

# Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

SONDERAUSGABE

Nr. 100: 25. Februar 1999

## Betriebsklima

Auf der Betriebsversammlung im Januar '99 entdeckte der Werksleiter, Herr Dr. Bahn Müller, sein neues Lieblingsthema: Nicht nur Responsible Care - auch dem Betriebsklima möchte er sich zukünftig verstärkt widmen.

Herr Bahn Müller hatte auch gleich die Ursache ausgemacht: In einer Folie prangerte er die falsche Information an die Beschäftigten als die Quelle des Übels an.

Doch wir verstehen nicht, warum er dies auf einer Betriebsversammlung zur Sprache bringt. Herr Bahn Müller hätte sich doch direkt bei Heiner Springer, dem Verantwortlichen für solche Blätter wie *Bayer aktuell* beschweren können, in denen ständig die Belegschaft aufgefordert wird, ihre Leistung zu steigern und den Gürtel enger zu schnallen. Oder bei Horst Meyer (der war ja anwesend), der die Belegschaft ständig mit Jammerbriefen traktiert. Diese Äußerungen stoßen bei den Beschäftigten auf Unverständnis, da ihnen die sehr gute Geschäftslage des Unternehmens bekannt ist.

**Vielleicht hätte er jemanden fragen sollen, der sich damit auskennt ...**

Dies alles ist Gift für das Betriebsklima. Daran hat eine Pharma-Vision nichts geändert. Die Kolleginnen und Kollegen haben begriffen, daß es bei der Vision letztlich gar nicht um mehr

Harmonie am Arbeitsplatz ging, sondern vielmehr um Rationalisierung und Profitmaximierung.

Bei den immer neuen und höheren Zielvorgaben bleibt die Menschlichkeit als Luxus auf der Strecke. Damit die "oberen Chargen" unserer Vorgesetzten ihre Zielvorgaben erreichen und so glauben, ihre eigenen Arbeitsplätze absichern zu können, wird der Druck vielfach an die "einfachen" Mitarbeiter weitergegeben. Für private und persönliche also menschliche Probleme bleibt weder Platz noch Zeit. In der Folge beharken sich dann auch noch die KollegInnen untereinander, weil sie glauben, so ihre individuelle Ausgangsposition verbessern zu können.

Die Auswirkungen spüren wir vielfach. Mobbing im Betrieb nimmt zu, sowohl zwischen Vorgesetzten und deren Mitarbeiter als auch untereinander im Kollegenkreis.

Längst ist der Schulmedizin bekannt, daß psychische und seelische Belastungen am Arbeitsplatz zu körperlichen Anfälligkeiten für Erkrankun-

gen wie Kopfschmerz und Migräne, Erkältung, Grippe, Magen- und Darm-Problemen oder Herz- Kreislaufbeschwerden führen.

Aus dem Unternehmen ist längst ein profitgieriger, kalter Multi geworden, der für Aktienkurse und Dividenden gerne Sozialleistungen über Bord wirft. Aber diese Dinge stören Herrn Bahn Müller nicht. Es stört ihn nur, daß es Leute gibt, die diese Dinge deutlich zur Sprache bringen.



### Super-Allround-Spitzen-Chemikanten

#### - oder auch einfach Springer-Truppe

Die Pharma-Produktionsleitung kann es nicht lassen: regelmäßig fordert sie eine überbetriebliche Springertruppe, die nach Bedarf mal hier und mal da eingesetzt werden kann. Das bedeutet regelmäßige Schichtwechsel, Gebäudewechsel, neue Kollegen, Vorgesetzte usw.

Wenn wir die momentane Praxis etwas genauer betrachten, so ist uns dieses Wollen unverständlich. Es sind alleine im letzten Quartal '98 rund 40 Mitarbeiter der Produktion in andere Betriebe versetzt worden; rund 50 Schichtwechsel wurden vorgenommen. Dazu kamen befristete

Einsätze, Übernahmen usw. Diese Auflistung zeigt, daß den Mitarbeitern von ihrer Leitung, aber auch vom Betriebsrat, eine relativ große Flexibilität zugemutet wird.

Die Betriebsratsmehrheit könnte ihr Mitbestimmungsrecht sowohl bei Versetzungen als auch bei Überstunden wahrnehmen, um Mindestbedingungen bei diesen Aktionen abzusprechen.

Es bleibt eine Frage offen: Warum will die Produktionsleitung grenzenlose Freiheit in grenzenlose Freiheit umändern?

### Elberfeld spricht jetzt Fopapi

Seit dem 1.1.1999 spricht man in Elberfeld nur noch "Fopapi". Es handelt sich nicht um eine neue Sprache, sondern nur die gesprochene Form der neuen Pharma-Organisation: PH-OP API.

### Abteilungsversammlungen

Zwischen dem 22. Februar und dem 20. April 1999 finden im Forschungszentrum und im Werk an der Wupper Versammlungen für alle Abteilungen und Betriebe statt.

Bitte achten Sie auf die Terminankündigungen an den Schwarzen Brettern.

## Gesamtbetriebsrat macht inzwischen fast ALLES

In den vergangenen Monaten sind jede Menge Gesamtbetriebsvereinbarungen abgeschlossen worden. Es war und ist unser Anspruch, die Belegschaft vor Abschluß der GBV's über die Inhalte zu informieren. Dies ist uns leider nicht möglich gewesen, da wir erst nach Abschluß im Gesamtbetriebsrat die Inhalte der GBV's erfahren haben.

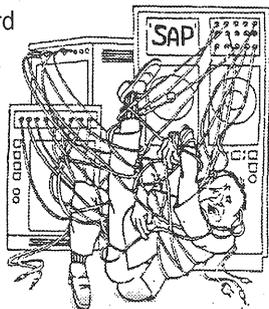
### Änderungen durch SAP

Die Gesamtbetriebsvereinbarung SAP/HR wurde kurz vor Weihnachten, die GBV zu Neuregelungen in der Zeitwirtschaft im Januar unterschrieben. Erst am 4. Februar wurde das Elberfelder Betriebsratsgremium durch das Leverkusener Betriebsratsmitglied Udo Ulrich informiert.

Bei **Gleitzeit-Systemen** ändert sich *eigentlich* nichts. Dennoch hat es Probleme z.B. bei Verrechnung von erfassten, verlängerten Mittagspausen gegeben. Alle Korrekturen durch die HR-Beauftragten (früher: GLAZ-Beauftragte) werden dem Vorgesetzten vorgelegt. Manche Korrekturen sind nur durch die Personalabteilung zentral möglich. Damit ist der Spielraum für "kleine Lösungen" auf Abteilungsebene entfallen.

Bei **"Nicht-Gleitzeit-Systemen"** wird jetzt ebenfalls ein tägliches Arbeitszeitsaldo erstellt. Die Fehlzeitenstaffel entfällt. Zum Ausgleich gibt es für Tagschicht- und 3-Schicht-MitarbeiterInnen eine pauschale Gutschrift von 4 Stunden pro Jahr.

Im **5-Schicht-System** wird ein täglicher Abgleich der tatsächlichen Arbeitszeit mit der durchschnittlichen täglichen (Schicht-) Arbeitszeit von 8,94 Stunden erstellt. Fragen zur veränderten Arbeitszeitkontoführung können in den Abteilungsver-sammlungen beantwortet werden. Zusätzlich wird



der Schichtausschuß Sprechstunden anbieten. Ob sich weitere Konditionen aufgrund geänderter Arbeitszeitberechnungen ändern müssen, wird noch geprüft. Nach unserem derzeitigen Eindruck sind die vom Gesamtbetriebsrat ausgehandelten Arbeitszeitverrechnungen eine akzeptable Verfahrensweise gegenüber den bisherigen Fehlzeitenstaffeln von AZV oder Ausgleichsschichtenverrechnung.

Wir empfehlen allen MitarbeiterInnen, die Zeitnachweise sorgfältig zu prüfen und bei Unklarheiten die Sachbearbeiter oder den Betriebsrat zu befragen.

### Individuelle Einmalzahlungen

Die Vereinbarung wurde um ein Jahr bis Ende 1999 verlängert. Wie 1998 sollen 8 Mio. DM für TarifmitarbeiterInnen und 2,5 Mio. DM für Leitende MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden.

### Werksberufsfeuerwehr im 24-Stunden-Dienst

Für die Feuerwehrkollegen im 24-Std.-Dienst wurden 2 neue Vereinbarungen getroffen. Unstrittig positiv wirkt sich die Neuregelung der Urlaubsschichten im Werk Elberfeld aus: Alle Kollegen, die am 31.12.98 im 24-Stunden-Dienst beschäftigt waren, bekommen ab 1999 eine Urlaubsschicht mehr. Die neue Urlaubsregelung bedeutet aber eine Schlechterstellung für zukünftig neu bei der Feuerwehr beschäftigte Kollegen. Für die heute bereits dort tätigen Mitarbeiter wurde eine Besitzstandsicherung vereinbart.

Neu geregelt wurde die Bezahlung der Kollegen im 24-Stunden-Dienst. Die bisherigen Pauschalen "P1 und P2" werden durch eine neue Formel ersetzt. Statt, wie uns letztes Jahr angekündigt, nur die Feiertagsbezahlung neu zu bereden, wur-

de ein ganz neuer Bezahlungsmodus kreiert. Eine Bewertung fällt uns noch schwer, da Berechnungsbeispiele trotz Nachfrage dem Fachausschuß bislang nicht vorliegen - obwohl der Ausschußsprecher Schulte die Vereinbarung mit verhandelte.

### Gesamtbetriebsvereinbarung zu "Zielvereinbarungen für Leitende MitarbeiterInnen der Vertragsstufe 1 ab 1.1.1999"

In dieser GBV wurde beschlossen, daß die Erreichung der Unternehmensziele und der zuvor vereinbarten individuellen Ziele die Höhe einer eventuell auszuschüttenden "Variablen Einkommenskomponente (VEK)" bestimmt. Maximal kann 8% des Funktionseinkommens als VEK erreicht werden. Eine erste Ausschüttung für das Jahr 1999 soll im April 2000 erfolgen.

Diese Entwicklung zeigt, daß zielerreichungsabhängige Zahlungen das Rezept für Einkommensstrukturveränderungen bei Bayer sind. Bei Bayer Vital in Leverkusen wird seit geraumer Zeit über ein vergleichbares Entgeltmuster für den Tarifbereich verhandelt. Die Bayer-Eckwert-Vereinbarung läuft Ende 1999 aus. Das Unternehmen hat bereits angekündigt, daß die derzeit gültige Vereinbarung nicht verlängert werden soll.

Die Texte der Vereinbarungen sind bei uns bzw. in unserer Homepage zu bekommen.

