



Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Vom 4-Säulen Modell zum Bayer-Bermuda-Dreieck (BBD)- In 3 Minuten abgenickt

Fast unglaublich, aber wahr. Die Entscheidung über die Zustimmung zum neuen Standortpaket, dem eine ganze „Säule“ mit weltweit 20.000 Beschäftigten zum Opfer fiel, ging im Elberfelder Betriebsrat in weniger als 5 Minuten über die Bühne. Fragen waren nicht erwünscht, und eine Erklärung der Belegschaftsliste durfte nicht abgegeben werden.

Dabei ist das Paket umfangreich und es gibt viele Fragen:
Siehe Kasten (unten).

Wir halten es für erstaunlich, mit welcher Arroganz und Ignoranz die Betriebsrat-Mehrheit mit elementaren Fragen der Belegschaft umgeht. Eine Diskussion mit den MitarbeiterInnen

wurde durch die Nacht- und Nebelaktion des erlauchten Verhandlungskreises unmöglich gemacht. Nachdem der Aufsichtsrat schon im heimlichen Kämmerlein sein Ja-Wort gegeben hatte, trieb der Elberfelder Betriebsrat diese Geheimniskrämerei noch auf die Spitze. Einflussnahme, Meinungsbildung, Rückfragen - Fehlanzeige.

Wendehälse

Dabei hatte der Betriebsrat noch am 30.10.2003 erklärt:

„Auf seiner heutigen Sitzung hat der Elberfelder Betriebsrat über die Gerüchte zum Verkauf der Teilkonzerne Polymere und Chemicals beraten und stimmt den Ausführungen

des Konzernbetriebsratsvorsitzenden Erhard Gipperich im Leverkusener Stadtanzeiger zu:

Gipperich: "Was soll das jetzt bringen? Bayer-Konzernbetriebsrat hält Verkauf von Chemicals und Polymere derzeit für absurd.... Ein solcher Schritt sei mit dem Betriebsrat nicht zu machen...", so der Tenor seiner Aussage.

Wer konnte ahnen, dass die Halbwertzeiten der Äußerungen des Betriebsrates noch kürzer sind als die des Unternehmens?

Unter diesen Umständen – ohne Konsultation der Belegschaft und oh-

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

Fragen zur Vereinbarung SOS III:

- ▶ Wer gab den Betriebsräten und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat das Recht, 10% des variablen Einkommens anzubieten?
- ▶ Warum wurde die Belegschaft nicht gefragt? Welche Gründe sollen die Geheimverhandlungen rechtfertigen?
- ▶ Welchen Schutz bietet eine Zusicherung von Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen bis 2007, wenn Teile des Unternehmens schon jetzt herausgelöst und abgespalten werden?
- ▶ Welche Mitarbeiter, die von Rebound betroffen sind, können von der Zusage profitieren, dass die bestehende Personalabbauplanung um 1000 im Unternehmen reduziert werden soll? Wird auch nur ein Elberfelder Kollege deshalb seinen wegrationalisierten Arbeitsplatz zurückerhalten?
- ▶ Wo ist der Gewinn, wenn 100 Hochschulabsolventen eingestellt, aber gleichzeitig mehr als 100 Akademiker ihren Arbeitsplatz bei Bayer durch andere Maßnahmen verlieren sollen?
- ▶ Werden die immer weiter gefüllten Mitarbeiter- Pool's ab Januar durch die Fremdfirma Job@ctive betreut und geführt? - Oder sollen alle Pool- MitarbeiterInnen fortan Job@ctive als Arbeitnehmer überstellt werden?
- ▶ Wie können Arbeitnehmervertreter überhaupt eine Vereinbarung gutheißen, mit der Belegschaftsteile abgespalten (NewCo) und andere zu Leiharbeitnehmern umgewandelt (Bedarfsgerechte Einsätze – Job@ctive) werden?
- ▶ Welche langfristigen Investitionen zur Sicherung der deutschen Standorte sind denn nun vereinbart? Wir erinnern, dass eine Investitionserrungenschaft der alten Standortsicherung – wie zum Beispiel die Terban- Anlage – jetzt mit NewCo abgestoßen wird.

Rente mit 60:

Letzte Frist bis Jahrgang 1951

Am 3. Dezember 2003 hat das Bundeskabinett beschlossen, einen Übergang in die Rente ab dem 60sten Lebensjahr (wenn auch mit 18%igem Abschlag) zukünftig auszuschließen. Als letzte Frist bleibt Arbeitnehmern bis zum Geburtsjahrgang 1951 der Abschluss einer Vereinbarung zur Altersteilzeit oder „Früruhestand“ bis zum 31.12.2003.

