



# Belegschaftsinfo

Nr. 83; 28. August 1997

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Offener Brief

An den Vorstandsvorsitzenden der Bayer AG  
Herrn Dr. Schneider  
Leverkusen Geb. W 1

Ø Herrn Prof. Dr. Meyer  
Herrn Dr. Engelhard

Wuppertal, den 20.08.97

Sehr geehrter Herr Dr. Schneider,  
die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Standortsicherung ist gerade zwei Monate unter Dach und Fach. Und doch stellen sich für den Standort Wuppertal drängende Fragen nach dem "wie geht's weiter?".

Wurde das Ja zum Bau des Technikum 2000 noch als Bekenntnis zur Pharma-Produktion in Elberfeld gewertet, so sind gerade in den letzten Wochen Entscheidungen gefallen, die unsere Mitarbeiter zurecht beunruhigen und unserer Meinung nach gegen einen Pharma-Standort Wuppertal gerichtet sind. Nachfolgend möchten wir einige Beispiele aufführen:

- Um die von Marketing prognostizierte Menge an Miglitol herstellen zu können, mußten nicht nur Umbauten in größerem Umfang vorgenommen, sondern es soll auch in diesem Zusammenhang die Produktion von z.B. Canesten aus Elberfeld abgegeben werden. Gleichzeitig wurden hierfür die in Aussicht gestellte Produktion Vollkontischicht eingeführt und zusätzlich Mitarbeiter aufgenommen. Da diese Prognosen unseren Informationen nach zur Zeit deutlich nach unten korrigiert worden sind, stellt sich für den betroffenen Bereich die Frage nach dem "wie weiter?".
- Die Erweiterung der Acarbose-Produktion in Elberfeld ist zurückgestellt worden. Diese war unseres Wissens nach jedoch in die Planung der Mitarbeiterzahlen der nächsten Jahre mit einbezogen.
- Die Produktion von Cerevastatin steht unseres Wissens nach zumindest in der Menge, nach deren Prognose zur Zeit die Produktionsmöglichkeiten erweitert werden und die einen positiven Arbeitplatzeffekt bedeuten würden, in den Sternen. Sollte sich die Vermarktung auf dem amerikanischen Markt nicht realisieren lassen, so bliebe die Produktion in der Laborgröße stecken.
- Daß die Produktion des Cipro-Nachfolgers BAY 12-8039 bei der OC und nicht hier in Elberfeld bei Pharma erfolgen soll, löst bei unseren Mitarbeitern wie im Betriebsrat die Alarmglocken aus. Dabei spricht unseres Wissens nach doch unter wirtschaftlichen wie produktionstechnischen Gesichtspunkten alles für das Werk Elberfeld. Von daher wird diese Entscheidung in Verbindung mit der übrigen Produktionssituation als eine ganz bewußte gegen den Standort Elberfeld interpretiert.

Wir als Betriebsratmitglieder können diese Entscheidung weder verstehen noch unseren Mitarbeitern erklären. Jahrelang wurde bei uns rationalisiert; die Werkssicherheit wurde personell abgebaut, die Verkehrsbetriebe, die Werkstätten wurden personell verkleinert und die Tätigkeiten zum Teil fremdvergeben; die Handwerker-Ausbildung wurde ganz aufgegeben, die Chemikanten-Ausbildung scheint gefährdet. Der Pflanzenschutz-Bereich zieht sich weiter aus Elberfeld zurück und hinterläßt riesige Freiflächen. Und die Mitarbeiterzahlen sinken immer weiter. Und dies alles mit der Begründung, wenn die Kostenstruktur "stimmt", sind die restlichen Arbeitsplätze in Elberfeld sicher. Diese Argumentation läßt sich spätestens nach der Entscheidung für OC und gegen Pharma nicht mehr nachvollziehen.

Wir bitten Sie, den Mitarbeitern und uns folgende Fragen zu beantworten:

- Warum wurde die BAY 12-8039 Produktion an die OC vergeben?
- Ist es die mittelfristige Strategie für Wuppertal, keine oder nur "wasserchemische" oder andere Produktion neben der Forschung zu betreiben?
- Was ist als Ersatz für die verschwindende Pflanzenschutz-Produktion für das Werk Elberfeld geplant?
- Was ist als Ersatz für die abgegebene Pharma-Produktion für das Werk Elberfeld geplant?
- Werden weiter Chemie- und Biologielaboranten und Chemikanten im Werk Elberfeld ausgebildet und in welcher Anzahl in den nächsten Jahren?