### Vision 2004 bei der Feuerwehr

Seit der letzten Betriebsversammlung wissen wir, was der neue Produktionsleiter von der Werksfeuerwehr hält, er bezeichnete sie als Drohnen. Ein Feuerwehrkollege hatte ihm dann auch die passende Antwort gegeben und Dr. Burkhardt hat dann seine Aussage zurückgenommen. Nur im Hintergrund laufen Aktionen der Werksleitung die Berufsfeuerwehr billiger zu machen, sprich weiter Personal abzubauen. So sieht die Planung vor, bis 2004 zehn Berufsfeuerwehrleute einzusparen, wenn dafür 40 freiwillige oder nebenberufliche Feuerwehrleute verfügbar sind. Zur Zeit sind es 17 Nebenberufliche. Ob dieses Konzept so umgesetzt werden kann, hängt davon ab, ob die Produktionsleitung Elberfeld weitere Produktionsmitarbeiter für die Ausbildung freistellen will.

Wir haben das Konzept der nebenberuflichen Feuerwehr immer abgelehnt und sind für eine Berufsfeuerwehr in entsprechender Mannschaffsstärke, das heißt, die zehn Kollegen der Berufsfeuerwehr dürfen nicht abgebaut werden. Sicherheit bekommt auch Bayer nicht zum Nulltarif. Wer von Responsible Care spricht, muß auch was tun - und zahlen.

### Quintiles Transnational Corp. (QTRN):

## Neuer Multi am Pharma-Himmel (?)

Es scheint eine neue Strategie im Pharma-Bereich zu geben:

### Outsourcing von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten.

Eine Firma hat dabei besonders von sich Reden gemacht: Quintiles Transnational ist eine Forschungsauftragsfirma. Allein im 2. Halbjahr 1998 kaufte dieses Unternehmen weltweit Pharmabereiche in einer Größenordnung von 1,33 Mrd. US-Dollar auf. Jüngster Deal war die Übernahme der präklinischen Entwicklung und Medikamentenentwicklung des Hochstabelgers HMR in Kansas City, USA.

Quintiles hat es sich zum Ziel gesetzt, weltweit einen führenden Rang in der pharmazeitischen Entwicklung zu errei-

chen. In den letzten Jahren mehren sich die Zukäufe und Aquisitionen insbesondere von präklinischen Entwicklungen bis hin zur kompletten Entwicklung von Pharmawirkstoffen.

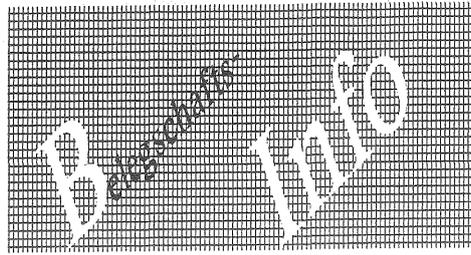
Dies ist auch deshalb pikant, weil Quintiles u.a. auch für die amerikanische Gesundheitsbehörde (FDA) tätig ist.

In Schweizer Bankenkreisen wurde im Januar 1999 auch die Bayer-Pharmasparte im Zusammenhang mit der Fa. Quintiles genannt. Ob und welche Auswirkungen dies für Beschäftigte in Elberfeld haben kann, fragten wir auch die Vertreter des Unternehmens. Wir gehen davon aus, daß diese Fragen auf den kommenden Abteilungsver-sammlungen beantwortet werden.

# Rückblick

## 100 Ausgaben Belegschaftslisten-Zeitung

Auf den nächsten 6 Seiten geben wir einen Überblick über die vergangenen Ausgaben.



Nr. 1

Juli 89

für die Beschäftigten der Bayer AG Elberfeld

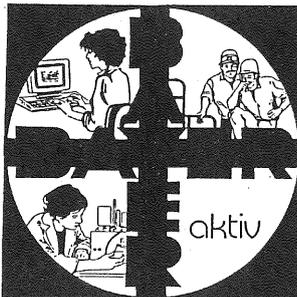
### Arbeitszeitverkürzung

Seit dem 1. Juli haben wir die 99-Stundenwoche.

#### Regelung für 1989

Wie die Arbeitszeitverkürzung dieses Jahr umgesetzt wird, hat sich ja schon rumgesprochen: Es wird weiterhin 40 Stunden gearbeitet, d.h. eine Stunde mehr als nötig. Dadurch entsteht bis Dezember ein Überhang von 24 Stunden.

So sah die Nr. 1 des Belegschaftsinfos aus. Im Juli '89 gab es allerdings noch keine Belegschaftsliste. Damals wurde die Belegschaftslisten-Zeitung (kurz: BL-Info) von Mitgliedern der Vertrauensleute der IG Chemie Bayer gemacht. Als die IG Chemie dann für die Betriebsratswahl Anfang 1990 die Listenaufstellung durch die Vertrauensleute verhinderte, entstand die Belegschaftsliste. Daraufhin hat die Belegschaftsliste eine weitere Nr.1 des Belegschaftsinfos herausgegeben -wohl nach dem Motto "doppelt hält besser". Jedenfalls hat es gewirkt, die Zeitung gibt es heute noch immer. Alle Ausgaben des Belegschaftslisteninfos werden durch Spenden finanziert.



Die Kandidatinnen und Kandidaten der Belegschaftsliste informieren zur Betriebsratswahl

konsequent und kompetent

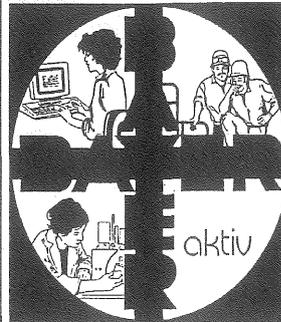
### Belegschaftsliste

#### 8. März – Internationaler Frauentag

#### Wissen ist Macht

daher ist Bildung für alle außerordentlich wichtig. Der moderne Arbeitsalltag erfordert ein ständiges Anpassen an die sich verändernden Anforderungen. Flexibilität und Qualifikation sind gefragt. Aber auch für die Erweiterung des persönlichen Horizontes ist Bildung ein geeignetes Mittel.

Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz (AWBG) in Nordrhein – Westfalen eröffnet Möglich-



Die Kandidatinnen und Kandidaten der Belegschaftsliste informieren zur Betriebsratswahl

Info Nr. 1/90

konsequent und kompetent

### Belegschaftsliste

#### Warum Belegschaftsliste?

Liebe Kolleginnen und Kollegen, wer den Wahlkampf zu den Betriebsratswahlen ein wenig verfolgt hat, dem wird aufgefallen sein, daß es dieses Mal mindestens 3 konkurrierende Listen geben wird. Nach dem sich eine Gruppe der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte und Vertrauensleute entschieden hat, mit einer eigenen Liste zur Wahl anzutreten,



Einige Kandidatinnen und Kandidaten der Belegschaftsliste sowie Versammlungsteilnehmer nach der Kandidatenaufstellung.

Kleine Anmerkung: die Anzahl aller Kandidaten steht über unserm Listenführer Siegbert Hufschmidt

sind auch wir gezwungen, eine Liste – die Belegschaftsliste – vorzustellen. Wir bedauern ausdrücklich, daß es zu dieser Spaltung gekommen ist, die ja auch die Chance einer Persönlichkeitswahl vergibt.

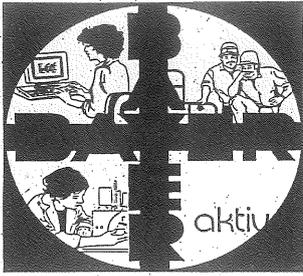
Die gewerkschaftlichen Kandidaten hätten nach der Satzung der IG Chemie von den Vertrauensleuten aufgestellt werden müssen. Diese spiegeln am besten den Willen der gewerkschaftlichen Basis wieder. Aber dieser demokratischen Prozedur wollten sich einige eben nicht unterziehen. So wurden erstmalig die Vertrauensleute unter Druck gesetzt mit dem Ultimatum: "Entweder kommt der Betriebsratsvorsitzende auf Platz 1 oder er stellt eine eigene Liste auf". Wer es nötig hat, sich Mehrheiten mit solchen Methoden zu verschaffen, sollte sich fragen, ob er die richtige Politik gemacht hat.

#### Liste 2

Die Belegschaftsliste hatte sich von Anfang an vorgenommen, auch für Positionen zu streiten, die nicht immer populär sind.

So haben wir am internationalen Frauentag über die Benachteiligung von Frauen berichtet: zum Beispiel mit der Ausgabe zum 8. März 1990. Wir forderten u.a. verbesserte Bildungschancen für Frauen.

Diese Forderung ist nach unserer Auffassung auch heute noch aktuell.



## Information der Belegschaftsliste

aktuell

8-90

# Belegschaftsinfo

## Alarmsignale

Eine Rationalisierungswelle schwappt über das Werk Elberfeld:

- Schließung der PLT im Forschungszentrum
- Stellenabbau in mehreren Betrieben
- Schließung des Verkaufsbüro Barmen
- Übernahmeschwierigkeiten bei den Auszubildenden

sind die aktuellen Auswirkungen der in den letzten Jahren durchgeführten Strukturanalysen. Weitere sind geplant, z.B. im Werkstattbereich.

Betriebsrat, Gewerkschaft und die Solidarität aller sind gefordert, damit die Belegschaft nicht gegeneinander oder gegen Fremdfirmen ausgespielt wird.

In vielen Abteilungen ist die Arbeit mit der vorhandenen Personaldecke nicht zu schaffen (z.B. in der Zentralen Versorgungsstation oder in der Werkküche). Trotzdem wird weiter rationalisiert.

Steigen deswegen die Unfallzahlen so sprunghaft an? Ist deswegen der Krankenstand in einigen Abteilungen so hoch?

Seltsam ist schon, daß die unangenehmen Maßnahmen erst nach der Betriebsratswahl auf den Tisch kommen. Ist das die versprochene Kooperation?

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute haben in einer Resolution den Betriebsrat und die IG Chemie aufgefordert, aktiv zu werden, Einfluß auf die Strukturanalysen zu nehmen und dem weiteren Personalabbau und Fremdfirmenzuwachs entschieden entgegenzutreten. Im Nachhinein bei Versetzungsaktionen mitzuwirken, weil man als Betriebsrat vor vollendete Tatsachen gestellt wurde, ist zu wenig.

### Inhalt:

- Seite 2: Stellenabbau
- Seite 3: Aus für PLT
- Seite 4: Tarifrunde
- Seite 5: Kooperation
- Seite 6: Ahnungslos VL-Wahl

v. l. s. d. P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste

Als noch über 4000 Beschäftigte bei Bayer in Wuppertal arbeiteten, griff die BL-Zeitung das Problem der Rationalisierung auf. Leider mit wenig Erfolg.