Wer erst anschließend den Ausstieg in die Rente plant, kann auch erst mit 63 Jahren in die Altersrente wechseln.

Dies führte in den vergangenen Tagen zu über 70 Verträgen in Elberfeld. Allerdings wurden nicht alle MitarbeiterInnen der Geburtsjahrgänge bis 1951 angesprochen bzw. manche bekamen eine abschlägige Mitteilung.

Altersteilzeit- oder Früruhestandsverträge sind eine freiwillige Leistung des Unternehmens- daher kann Bayer auch die Regeln bestimmen. Dass dies den Betroffenen nicht immer gerecht oder fair erscheint, liegt auf der Hand. Wir bitten alle Interessenten, die sich informieren wollen oder eine abschlägige Auskunft ihrer Vorgesetzten bzw. der Personalabteilung bekommen haben, sich umgehend beim Betriebsrat zu melden. Der Betriebsrat wird versuchen, möglichst vielen, die es wollen, die Rente mit 60 zu ermöglichen.

**Einheitliches Schichtsystem in Elberfeld:
-> Artikel auf Seite 5**

Fortsetzung Titelseite:
In 3 Minuten abgenickt...

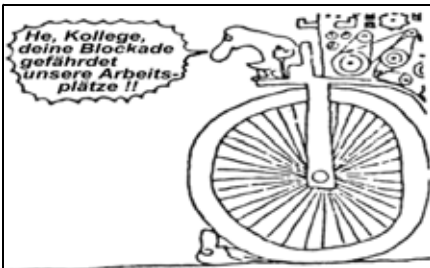
ne Beantwortung der vielen Fragen, die uns zugegangen waren - möchte die Belegschaftsliste dem Paket, dass u.a. die Ausgliederung und eine Lohnkürzung (übertariflich) zum Inhalt hat, nicht zustimmen.

Unsere ausführliche Stellungnahme finden Sie in Internet unter www.belegschaftsliste.de.

Wir erkennen an, dass es einige brauchbare Regelungen enthält. Aber dass die sogenannten SOS-Pakete irgendeinen Arbeitsplatz gerettet oder eine geplante Ausgliederung verhindert hätte oder verhindern würde, daran glaubt wohl niemand mehr.

"Wir wachsen, indem wir schrumpfen, und wir retten Arbeitsplätze, indem wir sie vernichten." !!!?

Für wie blöd hält man uns eigentlich?



Pharma gerettet???

Als sogenannter Gewinner wird der Pharmabereich dargestellt. Wir haben "gewonnen", weil uns keiner zu den bisherigen Bedingungen kaufen wollte? Es wird kein einziger Arbeitsplatz geschaffen, es wird nur wieder ein Umzugskarussell für Mitarbeiter in Gang gesetzt.

Außerdem halten Gerüchte und Dementi über die Zukunft der Pharma weiterhin an. Egal, welche Option letztlich umgesetzt wird, die Mitarbeiter werden nichts zu lachen haben. Bei einem Verbleib im neuen Bayer-Bermuda-Dreieck, prasseln weitere harsche Kostensenkungsprogramme auf uns nieder. Bei einer Ausgliederung (spin-off) stehen üblicherweise Standortschließungen und 15% Arbeitsplatzabbau auf der Tagesordnung.

Aussagen der IG BCE zum Kurs der Bayer AG

03.04.2000 W. Beumann:

„Da es zu diesen Vorgängen (Vodafone/Mannesmann) auch keinen Schutz durch gesetzliche Regelungen gibt, bleibt uns nur die Hoffnung, dass der vom Vorstand eingeschlagene Weg eines integrierten chemisch-pharmazeutischen Unternehmens bessere Überlebenschancen bietet, als es nur mit einer Produktlinie der Fall wäre“.

04.12.2000 W. Beumann:

„Auch in Zukunft: Von Zerschlagung wie bei Hoechst kann heute keine Rede sein. Bayer ist ein integrierter Chemiekonzern geblieben und wird es nach Abschluss der Verhandlungen (zur Standortsicherung 2000) auch weiterhin sein“.

08.12.2000 E. Gipperich:

Zum Abschluss der Standortsicherung – Vereinbarung: „Garantie des Erhalts aller AG – Standorte“ bis Ende 2004. „Forschungsausgaben in Höhe von 770 Mio. Euro pro Jahr bis 2004“.