Da wir im Werk Elberfeld ab September '97 eine Reihe von Abteilungsversammlungen planen, wäre es günstig, wenn wir auf diese Fragen bereits Antworten vorliegen hätten.

In diesem Sinne bedanken wir uns.

Mit freundlichen Grüßen

Die Betriebsräte der Belegschaftsliste

# Neue Arbeitsschutzvorschriften bei Bayer

## Ein Drama in bisher zwei Akten

Im August 1996 ist das neue Arbeitsschutzgesetz in Kraft getreten. Es dient auch der Angleichung der Arbeitsschutzstandards in Europa. Eine Vorschrift aus dem Gesetz ist die Beurteilung der Gefährdung am Arbeitsplatz und der getroffenen Maßnahmen. Die Gefährdungsbeurteilung muß bis zum 21. August 1997 erfolgen. Da bei Bayer die Mühlen bekanntlich ganz langsam mahlen wenn es um die Erfüllung von Vorschriften geht, gibt es bis jetzt noch keine. Die Aussage der Arbeitssicherheit in Leverkusen war immer, man hätte doch schon alles gemacht was gefordert würde. Doch auf Nachfrage konnten sie bis heute keine Gefährdungsbeurteilung vorzeigen. Dann hat sich die Arbeitssicherheit besonnen und zog, wie der Zauberer das Kaninchen aus dem Hut, einen Fragenkatalog aus der Tasche, mit dem in den Abteilungen und Betrieben eine Bestandsaufnahme der Arbeitsplätze durchgeführt werden sollte. Anschließend soll dann die Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Dieser Fragenkatalog wurde ohne Beteiligung der Betriebsräte erstellt und hat nach unserer Meinung auch einige Mängel.

## Eine Gesamtbetriebsvereinbarung soll's regeln

Die Berufsgenossenschaft hatte zwei Merkblätter herausgebracht, um eine einfache Umsetzung, auch mit

EDV-Unterstützung, zu ermöglichen. Leider konnte sich die Arbeitssicherheit Leverkusen nicht für diesen Weg entscheiden. Nun hat der Betriebsrat Leverkusen den Abschluß einer Gesamtbetriebsvereinbarung gefordert, bevor die Gefährdungsbeurteilung bei Bayer durchgeführt wird.

## Regelungen für Bildschirm-Arbeitsplätze

Die gleiche verfahrenere Situation haben wir inzwischen bei der Umsetzung einer weiteren neuen Arbeitsschutzregelung. Es geht um die Bildschirmarbeitsplatzverordnung, die seit Dezember 1996 gilt und die die Umsetzung einer EU-Richtlinie in nationales Recht ist. Dies hätte schon 1993 erfolgen müssen. Auch nach dieser Vorschrift müssen die Arbeitsplätze beurteilt werden, ob sie den Mindestanforderungen der Verordnung entsprechen. Auch hier hatte sich die Arbeitssicherheit in Leverkusen zusammengesetzt und einen Fragenkatalog entwickelt, nach dem die Arbeitsplätze untersucht werden sollten. Da auch hier der Betriebsrat Leverkusen eigene Vorstellungen hatte, die nicht berücksichtigt wurden, wird der Fragenkatalog nicht verwendet. Gleichzeitig hatte der Leverkusener Betriebsrat den Entwurf einer Gesamtbetriebsvereinbarung vorgelegt, der erst verhandelt werden muß, bevor es mit der Untersuchung der Bildschirmarbeitsplätze weitergeht.



Wir hatten schon im vergangenen Jahr für die Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsplatzverordnung den Einsatz von EDV gefordert, da auf dem Markt Software zu diesen Vorschriften zu kaufen ist. Uns ist es vollkommen unverständlich, wie man tausende von Arbeitsplätzen mit Papierfragebögen untersucht und dann auch noch auswerten will, ohne hierfür die EDV einzusetzen. Es gäbe natürlich die Möglichkeit, daß viel Papier produziert werden soll, daß dann geduldig irgendwo verstaubt.

