



Belegschaftsinfo

Nr. 143; 16. Januar 2003

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Fromme Wünsche und 'nen Tritt

Trotz der „aufrichtigen“ Wünsche und Danksagungen von den verschiedenen Leitungsebenen, war uns um die Jahreswende alles andere als feierlich zumute. Die Firma hat ihre Strategie durchgesetzt und noch vor Weihnachten die „Abschusslisten“ der Forschung durchgebracht, ohne dass der Betriebsrat ihr etwas abgerungen hätte. Die nun stattfindenden Gespräche der Betroffenen in der Personalabteilung sind frustrierend: „Haben Sie schon einmal in die Jobbörse geguckt“, oder „Bewerben Sie sich außerhalb“, sind die „Angebote“, die die KollegInnen erwarten. Wenn sich bis zu der vom Abteilungsleiter angegebenen Frist (3 – 6 Monate) nichts gefunden habe, lande man im Pool für „Bedarfsgerechte Einsätze“.

Die Mitarbeiter fragen, ob dies denn alles wahr sein kann. Hat der Betriebsrat gar nichts erreicht? Die Listen werden umgesetzt, aber der Betriebsrat hat ihnen nicht zugestimmt?! In einigen Bereichen ist der Unmut, aber auch die Enttäuschung riesengroß. Wie hat es der Betriebsrat geschafft, aus der Bereitschaft, der Mobilisierung, dem Ideenreichtum und der großen Solidarität der Beschäftigten nichts, aber auch gar nichts zu machen? Die Versammlungen auf dem Werksgelände und die Demo am 4. Dezember waren ein wunderbarer Auftakt - ist auf einmal alles vorbei? Eigentlich sollte es doch jetzt erst richtig losgehen. Die Abbauzahlen sollten runter, die Forderungen

hochgeschraubt, Vorschläge zur Arbeitszeitverkürzung in Arbeitsplätze umgemünzt werden.

Stattdessen blicken wir nicht mehr durch! Wurde nun den Listen zugestimmt oder nicht? Kann man noch Hoffnung haben, oder nicht? Wo und wie schwimmen wir, falls wir im Pool landen, oder gehen wir am Ende ganz unter? Was sollen wir mit Gewerkschaftsvertretern, die nichts anderes als Verzicht predigen und in den Aufsichtsräten allen Weichenstellungen zustimmen? Alle Entscheidun-

gen des Unternehmens wurden als zukunftssträftig und standortsichernd begrüßt. An ihren Sesseln wird ja nicht gerüttelt! Während wir viele Fragen haben, werden wir von einigen Betriebsräten angebrüllt. Andere bemitleiden sich selbst, weil sie Tag und Nacht für die Belegschaft aktiv seien. Die „Geplagten“ haben es doch nicht anders gewollt, als sie nach der Betriebsratswahl alle „Ämter“ an sich gerissen haben. Und man hat nicht den Eindruck, dass bei der Betriebsamkeit etwas herauskommt.

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->>

PD – die Abbauzahlen liegen vor

Am Dienstag, den 7. Januar 2003, präsentierte die PD-Leitung dem Betriebsrat die Einsparungen für den Bereich Entwicklung (PD). Im November waren die 183 genannten Mitarbeiterjahre noch „Maximalzahlen“. Jetzt lautet die vorgesehene Abbauzahl für PD 145,2 Mitarbeiterjahre.

Für Wuppertal bedeutet dies nach den verheerenden Abbauplänen für die Forschung (234 Arbeitsplätze werden dort vernichtet) einen weiteren Abbau von 83 TarifmitarbeiterInnen und Leitende Angestellte (78,4 Mitarbeiterjahre).

Das Forschungszentrum verliert ca. 20% seiner Beschäftigten. Auch die Anpassungen bei PD sollen schnell, möglichst noch in diesen Jahr umgesetzt werden.

Die Bereiche begründeten dem Betriebsausschuss am 9. Januar erstmals ihre „überflüssigen MitarbeiterInnen“. Der Betriebsrat verfährt nach dem gleichen Verfahren wie bei den Gesprächen mit der Forschung.

Zu den präsentierten neuen PD-Strukturen hatte der Betriebsrat zunächst keine weiteren Fragen. Er stimmte zu, dass die (einseitigen) Vorstellungen von PD den Beschäftigten in Einzelgesprächen vermittelt werden können. Eine Zustimmung zu den von der Entwicklung ausgesuchten Personen sei dies aber nicht.

Fast überall Abbau

Die Arbeitsplatzvernichtungen im Bereich der Entwicklung sind breit verteilt. Nicht einzelne Abteilungen werden ganz rasiert, sondern in vielen Bereichen werden die Aufgaben auf weniger Menschen verteilt bzw. umorganisiert.