14.02.2002 W. Beumann:

„Ich möchte bei Ihnen keine Angst schüren, sondern dafür werben, dass Sie die neue Situation als eine Chance verstehen ihre Situation zu verändern“. „Der vom Bayer-Vorstand eingeschlagene Weg unterscheidet sich im wesentlichen von der Aufspaltung der Hoechst AG darin, dass an den vier Säulen nicht gerüttelt werden soll und alles unter dem Holding-Dach zusammengehalten wird“.

20.03.2003 E. Gipperich:

„Ich gebe zu, auch wir Betriebsräte haben lange an der bisherigen Vier-Säulen-Strategie festgehalten und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben den Schritt hin zu einem Unternehmen mit vier Arbeitsgebiets- und drei Service-Gesellschaften nur mit großen Bedenken zugestimmt. Letztendlich waren wir doch davon überzeugt, dass dieses Konzept, wenn wir es denn mitgestalten können, anders als damals bei Hoechst, wo die Integration des Unternehmens total aufgegeben wurde, für alle erfolgreich sein kann“.

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

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

Gewerkschaften anderswo protestieren (... gegen die Folgen der NewCo-Abspaltung)

Auszug aus Presseerklärung belgischer Gewerkschaften vom 1.12.03:
Das Maß ist voll!

.... für die Arbeitnehmer von Bayer Antwerpen. Das Vertrauen zu der Direktion und deren Entscheidungen ist verschwunden.

Darum haben wir uns entschieden, in Aktionen einzutreten mit dem Ziel, das Personal von Bayer Antwerpen unter einem Dach zu behalten. Wir

glauben, dass unsere Kraft im Zusammenhalten der Arbeitnehmer liegt, jetzt und für die Zukunft. Zusammen sind wir stärker und es ist unsere einzige Chance nicht ewig das Opfer von Fehlentscheidungen zu bleiben....

Unternehmen kann man verkaufen, Menschen nicht.

Vollständiger Text zu lesen unter www.belegschaftsliste.de

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 Sassermann,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. 2/4 ,Geb 9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Die sogenannten „Reformen“ am Arbeitsmarkt

Die Gesetzesvorschläge der Bundesregierung unter den Überschriften „Hartz-Gesetze“ sind so umfangreich, dass es schwer fällt, den Überblick und vor allem die Auswirkungen zu beschreiben. Wer glaubt, dass ihm nichts passieren kann, weil er/sie derzeit noch in Arbeit ist, kann sich schnell irren.

Wir versuchen einen Überblick über die schon beschlossenen Regelungen von Hartz I und II, sowie die derzeit in Diskussion stehenden Vorhaben von Hartz III und IV zu geben.

Die Eckpunkte von Hartz I und II zur Arbeitsmarktreform:

Schnellvermittlung: Wer gekündigt wird oder aus anderen Gründen sein Arbeitsverhältnis beendet, muss dies sofort dem Arbeitsamt mitteilen. Andernfalls werden pro Arbeitstag sieben bis 50 Euro vom Arbeitslosengeld abgezogen - maximal 30 Tagessätze. Verstärkt mobil sein müssen Arbeitslose ohne familiäre Bindungen. Spätestens ab dem vierten Monat der Arbeitslosigkeit ist bei ihnen ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung zumutbar. Wer eine angebotene Arbeit ablehnt, muss die Unzumutbarkeit selbst nachweisen.

Personal-Service-Agenturen: Über die Leiharbeit soll den schwer vermittelbaren Arbeitslosen die schnelle Rückkehr in den Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Zuständig dafür sind die in der Regel privat organisierten Personal-Service-Agenturen (PSA), die an die Arbeitsämter angeschlossen sind. Der Zeitarbeiter wird zu den Tarifbedingungen der Agentur an andere Firmen entliehen, enthält für sechs Wochen jedoch mindestens ein Entgelt in Höhe seines Arbeitslosengeldes. Ausnahmen sind möglich. Die Dauer des Arbeitsvertrages sollte zwölf Monate nicht überschreiten. In der Arbeitslosen-Statistik sollen die PSA-Beschäftigten in Zukunft gesondert aufgeführt werden: Sie werden also herausgerechnet.

Bildungsgutscheine: Arbeitnehmer, bei denen das Arbeitsamt die Notwendigkeit einer Weiterbildung festgestellt hat, erhalten einen so genannten Bildungsgutschein. Dieser muss innerhalb von drei Monaten bei einem zugelassenen Träger eingelöst werden.

Ältere: Wenn Arbeitslose ab 50 Jahren schlechter bezahlte Tätigkeiten annehmen, erhalten sie (befristete) Zuschüsse. Das geplante Brückengeld für einen früheren Übergang in die Rente ist nicht mehr Teil der Gesetze. Bis 2006 verlängert wurde die Möglichkeit, Arbeitslose über 52 Jahren befristet einstellen zu können. Arbeitgeber, die Arbeitslose über 55 Jahren einstellen, sind von ihrem Beitrag zur Arbeitslosenversicherung befreit.

