



Information der Belegschaftsliste für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Ein Standbein(-chen?) mehr in der Forschung

Die von der Schließung des Forschungszentrum Kyoto (Japan) betroffene Forschung zum Gebiet Urologie wird ins Forschungszentrum Aprath verlagert. Die ca. 28 Beschäftigten in Japan werden dort versorgt oder ihnen werden Aufhebungsverträge angeboten. 2 betroffene Akademiker kommen zurück nach Wuppertal bzw. Leverkusen.

Am 22.01.2004 informierte Dr. Nielsch, Leiter des Institutes Herz-Kreislauf (HK) Geb. 500, den Betriebsrat, dass zunächst 14 Beschäftigte, davon 4 Leitende Mitarbeiter seines Institutes sich ab dem 1.3.2004 dem Fachgebiet Urologie widmen sollen. Die ausgewählten KollegInnen wurden vorab nicht gefragt.

Der Bereich Urologie ist dann ein eigenes Institut, dessen vorläufiger Leiter Dr. Hütter wird. Bis 2005 soll der neue Bereich Urologieforschung auf ca. 25 Personen wachsen. Ab sofort sollen vorrangig Leitende Mitarbeiter und bei Bedarf auch Tarifmit-

arbeiter in Japan für das neue Forschungsgebiet „trainiert“ werden. Die Versetzungen in den neuen Bereich sind laut Dr. Nielsch freiwillig.

Die Beschäftigten im Forschungszentrum Aprath wurden am gleichen Tag informiert.

Wir begrüßen es, dass mit einem weiteren Fachgebiet die Forschung in Wuppertal auf breitere Füße gestellt wird.

Keine personelle Entspannung

Allerdings wünschen wir uns auch, dass sich diese Entscheidung in mehr Personal bemerkbar macht. Mit der sofortigen Versetzung von 14

Personen und zusätzlichen 11 KollegInnen bis 2005 für eine neue Urologieforschung wird die Kapazität der bisherigen HK-Forschung nachhaltig verringert.

Eine wesentlich bessere Position und eine Chance, die gesteckten Ziele in Herz-Kreislauf und der Urologie zu erreichen, hätten beide Bereiche nur mit jeweils ausreichendem, zusätzlichem Personal.

Und gute, qualifizierte Beschäftigte sind da. Längst sind nicht alle Rebound-Betroffene dauerhaft versorgt. Und unsere Ausbildung sollte bei der Planung auch nicht vergessen werden.

Internet-Nutzung mit UserID und Passwort

>> **Leverkusen. Der Zugang zum World Wide Web wird innerhalb des Bayer-Konzerns ab Februar neu geregelt: Seit Einführung des Internetzugangs 1995 im Bayer-Netzwerk der Niederrheinwerke waren bis Mai 2000 für die Nutzung des Internet eine UserID und ein persönliches Passwort erforderlich.** <<

So veröffentlichte Bayer die zukünftige Vormundschaft für alle Beschäftigten Anfang 2004. Bayer möchte wissen und kontrollieren, was seine Beschäftigten im Internet besuchen.

Eine Kontrolle, so ist in der selben Ankündigung zu lesen, sowie eine Ahndung von Verstößen und Missbräuchen, behält sich das Unternehmen ausdrücklich vor.

Was darf der „normale“ Mitarbeiter noch?

Grundsätzlich sind alle dienstlichen Anwendungen erlaubt. Doch wo hört „dienstlich“ auf und wann beginnt „Privat“? Bei manchen Dingen ist es

sicher unstrittig und einfach eine Grenze zu ziehen. So sind Buchungen von Urlaubsreisen, Abschlüsse von Versicherungen oder der Download von Musik aus dem Internet sicher privat und sollten keinesfalls vom Arbeitsplatz-PC stattfinden. Wie aber sind die Links aus dem Intranet zu werten? Ist die BKK-Bayer noch dienstlich? Sind Auskünfte beim Bundesfinanzministerium zur Steuerreform (Lohnsteuerrechner) zweifelsfrei notwendige Arbeitnehmerinformationen? Darf ich Informationen der Gewerkschaft oder der Belegschaftsliste im Internet weiterhin nutzen?