Von den 83 benannten „betroffenen Kolleginnen und Kollegen“ aus Elberfeld sind ca. ein Drittel mit „Lösungen“ wie Altersteilzeit und Frühruhestand oder Eigenkündigung abzudecken. Für etwa 50 Beschäftigte (ca. 50% Tarifmitarbeiter, 50% LM/LA) sieht die Zukunft in Elberfeld sehr fraglich aus.

Ein besonderes Instrument im Bereich der Leitenden Angestellten ist

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->>

Morgen ist Betriebsversammlung.

Ab 10 Uhr wollen Betriebsrat und Pharmaleitung die Belegschaft informieren.

Wir bitten alle Beschäftigten an der Versammlung teilzunehmen.

- ▶ Was geschieht jetzt mit den betroffenen KollegInnen aus Forschung und Entwicklung?
- ▶ Was erwartet die KollegInnen in den Werkstätten, der Kläranlage oder den Produktionsbetrieben?
- ▶ Stirbt der Produktionsstandort Wuppertal langsam aus?
- ▶ Wann und an wen will uns Bayer verkaufen?

Die Belegschaft will Taten, keine leere Versprechungen.

Fromme Wünsche und 'nen Tritt

Eigeninitiative

Bei AI haben die Mitarbeiter deshalb das Heft selbst in die Hand genommen und mit der Abteilungsleitung die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung ausgehandelt. Uns scheint es eine gute Idee zu sein, selbst aktiv zu werden, wenn man sich nicht mehr ausreichend vertreten fühlt. Einige Gedanken zur Arbeitszeitverkürzung haben wir auf Seite 5 aufgelistet. Sicher wäre es besser, eine flächendeckende tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich und Beschäftigungsgarantie zu vereinbaren. Aber so etwas ist nicht in Sicht. Man muss eher befürchten, dass wenn die Gewerkschaft so etwas anleiert, es wieder eine Runde des Verzichts und der Flexibilisierung

wird.

Zur Zeit wird PD in die Mangel genommen, siehe eigener Artikel. Diesmal muss es anders laufen. Wenn der Betriebsrat jetzt das Blatt nicht wendet, hat er bei noch mehr Kolleginnen und Kollegen seine Glaubwürdigkeit und Daseinsberechtigung verloren. Es ist nicht zu spät, der Firma noch etwas abzutrotzen. Dafür müssen aber eindeutige Signale gegeben werden. Wenn diese vor der Betriebsversammlung noch rüber kommen, ist das sicher ein guter Anlass, Herrn Plischke noch einmal die Meinung zu sagen. Falls es aber so aussieht, dass wieder nur Fensterreden gehalten werden, werden sich viele fragen, ob es sich lohnt, noch zur Versammlung zu gehen. Und das wäre sehr bedauernd, da die Maßnahmen im Forschungszentrum ja nicht die letzten sein werden. Das neue Werkstattkonzept steht noch aus, die Dienstleister im Werk stehen genauso auf dem Prüfstand. Eine erfolgreiche Gegenwehr in die-

ser Phase würde dem Management ein klares Signal geben, dass die Mitarbeiter nicht alles mit sich machen lassen. Diesen Respekt brauchen wir, um uns auch in den nächsten Runden effektiv verteidigen zu können.

Fortsetzung Titelseite:

PD - die Abbauzahlen liegen vor

das für einzelne Abteilungen vorge-sehene sogenannte „Management Audit“. Hier sollen sich die Leitenden Angestellten eines Bereiches, in dem sie beschäftigt waren und weiterhin sein möchten, quasi um ihre eigene Stelle bewerben. Sie müssen ein besonderes Auswahlverfahren durchlaufen, von dessen Ausgang ihre Weiterbeschäftigung abhängig gemacht wird.

Runde Tische auch für PD

Am 10. Januar hat der Betriebsrat auch für PD die Einrichtung von „Runden Tischen“? beschlossen und benannte feste Ansprechpartner für die einzelnen Bereiche. Erste Termine sollen unter Einbeziehung der Vertrauensleute ab kommender Woche stattfinden.



Abteilung des Jahres!

SID, die „Abteilung des Jahres“ 2001 setzt ein Drittel ihrer Leute auf die Abschussliste. Dabei schießt sie auch in dieser Beziehung den Vogel ab. Die LAs werden überhaupt nicht angetastet, nein, es soll sogar noch einer in die Abteilung kommen. Das Abbauverhältnis Leitende zu Tarifmitarbeiter beim Abbau beträgt 25 zu 40%. Mal davon abgesehen, dass diejenigen, die am meisten zur Auszeichnung „Abteilung des Jahres“ beigetragen haben, so gut wie komplett von der Bildfläche verschwinden sollen, ist die „Best of Class“-Abteilung so rückschrittlich, dass sie als erstes mal die Teilzeitfrauen mit Kindern loswerden will. Flächendeckende Umsetzung von Arbeitszeitverkürzung wird abgelehnt. Die Abteilungsleitung hat wohl noch nicht verstanden, dass sie niemals schlagkräftig werden kann, wenn die eigenen Leute das Konzept nicht im Geringsten nachvollziehen können.