Arbeitslosen-Unterstützung: Arbeitslosengeld und Arbeitslosenhilfe werden ab dem kommenden Jahr von den bisher üblichen Anpassungen an die Entwicklung des Lohnniveaus abgekoppelt. Zusätzlich gibt es weitere Vorbereitungen für die 2004 geplante Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe.

Mini-Jobs: Die für die Beschäftigten abgaben- und steuerfreie Verdienstgrenze steigt von 325 auf 400 Euro.



Die Abgaben in Höhe von pauschal 25 Prozent werden vom Arbeitgeber entrichtet, bei 400-Euro-Jobs in Haushalten sind dies nur 12 Prozent. Die neuen Minijobs können auch als Zuerwerb genutzt werden. Wahrscheinlich geht auch die Bundesregierung davon aus, dass viele Arbeitnehmer ohne Zweitjob zukünftig nicht mehr klar kommen.

Selbstständigkeit: Die neuen "Ich AGs" sollen zur Verminderung der Schwarzarbeit und der Arbeitslosigkeit führen. So werden vormalige Arbeitslose, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen, drei Jahre lang vom Arbeitsamt gefördert. Im ersten Jahr erhält der Existenzgründer einen monatlichen Zuschuss von 600 Euro, im zweiten Jahr 360 Euro und im dritten Jahr noch 240 Euro zu den Sozialbeiträgen. Gefördert werden auch Kleinstunternehmer. Die Regelungen zur "Ich-AG" sind bis Ende 2005 befristet.

Jobzentren: Zu Gunsten von effizienten und raschen Vermittlungen sol-

len die bestehenden Arbeits- und Sozialämter in sogenannte Jobzentren umgewandelt werden. Ob dies die versprochenen Verbesserungen bringt, bleibt fraglich - zumindest kostet es erstmal jede Menge Geld, mit dem eigentlich auch direkt Beschäftigung finanziert werden könnte...

Hartz III und IV: Die zentralen Punkte

Mit den Gesetzesreformen Hartz III und IV sollen zwei weitere Komplexe geregelt werden: Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit und die Zusammenlegung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe. Die Gesetzesentwürfe sind im Bundestag verabschiedet. Für das Hartz IV - Gesetz braucht die Regierung die Zustimmung des Bundesrates. Hier verhandelt derzeit der Vermittlungsausschuss.

Die zentralen Punkte der Gesetzesentwürfe sind:

Arbeitslosengeld II: Die bisherige Arbeitslosenhilfe und die Sozialhilfe für Erwerbsfähige sollen zum Arbeitslosengeld II zusammengelegt werden. Der Regelsatz soll für Arbeitslosengeld II und Sozialhilfe einheitlich - ohne Wohngeld - im Westen 345 Euro und im Osten 331 Euro monatlich betragen. Alle fünf Jahre soll dieser entsprechend der Rentensteigerung angeglichen werden. Verwandte ersten Grades (Eltern und Kinder) sollen nicht zu Unterhaltungsleistungen verpflichtet werden, bevor Arbeitslosengeld II gezahlt wird. Unterhaltspflichtig in diesem Fall sollen künftig nicht nur Ehe-, sondern auch Lebenspartner sein, die in einer gemeinsamen Wohnung leben.

Zumutbarkeit: Langzeitarbeitslose sollen ab Juli 2004 verpflichtet werden, nahezu jeden Job anzunehmen - auch Minijobs. Um Lohndumping zu verhindern, soll sich der Verdienst nach ortsüblichen Löhnen und Gehältern richten. Wer Jobangebote ablehnt, muss Kürzungen beim Arbeitslosengeld von 30 Prozent hinnehmen. Arbeitsunwilligen Jugendlichen bis 25 Jahren kann die Leistung für drei Monate komplett gestrichen werden. Dafür soll es aber ergänzende Sachleistungen geben. Um den Übergang zum Arbeitslosengeld II für bisherige Empfänger abzu-

mildern, wird ein auf zwei Jahre befristeter Zuschlag gezahlt, der nach einem Jahr halbiert wird. Zudem ist ein Kinderzuschuss geplant.