Bayer hat mit seiner Entscheidung Fakten gesetzt. Eine Hilfe für die Beschäftigten ist dies nicht. Das Gefühl, sich am Rande der Legalität zu bewegen scheint beabsichtigt. Denn geheim ist ein Internetzugriff nie. Alles wird protokolliert, alles kann nachvollzogen werden. Löschen von

Fortsetzung auf Seite 2

temporären Einträgen ist sicher sinnvoll, nutzt aber nichts. Die Internetprotokollierung findet auf Servern statt, zu denen der normale Nutzer keinen Zugriff hat. Unternehmen und Gesamtbetriebsrat versuchen seit Jahren eine sinnvolle Regelung und sind kläglich gescheitert. Die Arbeitnehmer bleiben in der Zwickmühle, Bayer kann und wird wohl weiterhin seine „Rechtsprüfung von der Nase“ abhängig machen.

www.belegschaftsliste.de ist erlaubt

Was für die Arbeit bzw. das Arbeitsverhältnis notwendig ist, dient auch dem „geschäftlichen Interesse des Unternehmens“ und ist somit nicht verboten. Die Internetseite der Belegschaftsliste bietet eine Vielfalt von Informationen und Dienstleistungen an, die für die Arbeitnehmer bei Bayer wichtig sind. Oft sind die dort angebotenen Informationen intern nicht zu erhalten. Für die Beschäftigten stellt die Belegschaftslisten-Homepage eines der wichtigsten Informations- und Hilfsinstrumente dar. Dies wertet auch das Unternehmen so. Der Besuch unserer Internetseite ist zulässig.

Dennoch gilt auch hier: Mit Augenmaß handeln. Vergleichen Sie es mit den Regeln des Telefonierens: Wer „mal“ privat telefoniert, wird seltenst Kritik bekommen. Wird der Telefonhörer aber kaum noch zur Seite gelegt, ist ärgerliches Nachfragen quasi vorprogrammiert.

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

Penka-Rente noch sicher?

Die Kürzungen der Betriebsrente bei der Commerzbank und dem Gerling-Konzern schreckte auch viele Bayer-MitarbeiterInnen auf.

Schnell stellten sich die Fragen: Geht das auch bei uns? Kann Bayer auch die Pensionskassenrenten kürzen oder streichen?

Kurze Antwort: Nein, Bayer oder die Pensionskasse könnten nicht „über Nacht“ die Penka-Renten verändern.

Die Bayer Pensionskasse ist ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, der in seiner Satzung festgelegte Regularien hat. So ist der Beitrag oder die Höhe der Rente Bestandteil der Satzung. Satzungsänderungen sind von einer Vertreterversammlung mehrheitlich, die Auflösung der Kasse mit 4/5-Mehrheit zu beschließen. Über Nacht geht also nichts. Dennoch können einzelne Bedingungen sich verändern.

Also könnten wir annehmen, alles in Butter? Leider nur bedingt. Denn auch die Pensionskasse hat Sorgen. Die angelegten Gelder haben in den letzten Jahren viel weniger Rendite bzw. herbe Verluste eingefahren. Die Kapitaldecke schrumpft. Als eine Folge hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Bayer AG verdonnert, mehr Bargeld in die Kasse zu pumpen. Die Vertreterversammlung hatte daraufhin im September 2003 beschlossen, dass Bayer rückwirkend zum 1.1.2003 seine (Arbeitgeber-)Beiträge von 80% auf 200% der (Arbeitnehmer-)

Mitgliedsbeiträge steigern muss. In der letzten Vertreterversammlung im September 2003 wurde bereits angekündigt, dass der Prozentsatz der Verrentung von heute 44% auf 42% unserer Mitgliedsbeiträge abgesenkt werden soll. Hierzu –wie zu allen Veränderungen der Satzung- muss allerdings vorab die Zustimmung der zuständigen Behörde (BaFin) eingeholt werden. Diese Zustimmung gibt es bislang wohl nicht.

