



Vertrauensarbeitszeit

Wie wir im letzten Belegschaftsinfo berichtet haben, möchte die Bayer AG für ca. 30 KollegInnen der Abteilung PH-TO ELB IT die sogenannte Vertrauensarbeitszeit einführen.

Als vor Jahren die Belegschaftsliste Gleitzeit ohne Zeiterfassung ins Gespräch brachte, wurde sie für weltfremd gehalten. Auf einmal will die Firma den Beschäftigten so viel Vertrauen entgegenbringen?

Auch wir waren verblüfft bis ratlos und haben zu einer Veranstaltung eingeladen, um gemeinsam mit der Belegschaft dieses Thema zu diskutieren.

Am 7.10.98 wurden das vorliegende Modell und andere diskutiert. Anwesend waren ca. 20 Personen, darunter der Leiter der betroffenen Abteilung Herr Pohl, der das Modell als Angebot an die Beschäftigten bezeichnete, sowie KollegInnen, die schon ohne Zeiterfassung in den USA gearbeitet hatten. Sie schilderten ihre persönlichen Erfahrungen, wobei es sich dabei allerdings nicht um Gleitzeitmodelle gehandelt hatte. Einhellig wurde berichtet, daß sich in den USA Arbeitsklima, Hierarchie, Kontrolle und Zusammenarbeit in der Gruppe wesentlich und positiv von den Bedingungen hier bei Bayer in Wuppertal unterscheiden. Ein direkte Übertragung wurde daher abgelehnt.

Im wesentlichen war man sich einig, daß keine Erfassung im Prinzip ganz schön wäre. Aber in einem Klima, in dem Personalabteilungschef Herr Beckmann und die PH-Leitung von

Vorgesetzten die Auflistung sogenannter Schwachleister einfordert und erhält, in dem Personal abgebaut und Druck und Arbeitsintensität immer größer werden, schlecht vorstellbar seien. Viele Anwesende gaben ihrer Befürchtung Ausdruck, daß das sogenannte Vertrauen der Firma nur dazu dienen sollte, freiwillige und unkontrollierte Mehrarbeit und größere Flexibilisierung durchzusetzen.

Rahmenbedingungen fehlen

Jede(r) kann sich vorstellen, was befristet Eingestellte in Abteilungen mit Vertrauensarbeitszeit in Zukunft alles anstellen, um übernommen zu werden. So manche Stunde wird da dem Unternehmen geschenkt werden; es dankt der Aktionär! Selbst "feste" Mitarbeiter werden sich dann den neuen Normen unterwerfen müssen. Auch die Überschreitung der Höchstarbeitszeit von 10 Std. pro Tag könnte durch dieses Arbeitszeitmodell steigen. Mißtrauen und Reibereien unter den KollegInnen wurden ebenfalls befürchtet. Viele meinten außerdem, daß die bisherige Gleitzeit ausreiche und die Erfassung eine objektive Maßnahme zum friedlichen Miteinander sei.

Außerdem ist noch unklar, wie die aus gutem Grunde vom Gesetzgeber geforderte Dokumentation der Arbeitszeit gegenüber Betriebsrat und Behörden eingehalten werden soll. Hier prüft die

Bayer AG noch.

Auf einer weiteren Belegschaftslistenversammlung am 13.10. sprachen sich alle Anwesenden, viele nach Rücksprache in ihren Abteilungen, eindeutig gegen die derzeit diskutierte Form der Vertrauensarbeitszeit aus.

Auch im Betriebsrat wurde am 19.10.98 sehr kritisch diskutiert.

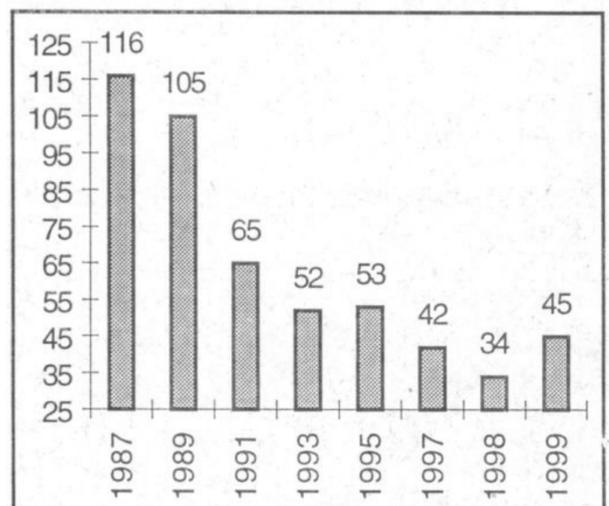
Ungehindert dessen läßt der Betriebsratsvorsitzende die Bereitschaft zum Test der Vertrauensarbeitszeit schon mal per Briefwahl in der Abteilung abfragen.