Heute gibt nicht einmal mehr 3500 Beschäftigte. Wohl aber eine enorm gestiegene Arbeitslosigkeit und Fremdfirmenbeschäftigung, die zum Himmel schreit.

Rückblick, 100 Ausgaben BL-Zeitung

Die Themen der Zeitung machten es auch schon mal notwendig, einige provokative Headlines zu setzen.

Nicht immer zur Freude der Betroffenen...



## Information der Belegschaftsliste

aktuell

Nr 9/90  
26.9.90

# Belegschaftsinfo

## Wird unsere Werksleitung durch eine Fremdfirma ersetzt?

Am 24. August erklärte der neue Chef der Bau-Abteilung, Herr Schreiner, seiner Belegschaft und dem Betriebsrat seine Zukunftspläne: Wurden vor Jahren - und diese Begründung benutzt unser Werksleiter, Herr Nöthen, noch heute - Fremdfirmen eingesetzt, um die Bayer-Arbeitsplätze in Krisenzeiten zu schützen, so legte Herr Schreiner eine neue Variante dar: "Die Bayer-Anstreicherei mit ihren 5 Mitarbeitern ist zu klein, um rentabel zu arbeiten. Dies erledigen die Fremdfirmen preiswerter". Für jede Situation eine neue Begründung - nichts ist zu peinlich! Mit dieser Begründung könnten jederzeit kleinere Abteilungen geschlossen werden, wie z.B. die Werksleitung mit ihren 2 Mitarbeitern. Aber statt dessen wird die Anstreicherei geschlossen.

Ebenso die Schreinerei mit ihren 12 Mitarbeitern Arbeit effektiver und verträglicher gestaltet werden.



## Information der Belegschaftsliste

aktuell

Terminankündigung:  
November: Arbeitskreis-  
Schicht mit Tarifdiskussion.  
Dezember: Infofilm Asbest (Anfragen wg. genauem Datum Tel. 7543).

Nr. 16

7.11.1991

# Belegschaftsinfo

Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg.

Die nebenstehende Aussage "Ausländer nehmen uns die Arbeitsplätze weg" würde von uns als richtig bezeichnet, wenn es stimmt, daß Küssen schwanger macht. Auch hier wieder ein Thema, das brisant ist und mit einer provokativen Überschrift eingeleitet wurde.

Der Artikel endete mit der Aufforderung, daß alle sich gegen Ausländerfeindlichkeit stellen müssen!

Rückblick, 100 Ausgaben BL-Listung

Zwei Jahre später (nach der Ausgabe Nr. 16) verübten rechtsradikal denkende Menschen, aufgehetzt durch Medien und auch aufgrund ihrer sozialen Situation den Anschlag auf ein Haus in Solingen. Fünf ausländische Mitmenschen fanden den Tod, mehrere wurden schwer verletzt. Die Polizei tat sich schwer, die Täter zu finden. Informelle Mitarbeiter waren in den Anschlag verstrickt.

Noch heute sind die Klagen gegen die Täter nicht abgeschlossen. Aktuell findet in Wuppertal ein Prozeß auf Schadensersatz statt.

Der Kommentar von Klaus Bednarz brachte die Situation auf den Punkt.

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



## Information der Belegschaftsliste

Heute: Betriebsversammlung  
in der Sporthalle um 9.00 Uhr  
im Forschungszentrum Kantine um 13.30 Uhr

Nr. 33

16.6.93

# Belegschaftsinfo

## Solingen

Von Klaus Bednarz

Fünf Menschen sind verbrannt - nun fließen sie wieder. Die Tränen der Trauer, des Schmerzes und des Zorns.

Und die Krokodilstränen jener, die nicht unerheblich dazu beigetragen haben, daß in unserem Land eine Stimmung entstehen könnte, die offenbar immer wieder rechtsradikalen Wirkköpfen und Verbrechern das Gefühl vermitteln, jede Tat gegen Ausländer sei eine gute Tat; eine Tat im Interesse Deutschlands und der Deutschen.

Nicht nur nach jenen gilt es zu suchen, die in Solingen die Brandsätze warfen, sondern auch nach jenen politischen und publizistischen Biedermännern, die seit Monaten und Jahren die sogenannte "Ausländerdebatte" angeheizt haben.

Im publizistischen Bereich sind es vor allem Hetzblätter der Springer-Presse, aber auch die "FAZ" und der "Spiegel", die zur Panikmache gegen Ausländer beigetragen haben.

Und auf seiten der Politiker seien nur drei Namen stellvertretend für viele - genannt:

Edmund Stoiber von der CSU, der einst im schönen Nazi-Deutsch von der Gefahr einer "Durchrassung" und "Durchmischung" der deutschen Gesellschaft sprach sowie Volker Rühle von der CDU und Klaus Wedemeier von der SPD, die als eine der ersten das Ausländer-Thema zum Wahlkampfthema

machten - in der Hoffnung, rechte Wählerstimmen zu gewinnen.

Mit der de-facto-Abschaffung des Asylrechts ... müssen sich all jene geradezu bestätigt und ermuntert fühlen, in deren Köpfen nichts anderes spukt als die Parole "Ausländer raus".

Doch nicht die Ausländer bedrohen unseren inneren Frieden, sondern diejenigen, die das Ausländerthema politisch mißbrauchen.

Die Flammen von Solingen und das, was sich zur Stunde dort auf den Straßen abspielt, beleuchten in gespenstiger Weise unsere gescheiterte Ausländer- und Asyl-Politik.

Gegen Fremdenhaß und Fremdenfeindlichkeit helfen nicht Abschottung und immer neue Mauern, sondern Rechtssicherheit, Einwanderungs- und Integrationsgesetze.

Doch genau darum hat sich die Politik bislang gedrückt. Mit einem Gesetz über "Doppelte Staatsbürgerschaft" könnte jetzt wenigstens ein Signal an die Adresse unserer "Ausländer" gesetzt werden. Auf die Krokodilstränen können sie allemal verzichten.

Diesen Kommentar sprach Klaus Bednarz am 1.6.93 in den ARD-"Tagesthematiken".



Information der Belegschaftsliste

Nr. 29  
25.2.93

Diese Zeitung ist auf Umweltschutzaspekten  
besonders ausgerichtet. Neben dem  
allgemeinen Inhalt, der alle Mitarbeiter  
betrifft, werden auch Themen behandelt,  
die für den Umweltschutz von Bedeutung  
sind. Die Belegschaftsliste ist ein  
wichtiges Instrument der Mitarbeiter-  
kommunikation.

Belegschaftsinfo

Bayer: Mitarbeiter runter, Aktie rauf

Die Meinung bei Bayer sieht fast so geht uns schlecht. Das Management ist in dieses Horn und alle haben zu erzählen. Sieht man genauer hin ergibt sich zwar das Bild einer solchen Konjunktur und eines geschwungenen Gewinn. Zweckmisslingen durch die Führungsregeln wird unter die Belegschaft gebracht. Denn in den Schwerezeiten liegt auch eine Chance. Man kann im Konzern jetzt mehr bewegen als in Zeiten, in denen die Gewinne nur so sprudeln. So der Vorstandsvorsitzende der Bayer AG im Leverkusener Anzeiger vom 7.8.11.92.

Und bewegt wird einiges.

So wurden 6200 Personen im Bayer Konzern abgebaut, während der Plan nur 4000 Beschäftigte vorsah. Man kann je mehr bewegen.

In Wuppertal werden zum ersten Mal im PF-Bereich, Betriebsräten wegen mangelnder Produktionsleistungen gemocht. Während früher ebenfalls ein Sommerloch herrschte, kann man ja jetzt mehr bewegen.

Pfänger sollen ohne Personalbesatz werden, der Einleit soll über Drehkreuze erfolgen.

Abteilungen wie Maschinenteknik und Kfzwerk werden zusammengelegt. Personal soll auf Deibel kommen raus eingesparrt werden, denn man kann ja jetzt mehr bewegen.

Pf 8 und 9 sind zusammengelegt und Personal ist abgebaut worden. Neue Produkte kommen nicht, sie werden in anderen Werken zentralisiert.

Die Ausbildung wird abgebaut und zentralisiert. Eberlecker (Azubis) fahren nach Leverkusen und Leverkusen nach Eberlecker. Schilde löst von der Autobahn - mit demnächst hohen Gebühren - gründen.

Sieht man genau hin, wird die veraltete Personalpolitik deutlich. Dort im Management, wo nichts gelöst wird, wird auch nicht abgebaut. Dort jagt

eine Beschprechung die andere, man ist ja so wichtig. Dort, wo Bewegung ist (da, bewegt sich nichts).

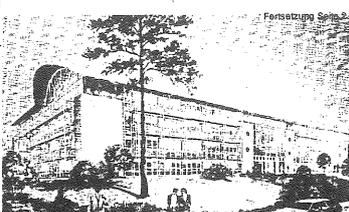
Während Betriebsrat zusammengelegt werden und Tarifpersonal abgebaut wird bleibt die Spitze unberührt. Man setzt auf Zeit.

Mitarbeiter reden mittlerweile vom Selbstbestimmungsplan des Managements. Bei Rückfragen der Bayer AG aus besseren Zeiten von 11 Milliarden DM ist ja auch noch einiges dran. Die Finanzmittel von 4,5 Milliarden der Pensionskasse sind da nicht mitegerechnet.

Einige Zahlen zum Personalbestand

sprechen für sich:  
In Leverkusen sanken die Tarifmitarbeiter vom 31.12.90 bis Sept. 92 um 5,4% - was minus 1731 Beschäftigte entspricht.

In Wuppertal sanken die Tarifmitarbeiter in einem Jahr (31.12.91 zu 31.12.92) um 53 Personen, die Auszubildenden um 49 und die JOH um 3 Personen.



Elegantes Modell des neu entstehenden Bayer Gebäudes 402 in Ayrath. Wie sieht es jedoch hinter der Fassade aus?