Für die (ehemaligen) Bayer-Beschäftigten, die bereits Leistungen aus der Pensionskasse beziehen, ändert sich nichts. Neue Verrentungssätze würden bedeuten, dass die ab diesem Zeitpunkt eingezahlten Mitgliederbeiträge (2% unseres Einkommens) einem neuen - evtl. niedrigeren - Verrentungssatz unterliegen.



Uns bleibt jedoch der Trost: Die Bayer-Pensionskasse ist verglichen mit anderen Betriebsrentenkassen sicher und ein nicht zu unterschätzender Beitrag zur Alterssicherung. Deshalb müssen wir uns auch mit allen Möglichkeiten gegen drohende Verschlechterungen zur Wehr setzen.

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. 4/6 ,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

Wunsch der Mitarbeiter wird ignoriert

Am 16. Januar fand eine Versammlung für die Beschäftigten der Produktion statt. Auf dieser Versammlung versuchte der Produktionsleiter Dr. Köbernick, die Personalabteilung mit Herrn Nyski und die Betriebsräte Schulte von der IG BCE und Grafweg von der Offenen Liste die anwesenden Kollegen davon zu überzeugen, dass ein werkswieites einheitliches Schichtsystem sinnvoll, notwendig und nicht zu vermeiden ist. Dieses Vorhaben ging voll daneben.

Wir sprachen mit Gerd-Peter Zielzinski, Sprecher des Schicht-Ausschusses im Betriebsrat:

BL-Info: Zille, warum will die Produktionsleitung unbedingt alle Schichtsysteme (Schichtrhythmus) vereinheitlichen?

Zille: Ich kann es nicht genau sagen. Die bisher angeführten Gründe – bessere Koordination von Schulungsmaßnahmen, bessere Einsatzfähigkeit der nebenberuflichen Feuerwehr sind nicht stichhaltig. Und bei Versetzungen, selbst kurzfristigen, gibt es mit dem Betriebsrat keine Probleme und eine Springertruppe soll nach Aussage von Herrn Köbernick nicht eingeführt werden.

BL-Info: Ist ein werkswieites Schichtsystem aus deiner Sicht sinnvoll?

Zille: Ohne Alternativen zu sein, ist nie sinnvoll. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Modellen sind

nicht gravierend. Der eine Kollege hat lieber nur drei Tage Nachtschicht, der andere Kollege nimmt vier Tage Nachtschicht, aber dafür nur zwei Blöcke lieber in Kauf. Es sind in erster Linie persönliche Vorlieben, die hier eine Rolle spielen. Nicht sinnvoll allerdings ist, dass bei der Einführung eines einheitlichen Schichtsystems sich die KollegInnen von Geb. 90 und 80 nicht mit dem neuen System identifizieren werden. Mediziner räumen dieser Identifikation einen hohen Stellenwert ein.

Auch nach Einführung eines einheitlichen Systems wird es weiter Schichtgruppenwechsel geben.

So wechselten noch im Januar 10 MA in PH1/3 ihre Schichtgruppe.

BL-Info: Warum werden die Betroffenen nicht gefragt, ob sie ein anderes Schichtsystem wollen?

Zille: Mein Vorschlag war der vieler Kollegen: fragt die Betroffenen zuerst, ob sie ein einheitliches Schichtmodell wollen. Und wenn ja, dann welches. Herr Köbernick, Herr Nyski und die Mehrheit des Betriebsrates sehen dies leider anders. Der Wunsch der Betroffenen scheint hier nicht gefragt zu sein.