Immer wieder wird von Werks- und Unternehmensleitung Kostensenkung und Effizienzverbesserung gefordert. Mit dieser Begründung wurde z.B. ein Werkarzt aus Elberfeld abgezogen. Aber die termingerechte Umsetzung von Arbeitsschutz- und Gesundheitschutzvorschriften geht dabei über die Wupper. Wie z.B. der Bereich Arbeitssicherheit dies alles abarbeiten soll, wurde dem Betriebsrat auch noch nicht verraten.

## Personen-Kennzeichnung

Herr Sorge (Werkssicherheit) plant eine EDV-gestützte Besucher-Abwicklung und die Kennzeichnung von Besuchern durch Badges (sichtbar zu tragendes Namensschild und weitere Infos).

In diesem Zusammenhang will auch die Personenkennzeichnung von Bayer-Mitarbeitern gewünscht (Namensschilder). Erfahrungen aus der Vergangenheit haben gezeigt, daß eine generelle Personenkennzeichnung nur mit disziplinarischen Maßnahmen zu erreichen ist. Deshalb sprechen wir uns dagegen aus.

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

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

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

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

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

Björn Reitz, PH QA-QW, Geb. 302, Tel. 2765

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

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443

Gerd-Peter Zielezinski, PH 2, Geb. 16/17, Tel. 7582

### Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

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

# Gleitzeit für Teilzeit-MitarbeiterInnen

Neue Betriebsvereinbarung ab 1. Oktober in Kraft

Nach längeren Verhandlungen wird der Betriebsrat am 28.8. neue Eckpunkte eines Gleitzeit-Rahmens beschließen, der für alle MitarbeiterInnen in Teilzeit ab dem 1.10.97 gelten soll:

- Der Abrechnungszeitraum wird auf 6 Monate (= Kalenderhalbjahr) verlängert.
- Es können bis zu 7 Tage Zeitausgleich in einem Ausgleichszeitraum genommen werden
- Die Pausen werden aufbauend analog der Regelung der Vollzeitkräfte im System verrechnet: Nach einer Arbeitszeit von 3 Std. 45 Min. werden 15 Minuten, nach einer Arbeitszeit von 5 Std. 45 Min. weitere 40 Minuten Pause angesetzt.
- Für Mitarbeiter mit einer täglichen Arbeitszeit von 6 Std. bis 6 Std. 45 Minuten kann eine Sonderregelung getroffen werden.
- Die Regelung zur Inanspruchnahme der verlängerten Mittagspause

(bis zu 3 Std.) ist erst ab einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 7 Std. pro Tag möglich.

Alle anderen bisherigen Regelungen bleiben unverändert.

Insbesondere die **neue Pausenstaffelung** verdient erhöhte Aufmerksamkeit. Wir bitten alle MitarbeiterInnen, die eine tägliche Regelarbeitszeit von 6 Std. bis 6 Std. 45 Min. vereinbart haben, über eine Sonderregelung nachzudenken. Denn eine Arbeitszeit von 6 Std. bedeutet eine Anwesenheit von 6Std. 55Min.(!), wobei die 40Min. Mittagspause rechnerisch erst nach 6 Std. Anwesenheitszeit beginnen.

Die bisherige Staffel, die eine in 3 Schrit-

ten aufbauende Pausenverrechnung vorsah (3h45Min/5h45Min./7h), lehnte die Personalabteilung ab - Willy Beumann hatte bereits im März dieses Jahres ohne Beratung oder Beschluß im Betriebsrat der Personalabteilung eine diesbezügliche Änderung der geltenden Betriebsvereinbarung zugestanden.



## Weitere Gleitzeit-Vereinbarungen

Fast wöchentlich werden neue Vereinbarungen zur Gleitzeit erstellt. Einige davon kommen den Bedürfnissen der Mitarbeiter näher als die bisherigen mit Kernzeit. Dem kann die Belegschaftsliste, wenn auch mit Bauchschmerzen, größtenteils zustimmen.

Aber einige Vereinbarungen berücksichtigen eindeutig das Interesse der Abteilungen nach flexiblerem Einsatz der Mitarbeiter zu stark. Bei einer Glanz-Spanne von 6.00 bis 22.00 Uhr im Bürobereich (Werksleiterbüro), oder Glanz-Saldo-Grenzen von 450 Std. in 36 Monaten (Anlagenplanung) halten wir die Vereinbarungen für nicht akzeptabel.