Solidarität statt Konkurrenz

Wir Arbeitnehmer sehen uns immer mehr Angriffen der Unternehmer auf unsere Errungenschaften ausgesetzt. Internationale Wettbewerbsfähigkeit und Standort Deutschland sind die Schlagworte mit denen Betriebsräten, Gewerkschaften und Regierungen Zugeständnisse und Rückschritte aufgezwungen werden. Dabei haben viele Standortentscheidungen nur z.T. mit höheren Kosten hier zu tun. Häufig sind es strategische Gründe, wie auch bei Bayer (die Produktion soll da sein, wo der Markt ist), die das Unternehmen veranlassen, ins

Ausland zu gehen. Aber wir wollen natürlich nicht leugnen, daß es zutreffend ist, daß gerade in Ländern der 3. Welt die Kostensituation für die Multinationals "günstiger" ist. "Günstiger" heißt in der Regel:  
- die Arbeiter bekommen Löhne, die nicht ausreichend sind, ein würdiges Leben zu führen. Diese Billiglöhne bedeuten jedoch keine höhere Arbeitsplatzsicherheit wie man hier immer suggeriert.  
- die Umwelt leidet gravierend unter den geringen Auflagen und Vorschriften

es gibt nur geringe soziale Absicherung wie z.B. Sozialpläne, Kündigungsschutz oder Mitbestimmung. Vielfach sind diese Bedingungen, von denen auch unser Arbeitgeber profitiert, sogar durch Unrechtssysteme wie Militärdiktaturen in Südamerika oder die Apartheid in Südafrika mit brutaler Repression zustande gekommen. Sollen wir uns zu solchen Verhältnissen in Konkurrenz setzen, was ja letztlich nichts anderes heißt, daß wir von unserem "hohen" Standard ablassen sollen? Wir haben eine andere Vision. Wir wollen, daß auch unsere Kollegen und Kolleginnen in Brasilien, Südafrika oder Indonesien menschenwürdig leben können. Wir wollen, daß die Umwelt überall schonend behandelt wird. Wir wollen, daß der an lungenerkrankte Chromarbeiter in Südafrika zumindest eine anständige Anerkennung für seine Berufserkrankung erfährt (am besten natürlich gar nicht erkrankt), wie der brasilianische Kollege nicht drei Jahre vor seiner Rente aus dem Betrieb geworfen werden darf, wodurch er Zweidrittel seiner Rente verliert. Das sind nur zwei Beispiele aus dem Alltag von Bayer in der 3. Welt.



Herzliche Einladung - Convide para todos

Wer an weiteren authentischen Informationen interessiert ist, ist herzlich eingeladen zur Veranstaltung der Belegschaftsliste

Solidarität statt Konkurrenz

am 22. Juni um 19:30 Uhr  
im Forum, Arrenberger Straße 100

mit Kollegen aus drei Bayerwerken in Brasilien (Belford Roxo, Sao Paulo und der Bayer-Tochter Tibaras, Salvador). Wir wissen aus unserer Zusammenarbeit der letzten Jahre: Die brasilianischen Kollegen sind nicht die Gewinner des von uns geförderten Verzichts in Form von Abbau von Überarbeiten und Arbeitsplätzen, Flexibilisierung und Stress. Daß auch sie mit den gleichen oder noch gravierenderen Problemen wie Gruppenarbeit, Fremdvergabe, Entlassungen, Unfällen zu kämpfen haben wie wir hier; möchten sie Euch und Ihnen gerne berichten.

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

Betriebsräte der Belegschaftsliste:

- Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;
- Adolfo Carta, PH2, Geb. 17, Tel. 7582
- Ulrich Franz, SID, Geb. 459, Tel. 4475
- Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462
- Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683
- Stiebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543
- Björn Reitz, PH AG-OU, 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 Ersatzmitglieder: Michael Groß; Helmut Prill

aktiv - kompetent - konsequent Belegschaftsliste

Oben: Schon 1993 stiegen die Aktien, wenn die Mitarbeiterzahlen sanken. Das in der Ausgabe 29 dargestellte Modell des Gebäudes 402 ist heute schon fast ein Sanierungsfall.

Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

Nr. 54: 12.10.94

"Kümmern Sie sich doch nicht um Brasilien!"

Die Belegschaftsliste hatte Besuch, Helio Vanderlei, ein ausgesperrter Gewerkschafter, der bis Mai bei Bayer do Brasil gearbeitet und dann gekündigt hatte, informierte uns über die neuesten Ereignisse in seinem Heimatland. Er überreichte uns und Betriebsräten in Leverkusen ein Dossier zur Kenntnis, das dem deutschen Konsul in Rio de Janeiro übergeben wurde. Darin werden von verschiedenen Umweltschutzorganisationen die Einhaltung der gleichen Umweltschutz- und Sicherheitsstandards wie in Deutschland gefordert. Das kann so radikal nicht sein, da dieses Verlangen ganz im Einklang mit den neuen Leitlinien für Verantwortliches Handeln bei Umweltschutz und Sicherheit steht, die uns allen kürzlich auf den Tisch flatterte. Dort ist zu lesen: "Für die Beteiligungsgesellschaften von Bayer in aller Welt gelten die gleichen Maßstäbe wie für die Bayer AG".

Die von einer Umweltorganisation unter Einbeziehung von Professoren, Ingenieuren etc. erstellte Aufstellung wirft Bayer u.a. vor

- gegen Gesetze zur Chemiemüllreduzierung zu verstoßen
- an der Kläranlage vorbei Chromabwasser in einen Fluß geleitet zu haben
- parathionhaltige Abfälle an einen autorisierten Schrotthändler verkauft zu haben
- einer Untersuchungskommission nach einem Störfall den Zutritt zum Werk verboten zu haben
- Chemikalien zu benutzen, die in Deutschland schon verboten sind.

Die Umweltorganisation hat sich an die Justiz gewandt, um Bayer zur Einhaltung der Gesetze und zur Behebung der Schäden, die

Bayer vertuscht Unfälle

Auch die zuständige Gewerkschaft in Belford Roxo hat schon den Staatsanwalt eingeschaltet. Sie ist es leid, daß Bayer gegen die gesetzliche Verpflichtung, Unfälle an eine, der Berufsgenossenschaft vergleichbare Behörde und die Gewerkschaft zu melden, verstößt. So hielt Bayer es nicht für nötig, die Vergiftung ei-

Weiter siehe Seite 2

Tarifrunde 94/95

Rappe und Molitor schon einig: Einstellungen unter Tarif waren Erfolg

Für den IG Chemie-Chef Rappe ist die Welt in Ordnung: Die Zahlung von Einstiegsgehältern unter Tarif mit der letzten Tarifrunde war für ihn ein Erfolg.

Obwohl Herrmann Rappe weiß, daß seit Januar 1994 in der Chemischen Industrie 1634 Einstellungen unter Tarifniveau (!) erfolgten, kommentiert Rappe die Wirtschaftslage so: "Die Lage ist schöner als gedacht."

Damit stimmt er voll mit seinem Tarifkontrahenten Dr. Karl Molitor vom BAVC überein: "Wir wären schlecht beraten, wenn wir die Hürden für Neueinstellungen in dieser Konjunkturphase durch Tarifhöhungen wieder erhöhen würden."

Es dürfte uns also nicht wundern, wenn Einstellungen unter Tarif mit dieser unserer IG Chemie beibehalten oder gar weiter ausgebaut werden.

Siehe dazu Auszug aus dem Magazin Stern auf Seite 6

Aber wie sieht die Wirklichkeit aus?



ayer auf Platz 4 auf der Liste der 'Schmutzigen Sech' im undestaat Rio de Janeiro

aktiv - kompetent - konsequent Belegschaftsliste

Die in der Ausgabe 62/1995 (oben) eingeforderte internationale Solidarität wurde schon vorher von der Werksleitung bekämpft: Tote, Kranke und entlassene Gewerkschafter im brasilianisch Bayerwerk sollten uns nicht kümmern, meinten Vorgesetzte in Wuppertal.



Information der Belegschaftsliste

Heute: Betriebsversammlung  
9:00 Uhr Sporthalle  
13:30 Uhr Aprath Kantine

Nr. 50  
9.6.94

Belegschaftsinfo

Bayer will übertarifliche Zulagen abbauen

Betroffen sind von diesem Angriff des Bayer-Vorstandes auf das Entgelt die Kolleginnen und Kollegen in den E-Gruppen 1-8. Hier betragen die tariflich vereinbarten Entgelte immerhin DM 201,- bis DM 544,- weniger als die bei Bayer vereinbarten Anfangssätze.

Dieses Geld möchte das Unternehmen zumindest teilweise in Zukunft einsparen.

Mit dem Gesamtbetriebsrat soll darüber verhandelt werden, ob dieser Entgeltbestandteil entfallen oder als Besitzstand gezahlt werden kann, ob dieses Geld in Zukunft "leistungsorientiert" gezahlt und aus der "Tarifautomatik" herausgenommen werden kann und ob für Neueingestellte kein Leistungssockel mehr gezahlt werden braucht.

Die Politik der IG Chemie ist gescheitert

Dazu muß ergänzt werden, daß die gewerblichen Arbeitnehmer von Rationalisierung und Personalabbau besonders betroffen waren; da ist es schon dreist gegenüber diesen Kollegen, wenn der Arbeitsdirektor Prof. Dr. Kleine-Weischeide von wirtschaftlich schlechten Zeiten bei Bayer spricht.

Und bei diesem Vorgehen wird deutlich, daß die IG Chemie-Gesamtbetriebsräte mit ihrem Schmuskeus bei der Bayer AG abgebittet sind - lediglich eine "Terminverschiebung" bis nach den Betriebsratswahlen konnte "erkämpft" werden.

Und es ist zu befürchten, daß Bayer die Gunst der Stunde nutzt und wie schon die BASF bis in den AT-Bereich mit dem Sozialkalkülschlag fortfährt. Bei der BASF haben über 10000 Mitarbeiter hiergegen gestreikt.

Die Kürzungen bei Mitarbeitern und gleichzeitigem Rekordgewinnen waren immer ein Thema der Belegschaftslisten-Zeitungen.

aktiv - kompetent - konsequent Belegschaftsliste

Belegschaftsliste

Rückblick, 100 Ausgaben BL-Edition



### IG Chemie total verKEIMt

Einen Monat nachdem Personalchef Keim bei leitenden Mitarbeitern versuchte, die Belegschaftsliste zu diffamieren (siehe Artikel "Streng geheim (2)"), war sich die IG Chemie nicht zu schade, den gleichen Quatsch für die übrigen Mitarbeiter zu publizieren.

Auf der Betriebsversammlung am 23. Mai wurde der Verantwortliche Erich Ruch aufgefordert darzulegen, welche der Äußerungen wie "Werks-gestapo", "Giftstandort" oder "Bayer-Tierfolter" von Ulrich Franz, Beatrix Sasser mann oder der Belegschaftsliste ganz allgemein gemacht wurden, wie im Chemie Report behauptet. Der Geschäftsführer der IG Chemie Verwaltungsstelle Düsseldorf / Wuppertal blieb den Nachweis schuldig, entschuldigte sich nicht für die Falschmeldungen. Während er schwieg, ergriff Herr Dr. Keim die Verteidigung der im Gewerkschaftsblatt gemachten Äußerungen. Aber auch er blieb den Beweis schuldig und versuchte durch konstruierte Provokationen von der Wahrheit abzulenken.