Ros(-t)-ige Zukunft ??

Während die KollegInnen bei Forschung und jetzt auch Entwicklung zum Teil mitgeteilt bekommen, dass ihr Arbeitsplatz im Laufe dieses Jahres entfallen soll, sitzen bereits die ersten KollegInnen ohne Arbeit zu Hause. Die Personalabteilung hingegen antwortet auf Fragen nach Weiterbeschäftigung nur mit einem Achselzucken.

Die in den „Ausgebildeten-Pool“ übernommenen Bayer-Azubis aus Elberfeld wurden alle ab dem 1. Januar 2003 aus ihren Beschäftigungen in den Abteilungen abgezogen. Sie warten zu Hause auf einen weiteren Einsatz. Bezahl werden die Laboranten oder Kaufleute auf Basis einer 20 Stunden- Woche, garantiert ist ihnen lediglich eine Basis von E4. Gleiches gilt nach erfolgreicher Prüfung für die im Januar zur Übernahme anstehenden Azubis.

Sollten die KollegInnen wider Erwarten in absehbarer Zeit bei Pharma auf Arbeitsplätze vermittelt werden können, so müssen sie auch einen Teil der „unfreiwilligen häuslichen Wartezeit“ nacharbeiten – ohne Lohnausgleich.

Dem Gesamtbetriebsrat sei noch nachträglich Dank für diese Regelung ...

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

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb.302, Tel. 2816
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb.302, Tel. 2765
Beatrix Sasermann, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 4, Geb 9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ulrich Franz, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 455, Tel. 4475
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hildburg Konopka PH-R AI, Geb. 405, Tel. 8204

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

ZNS- Forschung verschwindet

Am Freitag, den 13. Dezember, wurde es zur traurigen Gewissheit: Die beabsichtigte Kooperation von ZNS mit einer dänischen Firma war geplatzt. Die Forschungsleitung bleibt bei ihrer Entscheidung, nunmehr das gesamte Institut im Laufe des Jahres 2003 zu schließen. Dass mehrere erfolgsversprechende Projekte kurz vor einem Abschluss stehen, führt nicht dazu, die Entscheidung zur Institutsschließung zu überdenken. Noch im Januar soll feststehen, welche Laboratorien zu welcher Zeit „arbeitslos“ werden sollen.

Auf wenig Zustimmung stieß die Auffassung der Personalchefin, dass alle Beschäftigten von ZNS ab „Freitag, den 13.“ auf der Freistellungsliste stünden. An derart gefühllose Darstellungen zur ungewissen Zukunft möchten sich die betroffenen KollegInnen richtigerweise nicht gewöhnen. Noch weniger Verständnis erntete Institutsleiter de Jonge mit seiner Auffassung, dass Abteilungen von ZNS ihre Zielvorgaben für 2002 nicht erreicht hätten und daher die VEKT-Beurteilung der MitarbeiterInnen schlechter ausfallen müsse. Nach heftiger Kritik aus der Belegschaft musste selbst Forschungsleiter Karlsson zugestehen, dass die Institutsschließung sich nicht auch noch bei der persönlichen VEKT-Beurteilung auswirken solle.



CWL: Runder Tisch macht Dampf

Am 18. Dezember 2002 traf sich der runde Tisch der Kolleginnen und Kollegen aus dem CWL. Mit dabei war diesmal auch der Betriebsratsvorsitzende Beumann, der sich der heftigen Kritik aus der Belegschaft stellen musste. Es blieb für die KollegInnen unakzeptabel, dass der Betriebsrat die Umsetzung der Personalreduzierungen nicht deutlicher zurückweist. Insbesondere die E-Mail des Betriebsratsvorsitzenden, in der er seine Zustimmung zu den neuen Institutsstrukturen nur wenige Tage nach der eindrucksvollen Demonstration in der Elberfelder Innenstadt erklärte, wurde verurteilt.

Nach turbulenter Diskussion forderten die anwesenden KollegInnen den Betriebsrat zu weiteren Aktionen auf, um die Personalabbauzahlen wirksam zu reduzieren und den jetzt folgenden PD-Maßnahmen vehementer zu begegnen. Der Institutsleiter steht einer noch auszuhandelnden AZV positiv gegenüber.

Arbeitszeitverkürzung bei Antiinfektiva

Vor, nach und während zahlreichen „Runden Tisch-Versammlungen“ sowie mit einer gehörigen Portion Eigeninitiative und Solidarität haben die Kolleginnen und Kollegen mit ihren Vertrauensleuten des Institutes Antiinfektiva in Geb. 405 ein Modell zur Arbeitszeitverkürzung erarbeitet. Dadurch werden 2,5 Mitarbeiterjahre geschaffen, die den Mitarbeitern auf der sogenannten Freistellungsliste zugute kommen. Die Arbeitszeitverkürzung ist in die

Gleitzeit eingearbeitet und bedeutet 10 zusätzliche freie, unbezahlte Tage. Die Verkürzung soll auf 5 Jahre beschränkt sein. Die Arbeitszeit der in dieser Zeit ausscheidenden Beschäftigten soll wieder von der Arbeitszeit-Verkürzung verrechnet werden. Eine abschließende Vereinbarung steht noch aus. Auch im Bürobereich haben sich die Beschäftigten untereinander solidarisiert, so dass auch hier einer Kollegin die Weiterbeschäftigung ermöglicht werden soll.