### Flexibilisierung pur

Jede Arbeitszeitflexibilisierung - auch im Interesse der Mitarbeiter - bedeutet eine Rationalisierung und ist somit kein Weg für mehr Arbeitsplätze.

Im Gegenteil!

Wörtlich heißt es im neuen Vereinbarungstext zu allen Eilbefeldern Gleitzeit-Vereinbarungen:

"Die Flexibilisierung dient der **Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall.**" Die Wünsche der MitarbeiterInnen finden sich in dieser Passage nicht wieder.

Die ewige Leier "Wir müssen flexibel sein..." meint dies auch nicht. "Flexibel sein" bedeutet im Unternehmer-Duden schlicht: Die Arbeitszeit **muß sich an der Arbeit orientieren**, nicht an den Wünschen und Bedürfnissen der einzelnen Beschäftigten.

**Bei allen modifizierten Gleitzeitbedingungen bleiben aber mindestens 3 wichtige Punkte erhalten, die von Vorgesetzten wie MitarbeiterInnen gleichermaßen beachtet werden sollten:**

**1. Bezahlte Abwesenheiten, z.B. für notwendige Arztbesuche oder Behördengänge, sind weiterhin in der Arbeitszeit möglich und müssen -soweit sie die Normalarbeitszeit berühren - als Arbeitszeit vergütet werden.**

**2. Die maximale tägliche Arbeitszeit ist gesetzlich auf 10 Stunden festgelegt. Auch wenn die Gleitzeit-spannen einen längeren Zeitraum umfassen, gelten diese Grenzen zwingend.**

**3. Ebenfalls vom Gesetzgeber vorgeschrieben ist die Ruhezeit von 11 Stunden. Das bedeutet, daß zwischen dem Arbeitsende und dem Arbeitsbeginn mindestens eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Std. vorhanden sein muß. Wer in einem Gleitzeitsystem bis 20.00 Uhr arbeitet, darf also frühestens um 7.00 Uhr des folgenden Tages seine Arbeit wieder aufnehmen.**

# Immer nur kuschen ?

Nachdem die Betriebsratsmehrheit unter IG Chemie-Leitung eine sogenannte Standortsicherung mit Abbau von ca. 4500 Beschäftigten und 6000 DM pro MitarbeiterIn und Jahr (achten Sie bitte mal auf Ihr nächstes 13 Monatsentgelt und den Bonus) betrieben hat, ist vielfach die Diskussion aufgekommen, was wir hätten anderes machen können.

## Beispiel Mercedes

Bei Mercedes setzten die Beschäftigten zum gleichen Zeitpunkt, als bei uns gekürzt wurde, 300 DM mehr pro Jahr und MitarbeiterIn durch. Die Situation von Mercedes und Bayer kann durchaus verglichen werden. Beides sind international operierende Konzerne mit über 100.000 Beschäftigten, wengleich der Gewinn bei Bayer deutlich höher als bei Mercedes ist. Außerdem scheint die Belegschaft und der Betriebsrat von Mercedes sich nicht so schnell ein "X" für ein "U" vormachen zu lassen. Für ihre Forderung nach höherer Bezahlung

legten sie die Arbeit nieder.

## Beispiel Opel

Einer ähnlichen Situation wie bei Bayer sahen sich die Beschäftigten von Opel ausgesetzt. Der Personalvorstand von Opel kündigte die beabsichtigte Kündigung von Betriebsvereinbarungen mit Entgeltbestandteilen für den 31.12.97 an. Opel wollte die Löhne kürzen!

Nach der Bekanntgabe traten ca. 4000 Opelaner am 1.6. in den Streik. Daraufhin wurde mündlich die Rücknahme vom Werksleiter Hoben für den 2.6. angekündigt. Als am 2.6. um 11:00 Uhr noch immer keine schriftliche Rücknahme eingetroffen war, kam es zu erneuten Arbeitsniederlegungen, bei denen ab 16:00 Uhr auch Zulieferbetriebe betroffen waren.

Erst als gegen 18 Uhr eine vorläufige Rücknahme vom Personalvorstand eintraf, wurde die Arbeit wieder aufgenommen.

Überschattet wurde der Erfolg, weil die Rücknahme nur vorläufig erfolgte.



Hier wäre aber für die Gewerkschaften ein positiver Anknüpfungspunkt: ... der nächsten Tarifverhandlung könnten Entgeltsicherungen vereinbart werden.