#### Die Wahrheit ist :

- Gegenstand des Artikels, deren Mitautoren U. Franz und B. Sasser mann sind, ist die Situation bei Bayer in Brasilien mit Unfällen, Kontaminationen und Todesfällen. Tierversuche oder der Werkschutz werden nicht mal erwähnt.

(Der ungekürzte Artikel liegt diesem Belegschaftsinfo bei)

- Niemand von der Belegschaftsliste hat den Werkschutz als Werks-gestapo bezeichnet. Das wäre tatsächlich eine Verhöhnung der Opfer

des Hitlerregimes.

- Ebenfalls niemand der Belegschaftsliste hat die Tierversuche als Bayer-Tierfolter bezeichnet. Wir stellen keine Mäuse über Menschen. Auch diese Bezeichnung ist eine Verhöhnung tatsächlicher Folteropfer.

- Niemand von der Belegschaftsliste hat Standorte der Bayer AG als Giftstandorte bezeichnet hat. "Giftstandorte" müßte man konsequenterweise schließen.

Wir aber setzen uns seit Jahren für den Erhalt des Werkes und gegen den von der Bayer AG durchgezogenen Personalabbau ein.

- Wir entscheiden von Fall zu Fall, mit wem wir zusammenarbeiten und welche Projekte wir unterstützen.

#### Hand in Hand ...

Und das ist der eigentliche Skandal: Während Herr Dr. Keim seelenruhig fortfahren kann, auch noch die restlichen 60 % des geplanten Personalabbau durchzuzocken (Senkung von 1.800 auf 1.400 Mitarbeiter im Werk an der Wupper), konzentriert sich die Haase-Liste darauf, die

Fortsetzung auf Seite 2

### Mehrarbeit nicht nur in der Produktion

#### Resultat des rigorosen Personalabbaus

In der VE-Chemie werden an Wochenenden Überstunden geleistet, um die notwendige Miglitol-Produktion zu schaffen.

Das Gleiche gilt für PH 2. Hier ist vorerst bis Ende '96 Mehrarbeit beantragt.

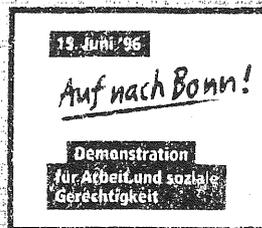
Auch PH 4/6 hat für die Nifedipin-Produktion Wochenendarbeit bis Ende '96 vorgesehen. Hier sollen einige Mitarbeiter bis Ende '97 jede Woche bis zu 10 Überstunden machen.

Für einen Teil des Bio-Technikums wurde jetzt ebenfalls Mehrarbeit an Wochenenden beantragt.

Gleiches gilt für Teile von PH-TR und PH 7 an Wochenenden bzw. Feiertagen.

Bezeichnend ist bei dieser Mehrarbeit - und die Aufführung ließe sich auch für das Forschungszentrum erstellen - daß sie nicht, wie im neuen Manteltarifvertrag vorgesehen, abgeleitet werden soll. Immer wird die dünne Personaldecke angeführt, damit die Mehrarbeit geleistet und ausgezahlt werden kann.

Die IG Chemie hat den Abbau der Überstunden gefordert und mit dem neuen Manteltarifvertrag eine Möglichkeit geschaffen, Mehrarbeit in neue Arbeitsplätze umzuwandeln. Dies muß so schnell wie möglich innerbetrieblich umgesetzt werden.



Rückblick, 100 Ausgaben BL-Listung

aktiv - kompetent - konsequent

Belegschaftsliste

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P.M. Kellermann, Friedr.-Ebert-Str. Haan (namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

- Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;
- Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475
- Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 4905
- Peter Großmann, PH TR, Geb 90, Tel. 2462
- Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36-7543
- Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb.156, Tel. 2220
- Björn Reitz, PH QA-QW, Geb.302, Tel. 2765

- Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36-2546
  - Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7457
  - Gerd-Peter Zielezinski, PH 2/4/6, Geb 16/17, Tel. 7582
- Erste Ersatzmitglieder:**
- Michael Groß, Klinische Pharmakologie, Geb.405, Tel.8310
  - Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 2713

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

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 7

Belegschaftsliste



# Belegschaftsinfo

Zeitung der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten der Bayer AG Wuppertal

Nr. 82, 2. Okt. 97

## Auswirkungen der "Standortsicherung"

Unternehmen legt GBV-Entwurf zu "Flexiblen Einsätzen" vor

Wir hatten schon vor dem Abschluß der Standort-Gesamtbetriebsvereinbarung geplante Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen durch die Bayer AG angekündigt und wurden von den IG Chemie-Betriebsräten und Vertretern der Personalabteilung immer als Schwarzmalerei bezeichnet.

Der nun vorliegende Entwurf einer Betriebsvereinbarung beschreibt mit genauen Worten, was bereits in der Standort-Vereinbarung angedeutet wurde: "Mitarbeiter, deren Arbeitsplatz infolge der Durchführung von Strukturmaßnahmen wegfallen soll oder gefährdet ist, sollen auf flexible temporäre, bedarfsgerechte und ggf. standortübergreifende Einsätze innerhalb der Bayer AG und im inländischen Konzernverband vermittelt werden"

Dabei ist zumutbar: Versetzungen mit einer

Ankündigungsfrist von 1 bis 3 Tagen, innerhalb von 100 km, auch auf minderwertige Tätigkeiten, auch mit weniger Lohn. Wer das "Angebot" nicht wahrnehmen will, soll die großzügige Chance eines Aufhebungsvertrages erhalten, wer auch das nicht will, wird arbeitgeberseitig gekündigt. Und das sollen die Betriebsräte jetzt pauschal unterschreiben.

Sollen wir wetten, wie die Mehrheitsbetriebsräte jetzt argumentieren? Ihnen seien doch nun die Hände gebunden, die gesamte Standortsicherung stehe auf dem Spiel, es sei ja auch bereits die Bereitschaft zu einer solchen Vereinbarung mit vereinbart worden und so schlimm werde es ja auch nicht kommen. Doch wer glaubt das

noch?

Wir schlagen vor, die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Standortsicherung und Beschäftigung sofort zu kündigen, damit die sich daraus auch weiterhin sich ergebenden Nachteile verhindert werden können.

### Der Vorsitzende läßt antworten

Auf den offenen Brief der Belegschaftsliste hat der Vorstandsvorsitzende seinen Arbeitsdirektor, Herr Dr. Mohr, antworten lassen. Ein Bekenntnis der Bayer AG zum



# Belegschaftsinfo

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 99, 12. Januar 1999

## Jedes Jahr ein neues Märchen

Wie man Gewinne und Standorte schlecht redet und die Botschaft versucht herüberzubringen, daß wir Arbeitnehmer zu unserem eigenen Nutzen noch mehr geschöpft werden müssen, dafür liefern die Bayer AG und ihre Repräsentanten regelmäßig neue Beispiele.

### ...Musterknabenaus Fernost...

Sie werden sich erinnern: Japan wurde uns als das Musterbeispiel dahingestellt. Unser Management ließ sich vom "manager magazin" auf die Schulter klopfen, weil das Engagement in Fernost so beispielhaft und weitsichtig ist. Die Werksleitung organisierte Vorträge über das Wunderland, hechelte Qualitätskreisen und Gruppenarbeit hinterher. Heute bekommen wir als Arbeitnehmer das wirtschaftliche Desaster in Fernost als einen Grund für weitere Rationalisierungsbemühungen präsentiert.

Ein weiteres hilfreiches Argument der Bayer-Manager war die schlechte Nachfrage in Europa bzw. Deutschland. Sie mußte als Grund für den mickrigen Bonus und die Geldschöpferei in der sogenannten "Standortsicherungs-Vereinbarung" gehalten. Heute werden die

### ... gute Gründe findet man schnell ...

Inlandszahlen vorsichtshalber nicht mehr genannt - sie sind zu gut, wie auch der Leverkusener Betriebsratsvorsitzende Gipperich moniert. Aber nach dem Motto "Für unsere Mitarbeiter ist uns keine Begründung

zu blöde" hat Bayer sich einen neuen Grund zum Jammern überlegt. Die Verzinsung des Investitionsvermögens (der Wert aller Betriebe) von

### "... für unsere Mitarbeiter ist uns nichts zu blöde ..."

ca. 60 Milliarden DM ist mit einem Gewinn nach Steuern von ca. 4 Milliarden DM im Gegensatz zu irgendwelchen Konkurrenten zu gering. Man muß sich diese Begründung einmal genau überlegen.

### Gewinne aus Geldgeschäften von über 1 Milliarde DM!

Jahr für Jahr fährt Bayer Rekordgewinne ein und diese Rekordgewinne sind die Beträge, die nicht in Rücklagen, Investitionen oder sonstwo versteckt werden konnten. Gewinne werden verglichen mit amerikanischen Chemiefirmen, die auf Grund eines anderen Versteuerungssystems nicht zu vergleichen sind. Hauptsache, der Gewinn wird klein und die Situation schlecht geredet.

Das ist die Botschaft, die der Vorstandsvorsitzende Schneider oder auch heute in der Betriebsversammlung der Werksleiter Dr. Bahnmüller vermitteln müssen.

Schon 1994 schreibt die unternehmerfreundliche "Frankfurter Allgemeine Zeitung": Die Großchemie verdient wesentlich mehr, als sie zugeben kann. Ein Marktbeobachter der Dresdner Bank schätzt die Situation so ein, daß die Unternehmen vor allem den Betriebsräten keine allzuguten Zahlen präsentieren wollen, weil diese weitere Rationalisierungsbemühungen gefährden könnten.

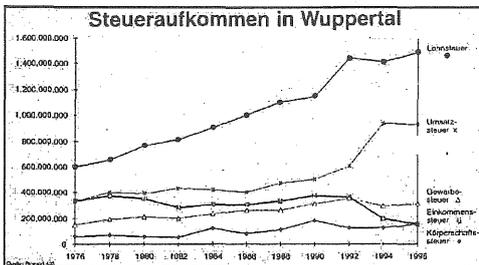
Eine korrekt dargestellte Geschäftssituation würde keinen weiteren Stellenabbau rechtfertigen. Sie würde keine weiteren finanziellen Verschlechterungen für Mitarbeiter rechtfertigen. Sie würde nicht eine abermalige Verschiebung der Leistungszahlungsrunde in den Herbst rechtfertigen. Und sie würde auch nicht einen weiteren mickrigen Bonus rechtfertigen.