Günstige Mieten bei der Baywoge?

Eine Meldung in der Leverkusener Presse schreckt alle Mieter der Baywoge auf: 11 Prozent Mieterhöhung für Werkwohnungen.

Warum 11 Prozent Mieterhöhung?

Die seit 1994 geltende Betriebsvereinbarung zur Mietenregelung sah einen Abschlag von 11 Prozent vom Mietspiegel-Mittelwert vor. Er wurde als Sozialleistung der Bayer AG gewährt. Mit dem Verkauf an die THS wurde diese Vereinbarung entgegen allen Aussagen gekündigt.

WindigeVersprechungen

Was hatte man uns als Mieter nicht alles versprochen vor dem Verkauf der Wohnungen! Noch im Mieterbrief (14/1999) schrieb die Geschäftsführerin der Baywoge, Frau Elke Kersten »die Mietpreise bleiben auch in Zukunft günstig«. Drei Jahre später, im Herbst 2002 entpuppten sich die Versprechungen als leere Worthülsen. »Die Mietpreisgestaltung für unseren Wohnungsbestand soll sich in Zukunft (...) ausschließlich am Wohnwert und den Marktverhältnissen orientieren.« Weiter heißt es in dem Brief der Baywoge an den Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Gipperich »zugegebenermaßen müssen die Mieter künftig eine höhere Mietbelastung tragen. Wir verpflichten uns jedoch, die aus dem Wegfall des 11-prozentigen Abschlags resultierenden Mehreinnahmen der Gemeinschaft der Mieter wieder zugute kommen zu lassen, in dem wir sie in den Instandhaltungsetat einfließen lassen.« Eine vernehmbare Reaktion des Betriebsratsprechers Erhard Gipperich gab es dazu (mal wieder) nicht. Dabei hatte er die neue Gesellschaft THS im bayeraktuell (25.11.1999) noch als »beste Adresse« bezeichnet. »Dieses Unternehmen zeichne sich durch soziale Geschäftspolitik aus!« Wir erinnern uns, dass die THS zu 50 Prozent der IG BCE gehört. Sind Mieterhöhung und Mietpreise nach Marktverhältnissen soziale Geschäftspolitik?

Da beißt sich die Katze in den Schwanz

Die Mehreinnahmen durch den Wegfall

des 11-prozentigen Abschlags sollen in den Instandhaltungsetat einfließen. Das bedeutet dann mal wieder Mieterhöhung wegen höherem Wohnwert. Günstige Mieten gehören somit der Vergangenheit an. Wir fordern die Verantwortlichen auf, ihre Versprechungen einzuhalten und die Mieten günstig zu gestalten. Ansonsten entlarven sich die Behauptungen der Vergangenheit als Lügen. Eine soziale Geschäftspolitik ist leider nicht zu erkennen.

Beratung wegen Mieterhöhung in Anspruchnehmen

Sollte die Baywoge (THS) an den geplanten Erhöhungen festhalten und den Mietern Erhöhungsschreiben schicken, scheint eine sorgfältige Überprüfung dringend angeraten. Eine intensive Betrachtung verdienen dabei sicherlich die Ausstattungsmerkmale, wie Badezimmer, Heizung, Verglasung usw., die den Mietpreis mitbestimmen. Zudem ist rechtlich geregelt, ob und wann die Miete erhöht werden darf. So ist innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren eine Erhöhung von maximal 20 Prozent erlaubt. Auskünfte erteilen unsere Betriebsräte oder z.B. der Bergische Mieterring.

Globalisierung

*Müller, Lehmann, Schmitz und Mayer
Gelten nicht mehr viel bei Bayer
Karls- und Klas- und Anderson
Sind die Helden der Saison.
Und als nächstes? Romanow?
Rasputin und Gorbatschow ?
Oder lieber Delacroix,
LaFayette, Dupont, Dubois?
Oder doch -das wär gemein!
Glaxo, Welcome, Smith und Cline???*

Von: Poetus Laureatus

Der Sozialstaat wird geschlachtet

Der Kommentar

von Klaus Annuß

Am 1. Januar trat das Notprogramm für Rente und Gesundheit in Kraft. Leere Kassen, durch eine neoliberale Steuerpolitik der Regierung herbeigeführt, dienen zur Begründung der Verschlechterungen der Sozialleistungen. Massenarbeitslosigkeit, niedrigere Beiträge der Arbeitslosen an Renten- und Krankenkassen zur Entlastung des Bundeshaushaltes, verschärfen noch die Einnahmeausfälle der Sozialkassen. Nullrunden für Ärzte und Krankenhäuser führen zu weiterem Arbeitsplatzabbau in diesen Bereichen. Schon jetzt werden weitere einschneidende Veränderungen des Sozialsystems von der Regierung angekündigt. Ziel ist die vollständige Entlastung der Arbeitgeber von den Sozialkosten.