**Nicht nur bei Mercedes und Opel scheinen sich die Belegschaften aktiv dafür einsetzen zu wollen!**

## Ausbildung bei Bayer: Eine Investition für die Zukunft ?

**Wir begrüßen alle neuen Auszubildenden und wünschen ihnen einen erfolgreichen Start in ihrem neuen Lebensabschnitt.**

Ausbildung bei der Bayer AG hatte lange Zeit Tradition. Sprüche wie "Einmal Bayer - immer Bayer" gelten aber schon seit Anfang der 80er Jahre nicht mehr. Die Bayer-eigenen Ausbildungsplätze wurden kontinuierlich von über 110 auf heute unter 50 mehr als halbiert.

Mit dem Versprechen, für die gesamte Bayer AG die Biologieausbildung in Elberfeld zu konzentrieren, wurde die technische Ausbildung in Elberfeld eingestellt. Heute - 1997 werden ganze 15 (!) Auszubildende in diesem Beruf neu ausgebildet. **Für 1998 hat Bayer schon angekündigt, keine Biologie-laboranten ausbilden zu wollen.** Das soll die Übernahme-Situation im Ausgebildeten-Pool entspannen - was wir aber be-

zweifeln. Die Größe des Ausgebildeten-Pools liegt nicht an den Einstellungszahlen sondern daran, daß die Forschung trotz ausreichend vorhandener Arbeit nicht bereit ist, den jungen Menschen eine sichere und berechenbare Zukunftsperspektive zu geben. Flexible Verschiebemassen sind willkommener.

Großzügig erscheint die Bereitschaft, für die Gesellschaft für Berufsbildung (GfB) ausbilden zu wollen, aber z.B. 2 Plätze für Versuchstier-

pfleger anzubieten ist ein schlechtes Angebot. Haben doch diese Auszubildenden nach ihrem Abschluß aufgrund des Berufsbildes nur die Möglichkeit bei einem Unternehmen, das Tierversuche macht, den erlernten Beruf auszuüben. Die Bayer AG ist bislang nicht bereit, diesen Kollegen eine Übernahme in Aussicht zu stellen. Deshalb ist eine Umschulung oder Arbeitslosigkeit bereits jetzt vorprogrammiert. Vor dem Hintergrund der aktuellen Zahlen aus dem Arbeitsamtsbezirk Wuppertal (siehe Kasten) ist dies besonders zynisch.

Wir fordern die Bayer AG auf umzudenken und neue, zukunftssichere Ausbildungsplätze zu schaffen. Ausbildungskapazitäten sind genug vorhanden.

### Aktuelle Zahlen aus dem Arbeitsamtsbezirk Wuppertal

Arbeitslosenquote	12,5% = 19754
Arbeitslose unter 20 Jahren	571
Arbeitslose unter 25 Jahren	2177
<i>Über 40% der Arbeitslosen ist 1 Jahr und länger ohne Arbeit.</i>	
gemeldete Ausbildungsstellen	2124
BewerberInnen	2900
unbesetzte Stellen	373
nicht vermittelte BewerberInnen	636

Quelle: Arbeitsamt Wuppertal, Jul-Aug. '97

# Der Mohr hat seine Schuldigkeit getan...

Wie schon die außerordentliche Betriebsversammlung am 26. Mai, war auch die folgende am 18. Juni voll besetzt. Hauptpunkt war die sogenannte Standortvereinbarung, zu der sowohl der Betriebsrat Elberfeld als auch der Gesamtbetriebsrat kurz zuvor ihre Zustimmung gegeben hatten. (Wir wollen die lange Liste der Verschlechterungen für die Beschäftigten nicht noch einmal aufzählen, sie kann bei den Betriebsräten abgefragt werden.) Neben den vielen Beschäftigten waren auch jede Menge hochkarätige Gäste da: Vorstandsmitglied Mohr, Pharma-Chef Meyer, Morich, Hartwig, Personaler aus Leverkusen und sogar unser alter, allseits beliebter Personalchef Herr Keim wollten es sich nicht nehmen lassen, die erwartete Protestveranstaltung live mitzuerleben.