Also muß schlecht geredet werden was eigentlich super ist.



Belegschaftslistenmitglieder

aktiv - kompetent - konsequent



### Hokus FOCUS

"Focus-Projekt, Mitarbeiterpool, Übernahme von Tropon-Mitarbeitern, Ausgliederung von Abteilungen und Aktivitäten" - die Belegschaftsliste hatte zu diesen Themen im Juli ein Gespräch mit der Forschungs- und Personalleitung gefordert. Es hat geklappt!!! Am 8. Dezember '97 soll dieses Gespräch schon stattfinden. Ja, es dauert eben etwas länger, wenn der Nikolaus und der Weihnachtsmann und sonstige wichtige Männer mit am Tisch sitzen sollen. Wie heißt es bei der Vision 2010 so treffend: "Wir suchen kurze Wege und bessere Kommunikation".

Derweilen geht es für die Mitarbeiter rasanter zu. Ai (Antiinfektiva) hat es als erstes erwischt. Aktivitäten wurden gestrichen, Mitarbeiter sind "übrig" und werden anderen Segmenten zugeordnet.

aktiv - kompetent - konsequent

Hiermit ist der kleine Streifzug durch die Historie der Belegschaftslistenzeitung zu Ende. "Jedes Jahr ein neues Märchen" ist die Zeitung vom Januar diesen Jahres und somit Gegenwart.

Rückblick, 100 Ausgaben BL-Zeitung

# Gespräch mit dem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden Hermann Krebs

**Belegschaftsliste:** Lieber Hermann, Du hast nach Deiner Pensionierung 1985 ja lange Zeit noch aktiv bei der IG Chemie mitgearbeitet. Im letzten Jahr hast Du aber Deine Aktivitäten stark eingeschränkt - ist jetzt endgültig Schluß mit der Gewerkschaft?

**Hermann Krebs:** Mit meinen 75 Jahren ist ein guter Zeitpunkt erreicht, um Aufgaben und Verantwortung an jüngere Kollegen zu delegieren.

Ich habe meine Aufgaben in der IG Chemie Seniorenleitung nach 14 Jahren an den Kollegen Siegmund Wiedemann abgetreten, der diese Arbeit bestimmt genauso gut weitermacht. In Zukunft werde ich mehr die Mitgliederposition einnehmen und mein Privatleben, wie zum Beispiel die Gartenarbeit, in den Vordergrund stellen.

**BL:** Nach fast 50 Jahren Gewerkschaftsarbeit ist das verständlich. Hermann, wenn Du mal zurückblickst, welche Ereignisse waren für Dich als Gewerkschafter besonders wichtig?

**H. Krebs:** Oh, da gibt es bestimmt eine ganze Reihe. 1972 war für mich als Gewerkschafter ein wichtiger Zeitpunkt. Wir wollten glaube ich nach Köln auf eine Demonstration mit dem damals neuen Bezirksleiter Walter Gläser; und als wir dann nur mit 9 Kollegen im Bus saßen, fand ich das doch sehr wenig. Damals habe ich den Entschluß gefaßt, bei Bayer in Elberfeld die Gewerkschaftsarbeit mit zu beleben. Ich hatte damals nur 14 Tage Tarifurlaub. Und da war es gut, daß die damalige sozial-liberale Regierung das Betriebsverfassungsgesetz wesentlich verbesserte; so konnten wir erstmalig für gewerkschaftliche Schulungen freigestellt werden. Ein weiterer, für mich wichtiger Punkt war die Abschaffung der betrieblichen Vertrauensleute; wir haben dazu riesen Ärger mit dem damaligen Arbeitsdirektor Broja gehabt, aber das war uns egal. Gleichzeitig haben wir die Wahl der gewerkschaftlichen Vertrauensleute eingeführt, die ja bis dahin bei Bayer benannt wurden. Und darauf, daß wir 1985 als erste in Deutschland eine Seniorenarbeit in der IG Chemie aufgebaut haben, bin ich schon etwas stolz. Heute kommen regelmäßig zwischen 50 und 100 Kollegin-

nen und Kollegen zu unseren verschiedenen Veranstaltungen. Wir treffen uns jeden ersten Mittwoch im Monat bei Kaffee und Kuchen und einem Referenten zu interessanten Themen. (siehe extra Hinweis)

**BL:** Hat es Momente gegeben, wo Du gedacht hast, so geht es nicht mehr weiter und Du die Klamotten hinschmeißen wolltest?

**H. Krebs:** Nein, eigentlich nicht. Natürlich gab es Momente, wo auch mich die Wut oder der Frust gepackt hat. Ich bin im September 1949 aus russischer Gefangenschaft entlassen worden. Und schon Anfang der 50er Jahre forderten unter anderem unsere christlichen Politiker den Aufbau einer Bundeswehr; ich war entsetzt. Aber auch innerbetrieblich hat es oft Ärger gegeben. Als 1991, ich war ja schon in Rente, Haase und Stroh die betrieblichen Vertrauensleute zusammen mit den Unorganisierten und der Bayer AG wieder eingeführt haben, war ich trotzdem sehr verärgert. Aber die Klamotten hinschmeißen, wie ihr es formuliert, wollte und habe ich nie. Und, obwohl unsere Gewerkschaft sich in den letzten Jahren politisch immer weiter nach rechts orientiert, empfehle ich allen Kolleginnen und Kollegen, sich gewerkschaftlich zu organisieren und sich, auch in der Politik, aktiv zu beteiligen.

**BL:** Hermann, Du hast die Ausgrenzung aktiver Kolleginnen und Kollegen 1989 unter anderen durch Stroh und Haase und die folgende Gründung der Belegschaftsliste genau beobachtet und aktiv mit begleitet - ist der damalige Schritt aus heutiger Sicht noch nachvollziehbar und korrekt?

**H. Krebs:** Die Gründung der Belegschaftsliste bedeutete damals ja eine Spaltung der Gewerkschaftsfraktion, nicht nur im Betriebsrat; in den anderen Bayer-Werken gibt es auch seit Jahren mehrere Listen. Aber ich habe es eben schon einmal gesagt: nicht nur die IG Chemie als Verband, sondern auch innerbetrieblich drifteten zu der Zeit etliche Spitzenfunktionäre politisch nach rechts ab; im DBG wird die IGBCE als rechte Gruppe bezeichnet. Und als eine ganze Reihe von fortschrittlichen Gewerkschaftern mit Unterstützung des damaligen Geschäftsführers der IG Chemie Stroh

ausgegrenzt und ruhiggestellt wurden, gab es nur noch die Alternativen aufhören oder in einer anderen Form weitermachen. Und zum Aufhören habe ich eben schon etwas gesagt - ich lehne dies ab.

Die Gründung der Belegschaftsliste war die logische Konsequenz. Sie wurde in offener, demokratischer Weise ins Leben gerufen und hat die ganzen Jahre fortschrittliche, gewerkschaftliche Positionen mit als Ziel gehabt. Eine konstruktive Zusammenarbeit der beiden gewerkschaftlichen Fraktionen ist wünschenswert und notwendig. Vielleicht ist irgendwann in der Zukunft wieder nur noch eine aktive Fraktion vertreten.

**BL:** Siehst Du Ansätze bei der heutigen IG BCE zu einer Umkehr ihrer Politik?

**H. Krebs:** Nein, eine Wende zu mehr arbeitnehmerorientierter Gewerkschaftsarbeit ist zur Zeit nicht zu erkennen. Aber man soll die Hoffnung ja nie aufgeben und jeder kann sein Teil dazu beitragen, daß die Gewerkschaften wieder attraktiv werden, die gute Seniorenarbeit hier in Wuppertal ist solch ein ermunterndes Beispiel. Und vielleicht ist ja der Wechsel in Bonn zu rot / grün auch für unsere IG BCE ein positives Signal.

**BL:** Lieber Hermann, wir danken Dir für dieses Gespräch, wünschen Dir noch viel Gesundheit und hoffen, daß du auch weiter mit Deiner Erfahrung uns jüngeren Kolleginnen und Kollegen bei Bedarf zur Seite stehst.



Wer Interesse an den Treffen der Seniorengruppe der IGBCE hat, kann den Kollegen Siegmund Wiedemann unter Tel. 723518 anrufen.

# Gesetzesänderungen

Im Oktober 1998, noch vor Abschluß der Koalitionsvereinbarungen der Bundesregierung Schröder, hatten wir den Fraktionen der SPD und Bündnis/Grünen unsere Wünsche und Vorstellungen für zukünftige gesetzliche Regelungen übermittelt.

Nach mittlerweile 100 Tagen der Regierung ziehen auch wir Bilanz. Einige der Versprechen wurden gehalten, vieles steht aber noch aus.

Das **Kündigungsschutzgesetz** ist in großen Teilen wieder auf den alten Zustand zurückgeführt worden. So gilt es wieder im Betrieben ab 5 Beschäftigten, Namenslisten im Interessenausgleich (im Bayer-Jargon: "Freistellungslisten") sind nicht mehr zulässig.

Das **Entgeltfortzahlungsgesetz** ist im Grunde auf den alten Zustand zurückgeführt worden. Die Anrechnung des Urlaubs auf Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation ist nunmehr wie vor der Gesetzesänderung nicht mehr möglich (siehe extra Artikel).

Die **Zuzahlungen für Arzneimittel** sind ab Januar wieder gesenkt worden, Zahnersatzleistungen auch für Versicherte ab dem Geburtsjahr 1979 sind wieder in dem Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenkassen aufgenommen, das Krankenhausnotopfer wurde ab 1999 ersatzlos gestrichen. Chronisch Kranke werden zukünftig völlig von der Zuzahlung zu Fahrtkosten, Arznei- Verband- und Heilmitteln freigestellt, wenn sie zuvor ein Jahr lang 1 Prozent (bistlang 2%)

ihres Einkommens während der Behandlung der selben Krankheit bezahlen mußten. Die **steuerlichen Regelungen der Abfindungen** sind so geregelt, daß ab 1.1.99 die Freibeträge halbiert werden sollten; dies ist nun erneut geändert. Es sollen jetzt

jeweils statt 24.000, 30.000 und 36.000 DM nunmehr 16.000, 12.000 und 24.000 DM gelten. Die steuerliche Behandlung soll umgehend mit einem neuen Gesetzentwurf geklärt werden. Bislang ist lediglich klar, daß der halbierte Steuersatz für die überschießenden Beträge entfallen wird und die Lasten steuerlich auf 5 Jahre verteilt werden können sollen.