Die Rücklage der Rentenkassen darf von 80 % einer Monatsausgabe auf 50 % sinken. Diese Reserve soll die Zahlungsfähigkeit der Rentenkassen bei schwankenden Einnahmen sichern. Rentenexperten bezweifeln dies und halten die Zahlungsunfähigkeit nun für möglich. Dies wird von der Regierung billigend in Kauf genommen.

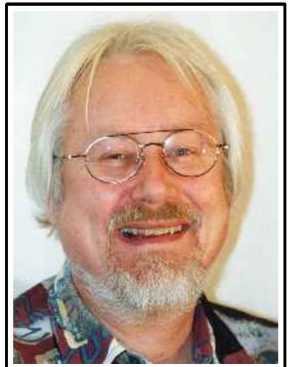
Die Arbeitsmarktreform soll schon 2003 zu Einsparungen von knapp 6 Milliarden Euro führen. Sie lehnt sich an die Vorschläge der Hartz-Kommission an und soll den Niedriglohnssektor ohne soziale Absicherung enorm ausweiten. Neue Arbeitsplätze werden nicht geschaf-

fen, vielmehr besteht die Gefahr, dass bestehende Arbeitsplätze in Leiharbeit und Mini-Jobs umgewandelt werden.

Der superschlanke Staat wird von Rot-Grün installiert, damit die weiter steigende Massenarbeitslosigkeit nicht die Profite der Kapitaleigner schmälert. Doch ein weiteres Abwürgen der Massenkaufkraft verstärkt noch die Pleitewelle und Massenarbeitslosigkeit, von dem angekündigten Arbeitsplatzabbau der grossen Kapitalgesellschaften ganz zu schweigen.

Wird die Individualisierung der Lebensrisiken so weiter vorangetrieben, wird der Platz unter den Brücken demnächst verdammt knapp. Der Kanzler hat angekündigt, damit der Sozialstaat erhalten werden kann, muss er radikal zusammengestrichen werden. Dieses Rezept wird ja inzwischen überall angewendet. Wir kennen diese Argumentation zum Erhalt der Arbeitsplätze inzwischen auch bei Bayer. Nur zum Schluss stehen die Beschäftigten mit leeren Händen da. Wenn jetzt die Beschäftigten und die Gewerkschaften keine Gegenwehr gegen diesen massiven Sozialabbau entwickeln, werden Errungenschaften der letzten 100 Jahre verschwinden, Tarifautonomie, Urlaub mit Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Rente ohne Armut, ein Gesundheitssystem für alle und die viel beschworene soziale Gerechtigkeit.

Die Argumente werden immer realitätsfremder. Diese Maßnahmen wären ohne Alternative und es dürfe keine abweichende Meinung geben. Die Diktatur lässt grüssen, Diskussion nicht mehr erwünscht.



Klaus Annuß, seit vielen Jahren für die Belegschaftsliste im Betriebsrat.

Obwohl nur noch in 50 % der Unternehmen über 50 Jährige beschäftigt werden, fordert der Wadenbeißer der Industrie Hundt, das Rentenalter auf 67 Jahre anzuheben. Das Ergebnis wird massenhafte Armut im Alter sein.

Wir werden vom Kanzler aufgefordert, für die überzogenen Profiterwartungen der Unternehmer grosse Opfer zu bringen. Wer es mag soll es tun, wir nicht! Wenn es sein muss, müssen wir eben wieder für unsere Forderungen so kämpfen, dass diese Änderungen nicht umsetzbar sind. Die französischen KollegInnen haben es uns vorgemacht und massive Verschlechterungen in der Rentenversicherung durch mehrwöchige Streiks verhindert.

AUS für 3M Quante

Das Traditionsunternehmen plant sein Werk in Wuppertal zu schließen. 170 MitarbeiterInnen sollen entlassen und 100 weitere nach Neuss versetzt werden. Die Verhandlungen über einen Sozialplan werden in Kürze beginnen.

Der Vorstand macht die internationale Krise auf dem Telekommunikationsmarkt für diese Entwicklung verantwortlich. Dies ist aber nur ein Teil der Wahrheit.

Das Unternehmen wurde vor ca. 3 Jahren von 3M übernommen. Ähnlich wie bei Bayer macht die Belegschaft das Management für die wirtschaftlichen Schwierigkeiten verantwortlich. Dieses hatte ein Jahr nach der Übernahme mit der völligen Integration von Quante in die 3M-Organisation begonnen. Ohne Rücksicht auf Verluste. Mit dem Ergebnis, dass die Umsatzeinbrüche bei Quante noch gravierender ausfielen, als in der vergleichbaren Branche (Berg. Land Telekommunikation/Elektro minus 22%, Quante minus 40%).