Vermögensanrechnung: Vorhandenes Vermögen wird oberhalb bestimmter Freigrenzen auf das Arbeitslosengeld II angerechnet. Diese Grenzen liegen bei 200 Euro pro Lebensjahr. So bleiben bei einem 50-Jährigen 10.000 Euro unangetastet. Für Vermögen, das der Altersvorsorge nach dem 60. Lebensjahr dient, soll ein zusätzlicher Betrag von 200 Euro pro Lebensjahr geschützt bleiben. Verschont bleiben auch Betriebsrenten, die Riester-Rente oder weitere gesetzliche Förderungen zur Rente sowie selbstgenutztes Wohneigentum. Private Lebensversicherung oberhalb dieser Summen werden weiterhin in Anrechnung gebracht. So wird bereits jetzt Altersarmut vorbestimmt.

Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit soll als "Bundesagentur für Arbeit" zum modernen Dienstleister neu organisiert werden. Dies scheint auch Herrn Gerster's wichtigstes Anliegen zu sein. Als zentrale Anlaufstelle für Betreuung und Vermittlung werden flächendeckend Jobcenter eingeführt, in denen künftig alle Empfänger des neuen Arbeitslosengeldes II betreut werden. Ein Vermittler soll künftig 75 Arbeitssuchende betreuen statt bisher 350. Erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger sollen übergangsweise wie bisher von den Kommunen betreut werden.



Unser Kollege Ulrich Franz hat die Bayer AG auf eigenen Wunsch verlassen.

Der Ullarich, der Ullarich,
war über 30 Jahr' ein Bösewicht.
Den Oben ein Fluch,
ein ganz ROTES Tuch;
und frech wie Dreck
statt dumm wie STROH.
Manch' HAASE wurde nicht mehr froh.

Auch Emö und dem Freundeskreis
Trieb auf die Stirn er den kalten Schweiß.
Doch Quelle allergrößter Pein,
War Ulrich Franz für RA KEIM.

Der wollt' ihn auf die Straße setzen,
und fing ganz furchtbar an zu hetzen.
Doch ein paar Jahre später schon,
flog Keim raus wegen Korruption.

Die Meisten schätzen Ulrich sehr,
grad weil sein Kopf so oft denkt quer.
Er kämpfte für so viele Leute.
Dafür bedanken wir uns heute.

Uneigennützig war sein Streben,
großzügig im Anderen-was-geben.
Mit Geld und Ruhm nicht zu bestechen;
Doch reich an Sprüchen, meistens
frechen.

Er wird uns fehlen, keine Frage,
1000 Ideen, das Unbeugsame.
Im Kreise der Belegschaftsliste
Ganz zweifellos des Speeres Spitze.

So ganz wird er nicht von uns scheiden,
sein Drive wird uns erhalten bleiben.
Er scheidet in Verbundenheit,
kein Abschied für die Ewigkeit.

Wir wünschen Glück und sagen Dank.
Werd' nicht im Urlaub wieder krank.
Vor allen Dingen kämpfe weiter,
s'gibt viel zu tun – und bleibe heiter.

Beatrix Sassermann, im November 2003

Bild rechts: Abschlussdemonstration des Europäischen Sozialforums. 250.000 Menschen demonstrierten in Paris für eine andere Welt, die nicht den Neoliberalismus huldigt, sondern eine solidarische Welt schaffen will. An den vor der Demonstration stattgefundenen Workshops beteiligten sich fast 60.000 Menschen.



Die Belegschaftsliste war mit Beatrix Sassermann, Daniel Hillenbrand und Ulrich Franz vertreten. Inhaltliche Themen waren z. B. die Weiterentwicklung der Gewerkschaften, die Coca-Cola-Kampagne der kolumbianischen Gewerkschaft Sinaltrainal, Kampagnen gegen die Privatisierung von Bildung, Wasser etc. und anderes.

Kleines Bild links: Veranstaltung des Wuppertaler Sozialforums und der Belegschaftsliste am 8.11. mit dem Sozialexperten Daniel Kreutz.

Arbeitsplätze geklaut - Leiharbeit zu Weihnachten geschenkt

Mitte November wurde für die ca. 240 Beschäftigten der 100%igen Bayer Tochter Dynevo in Leverkusen zu traurigen Gewissheit, was sie schon befürchtet hatten. Drastischer Personalabbau aufgrund wegfallender Aufträge aus den verbleibenden Bayer-Teilkonzernen. Etwa 50 Kolleginnen und Kollegen erhielten die Mitteilung, dass sie ihr Arbeitsverhältnis mit der Bayer-Tochter Dynevo zum 14.12.2003 auflösen sollen und für 2 Jahre ab dem 15.12.2003 einen Leiharbeitervertrag als Arbeitnehmer der Firma Job@ctive unterschreiben können. Nehmen sie das Angebot nicht an,

wird ihnen die betriebsbedingte Kündigung versprochen.