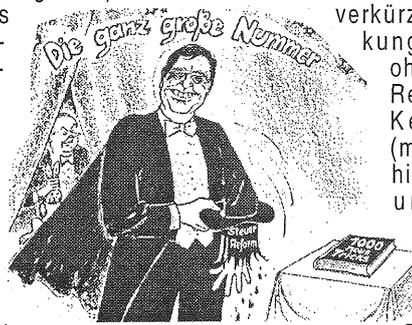
Die **Anrechnung des Abfindungsbetrages auf das Arbeitslosengeld** ab April 1999 soll erst einmal entfallen, die Übergangsregelung, die für die Arbeitnehmer bisher galt, wird entfristet, d.h. die 117 und 128 AFG gelten unbefristet bis zu einer Neuregelung des gesamten Komplexes weiter (Anrechnung des Arbeitslosengeldes bei

Nichteinhaltung der Kündigungsfrist und bei Personen mit besonderem Kündigungsschutz).

Als ersten, kleinen Schritt zur **Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit** hat die Regierung Schröder ein Sofortprogramm zur Beschäftigung von 100.000 Jugendlichen beschlossen, dafür sind 1999 zwei Milliarden DM vorgesehen.

Der mit dem Rentenreformgesetz der Regierung Kohl eingeführte sog. "demographische Faktor" in der **Rentenformel**, der längerfristig zur Senkung des Nettorentenniveaus auf 64% führen würde, ist für die Jahre 1999 und 2000 ausgesetzt. Damit will die neue Bundesregierung Zeit für eine dauerhafte, ausgewogenere Regelung gewinnen. Gleiches gilt auch für die Verschlechterungen des Rentenreformgesetzes bei Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten und der Anhebung der Altersgrenze bei der Altersrente von Schwerbehinderten. Auch diese Regelungen sind bis Ende 2000 ausgesetzt.

Dennoch bleiben weitere, noch nicht oder nicht ausreichend realisierte Punkte in unserem Forderungskatalog. So brauchen wir uns konkrete Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung, zur Herabsenkung des Rentenalters ohne Schmälerung der Rente, Erschweren von Kettenarbeitsverträgen (mehrere befristete Jobs hintereinander), Änderungen im Arbeitsförderungs- oder verbesserten Schutz der Arbeitnehmer bei Betriebsübergängen



## Leserbrief

### zum Thema Drehtore von Thomas Macek, PH-TR Geb. 90

An dieser Stelle möchte ich Herrn Sorge (und die Betriebsräte, die dem zugestimmt haben) zu den überaus sinnlosen Drehkreuzen beglückwünschen. In der Praxis bestätigt sich, was den meisten bereits vor der Realisierung schon klar war: für die Beschäftigten, die sie benutzen müssen, haben die Drehkreuze durchweg Nachteile. Daß sie eine Arbeitsbehinderung darstellen können, mußten einige Kollegen und ich am 15.12.98 feststellen. Da der entsprechende Rechner in der Sicherheitszentrale abgestürzt war, wurden alle, deren Ausweis nicht funktionierte oder ihn vergessen hatten, zu Tor 1 umgeleitet. Dieser Umweg dauert von Tor 3, wenn man sein Fahrzeug im Parkhaus abstellt, mindestens 15 Minuten - mit oder ohne Gleitzeit gleichermaßen ärgerlich. Wenn man sich schon freiwillig der Oberhoheit der Technik aussetzt, wundert es mich, daß Herr Sorge für solche Fälle kein Notprogramm bereithält (z.B. zeitweise ein Pförtner), oder haben Sie schon einmal erlebt, daß man eine Straße sperrt, weil die Ampel ausgefallen ist? Zudem drängt sich die Frage auf, wer diese unnötige, zusätzliche Wegezeit bezahlt? Der Werkschutz etwa?

### Anmerkung zum gleichen Thema von Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat

Bei dem Versagen der Technik handelt es sich nicht um einen Einzelfall. Ich persönlich habe keine Lust mehr, eine Friedrich-Ebert-Straßen-Wanderung vor meiner eigentlichen Arbeitzeit einzulegen. Ich bin froh, das eine nette Kollegin aus der VE Chemie mich beim letzten mal mit reingenommen hat.

Nachdem die Planstelle des Werkschutz-Chefs ja offensichtlich nicht mehr besetzt wird - Herr Dr. Grupe hat die Aufgaben übernommen und leitet zukünftig die neue Abt. WD-ELB Sicherheit und Umwelt - könnten doch für das Sorge-Geld zwei neue Werkschutz-Kollegen eingestellt und die Drehtore entlassen werden.

## Wieder 100 %ige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Nicht immer werden Wahlversprechen Wirklichkeit. Diesmal ist es aber so. Mit dem sogenannten Korrekturgesetz hat die neue Regierung die tiefen Einschnitte, insbesondere bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, zurückgenommen.

Auch andere Verschlechterungen wie die Anrechnung von Urlaub auf Kuren/Reha-Maßnahmen wurden ab 01.01.1999 beseitigt. Dies gilt auch rückwirkend ab dem 10.12.1998, wenn die Kur oder Reha-Maßnahme bis zum 31.12.1998 oder darüberhinaus dauerte.

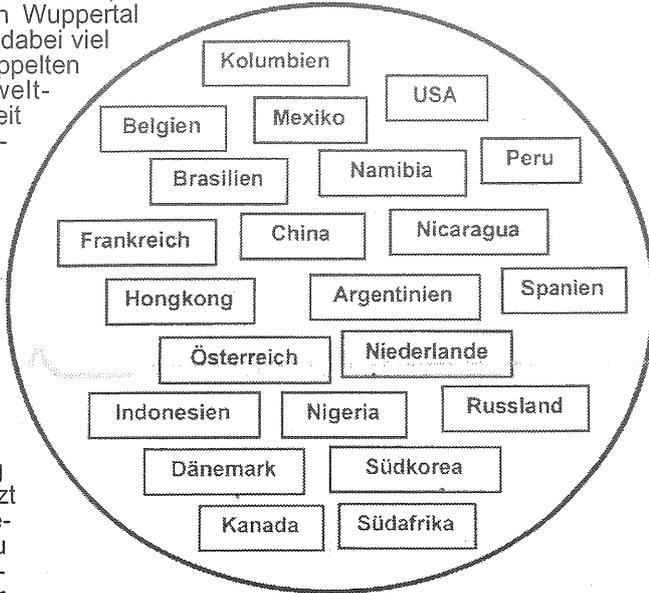
Die IG BCE konnte, wie andere Gewerkschaften auch, eine tarifliche Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nur aufgrund von Zugeständnissen erreichen. Nun muß sie für ein umgeschmälertes 13. Monatsentgelt sorgen, da für eine Kürzung auf 95% die Geschäftsgrundlage entfallen ist. Wir gehen davon aus, daß dies bei der kommenden Tarifrunde gelöst wird. Die Rücknahme der Weihnachtsgeldkürzung darf natürlich nicht die fällige Entgelterhöhung negativ beeinflussen.

# Globalisierung von unten

In Hundert Ausgaben Belegschaftsinfo hatte neben dem betrieblichen Geschehen auch immer die internationale Solidarität ihren festen Platz.

Begonnen hatte es 1989 mit einem Streik im Bayer Werk in Belford Roxo in Brasilien. In den folgenden Jahren nahm die Belegschaftsliste am Austauschprogramm von Beschäftigten der chemischen Industrie zwischen Brasilien und Deutschland teil, und hatte auch Gäste nach Wuppertal eingeladen. Wir haben dabei viel erfahren von den doppelten Standards bei Umweltschutz, Arbeitssicherheit und Umgang mit Arbeitnehmern und Gewerkschaften bei Bayer in Brasilien und auch in anderen Teilen der Welt. Mittlerweile gibt es Kontakte zu Arbeitnehmervertretern, Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) auf allen Kontinenten. Wir machen Globalisierung von unten. Dies ergänzt unsere bundesweit bestehenden Kontakte zu KollegInnen bei anderen Chemiefirmen. Wir wollen nicht gegen Menschen, die bei anderen Firmen oder in anderen

Ländern arbeiten konkurrieren. Wir wollen gemeinsam mit anderen für die Erhaltung und den Ausbau von sozialen Errungenschaften und gegen Ungerechtigkeiten und Verfolgung kämpfen. Auch auf diesem Gebiet ist die Belegschaftsliste als kompetent und aktiv anerkannt.



Mit oder zu diesen Ländern hat die Belegschaftsliste in den letzten Jahren gearbeitet.

## Nachrichtensplitter

### Die Ausbildung sucht eine/einen Ausbilder(-in).

Zur Unterstützung der Chemielaboranten-Ausbildung sucht das Lehrlabor für eine zunächst befristete Zeit eine(n) MitarbeiterIn, da ein Ausbilder langfristig erkrankt ist. Der Vorschlag, diese doch für viele interessante Stelle auszuschreiben, wurde nicht aufgegriffen. Interessenten sollen durch Mundpropaganda ermittelt werden. Wir bitten alle interessierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sich bei dem Leiter der Ausbildung, Herrn Harth, Tel.8801, zu melden.

### Sylvester für alle im Bayerwerk ?

Das Jahr 2000 wirft seine unangenehmen Schatten voraus: Der Werksleiter eröffnete dem Betriebsrat, daß er zum Jahreswechsel eine volle Besetzung aller Schichten in den Produktionsbetrieben sowie Rufbereitschaft in den Servicebereichen / Werkstätten voraussetze. Damit sollen eventuelle betriebliche Probleme durch die weitsichtig programmierten EDV-Anlagen

schnellstmöglich beseitigt werden können.

Die Betriebsräte wiesen darauf hin, daß gerade zur Jahreswende 1999/2000 viele Mitarbeiter sich etwas besonderes vorgenommen haben - und deren Pläne jetzt evtl. durchkreuzt würden. Bis zum 31.10.99 soll eine Risikoabschätzung und ein zusätzlicher Personalbedarf geklärt sein.

### Teilzeit - Nein danke ?

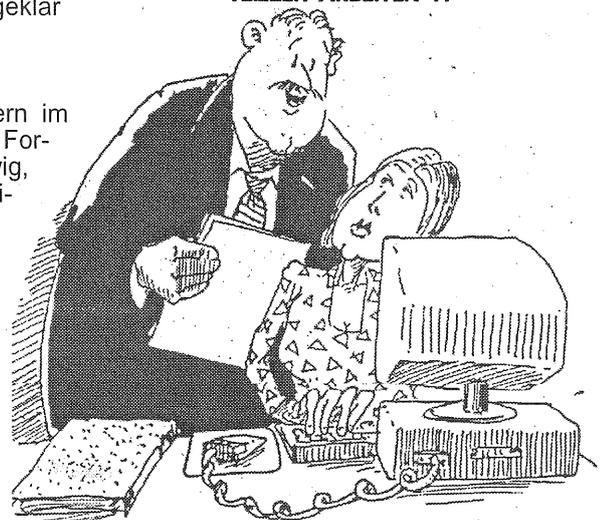
Nach Aussage von Institutsleitern im Forschungszentrum soll der Forschungsleiter, Herr Dr. Hartwig, gesagt haben, daß es keine weiteren Teilzeitkräfte in der Forschung geben solle. "Sie arbeiteten nicht effizient genug..." war die Begründung. Auch wenn anschließend gesagt wird, er habe es vielleicht nicht so gemeint oder man müsse jeden Einzelfall genau prüfen.