Es versteht sich, dass auch bei Quante die Belegschaft die Zeche für eine verfehlte Unternehmenspolitik zahlen muss.

Eine Auflistung der einzelnen gesetzlichen Neuregelungen finden Sie auf der Homepage der Belegschaftsliste unter:

www.belegschaftsliste.de



Karikatur: Klaus Stuttmann

Flexibilisierung der Arbeitszeit kontra Arbeitslosigkeit ?

Das, was Gewerkschaften wie die IGBSE jahrelang versäumt haben oder aus politischen Gründen bewusst abgelehnt haben, nehmen Beschäftigte der Bayer AG jetzt selber in die Hand: die Arbeitszeit wird verkürzt! Aus der puren Not heraus und einer solidarischen Grundhaltung gegenüber von Arbeitslosigkeit bedrohten Kolleginnen und Kollegen sind die Mitarbeiter bereit, auf einen Teil ihrer Arbeitszeit zu verzichten. Im Gegenzug wird die Weiterbeschäftigung - entsprechend der eingesparten Arbeitszeit - der von der Bayer AG „nicht mehr benötigten“ KollegInnen eingefordert. Dieses Beispiel praktizierter Solidarität finden wir im Institut AI. Aber auch in anderen Bereichen ist die Bereitschaft, durch Verzicht auf Arbeitszeit zu helfen, groß. So weit, so gut.

Leider gibt es zwei Haken an der Sache.

Der erste Haken:

Es ist eine Unverschämtheit, dass Unternehmen wie die Bayer AG die Not ihrer Beschäftigten eiskalt ausnutzen. Ein Unternehmen, das immer noch Milliarden verdient, darf nicht - nur um noch mehr Geld für die Aktionäre zu scheffeln - hergehen und tausende Arbeitsplätze streichen. Und damit Menschen, die jahrelang ihre Knochen für dieses Unternehmen hingehalten haben, Menschen, die jahrelang abends und an Wochenenden bereit waren zu arbeiten wenn sie gebraucht wurden, Menschen, die jahrelang ihre Energie und ihren Gehirnschmalz hergegeben haben, diese Menschen und ihre Familien auszusortieren wie

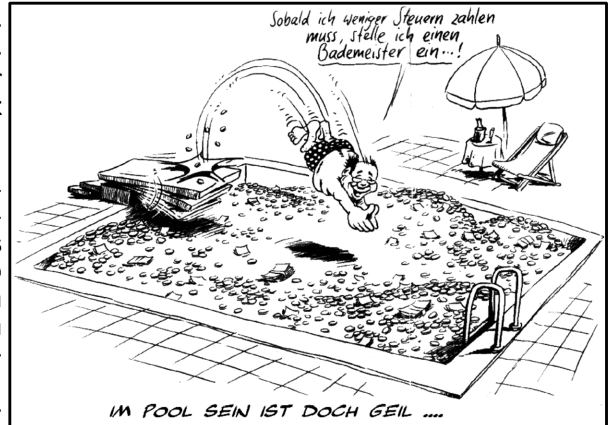
Schrott und vor die Firmentüre zu setzen. Sicherlich „sozialverträglich“. Und vorher noch schnell durch den Flexipool jagen! Die Landesverfassung von NRW, in der unsere Großeltern nicht ohne Grund festgeschrieben hatten, dass Eigentum verpflichtet, wird von Bayer und vielen anderen Unternehmen einseitig interpretiert und unserer Meinung nach mit Füßen getreten.

Der zweite Haken:

Jeder Mensch, jede Familie braucht ein gesichertes, berechenbares Einkommen. Deshalb haben Gewerkschaften auch in Tarifverträgen eine „Normalarbeitszeit“ von z.B. 37,5 Std. / Woche mit einer entsprechenden Bezahlung vereinbart. Aus Gründen der Existenzsicherung haben Gewerkschaften ebenfalls festgelegt, dass Betriebsräte nicht die Arbeitszeit unter ein festgelegtes Maß absenken dürfen.

Unternehmen sind natürlich gerne bereit, ihre angeblichen oder auch tatsächlichen Probleme möglichst kostengünstig geregelt zu bekommen. Dazu zählen Flexibilisierung der Arbeitszeit genauso wie eine Absenkung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich. Und Betriebsräte neigen auf Grund betrieblicher Probleme schnell dazu, solchen Regelungen zuzustimmen. Gewinner ist mindestens immer das Unternehmen. Ob die Beschäftigten in Form einiger erhaltener Arbeitsplätze davon profitieren, muss sich im Einzelfall herausstellen.