Dabei galt die bisherige Standortzusicherung mit Schutz vor betriebsbedingter Kündigung bis Ende 2004 auch für die KollegInnen bei Dynevo. Durch eine geschickte, neue Vereinbarung mit dem Betriebsrat von Dynevo glaubt sich die Geschäftsleitung aber auf der sicheren Seite. Sie vereinbarte mit einer Betriebsänderung und einem Transfer-Sozialplan die soziale Katastrophe der eigenen Beschäftigten.

Beispielhaft für alle „(Ex)- Bayeraner“?

Noch in der Informationsversamm-

lung des Unternehmens am 10. November behauptete der Arbeitsdirektor Herr Dr. Pott, dass es keine Verschiebung von Mitarbeitern mit Arbeitsverträgen bei Job@ctive geben werde. Dies ist spätestens mit dem 15. Dezember 2003 schon nicht mehr wahr. Dürfen wir uns überhaupt noch trauen, nach der zukünftigen Zuordnung der Elberfelder KollegInnen zu fragen, die derzeit im Pool bedarfsgerechte Einsätze geführt werden? Schließlich ist in der bislang bekannten Absprache zur Standortversicherungvereinbarung III auch zu lesen, dass diese Pool's von Job@ctive betreut werden sollen....

Einheitliches Schichtsystem ohne die KollegInnen zu fragen?

Am 21.11.03 hatte Herr Koebernick eingeladen, um über den Wunsch der Produktionsleitung zu informieren, die Schichtsysteme (eigentlich: Schicht-rhythmen) zu vereinheitlichen. Rasch stellte sich heraus, dass über die Notwendigkeit dieses „Wunsches“ zwar noch diskutiert werden durfte, die Entscheidung über die Einführung allerdings längst gefallen war. Der Produktionsleitung war bekannt, dass eine Einführung ohne Zustimmung des Betriebsrates nicht möglich ist.

IGBCE/UA voll auf Arbeitgeberkurs

Da aber die Herren Betriebsräte Schulte und Bernauer von der IGBCE dieses Vorhaben vehement und wortreich unterstützten (selbst eine Einführung zum 1.1.04), musste allen Beteiligten klar sein, dass diese Zustimmung bloß Formsache sein würde. So wundert es nicht, dass der Vorschlag des Belegschaftslisten-Betriebsrats Zielezinski die SchichtkollegInnen vorher zufragen, ob sie die Vereinheitlichung überhaupt wollen, von Herrn Koebernick kategorisch abgelehnt wurde. Der Forderung eines Tagschichtmeisters im In-

teresse der KollegInnen wenigstens den Einführungstermin von Januar auf April zu verlegen, wurde von der Produktionsleitung entsprochen.

Auf der Betriebsratssitzung am 27.11.03 wurde lange über den Antrag der Produktionsleitung diskutiert, ein einheitliches Schichtsystem einzuführen. Aber die Vertreter von IGBCE/UA/Liste4 waren nicht davon zu überzeugen, dass eine Zustimmung des Betriebsrats von der Zustimmung der KollegInnen abhängig gemacht werden sollte.

Die Schichtrhythmen, die bei der Vereinheitlichung zur Debatte stehen, haben Vor- und Nachteile.

Normalerweise schwören die Leute auf das eigene System. Das rührt daher, dass dieses System vertraut ist und man es sich ausgesucht bzw. selbst entwickelt hat. Bisläng war es so, dass auf Betriebsebene über den zu fahrenden Schichtrhythmus abgestimmt wurde, um eine hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erreichen. Jede(r) sollte sich mit seinem Schichtrhythmus identifizieren können. Einer solchen Identifikation räumen auch Arbeitsmediziner einen

hohen Stellenwert ein. Deshalb schreibt die 5-Schicht-Vereinbarung nur bestimmte Kriterien vor, die bei der Erarbeitung eines Schichtsystems zu beachten sind.

Ablehnung nicht zugelassen

Wenn die Vorzüge eines einheitlichen Schichtsystems so gravierend sind, sollte es möglich sein, die KollegInnen davon zu überzeugen. Damit die KollegInnen der Minderheitenmodelle nicht untergebuttert werden können, sollte es für eine Vereinheitlichung eine Mehrheit in jedem Betrieb geben. Davon hält die Mehrheit des Betriebsrates nichts. Lediglich welches System das einheitliche werden soll, sollen sie bestimmen dürfen. Dies stellt eine Bevormundung der KollegInnen dar. Dass die Produktionsleitung ihr Direktionsrecht ausübt und die Leute nicht fragt, daran hat man sich schon gewöhnt. Dass die Mehrheit des Betriebsrates genau so verfährt, daran wird man sich noch gewöhnen müssen. Alle 4 Jahre dürfen wir den Betriebsrat wählen, sollte das etwa der Höhepunkt unserer Mitbestimmung sein???

