Und die Aktivitäten des Betriebsrates sind ebenfalls nach kurzer Zeit ins Stocken geraten. Als Ende '93 eine Gesamtbetriebsvereinbarung über Fremdfirmen abgeschlossen wurde und die Belegschaftsliste vor negativen Folgen warnte, wurden wir von Haase und Co als "Nein-Sager" diffamiert. Heute interessiert ihn nicht ein-

mal mehr diese Vereinbarung. Wird hier doch geregelt, daß nur Tätigkeiten vergeben werden, die von Bayer-Mitarbeitern nicht erledigt werden können.

Wohin sollte die Reise gehen?

Der Betriebsrat und die IG Chemie sollten sich klare Ziele stecken und diese auch konsequent verfolgen:

- ⇒ Zurückholen der fremdvergebenen Leistungen
- ⇒ Keine Vergabe zu Dumpingpreisen
- ⇒ Umwandlung der Arbeitsverträge in Bayer-Verträge

Diese, noch vor wenigen Monaten von der IG Chemie mitformulierten Forderungen, sind mit der Einstellung der Mehrheitsbetriebsräte und ihrem fehlenden Engagement im Moment nicht zu realisieren.

Energieversorgung und Werkskläranlage bleiben in Bayer-Regie

Das Angebot der Wuppertaler Stadtwerke bezüglich der Übernahme der kompletten Energieversorgung ist um rund eine halbe Millionen DM günstiger als die entsprechenden Bayer-Kosten. Da aber bei den Personal- und Technikkosten noch weitere Einsparungen möglich sind, hat Bayer der WSW eine Absage erteilt. Die Werkskläranlage wird ebenfalls in Bayer-Regie bleiben. Es wird jedoch eine Kostenreduzierung durch eine intensivere Zusammenarbeit mit dem Wuppertalverband angestrebt.



5- Schicht in PH 7, Geb. 72

Am 12.9. informierten uns Kollegen aus Geb. 72, daß sie ab dem 1. Oktober in 5-Schicht arbeiten sollen. Ihnen war bereits mitgeteilt worden, welcher Schicht sie zugeteilt würden, ein Schichtplan wurde vom Meister verteilt.

Zwar war als Alternative zu den verfahrenen Überstunden an Wochenenden eine 5-Schicht angedacht worden, Regelungen zur Einführung aber haben andere Bedingungen: Eine Informationsversammlung der betroffenen Mitarbeiter ist der erste Schritt. Eine Versammlung mit den betroffenen Kollegen wurde erst für Montag, den 23.9.96, terminiert. Anschließend muß die Bereitschaft der Kollegen zur neuen Arbeitszeit erfragt und über ein Schichtmodell abgestimmt werden. Schnelle Entscheidungsprozesse sind ja gut - aber bitte nicht den zweiten Schritt vor dem Ersten.

Über den Tellerrand hinaus

Nachdem Bayer sein neues Organisationskonzept veröffentlicht hatte, bemerkten Hoechst Betriebsräte nur lapidar: "mit solchen Erklärungen hat die Zerschlagung der Hoechst AG auch angefangen."

Bei Hoechst gibt es über ein Dutzend verschiedener Hoechstabläger auf dem Werksgelände.

Möglicherweise geht Bayer einen andere Weg mit dem "integrierten chemisch-pharmazeutischen Unternehmen"! Tatsache ist jedoch, daß, mit welchem Konzept auch immer, mehr Leistung mit weniger Beschäftigten erzielt werden soll.

Ganz offen wird von Eingruppierungsuntersuchungen bei Bayer Phar-

ma gesprochen, mit dem Ziel, abzugruppieren. Denn in anderen Pharma-Unternehmen soll der Eingruppierungsdurchschnitt niedriger sein.

Bei der BASF sind die Sozialleistungen dagegen höher. Deswegen versucht die Firmenleitung jetzt auch dort, 2 Jahre nachdem der Streik der Mitarbeiter um Bestandssicherung, Verhandlungen über den Abbau zu führen. Bis jetzt liegen allerdings keine Ergebnisse vor.

Französische und deutsche BASF-Magnetiks-Beschäftigte hatten sich nach dem Bekanntwerden von Ausgliederung und Rationalisierung gewehrt. Sie rissen ein Werkstor bei BASF ein und marschierten zur Vorstandssitzung um ihre Forderungen vorzutragen. Leider trafen ihre Argumente nicht auf offene Ohren.



Ausbau Werkskantine

Am 17.9. wurde der Betriebsrat über die Erweiterung der Aprather Kantine informiert. Vor dem Gebäude sollten mittlerweile die Erdarbeiten schon begonnen haben.

Bis Dezember wird dort auf der Ostseite eine Anbau in Form eines Wintergartens entstehen. Um 130 qm wird der Speisesaal erweitert, was ein Plus von ca. 50 Plätzen bedeutet. Der Kantineingang wird dabei an die Nordseite verlegt. Vor der Kantine soll es im Sommer möglich sein, im Freien zu sitzen.

Nicht geplant ist es die Cafeteria in einen Raucher- und Nichtraucherraum zu unterteilen, was vielfach gewünscht wurde.

Bis Februar 1997 soll der Umbau abgeschlossen sein.

IG Chemie kneift!

Am 28.5.96 erhielt der Geschäftsführer der IG Chemie die Aufforderung falsche Behauptungen gegenüber Ulrich Franz, Beatrix Sassermann und der Belegschaftsliste zu widerrufen.

Hand in Hand mit der Personalleitung

Ursache war ein Kampagne die in Zusammenarbeit mit der Personalleitung geführt wurde. Dabei wurde behauptet, die Belegschaftslistenvertreter würden Arbeitsplätze gefährden. Weiter wurde im gewerkschaftlichen *Chemie Report* unterstellt, der Chemiekreis (ein bundesweiter Zusammenschluß fortschrittlicher Chemiebeschäftigter), Sassermann, Franz und die Belegschaftsliste wären Autoren von Artikeln, in denen der Werkschutz beschimpft würde. Auch wurde suggeriert, daß wir gegen Tierversuche wären usw. Im weiteren Flugblättern hatten interessierte Seiten die Falschaussagen immer wieder aufgegriffen. Diese Falschaussagen stehen jetzt zur Verhandlung vor Gericht an. Bis zum 16.9. sollte der Geschäftsführer Ruch eine Klageerwidern bei Gericht einreichen. Dieses tat er nicht, stattdessen bat er das Gericht um eine einmonatige Fristverlängerung! Er sah sich **"außerstande, schon bis zum 16.9.1996 sachgerecht auf die Klage zu erwidern"** (Zitat Schreiben an das Landgericht vom Prozeßbevollmächtigten).

Wir können das verstehen! Nicht verstehen können wir, wie der Geschäftsführer einen Monat später aus der Angelegenheit ungeschoren herauskommen will. Denn die Falschaussagen des gewerkschaftlichen *Chemie Reports* werden auch einen Monat später nicht richtiger! Wir fordern die IG Chemie auf endlich ihre Falschaussagen zurückzunehmen!