Trendwende bei Ausbildungszahlen:

Taschenspielertrick a la Helmut Kohl

Wie unser EX-Bundeskanzler versucht sich jetzt die Betriebsratsmehrheit mit der Deutung von Trendzahlen. Unter der irreführenden Überschrift "Trendwende bei Ausbildungszahlen in Sicht" wird in "Der Betriebsrat informiert" der Eindruck vermittelt, als wolle Bayer die Ausbildungszahlen endlich wieder nach oben korrigieren. Richtig ist vielmehr, daß Bayer für dieses Jahr die Ausbildung für Biologielaboranten gar nicht aufgenommen hat, allerdings mit der Absicht, diese 1999 fortzuführen. Dies soll jetzt offensichtlich auch geschehen. Solche Zahlenspielerien haben allerdings selbst Herrn Kohl nicht geholfen.

Tabelle mit Azubieinstellungen seit 1987 (Auszug):



Ver- und Entsorgung: Rotierende Schichtmeister

Die Schichtmeister der Abt. Ver- und Entsorgung sind auf einzelne Betriebsbereiche spezialisiert und sollen ihr Wissen allen Schichtgruppen vermitteln. Deshalb sieht die Abteilungsleitung die Notwendigkeit, den Schichtrythmus der Schichtmeister so zu verändern, daß sie keiner Schichtgruppe mehr zugeordnet sind und mit allen 5 Schichtgruppen arbeiten sollen.

Die Notwendigkeit dieses Schichtwechsels wird von den Mitarbeitern des Bereiches nicht gesehen. Sie haben Alternativen aufgezeigt, wie dieser Wissenstransfer auch anders erfolgen kann, da für sie der Schichtwechsel mit folgenden Nachteilen verbunden ist:

- Bestimmte Schichten sieht der Schichtmeister nur auf Nachtschicht (Wissensvermittlung kaum möglich),
- eine andere Schicht nur an 2 Tagen von 5 Wochen (reichen 2 Tage zur notwendigen Wissensvermittlung?).

- Häufig ist die Schichtstärke so gering, daß keine Wissensvermittlung möglich ist.
- Probleme der Schichtmeister mit den Mitarbeitern.
- Probleme der Mitarbeiter mit den Schichtmeistern, da jeder Meister einen anderen Führungsstil hat.
- Der Schichtmeister ist an keine Schicht angebunden, und fühlt sich daher isoliert.
- Schichtmeister können zu "Fachidioten" werden.

Aus diesen Gründen sollte der Betriebsrat das Ansinnen der Leitung von Ver- und Entsorgung ablehnen - wie es der Schichtausschuß auch empfohlen hat.

Regelmäßige, langandauernde Nacharbeit ist grundsätzlich für jeden Menschen schädlich. Weitere zusätzliche Belastungen sollten deshalb von den Schichtkollegen ferngehalten werden.

Führungsstil: autoritär und unfair

Nach einer Umfrage des Institutes für rationale Psychologie in München fehlen den deutschen Chefs nach Einschätzung der Arbeitnehmer vor allem soziale Kompetenzen. Sie haben weder ein offenes Ohr für ihre Mitarbeiter, noch sind sie in der Lage, sich fair zu verhalten oder zu motivieren. Von über 4500 befragten Beschäftigten attestierten 55% ihrem Boß einen autoritären Führungsstil. 44% beklagten, ihr Vorgesetzter sei egoistisch, 36% halten ihn gar für ungerecht. Auch Selbstkritik und Mut, Fehler einzugestehen, zählen der Umfrage nach nicht zu den Stärken der Chefs.



Demo in London gegen Rio Tinto, Artikel s.S. 3

Forderungen gestellt

Die Belegschaftsliste hat die Parteien SPD und Grüne /Bündnis 90 angeschrieben.

Ziel war es, die Interessen der Beschäftigten bei den Koalitionsverhandlungen stärker zur Geltung zu bringen.

Nach Abschluß der Koalitionsverhandlungen werden wir das Ergebnis sichten und die Beschäftigten der Bayer AG informieren.