BL-Info: Kann die Produktionsleitung einfach ein neues Schichtsystem einführen?

Zille: Nein, hier hat der Betriebsrat



Mitbestimmungsrecht.

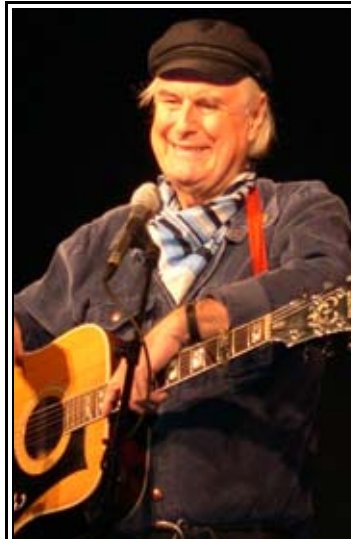
BL-Info: Welche Position hat der Betriebsrat?

Zille: In der Vergangenheit wurden die Betroffenen gefragt, ob und was sie wollten. Der Betriebsrat hat sich an dieses Votum stets gehalten. Willy Beumann hat noch vor Monaten erklärt, dass es für ein einheitliches Schichtmodell keinen Handlungsbedarf gäbe. Nachdem die Zuständigkeit für diese Schichtfragen dem Schicht-Ausschuss entzogen und jetzt durch den Entgelt- und Arbeitszeit-Ausschuss mit dem Sprecher Michael Schulte bearbeitet werden, hat sich offensichtlich eine andere, arbeitgeberfreundliche Position durchgesetzt.

1,6 von 37,5 = 25%?

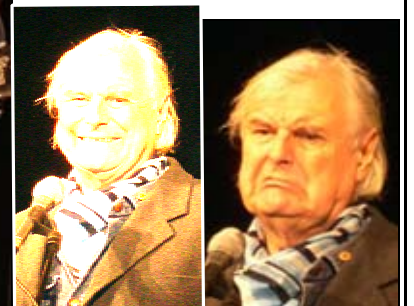
Auf der Versammlung zur Einführung des einheitlichen Schichtsystems bemerkte Herr Köbernick, dass das 5-Schicht-System für das Unternehmen 25% teurer sei als andere Vollkontisysteme. Die Kollegen konnten sich dies nicht vorstellen, da bei der Einführung des 5-Schichtsystems nur das Personal der 4 Schichten auf 5 Schichten verteilt wurde. Im übrigen ist der bezahlte Arbeitszeitvorteil für Neueinsteiger längst durch eine Standortsicherungsvereinbarung entfallen. Und wie ein Arbeitszeitvorteil von 1,6 Stunden bei einer 37,5-Stunden-Woche bei den Leuten mit Besitzstand für das Unternehmen eine Mehrbelastung von 25% ergibt, wird wohl das Geheimnis von Herrn Köbernick bleiben.

Auch die Regeln der Grundrechenarten müssen sich wohl der Unternehmerlogik beugen.



Dietrich Kittner, seit über 40 Jahren als "schärfste Zunge" bekannter Kabarettist, begeisterte den übervollen Saal.

Die Belegschaftsliste hatte den Kabarettabend am 27. Januar im Forum Rex mitorganisiert.



Mumbai in Wuppertal

Am 16.1.04 fing die Parallelveranstaltung zum Weltsozialforum (WSF) in Wuppertal mit einer Stunde Verspätung an. Grund waren nicht Probleme der Liveübertragung nach Indien, sondern der zu frühe Beginn der Veranstaltung in Wuppertal. Denn während es in Indien schon später Abend war und sich die Auftaktveranstaltung dort dem Ende näherte, war es in Wuppertal gerade mal 15:30 Uhr und für viele Interessierten noch Arbeitszeit. Schlagartig füllte sich dann auch verspätet der Saal in der Feuerwache, insgesamt nahmen fast 90 Personen an der Parallelveranstaltung teil.