## Übernahme der Chemielaboranten

Die Winterprüfung ist vorbei und wieder einmal stellte sich die Frage nach der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis. Für 4 Chemielaboranten standen in Elberfeld keine Arbeitsplätze zur Verfügung. Dies mutet befremdlich an, da aus einigen Abteilungen durchaus bekannt war, daß händeringend Laboranten gesucht wurden. Sogar die euphorische Pressemitteilung des Werksleiters von Ende 1998, daß im FZ 100 neue Stellen geschaffen werden sollten (60 für Leitende Mitarbeiter und 40 für Angestellte), schien vergessen zu sein. So wurden den 4 jungen Menschen Stellen im Leverkusener Werk angeboten. Kaum dort angekommen schossen die Stellen in Elberfeld wie Pilze aus dem Boden. Aktuell werden über 10 Laboranten im FZ gesucht und mind. 3 im Werk an der Wupper, wie man unschwer an den aushängenden WIS erkennen kann. Da wurde aus Leverkusen wohl massiv Druck gemacht, um den seit Jahren sich verschlimmernden Personalnotstand in den einzelnen Standorten mehr schlecht als recht zu kaschieren. Die Belegschaftsliste forderte im entsprechenden Fachausschuß (Personalausschuß) dann auch eine Rückkehrgarantie der Laboranten ein, konnte sich aber aufgrund der Uneinsichtigkeit der IGBCE/UA Betriebsräte nicht durchsetzen. Vielmehr war sich Personalabteilung und die stellv. UA-Personalausschußvorsitzende einig, es gäbe keine Stellen (zu dem Zeitpunkt).

Wir fordern die Werks- und Personalleitung auf, den 4 Chemielaboranten einen Arbeitsplatz in Elberfeld anzubieten und den Ausbildungsstandort Wuppertal konsequent zu erweitern. Denn Stellen sind genug vorhanden - nur ausgebildet wird nicht mehr genug.

**IST ES NICHT SCHÖN, FRAU KEUCHEL, DASS SIE NACH DEM KINDERKRIEGEN AUCH WIEDER GEISTIG UND IN TEILZEIT ARBEITEN ??**



# Nachlese zur Betriebsversammlung

## Gabi Stallony, CWL Geb.460:

Irgendwie hatte ich mich richtig auf unsere Betriebsversammlung gefreut; denn seit die Berichte unserer Betriebsräte auf 1 bis 2 Veranstaltungen im Jahr zusammengeschrumpft sind, hatte ich ein Informationsdefizit. Ich habe es immer noch. Die 15 minütige Rede des Vorsitzenden verschwand unter der geballten Front der Unternehmensbotschaften, die ich teilweise schon in schriftlicher Form erhalten und verinnerlicht hatte. Wenigstens konnte ich mich ein paar Minuten mit Kollegen über brennende Themen unterhalten. Die mageren Besucherzahlen zeigten mir auch deutlich, daß viele andere ihre Zeit besser genutzt hatten.



## Thomas Schwieder, PH-P Betrieb 4/6 Geb.9:

Wo waren die Diskussionen? Wo waren die Themen aus dem Betriebsrat? Nichts von alledem war zu hören, nur der Singsang, wie schlecht es Bayer geht und wieviel wir verdienen, trotz der Standortunsicherheit. Aber die Krönung war die Beleidigung unserer Feuerwehr (Drohnen). Aber das ist ja beim nächsten Brandeinsatz vergessen.



## Beatrix Sassermann, PH-R WID, Geb. 459:

Die unbequemen Sitzgelegenheit hätte man ja noch hinnehmen können, wenn der Rest der Versammlung gestimmt hätte. Aber man fühlte

sich in eine schlechte Talkshow versetzt. Vorne ein Moderator (Betriebsratsvorsitzender), der nichts zu sagen hatte und das Geschehen vollständig der anderen Seite überließ, die mit wenigen Ausnahmen auch nichts Neues vorträgt. Daß wir Arbeitnehmer lästige Kostenfaktoren sind, hören wir nun schon seit Jahren, daran ändert auch nicht, daß man sich hin und wieder für unsere Arbeitsleistung bedankt. Höhepunkt bildete die Entgleisung des Produktionsleiters (der sich nach Protesten entschuldigte), der die Feuerwehr als überflüssige Drohnen bezeichnete. Zum Einschlafen die bekanntesten Darlegungen zu Responsible Care des Werksleiters. Wahrscheinlich lag es daran, daß seine unglaubliche Mitteilung, daß der Durchschnittsverdienst bei Bayer bei 99 TDM im Jahr liegt und somit eine Steigerung von 15% (???) in den letzten 5 Jahren erfahren hätte, spontan nicht zu einem Aufschrei geführt hat. Der anwesende Gewerkschafts-

sekretär brachte es aber auch nach längerer Anlaufzeit nicht fertig, einen schlagfertigen Kommentar zu dieser ur-eigensten Gewerkschaftsmaterie loszulassen. Vielleicht waren ihm gerade die Niedrigkeit der letzten Tarifabschlüsse nicht so präsent. Nicht so durchdacht war die Absicht des Werksleiters, die Kritiker des Lohnabbaus mit diesen Beweisen Lügen zu strafen. Bestätigten sie doch nur das, was schon vorher bei der Diskussion um die Standortvereinbarung offensichtlich war, daß die Oberen es mit dem Gürtelengerschnallen nicht so ernst nehmen mußte. Das jetzt ihre satten Erhöhungen den Durchschnitt bei uns anheben, drückt noch einmal aus, was wir immer schon ahnten, daß Herr Bahn Müller ein Meister der Statistik ist. Geschäftsbereichsleiter Herr Meyer machte, hatten wir vorher schon seinen Briefen über das schlechte Pharmageschäft entnehmen können. Widerspruch ist nach wie vor weder von BR noch von Gewerkschaftsseite zu erfahren.

## Dirk Kreuzberg, QA Geb. 302:

Interessant an der Betriebsversammlung war, einmal die neue Bayerhalle zu sehen und einen Plausch mit ehemaligen KollegInnen zu führen, die man schon lange nicht mehr gesehen hat. Überrascht war ich, als ein Blick auf die Mitte Januar erhaltene Abrechnung ergab, wie weit man doch unter dem durchschnittlichem Bruttojahreseinkommen liegt. Vielleicht kann Herr Bahn Müller in der nächsten Betriebsversammlung mal etwas über die Verteilung sagen?



## Michael Groß, IKP Geb. 405:

Ich empfand die Betriebsversammlung als eine Veranstaltung des Unternehmens und nicht als eine des Betriebsrates. Außer ein paar

Nebensätzen vom BR-Vorsitzenden war von Betriebsratsbeteiligung nichts zu spüren. Dagegen stellten uns die 5 Vertreter der Bayer AG die neue alte Firmenphilosophie dar, sie wirkten dabei wie ein gut eingespieltes Team. Die meisten meiner Kollegen sind es wie ich satt ewig nur dieses Gejammer zu hören, wie schlecht es uns geht und das wir nur noch Kostenfaktoren sind. Gibt es eigentlich noch den Betriebsrat, der diesen Reden Kontra bieten kann und ihnen klar macht, welchen Anteil wir mit unserer Arbeit am Unternehmensgewinn haben? Es scheint, daß selbst die Gewerkschaft alles unkommentiert läßt.

## Unsere Meinung :

Die Belegschaftsliste sieht auch die negative Entwicklung bei den Mitarbeiterinformationen durch den Betriebsrat. Um in Zukunft wieder etwas mehr an Infos und etwas weniger Propaganda durch Werksvertreter in die Versammlungen zu bekommen haben wir folgenden Antrag in den Betriebsrat eingebracht:

- ◆ Für das Forschungszentrum wird eine eigene Versammlung durchgeführt.
- ◆ Für das Werk an der Wupper wird Vormittags eine Versammlung in Geb. 308 mit der Video - Übertragung ( wie in Lev.) auf die nächste Etage geplant. Die Erfahrungen werden dann diskutiert.
- ◆ Die Versammlungen bekommen als inhaltlichen Schwerpunkt den Tätigkeitsbericht des Betriebsrates. Hierbei sollten die Fachausschüsse vortragen.
- ◆ Es sollten externe Referenten zu einem sozial/arbeitspolitischen Thema eingeladen werden.
- ◆ Der Vortrag der Werksleitung wird auf die gesetzlich vorgegebenen Themen und auch zeitlich begrenzt.
- ◆ Es wird vom Betriebsrat alles und rechtzeitig unternommen, um die Mitarbeiter über Ort und Zeitpunkt der Versammlungen zu informieren und zur Versammlung einzuladen. Dazu gehören auch Gespräche zur Freistellung von Schichtmitarbeitern.
- ◆ Zweimal im Jahr erstellt der Betriebsrat vor den Betriebsversammlungen einen schriftlichen Tätigkeitsbericht in Form "BR informiert".

## Festung Europa

### Ausgrenzung nach Innen und nach Aussen

*So kann es nicht weitergehen: Schluß mit der neoliberalen Politik! GewerkschafterInnen rufen auf zur Demonstration am 5. Juni 1999 in Köln gegen die Politik der EU.*

So beginnt der Aufruf der IG Medien Bezirk Wiesbaden. Weiter fordern sie:

- ☞ Unterstützung der europäischen Märsche gegen Erwerbslosigkeit, ungeschützte Beschäftigung und Ausgrenzung
- ☞ Schnelle Einführung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohn- und Personalausgleich!
- ☞ Europaweite Herabsetzung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit auf 35 Stunden in der Woche!
- ☞ Sofortige Anhebung des Regelsatzes der Sozialhilfe um 200 Mark und ein gesetzlich garantiertes Mindesteinkommen von 1500 Mark plus Warmmiete!

Die Belegschaftsliste lädt zu diesem Thema mit der VHS und dem Euromarschbündniss hierzu am 8.März '99 zu einer Veranstaltung ein: Referent G. Klas

Ort: Cafeteria in der VHS Wuppertal, Auerschulstraße, Uhrzeit: 19:30 Uhr