Und sie wurden nicht enttäuscht, jedenfalls nicht von der Belegschaft. Auf jede Menge guter, sachlicher Argumente - zur ausgezeichneten Geschäftslage; zu schon reichlich erbrachtem Verzicht; zur Standortargumentation als Erpressung; zum ungenügenden Widerstand der Betriebsräte; zu mangelnden, konkreten Fakten zur Standortsicherung; zur Vision, die zum Albtraum wird...; konnte Herr Mohr allerdings nur "kontern" wie eine Platte, die einen Sprung hat: *das Handeln des Vorstands sei durch die Erfordernisse des Marktes und der Globalisierung bestimmt; es*

*handele sich um für uns alle schmerzliche Maßnahmen, die aber unumgänglich seien; Bereiche mit wenig Gewinn seien nun einmal Schwachstellen, die ausgemerzt gehören.*

### Wenig überzeugend

So ganz konnte er die Belegschaft nicht überzeugen. Als handele es sich bei der Festlegung von immer höheren Gewinnmargen um ein Naturgesetz! Nein, diese Gesetze sind von Menschen gemacht und diejenigen, die sie machen, haben nicht im



geringsten schmerzhaften Einschnitte zu beklagen, sondern das Gegenteil.

Zweifel blieben auch, ob Maßnahmen wie Ausgliederung und Arbeitsplatzabbau zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit beitragen. Die Behauptung, Wachstum schaffe Arbeitsplätze, hat sich in den letzten Jahren von Deregulierung und Sozialabbau als eine globalisierte Lüge herausgestellt.

### Konzentration des Reichtums - Verbreitung der Armut

Der Produktivitätsfortschritt, den wir uns in den 80-er Jahren in Form von verdienter Arbeitszeitverkürzung und besserer Lebensqualität erträumt haben, wird uns unter den Bedingungen des Turbokapitalismus zum Verhängnis. Am Ende dieses Jahrtausends sehen wir nicht wie erhofft, entspannt und optimistisch in eine humane und soziale Zukunft. Es ziehen eher dunkle Wolken auf, die an das letzte zuendegehende Jahrhundert erinnern: Die Zahl der Armen hat sich in den letzten 30 Jahren von einer auf zwei Mrd. verdoppelt; 200 Mio. Kinder müssen arbeiten, diese Zahl wird sich bis zum Jahr 2000 verdoppeln. In Europa hat sich die Zahl der Arbeitslosen von 1966 bis 1990 von 2,2% auf 6,4% fast verdreifacht. Es wird Zeit, daß wir dieser Entwicklung etwas entgegensetzen.

## Probennahme bei den Verkehrsbetrieben gefährlich

Nach einer Begehung des Werksleiters Anfang '97 in den Verkehrsbetrieben wurden Betriebsleitung, Arbeitssicherheit und Betriebsrat aufgeschreckt, **weil die Probennahme von Gefahrstoffen nicht den Vorschriften entsprach.** Es wurden MAK-Messungen und Gefährdungsanalysen durchgeführt und festgestellt, daß die Probennahme bei den Verkehrsbetrieben nur nach organisatorischen, baulichen und technischen Veränderungen weitergeführt werden kann. Inzwi-

schen ist Ende August und es hat sich immer noch nichts getan. Der Betriebsrat hatte Anfang August eine Frist bis zum Ende des Monats für die Umsetzung der notwendigen Maßnahmen gesetzt. Schon seit Monaten widerspricht der Betriebsrat der Probennahme von Gefahrstoffen unter den derzeitigen Bedingungen.

Als Hintergrund muß man wissen, daß die Verkehrsbetriebe die Probennahme erst 1996 von der Analytik übernommen hatte. Ob da jemand

rechnen konnte? Denn auch bei der Analytik wären Maßnahmen mit einem mindestens fünf bis sechsstelligen DM-Betrag fällig geworden.

### "Responsible Care..."

Ist es denn nicht möglich, daß die Pharma-Produktion die Kosten übernimmt, damit dringend notwendige Maßnahmen des Gesundheits und Umweltschutzes schneller durchgeführt werden können? Mit etwas gutem Willen sollte das doch möglich sein.

# Rücktritte bis zum 'Dream-Team'

## IG Chemie-Liste wird durch ehemalige UA's repräsentiert

Kurt Bernauer, ehemaliger "Aktivist der Unabhängigen Arbeitnehmer", einer gewerkschaftsgegnерischen Liste im Betriebsrat, ist jetzt in den Betriebsrat nachgerückt.