Gesundheitssystem:

Versicherte zahlen mehr bei weniger Leistung - Parität und Solidarprinzip werden zerstört.

Eintrittsgelder beim Arztbesuch, Streichung des Krankengeldes, höhere Zuzahlungen und Einschränkung beim Leistungskatalog der Krankenkassen verteuern und verschlechtern die Gesundheitsversorgung für die Arbeitnehmer/innen und Versicherten. Während die Arbeitnehmer von der versprochenen Senkung der Lohnnebenkosten nichts haben werden, weil sie sich zusätzlich privat versichern und mehr Zuzahlungen aufbringen müssen um Leistungen zu bewahren, werden die Arbeitgeber entlastet.

Damit wird das Prinzip der paritätischen Finanzierung weiter ausgehöhlt (schon heute bezahlen Arbeitnehmer/innen durch Rezeptgebühr und Zuzahlungen 60 % und die Kapitaleseite nur 40 % der Kosten). Auch das Solidarprinzip (wer mehr verdient bringt mehr ein) wird angegriffen, denn für diejenigen, die geringe Einkommen haben, schlagen Privatversicherung und Zuzahlungen härter zu Buche.

Zum Beispiel versichern private Krankenkassenversicherungen nach Risiko. Ältere und kränkere Menschen müssten mehr bezahlen (z. B. Krankengeldversicherung).

Das paritätisch finanzierte und solida-

rische Gesundheitssystem hat sich bewährt. Mängel in der Versorgung sind nicht diesem System geschuldet, sondern der Tatsache, dass in vielen Bereichen zunehmend profitwirtschaftliche Mechanismen dieses System aushöhlen (z. B. Gewinnstreben der Pharmaindustrie oder anderer Leistungsanbieter, die in die eigene Tasche wirtschaften). Wir wollen keine Verhältnisse wie in den USA, wo Kranke nicht medizinisch behandelt werden, weil sie die Rechnung nicht bezahlen können. Wir lehnen es ab, dass durch mehr Markt und Wettbewerb Gesundheit zur Ware wird, bei der es nicht um den Menschen, sondern um Umsätze und Gewinne geht. Das DIW (Deutsches Institut für Wirt-



schaft) stellte kürzlich fest: Die Kosten für das Gesundheitssystem sind nicht stärker gestiegen als das Wirtschaftswachstum. Die Einnahmekrise der gesetzlichen Krankenkassen ist vielmehr durch rückläufige Lohnquoten und hohe Arbeitslosigkeit entstanden und verschärft worden.

Konkret in Stichworten:

Ab 2004:

Praxisgebühr 10 Euro je Quartal und Behandlungsfall, Barzahlung beim Arzt.

Sterbegeld, Entbindungsgeld werden gestrichen.

Sehhilfen: Zuschuss nur noch für Kinder.

Zuzahlung zu Arzneimitteln werden erhöht: Mindestens 5 Euro, max. 10 Euro pro Verordnung und Quartal.

Stationärer Aufenthalt in Krankenhaus, Reha kosten für die ersten 28 Tage täglich 10

Euro.

Ab 2005:

Wegfall Zahnersatz als Leistung der Gesetzlichen Krankenkasse, die Kasse bietet gleichzeitig die Weiterversicherung mit zusätzlichem Beitrag an.

Ab 2006:

Wegfall Krankengeld als Leistung der Gesetzlichen Krankenkasse, die Kasse bietet gleichzeitig die Weiterversicherung mit zusätzlichem Beitrag von +0,5% als bindende Versicherung an.

Volksinitiative gegen Sparpläne

Die geplanten massiven Kürzungen des Landes NRW bedrohen die Angebote der Jugendarbeit dramatisch.

Jugendarbeit bietet Kontakt- und Beratungsangebote, Ferienfreizeiten und eine Vielzahl von Bildungsangeboten - von der Internetnutzung bis zur Theateraufführung, von Hausaufgabenhilfe bis zur Disco, von Abenteuerspielen bis zur Ausbildung ehrenamtlich engagierter Menschen, Häusern der Offenen Tür oder Jugendheimen.