So konnte Ulrich Franz, ein Chemiekreisvertreter und Gewerkschafter um 16:30 Uhr mit der Moderation der Liveübertragung beginnen. Hans Schächli von der Schweizer Gewerkschaft GBI leitete auf indischer Seite die Übertragung.

Stella Baltasar aus Indien, eine Aktivistin im Landarbeiter und Landlosenbereich, stellte die Situation zur Wasserverschmutzung und Bodenverseuchung durch Industrie, Pestizide und Düngemittel dar. Viele Inder sind bereits schon gesundheitlich geschädigt worden. Sie drückte aus, dass das Weltsozialforum, das diesmal nicht in Porto Alegre, Brasilien, stattfindet, ihnen die Möglichkeit gibt, diese Problematiken zu erörtern und öffentlich zu

machen.

Die Kollegen Schächli und Stahl (GBI, Schweiz) konnten von rund 85000 Teilnehmern des Sozialforums in Mumbai (früher Bombay) berichten, bei der Auftaktveranstaltung waren es sogar ca.100.000. Die Teilnehmerzahl aus Europa und Amerika ist in Indien gegenüber früheren WSF in Brasilien eher gering. Stattdessen nehmen viele junge Leute aus dem asiatischen Raum teil. Gewerkschaften spielten

und vorkapitalistischen Verhältnissen leben und arbeiten sehr hoch. Gleichzeitig gab es einen großen Wandel in der Indischen Gesellschaft. Von einem eher planwirtschaftlichen Wirtschaften gab es eine Öffnung zum Neoliberalismus. Allerdings beträgt der Anteil Indiens am Welthandel noch immer nur 1 Prozent, Indien ist dementsprechend hauptsächlich auf den eigenen Binnenmarkt orientiert. Der Widerstand zum „Ausverkauf“ der Wirtschaft an ausländische Investoren ist daher (noch) recht stark.

Ab 19:30 Uhr wurde das Wuppertaler Sozialforum mit drei Foren fortgesetzt mit den Themen: „Lateinamerika zwischen Che Guevara und Lula (brasil. Präsident) mit



bei diesem Weltsozialforum ebenfalls eine geringere Rolle.

Nach dem

Gespräch aus Mumbai gab Referent Prof. P. Neelsen einen Überblick über die Situation und Geschichte in Indien. Er bestätigte eine geringe Organisation in Gewerkschaften, da dort immer noch die Mehrheit der Bevölkerung, rund 70 bis 80 Prozent, in der Landwirtschaft arbeiten.

Darüber hinaus ist der Anteil der Menschen, die noch in feudalen



Beatrix Sassermann; „Biopiraterie, Gentechnik und Alternativen“ mit dem Referent Gregor Kaiser; und einer Arbeitsgruppe zur „Agenda 2010“.

Mietminderung erfolgreich

Wir haben schon öfter über seltsame Praktiken der ehemaligen Bayer-Tochter BayWoGe berichtet. Ein weiteres Mal können wir bestätigen, dass Hartnäckigkeit eines Mieters zum Erfolg führte. Die letzte Mieterhöhung im Herbst 2003 wurde mit gestiegenen Kosten begründet, die auf Nachfrage nicht belegt werden konnten. So ist eine Erhebung von Hausmeisterkosten ohne Hausmeister nicht statthaft, einen Anstieg der Kosten für Außenanlagen in Höhe von 35% konnte die BayWoGe ebenfalls nicht

erläutern. Dies aber würde zu einer ordnungsgemäßen Verwaltung und Abrechnung gehören.

Fehler bei der BayWoGe

Eine von einem Mieter eingekürzte Mierte wird von der BayWoGe auch nicht mehr angegriffen. Dies bedeutet, dass die BayWoGe ihre Fehler eingesehen haben muss.