Sicherlich werden wir einen hohen Maßstab an die Beurteilung der Koalitionsvereinbarung anlegen. Aber als Bürger haben wir sicherlich mehr Recht Forderungen zu stellen, als die Lobbyisten aus der Wirtschaft, die schon munter drauflos poltern, daß sich nichts ändern darf.

Aber gerade um Änderungen durchzusetzen ist die alte Regierung abgewählt worden.

Im folgenden drucken wir Auszüge unseres Briefes mit Forderungen an die zukünftige Regierung ab:

- Der Renteneintritt sollte auf 60 Jahre ohne Leistungsabzug für Arbeitnehmer abgesenkt werden. Frührente (bei Rationalisierung der Unternehmen mit Unternehmenspflichtzuschüssen, bei Krankheit z.B. durch BG-Zuschüsse) soll ohne Leistungsabsenkung ab 55 Jahre möglich sein. Dadurch wird es ermöglicht, jüngeren Menschen einen Platz im Arbeitsleben zu bieten.
- Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden/Woche im Arbeitszeitgesetz und Einschränkung der Überstunden auf Notfälle.
- Die 100 %ige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall muß wieder gesetzlich geregelt werden.
- Die gesetzliche Änderung bei Kuren (weniger Tage, Zuzahlung und Urlaubsanrechnung) muß sofort zurückgenommen werden. Das gleiche gilt für die Veränderungen bei den ge-

- setzlichen Krankenkassen.
- Das Arbeitsförderungsgesetz muß in vielen Punkten geändert werden.
- Kettenarbeitsverträge (mehrere befristete Jobs hintereinander) dürfen für Unternehmen nicht mehr nutzbar sein.
- Die Berufsausbildung muß verstärkt gefördert werden.
- Der Kündigungsschutz muß ausgeweitet werden. Mindestens müssen die Verschlechterungen der letzten Regierung im Kündigungsschutzgesetz rückgängig gemacht werden.
- Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz muß gestrichen werden. Wenn überhaupt Leiharbeit, dann nur durch Vermittlung des Arbeitsamtes.
- Die auf OECD-Ebene geführten M.A.I.-Verhandlungen müssen abgebrochen werden.

Die vollständigen Inhalte sind bei den Belegschaftslisten-Betriebsräten erhältlich.

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. M. Kellermann, Friedr.-Ebert-Str. 111 (namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;

Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475

Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 8403

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

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

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

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

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36--2546

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7457

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

Erste Ersatzmitglieder:

Michael Groß, Klinische Pharmakologie, Geb. 405, Tel. 8310

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

Grubenunglück in Österreich:

Profitier des Unternehmens und eine unternehmensabhängige Behörde sind die Ursachen!

Die Belegschaftsliste hat schon mehrfach über den weltweit agierenden Bergbaukonzern Rio Tinto berichtet; zuletzt im Zusammenhang mit dem Grubenunglück in Lassing/Steiermark, bei dem 10 Bergleute ums Leben kamen.

Illegaler Betrieb

Ursache dieses Unglücks war ein illegaler Talkabbau. Dabei ist so brutal abgebaut worden, daß nach Ansicht von Fachleuten ein Einsturz und damit eine riesige Kraterbildung als Risiko in Kauf genommen wurde. Obwohl die Ermittlungen zur Unglücksursache sowie eine professionelle Hilfe für die verschütteten Kumpel vom Unternehmen sowie der zuständigen Bergbehörde verhindert bzw. erschwert wurden, ist mittlerweile klar, daß die 10 Bergleute nicht zur Rettung des verschütteten Bergmanns Hainzl, wie in Pressekonferenzen der Öffentlichkeit weisgemacht werden sollte, sondern nur zur Stollensicherung in die Grube geschickt wurden. Eine Rettung des verschütteten Georg Hainzl wäre von der Stelle aus unmöglich gewesen. Der Vorsitzende der zuständigen Gewerkschaft Metall-Bergbau-Energie, Nürnberger, erklärt, es seien verhängnisvolle Fehler begangen worden, die Organisation sei chaotisch und stümperhaft gewesen. Immer wieder hätten zurückgewiesene Hilfsangebote, veraltetes Gerät, technische Mängel und falsche geologische Angaben zu Verzögerungen geführt. Nürnberger vermutet, daß Unternehmen und Behörde auch bei der Nachuntersuchung auf Zeit spielen; denn angeblich ist das Gruben-

buch, das alle Aufzeichnungen und Pläne für die Grube enthielt, bei dem Unglück verloren gegangen. So wie seit Wochen die Bergung angegangen würde, müsse man befürchten, daß sich die Grube mehr und mehr mit Wasser füllt und endgültig "absäuft".