Solche Regelungen führen im Extremfall zu unmöglichen Arbeitszeiten - Mehrschicht im Laborbereich oder Wochenenden durcharbeiten ist auch bei Bayer längst kein Fremdwort mehr - sowie zu so verringerten Einkommen, dass sie nicht mehr ausreichen.



Fazit:

Gewerkschaften müssten per Tarifvertrag die vorhandene Arbeit so aufteilen, dass alle an der Arbeit beteiligt werden. Und zwar zu Einkommen, die ausreichen. Das bedeutet, die uralte Forderung nach einer 35 Std. - Woche bei vollem Lohnausgleich, ist immer noch brandaktuell. Und keiner soll daher kommen und versuchen zu erklären, dies sei nicht zu finanzieren.

Gewerkschaften müssten Regelungen treffen, die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten bis hin zur Perversion verhindert.

Gewerkschaften müssten Regelungen treffen, die Mehrarbeit in nennenswertem Umfang verhindern. Gewerkschaften müssten dafür Sorge tragen, dass kein Ausspielen von Menschen mit und von Menschen ohne Arbeit stattfinden kann.

Dann würden Gewerkschaften auch wieder den Sinn erfüllen, den viele Nicht - oder Nochmitglieder von Arbeitnehmerorganisationen erwarten.



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

Ärztliche Versorgung soll weiter verschlechtert werden

Wie bereits im Dezember berichtet, macht der Sparwahn auch vor der Ärztlichen Abteilung nicht halt. Die Wuppertaler Abteilung soll an Leverkusen angebunden werden. Gleichzeitig sollen Frau Dr. Braun und eine weitere Mitarbeiterin mehrere Tage/Woche in Leverkusen arbeiten.

Bereits heute reicht die Zeit der beiden Werksärztinnen nicht aus, um alle Aufgaben in Wuppertal zu erledigen. So findet Frau Dr. Nuphaus – Klein weder Zeit für eine normale Sprechstunde für die Elberfelder Beschäftigten noch kann sie regelmäßig an den vorgeschriebenen Arbeitssicherheitsbegehungen teilnehmen.

Eine Gesundheitsvorsorge im Sinne von Responsible Care steht in Elberfeld in den Sternen.

Im Forschungszentrum sah es bisher etwas besser aus. Inhalationen

und Massagen werden aber genauso wie die Sprechstunden dem Rotstift geopfert. Übrig bleibt eine Notversorgung und das nicht einmal die ganze Woche über.

Wenn Werksleitung und BHC – Leitung glauben, mit dieser kurzfristigen Einsparung von 100.000 Euro im Jahr unter dem Strich Gewinn zu machen, so darf man ruhig behaupten, sie haben keine Ahnung.

Der Betriebsrat ist mit den angekündigten Maßnahmen nicht einverstanden.

Sollte hier nicht noch kurzfristig ein Sinneswandel eintreten, empfehlen wir unseren KollegInnen in Zukunft, bei gesundheitlichen Fragen und Problemen den Hausarzt aufzusuchen – und zwar wie im Manteltarifvertrag vorgesehen, bezahlt während der Arbeitszeit.



NEUE FLEXIBILITÄT IM POOL

REBOUND - BLUES von Poetus Laureatus

(Ein Beitrag aus dem Forum der Belegschaftslisten-Homepage)

Refrain:

Das ist der Rebound-Blues, das ist der Rebound-Blues,
wir schicken Euch vom Arbeitsamt 'nen schönen Gruss
und alle die in Aprath bleiben und sich jetzt die Hände reiben,
sind in einem Jahr dabei, denn dann kommt Rebound Runde drei!

Der Plischke hat was ausgeheckt und es dem Karlsson gleich gesteckt:
Schrumpf mir die Forschung klein und kurz, die Leute sind mir völlig schnurz!
Hau sie weg, die teuren Flaschen, füll' dir mit Kopfgeld deine Taschen!

Refrain

Das lässt er sich nicht zweimal sagen und fängt gleich an, rumzufragen:
Was macht denn die, was tut denn der? Das rechnet sich doch gar nicht mehr!
Und ich sag's Euch ins Gesicht: die Pharmaforschung braucht Euch nicht!

Refrain

Ein rundes Drittel soll verduften, der Rest muss eben fester schuften
Denn die Rendite stimmt nicht mehr, und das missfällt dem Aktionär
Drum raus mit Euch, räumt Euren Stuhl, vom Arbeitsplatz ab in den Pool!

Refrain

Und so geschieht es im Advent, wo so manches Kerzlein brennt:
Ein Gespenst schleicht durch's Revier, setzt dort wen frei, reboundet hier,
Bläst uns den rechten Weihnachtsmarsch: Der Karlsson ist's, der alte Schwede!

Refrain

Veranstaltungen

Parallel zum **Weltsozialforum in Porto Alegre, Brasilien**, finden in Wuppertal Workshops, Diskussionsrunden und Vorträge zum Thema "Krieg und Frieden", Sozialabbau, Dritte Welt, Neoliberalismus u.a. statt.