Da dies leider nicht dazu führt, dass alle Mieter eine neue, fehlerfreie und ermäßigte Abrechnung bekommen,

können wir nur dazu ermuntern, die Abrechnungen zukünftig genauer zu hinterfragen und bei nicht erklärbaren Kostenfaktoren Mietkürzungen vorzunehmen. Hierzu sollte die Einzugsgenehmigung der Mierte vor Entgelt zuvor widerrufen werden - im Zweifelsfall über einen Anwalt. Leider reagiert die BayWoGe oft nur auf starken Druck. Eine andere Sprache scheinen die Verantwortlichen dort wohl nicht zu verstehen....

Teilzeit – neue Broschüre

Der Wunsch, sich über Teilzeit unverbindlich zu informieren oder zum Beispiel geltende Bestimmungen zur Gleitzeit für Teilzeit nachzulesen taucht immer wieder auf. Die Belegschaftsliste hat deshalb eine aktuelle Broschüre mit allen wichtigen Informationen zusammengestellt.

Die Broschüre gibt's im Internet auf unserer Homepage oder über unsere Betriebsräte.

Selbstverwaltung bei der Bayer BKK auf dem Prüfstand

Anfang Januar erfuhren die Leser von Rheinischer Post, Kölner Stadt-Anzeiger oder Express den neuesten Skandal bei Bayer, diesmal bei der BKK. Anfang Dezember hatte die Staatsanwaltschaft umfangreiches Aktenmaterial bei der BKK beschlagnahmt und wertet es zur Zeit aus. Die Ermittlungen wegen Untreue richten sich gegen den ehemaligen Vorstand Klamp.

Was wird ihm vorgeworfen?

Bis 2000 sollen etwa 250 Bayer-Beschäftigte, vom Vorstand über Leitenden Angestellten bis zum Betriebsrat, Leistungen abgerechnet haben, die von der Krankenkasse nicht zu bezahlen waren, wie Kur-Urlaube im 5-Sterne Hotel in Italien, Behandlungen bei Ärzten ohne Kassenzulassung, oder nicht abrechnungsfähige Medikamente und Behandlungen. Auch sollen Ehefrauen von hochdotierten Bayer-Mitarbeitern familienversichert worden sein, ohne zu prüfen, ob sie eigenes Einkommen haben und damit selbst beitragspflichtig waren.

Frei nach dem Motto, als Kassenpatient die Leistungen eines Privatpatienten erhalten. Die Abrechnung soll über die „Sonderdienststelle 91“ erfolgt sein, in der auch alle BKK-Beschäftigten geführt werden.

Wer bezahlte diese Rechnungen?

Alle BKK-Mitglieder, die keine Sonderabrechnung geltend machen konnten und deren Beiträge nach der Öffnung der BKK für nicht Bayer-Beschäftigte ständig stieg. So soll das Defizit der BKK 1999 doppelt so hoch gewesen sein, wie in der Bilanz ausgewiesen. Ins Rollen gebracht hatte diesen Skandal ein ehemaliger stellvertretender Vorstandsvorsitzender der BKK, dem auch prompt gekündigt wurde. Da dies die Versicherungsaufsicht untersagte, klagte die BKK vor dem Verwaltungsgericht gegen die Anweisung, die Kündigung zurückzunehmen. Man hat sich dann außergerichtlich verglichen und das Arbeitsverhältnis nach Zahlung einer Abfindung, die beim Arbeitsgericht erstritten wurde, aufgelöst. Gleichzeitig erkannte die BKK den Bericht der Versicherungsaufsicht an, der auf 260

Seiten Hinweise auf Gesetzesverstöße auflistet.

treten, zu diesen Vorgängen? Nach Meinung des Dormagener Betriebsratsvorsitzenden Ellrich ist alles halb



so schlimm, da ja nur ein Schaden von DM 8.500 entstanden sei. Wir werden die Ermittlungen der Staatsanwaltschaft abwarten müssen, bevor wir erfahren, wie schwerwiegend die Vorgänge bei der BKK waren. Wenn es stimmen sollte, dass Höchstverdiener bei der BKK bevorzugt behandelt wurden, zeigt dies neben der Selbstbedienungsmentalität dieses

Wo ist die Kontrolle?