Das Land plant u.a. die Fördermittel der Offenen Arbeit um mehr als die Hälfte zu kürzen. Der Verlust von 18 Mio. Euro bedeutet für viele Angebote das AUS: mehr als 1.000 Einrichtungen müssten schließen und ca. 1.000 pädagogische Fachkräfte entlassen werden. Zwangsläufige Folge: 100.000 Kinder und Jugendliche stünden auf der Straße, ohne Betreuung, Förderung und verlässliche Bezugspersonen.



Jugend braucht Zukunft - und ihre Unterschrift

Die „Volksinitiative“, organisiert von den evangelischen und katholischen Kirchen und verschiedenen Trägern der Kinder- und Jugendarbeit, bittet um Unterstützung durch unsere Unterschrift. Die Volksinitiative möchte die öffentliche Förderung von Kinder- und Jugendarbeit in NRW gesetzlich absichern.

Die Volksinitiative ist ein vom Gesetzgeber vorgesehenes Instrument der Beteiligung von Bürgerinnen und Bürgern der politischen Willensbildung.

Die Volksinitiative selbst findet in allen Städten, Kreisen und Gemeinden NRWs statt. In den örtlichen Rathäusern / Stadtbüros werden in der Zeit vom 27.11.2003 bis zum 27.1.2004 Listen ausgelegt, in die sich alle wahlberechtigten BürgerInnen eintragen können und sollten, wenn sie den Antrag der Volksinitiative unterstützen wollen.

Nähere Infos auch im Internet unter www.volksinitiative-nrw.de

Termine:

13.12.03	Demo gegen Sozialabbau in Frankfurt
17.12.03	19.00h, Rückblick Europäisches Sozialforum, Alte Feuerwache
18.12.03	14.00h, BHC-Infoveranstaltung Sporthalle Rutenbeck
16.+17.1.2004	Weltsozialforum-Parallelveranstaltung, Alte Feuerwache
27.1.2004	Politisches Kabarett: Dietrich Kittner, Forum REX



Die Belegschaftsliste veranstaltet zusammen mit dem REX-Theater Forum Maximum in Elberfeld:

Dietrich Kittner, Politisches Kabarett der Sonderklasse.

Am 27. Januar 2004, ab 20.00 Uhr.

Ermäßigte Eintrittskarten zu je 8 EUR bei den Betriebsräten der Belegschaftsliste.

Kurzmeldungen- Kurzmeldungen

Werkskläranlage

Auf Grund der vom Wupperverband zur Zeit durchgeführten Machbarkeitsstudie zur Erprobung einer neuen Membrantechnologie sind die Vertragsverhandlungen von Bayer zur Zeit ausgesetzt. Weitere Gespräche zur Abgabe der Werkskläranlage werden vom Ergebnis dieser Studie abhängig gemacht. Bayer hat alternativ Anträge zur Fortführung des Probetriebes mit der kommunalen Kläranlage für ein weiteres Jahr beim Regierungspräsident eingereicht.

Feuerwehr

Die Gespräche mit der städtischen Feuerwehr zur Übernahme der Berufsfeuerwehr bei Bayer in Wuppertal haben am 24.11.03 insofern zum Ergebnis geführt, dass das Übernahme – Konzept weiter verfolgt wird. Nach ersten Gesprächen beim Regierungspräsidenten gibt es „positive Signale“ für Werksleiter v. der Linden. Über einen eingereichten Antrag dazu erwartet er eine Entscheidung im nächsten Vierteljahr.

Werkschutz

Über die Ausgliederung des Werkschutzes, wie in den anderen Werken angedacht, sei in Wuppertal nicht bisher nachgedacht worden.

Teilzeitarbeit

Nach Auskunft der Personalchefin hat die vom Gesamtbetriebsrat hochgejubelte Initiative zur Teilzeit für BHC so gut wie nichts gebracht: unter dem Strich sind 20 Stunden an Einsparung rumgekommen.

JobActiv

Das zur Versorgung von Mitarbeitern, die durch Rationalisierung ihren Arbeitsplatz verloren haben, eingespannte Unternehmen JobActiv ist ein Flop: bisher wurde hierdurch nur 1 positive Lösung für Elberfeld erzielt.

Altersteilzeit

Die in der letzten Woche im Hauruck-Verfahren durchgezogenen Maßnahmen zur Personalreduzierung hat aus Bayer Sicht Erfolg gehabt: 51 Beschäftigte von der Wupper und 21 aus dem Forschungszentrum haben trotz widriger Umstände einen Altersteilzeitvertrag zu gesetzlich alten Konditionen unterschrieben.



Die Belegschaftsliste wünscht Ihnen ruhige Feiertage und einen guten Start in das neue Jahr.