Responsible Care

Der lasche Umgang mit der Arbeitssicherheit im Bergwerk war nicht neu. Durch Tricks war in der Vergangenheit versucht worden, die Unfallzahlen klein zu halten. Es wurden Verletzungen, welche die Kumpel unter Tage erlitten hatten, durch Urlaub und Übertagearbeit vertuscht, um als sichere Grube zu gelten.

Konsequenzen

Nach jahrzehntelanger Kritik an Bergbauunternehmen und der zuständigen Bergbehörde in Österreich, wurden jetzt Konsequenzen gezogen. Die Regierung legt ein neues Bergbau-Gesetz vor: es wird das Genehmigungsverfahren mit Sicherheitsaspekten verschärft, die Beteiligung von Kommunen/Gemeinden sowie ökologische Aspekte **erstmals** berücksichtigt. Die verfilzte Bergbehörde

wurde aufgelöst, die Aufgaben einem Ministerium übertragen.

Internationale Kampagne

Daß das Unglück in Lassing nur einer von vielen Verstößen des Konzerns Rio Tinto ist, wurde uns Anfang September noch einmal eindrucksvoll von einem Kollegen aus Namibia, zu Besuch bei der Belegschaftsliste, geschildert. Herbert Jauch vom gewerkschaftsnahen Labour Resource and Research Institute aus Windhoek schilderte das Vorgehen von Rio Tinto in den Uran-Bergwerken Namibias. Immer mehr Arbeiter erkrankten dort an Krebs. Erst nach den weltweiten Protesten dieses Jahr sah sich der Konzern gezwungen, unabhängige Untersuchungen zuzulassen, die zu einer Entschädigung der erkrankten Kollegen führen können.



Globalisierung von unten

Der ach-so-freie Weltmarkt mit der ihn begleitenden Deregulierung trifft Arbeitnehmer in allen Teilen des Globus. Sie setzen sich zunehmend zur Wehr gegen den Abbau von Arbeiterrechten, die Demontage der sozialen Sicherungssysteme, die zunehmenden Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Verarmung.

Auch auf Feuerland, im Süden Argentiniens ist es in den letzten Jahren zu heftigen Kämpfen gegen Betriebsschließungen und Lohnraub gekommen. Die Regierung versucht durch Einschüchterung und Verfolgung von aktiven Gewerkschaftern Ruhe im Land herzustellen. Einer dieser Gewerkschafter ist Oscar Martínez, Sekretär der Metallgewerkschaft UOM. Durch eine internationale Kampagne wurde ein Freispruch gegen die hergeholten Anschuldigungen erreicht.

Viele andere Gewerkschaftskollegen sind aber noch in einer ähnlichen Situation der Verfolgung. Für die möchte sich Martínez nun auf einer Rundreise in Europa einsetzen, und sich darüber hinaus auch über die Diskussionen und Auseinandersetzungen hier informieren. Dabei wird

der Kollege auch in Wuppertal Station machen.

Die Belegschaftsliste lädt aus diesem Anlaß alle Interessierten zu einer Diskussionsveranstaltung mit Oscar Martínez und seinem Kollegen Juan Carlos Córdoba ein:

**Montag, den 26. Oktober um 18 Uhr
Gemeindesaal St. Bonifatius
Varresbecker Str. 83**

Diese Veranstaltung wird unterstützt vom kommunalen Eine-Welt-Fonds und ist eine Gemeinschaftsveranstaltung mit der Offenen Tür St. Bonifatius

Weitere Termine zum Thema:

**Eröffnung der Fotoausstellung : La vida es nuestra
Freitag, den 6. November um 18:30 in der VHS, Bachstr., Barmen**

**Argentinisches Fest
Samstag, den 7. November ab 20 Uhr
Gemeindesaal St. Bonifatius, Varresbecker Str. 83**

Vergangenheitsbewältigung

Daß die deutsche Industrie maßgeblichen Anteil an NS-Verbrechen hatte, an der Ausplünderung der eroberten Länder und am Einsatz von KZ- und Zwangsarbeitern stark profitiert hat, ist im Nachkriegsdeutschland weitgehend verdrängt worden. Mit der Veröffentlichung des Interviews möchten wir einen Beitrag leisten, das Schweigen zu durchbrechen. Wir möchten darauf hinweisen, daß hier der "normale" Alltag von Zwangsarbeitern zur Sprache kommt. Die Lebensumstände von KZ-Insassen, die ebenfalls von der deutschen Industrie zur Arbeit eingesetzt wurden, waren sehr viel schlimmer (Vernichtung durch Arbeit).