Was sagt der Verwaltungsrat der BKK, das Aufsichtsgremium, besetzt mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-

Personenkreises auch das mögliche Versagen des Aufsichtsgremiums bei der BKK.

„Dann bestell“ ich mir einen Kollegen...?

Endlich eigenständig. Bayer ist in viele kleine Einzelunternehmen zerlegt und diese sollen nun auch eigenständig Auszubildende bei der zentralen Ausbildungsabteilung bestellen. Jeder für sich. Abteilungs- und Institutsleiter sollen entscheiden, wie viele Auszubildende sie denn „bestellen“, bezahlen und nach 4 Jahren übernehmen wollen. Dass dieses „Bestellsystem“ nicht funktioniert ist uns spätestens seit der Ausgliederung der ehemaligen Wirtschaftsbetriebe bekannt. Die Bayer-Rest GmbH hat es schon vor Jahren nicht für nötig gehalten sich anteilig an der Bayerausbildung zu beteiligen.

Kaum Bedarfe benannt

Trotz des Versprechens in der Standortversicherungsvereinbarung, 850 jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu geben, haben die neuen Teilkonzerne auch nach zweimaliger Abfrage kaum Bedarf gemeldet. Nicht einmal für die Hälfte der in der SOS vereinbarten Ausbildungsplätze hat die Ausbildungsabteilung eine „Bestell“-Zusage bekommen. Auch BHC Wuppertal hat offenbar keinen Chemielaboranten-

Bedarf und bestellte ganze „0“ Auszubildende.

Jetzt diskutiert man aber überwerklisch einen neuen Trick. Zunächst einmal wird die Ausbildungsabteilung von BBS nach BIS verlagert. Anschließend könnte die gesamte Ausbildung zentralisiert und verselbstständigt werden (wie z.B. bei der Wolf Walsrode AG). Zur Krönung könnten dann die 850 (für Bayer) in der SOS vereinbarten Ausbildungsplätze extern angeboten und dann auch noch von anderen Unternehmen bezahlt werden. Klasse Trick.

Unsere Forderungen:

1. Wer nicht ausbildet, soll zahlen – d.h. Schluß mit unsinnigen „Bestellsystemen“, Umlage der Auszubildenden auf alle Teilkonzerne.
2. Keine Zentralisierung und Ausgliederung der Ausbildung. – wir fordern weiterhin eine qualifizierte Ausbildung an allen Standorten.
3. Wer dauernd über die angeblich mangelhafte Qualifikation der Jugendlichen meckert, sollte zunächst vor der eigenen Tür kehren – und mindestens die vereinbarten Ausbildungsplätze ohne Murren besetzen!

Hand in Hand – Wünsche der KollegInnen zählen wenig

Mitte letzten Jahres hatte die Werkschutzleitung den Wunsch, die Gleitzeitbestimmungen für die Werkschutz-KollegInnen an den Toren 1 und FZ einzuengen. Die zwischen KollegInnen, Betriebsrat und Abteilung im Jahre 1999 vereinbarte Gleitzeitregelung ermöglichte ein Gleiten vor und nach der eingeplanten Arbeitszeit.

"Feudalismus"

Einseitig ordnete die Werkschutzleitung eine Verkürzung der persönlichen Gleitzeitspannen an. Darauf hingewiesen, dass dies eigentlich nur mit Zustimmung des Betriebsrates geht – schließlich war zuvor anderes vereinbart – entdeckte die Werkschutzleitung jetzt, dass der damalige Gleitzeitprobelauf formal nie in eine unbefristete Regelung umgewandelt wurde. Die Belegschaftsliste hat im Betriebsrat und dem zuständigen Entgelt- und Arbeitszeitausschuss seitdem immer wieder eine verbindliche Neuregelung unter Einbeziehung der betroffenen KollegInnen eingefordert. Bis heute haben die Koll. Beumann und Schulte alle Anfragen und Regelungen zurückgedrängt. Die Werkschutzleitung regiert weiter – die Betriebsratsmehrheit hält schützend ihre Hand darüber – und die KollegInnen bleiben unzufrieden.