Ort: Wuppertal Elberfeld, Gathe 6, in der Alten Feuerwache.

Beginn: Freitag den 24.1.03, um 19 Uhr mit einem Vortrag von Prof. Frank Deppe (Marburg) zum Thema "Vor dem Krieg ist nach dem Krieg".

Am Samstag, den 25.1.03 um 11 Uhr findet in Wuppertal eine **Demonstration** gegen den drohenden Krieg im Nahen Osten statt.

Weiter geht es **um 14 Uhr** mit einer **Liveübertragung aus Porto Alegre, Brasilien**.

Am 26.1. ab 10.00 Uhr laufen Veranstaltungen zu den "Sozialen Fragen" wie Hartzkommission, Gesundheit.

Näheres ist bei der Belegschaftsliste zu erfragen oder im Internet zu finden unter www.w-forum.org.

KOLLEGE KARL



Teilverkauf der Wuppertaler Stadtwerke (WSW)

Anteile der Versorgungssparte (Energie) der WSW in Höhe von 33,3% wurden von der Stadt an RWE und Cegedel/ Luxemburg verkauft, um die katastrophale Finanzlage der Stadt ein wenig zu lindern.

Es versteht sich, dass mit dem Teilverkauf der Versorgungssparte ein durchaus profitabler Sektor veräußert wurde, und die Gewinne dieser Anteile der Stadt in Zukunft fehlen werden. Die Gewinne aus dem Energiesektor sind für die bürgerfreundliche Finanzierung des öffentlichen Personennahverkehrs notwendig.

Kurzfristig werden scheinbar Probleme gelöst, langfristig entstehen allerdings noch gravierendere.

Denn das Tafelsilber kann man nur einmal verkaufen.

Die Teilprivatisierung ist ein Schritt in die falsche Richtung.

RWE gehört zu der Handvoll Unternehmen, die sich anschicken, den europäischen Markt der Wasser- und Energieversorgung unter sich aufzuteilen und ist der Hauptlieferant von Cegedel. RWE ist indirekt

(über Luxempart-Energie S.A.) auch an der Cegedel beteiligt.

In den Händen dieser Handvoll Unternehmen konzentrieren sich eine enorme Macht und enorm viele Ressourcen. Durch den Privatisierungsprozess verleiben sie sich einen rasch zunehmenden Teil der öffentlichen Dienste ein.

Mit der Privatisierung werden die Bereiche der Daseinsvorsorge den Rechts- und Gewinnansprüchen der Unternehmen unterworfen. Zum Schaden von Mensch und Umwelt entfallen öffentliche Gestaltungsmöglichkeiten und Kontrollen durch BürgerInnen und Kommunalparlamente.

Dass private Stromwirtschaft effizienter arbeitet ist eine neoliberale Mär. So ist die Stromversorgung in Kalifornien und Brasilien nach der Privatisierung /Neoliberalisierung mehrfach zusammengebrochen.

Das kommunale Eigentum im Bereich der Daseinsvorsorge muss erhalten bleiben.

Die Belegschaftsliste stimmt mit der

globalisierungskritischen Bewegung darin überein, dass die Übernahme der dem Allgemeinwohl verpflichtenden wohlfahrtsstaatlichen Einrichtungen durch transnationale Konzerne verhindert werden muss – in Wuppertal und weltweit!

Wuppertaler Kliniken privatisiert

Die Stadt hat 94,9% ihrer Anteile an die Helios GmbH veräußert. Der Verkauf bedeutet den Ausstieg der Stadt aus einem Elementarbereich der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Dass die Wuppertaler Kliniken an den Rand einer Insolvenz geführt wurden, ist Ergebnis der Kommunalpolitik der 80er und 90er Jahre, in der notwendige Investitionen versäumt und personelle Entscheidungen in der Verwaltungsspitze der Kliniken vorrangig dem Parteienproporz untergeordnet wurden. Beispiele aus anderen Städten in NRW belegen, dass kommunale Kliniken durchaus wirtschaftlich arbeiten können.

Es ist erkennbar, dass der Verkauf perspektivisch erhebliche Nachteile für die medizinische Versorgung in Wuppertal und für die Beschäftigten der Kliniken nach sich ziehen wird. Für den kommunalen Haushalt verbleiben noch satte 66 Mio. Schulden aus diesem Deal.

Die medizinische Versorgung sollte eine öffentliche Aufgabe sein, die sich an den Erfordernissen für die Menschen orientieren muss und nicht an Gewinn- und Verlustrechnungen. Der Verkauf ordnet sich ein in den

Kurs einer neoliberalen Politik, der mehr und mehr das öffentliche Eigentum und die öffentliche Versorgung an den privaten Markt überführt mit einschneidenden Auswirkungen und erheblichen Risiken für die soziale Sicherheit der Menschen und die kommunale Selbstverwaltung der Stadt.