Nach unserer Kenntnis hat sich vor Monaten erstmals ein Vertreter der Bayer AG für diese Ma-

chenschaften entschuldigt. Helge Wehmeyer (Bayer USA) äußerte in der amerikanischen Öffentlichkeit, daß er Schmerz und Scham für die Verbrechen empfinde, die Bayer und das deutsche Volk an den Juden und der gesamten Menschheit begangen habe.

Wir meinen, daß es an der Zeit ist, daß auch der deutsche Bayer-Vorstand zu den dunklen Kapiteln der Firmengeschichte ähnlich klare Worte findet und das Unternehmen die längst überfälligen finanziellen Entschädigungen für Zwangsarbeiter und andere Opfer der IG Farben/Bayer-Geschäftspolitik zahlt.



Fritz ter Meer (oben rechts stehend), ranghöchster Wissenschaftler im IG-Farben-Vorstand, wurde wegen seiner Beteiligung am Auschwitz-Unternehmen (Werk Monowitz) zu sieben Jahren Gefängnis verurteilt.

1956 wurde Fritz ter Meer zum Aufsichtsratsvorsitzenden der Bayer AG gewählt. Dies zeigt beispielhaft die personelle Kontinuität zwischen den IG Farben und ihren Nachfolgefir- men.

Interview mit einem Zeitzeugen

Belegschaftsliste: Herr Wiersbowski, Sie haben Ihre Jugendzeit an der Simonsstraße verbracht. Dort war auch ein Lager für Zwangsarbeiter, auf dem heutigen Gelände des Parkhauses, neben der Bayer-Sporthalle. Was haben Sie damals erlebt?

Wiersbowski: Ich war damals noch sehr jung und wohnte mit meinen Eltern im Obergeschoß des alten Straßenbahndepots, direkt an der Grenze des Bayerwerkes. Jeden Morgen wurde eine Gruppe von sog. Fremdarbeitern von den Lagerleitern P.* und S.* durch ein großes Tor (heute Werkszaun an Geb. 8) ins Werk geführt. Die Menschen mußten in Reih und Glied marschieren, die Lagerleiter fuhren auf dem Fahrrad nebenher. Noch heute sehe ich ihre großen Gummiknäppel und die Pistole vor Augen. So etwas vergißt man nicht.

BL: Hatten Sie Kontakte zu den inhaftierten Menschen und wissen Sie wie sie behandelt wurden?

W.: Nein, Kontakte hatte ich oder meine Familie nicht. In meiner Erinnerung machten die Menschen einen der Zeit entsprechend ganz normalen Eindruck- nur sie waren eben nicht frei. Allerdings waren die von Bayer eingesetzten Lagerleiter nicht sehr be-

liebt, so hat S. die Befreiung der Lagerinsassen durch die Amerikaner nicht überlebt. Mit P. war Bayer wohl zufrieden, er arbeitete nach dem Krieg im Bayer-Wohnheim in der Hindenburgstraße.

BL: Wieviele Menschen waren in dem Lager untergebracht?

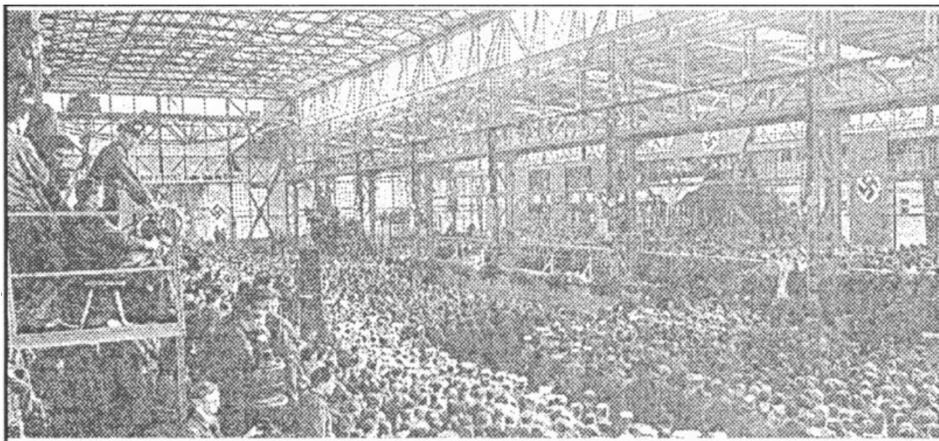
W.: In den letzten Monaten des Krieges waren es zwischen 40 und 60 Menschen, vornehmlich Kriegsgefangene aus Polen und Russland, Frauen und Männer.