Raubtierkapitalismus: Gier ist geiler

Sicher haben viele die Übernahmeschlacht zwischen Sanofi-Synthelabo und Aventis verfolgt. Aventis, die ehemalige Pharmasparte von Hoechst, herausgelöst und schon verschiedene Male fusioniert, soll von der wesentlich kleineren französischen Firma „feindlich“ übernommen werden. Erst wurde die Zerschlagung der Hoechst-Belegschaft in Pharma und Pflanzenschutz als „Life-Science“- Hoffnung angepriesen, anschließend war nur noch Pharma „geil“, weil dies der Bereich mit den höchsten Gewinnen war. Nach der späteren Abspaltung von Pharma bei Aventis pokerte auch Bayer mit: Aventis Crop-Science wurde aufgekauft und mit BCS (Bayer Crop-Science) verschmolzen.

Übernahmen, Fusionen, Verkäufe sind das Resultat von Wirtschafts- und Ma-

nagementstrategien, die kurzfristig nach dem höchsten Profit Ausschau halten und alles andere als Ballast über Bord werfen. In Fachjargon nennt sich das dann Konsolidierung der Märkte, Flexibilisierung oder Wettbewerbsfähigkeit. Auf der Strecke bleiben die „Kleinen“, während die Manager sich satte Abfindungen und Renten genehmigen, auch wenn sie ihre Posten bei einer Fusion verlieren.

Über unseren Chemiekreis haben wir Kontakte zu den Betriebsräten bei Aventis Pharma. Auch dort gibt es kritische Betriebsräte, die nicht alles mit sich machen lassen wollen.

Wir veröffentlichen auszugsweise aus einem Flugblatt:

Gier ist geiler

- Vodafon / Mannesmann lassen grüßen



Die Gerüchteküche ist geschlossen. Sanofi-Synthelabo macht Nägel mit Köpfen und hat sein „vorläufiges Angebot“ für Aventis SA auf den Tisch gelegt. Die Verlierer stehen bereits fest. Die Belegschaften von Aventis und Sanofi-Synthelabo werden die Kosten der strategischen Managementspiele bezahlen müssen...

Egal!

Egal wie die Strategien von Sanofi-Synthelabo oder Aventis aussehen und wie sie sich in den nächsten Tagen und Wochen entwickeln werden, sie sind geprägt von Machtgier und der unendlichen Gier der beteiligten Manager.

Nicht egal darf es uns als Beschäftigte sein, wie mit unseren Interessen an langfristig sicheren Arbeitsplätzen bei guter Bezah-

lung und guten Arbeitsbedingungen umgegangen wird. Es wird jetzt auf uns selbst ankommen. Denn die Wahrung unserer Interessen hängt mit davon ab, ob und wie wir bereit sind, dafür zu kämpfen.

Wir haben im Betriebsrat sofort einen Antrag auf Durchführung einer außerordentlichen Betriebsversammlung gestellt, um mit der Belegschaft zu diskutieren und zu entscheiden, wie wir uns gegen Arbeitsplatzabbau und Verschlechterungen wehren wollen. Bei den Erfahrungen, die wir im letzten Jahrzehnt gemacht haben, dürfen wir uns nicht noch einmal wie eine „Hammelherde“ zur Schlachtbank führen lassen.

Gemeinsame Liste Standort Forum, Frankfurt a.M.

Der vollständige Text kann unter www.belegschaftsliste.de abgerufen werden.