Er kandidierte bei der Betriebsratswahl vor dreieinhalb Jahren auf Platz 59 der IG Chemie-Liste. Da die IG Chemie nur 11 Betriebsräte (7 Angestellte) im Elberfelder Betriebsrat hat, mußten jetzt weitere 11 andere Angestellten-Kandidaten vor ihm zurücktreten, irgendwie auf ihr Amt verzichten oder in Rente etc. geschickt werden!

Wie dieses bewerkstelligt wurde, wissen wir nicht.

Klar ist jedoch, daß der gegenwärtige Betriebsratsvorsitzende Beumann, wie Nachrücker Bernauer ebenso ein ehemaliger UA, mächtig daran gedreht hatte.

Um seinen alten UA-Freund in den Betriebsrat zu hieven, wurden mit anderen, die auf den vorderen Listenplätzen waren, "Einzelgespräche" geführt. Mehrere Ersatzkandidaten, die drei Tage zuvor noch an einer Betriebsratsitzung teilgenommen hatten, traten zurück. Weitere Rücktritte von Ersatzbetriebsräten folgten, bis endlich Kurt Bernauer in den Betriebsrat einrücken konnte.

Die politische Einstellung ehemaliger "UA-Aktivist" repräsentiert auch besser die derzeitige politische Ausrichtung der IG Chemie als die langjährigen Gewerkschaftskollegen, die jetzt zurücktreten mußten.

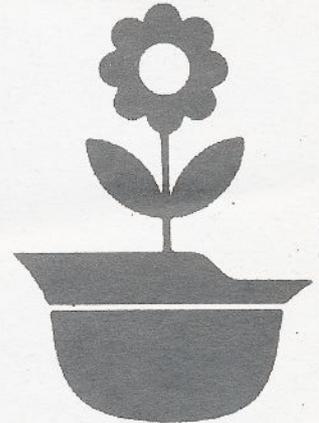
## Neuwahlen wären ehrlicher gewesen

Auf der letzten Betriebsversammlung wurde unter großem Beifall eine Neuwahl des Betriebsrates gefordert. Dieses wäre möglich gewesen, wenn der Betriebsrat seine Auflösung beschlossen hätte. Nach dem Vorfall der "manipulierten" Massenrücktritte wäre eine Neuwahl eigentlich zwingend gewesen, wenn man als IG Chemie und als Betriebsratsvorsitzender Beumann gegenüber den Beschäftigten ehrlich hätte sein wollen.

## Antikriegstag 1997

Die Atombombenversuche im Pazifik sind vergessen, der Krieg im ehemaligen Jugoslawien fast und der Golfkrieg taucht vielleicht als Videospiel in der Videothek auf. Immer wieder wird mit Entsetzen ein Krieg registriert, aber Konsequenzen werden daraus nicht gezogen. Die deutsche Außen- und Wirtschaftspolitik ist an vielen Auseinandersetzungen in der Welt gar nicht so unschuldig (Waffen gegen die Kurden in der Türkei, Giftgasanlage in den Irak, etc.).

Am 1. September 1997 ab 19.00 Uhr findet zum diesjährigen Antikriegstag in der VHS eine Veranstaltung von verschiedenen Gruppen und Einzelpersonen statt. Unter anderem diskutieren Mitglieder von SPD und Bündnis 90/Die Grünen etc. über die deutsche Außen- und Friedenspolitik. Historiker, Sachverständige und Betroffene reden gemeinsam über ihre Erfahrungen im Krieg - gestern und heute. Ein Programm mit Musik, Theater und Tanz gibt der Veranstaltung einen kulturellen Rahmen.



## Selbst ausgebremst

Im Info der Vertrauensleute-Leitung vom 20.8.97 war zu lesen, daß die IG Chemie alle bekannten Gruppen im Betriebsrat zu einem Gespräch über die Persönlichkeitswahl eingeladen hat. Allerdings waren die Schreiber zu voreilig. Eine Einladung gab's noch gar nicht, bestätigte uns auch der VKL-Sprecher K.-H. Langhammer.

Wie sich die Belegschaftsliste zur Frage der Persönlichkeitswahl stellt, lesen Sie garantiert in der nächsten Ausgabe des Belegschaftsinfos.



Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende helfen, diese Zeitung zu erstellen!  
Unsere Konto-Nr.: 4780625, Contasbank Wpl., BLZ 33040001