BL: Sollte ein Unternehmen wie die Bayer AG nach Ihrer Meinung freiwillig Entschädigungen leisten?

W.: Natürlich. Allerdings stellt sich die Frage, wieviele von den Menschen leben heute noch? Die Umstände sind doch schon lange bekannt, warum wird erst jetzt darüber geredet? Ich befürchte, jetzt kassieren vielleicht wieder die falschen...

BL.: Herzlichen Dank für das Gespräch.

* Namen der Red. bekannt



Betriebsappell in Leverkusen am 28.3.1936 in Anwesenheit des Reichsorganisationsleiters Dr. Robert Ley (unter Hakenkreuzen)

Durchmarsch - Durchgedreht ?

Zumindest die MitarbeiterInnen im Werk an der Wupper haben es längst bemerkt: Das Tor 3 bleibt "geschlossen", die Drehtüre in Geb. 308 ist in Betrieb. Die vehement angekündigte Gegenwehr des Betriebsrates blieb auf der Strecke, Herr Sorge setzte sich durch. Kommentar der Mehrheitsfraktion im Betriebsrat: "Diese beiden Punkte sollen nicht mehr Streitpunkt der Verhandlungen sein...".

Weiterhin handelte der Betriebsrat folgende Punkte aus:

- Die Kameras an allen Drehkreuzen sind rund um die Uhr an. Eine Bildaufzeichnung soll nicht erfolgen.
- Die Drehtore im Werk an der Wupper sind rund um die Uhr frei zugänglich. Die 2 Drehkreuze im Forschungszentrum sind von 4.45 Uhr bis 23.30 Uhr geöffnet.
- Die seit Mitte dieses Jahres durch Verkauf der Diensthunde weggefallene Hundeführerpauschale für einige Werkschutzmitarbeiter wird bis zum 31.12.98 weiterbezahlt.
- Eine Diskussion über Plakettenparkplätze auf den Außenparkplätzen rund um das Forschungszentrum ist auf November 1998 vertagt.

Eine mögliche Neuregelung der Schichtarbeit für die MitarbeiterInnen des Werkschutzes ist fast entschieden: ->siehe extra Artikel.

> Responsible Care <

Gefährliche Baustelle

Am 12.10. rutschte ein Bauarbeiter auf dem Dach des Technikum-Neubaus Geb. 80 aus und fiel auf den Rücken. Er mußte nach der Versorgung durch den Notarzt und unserer Feuerwehr mit dem großen Leiterwagen heruntergeholt und ins Krankenhaus gebracht werden.

Auf der gleichen Baustelle gibt es erhebliche Probleme mit dem Bewegen von Lasten durch die großen Baukräne. Mehrmals ist es durch mangelhaft gesicherte Lasten zu lebensgefährlichen Zwischenfällen gekommen. Bayer hat dem Bauunternehmen jetzt beim nächsten Zwischenfall die kostenpflichtige Übernahme von Fachpersonal (Anschläger) angedroht.

Am 16.10. war Richtfest und es bleibt zu hoffen, daß das Größte überstanden ist, obwohl die Kräne noch einige Wochen benötigt werden.

Fazit: Wo Zeitdruck und eine Kombination von Subunternehmen zusammentreffen, sind Unfälle vorprogrammiert. Jeder Unfall ist einer zuviel - egal ob bei Bayer oder einer Fremdfirma. Deshalb muß auch die Verantwortung von Bayer im Werk stärker betont werden.

Umorganisation in PD

Am 5.10.98 informierte Herr Blake den Personalausschuß des Betriebsrates über den Stand der Umorganisation. Mittlerweile ist klar, daß die heutigen CPM's Adalat, Cipro und Glucobay sich in der neuen Struktur wiederfinden. Einige MitarbeiterInnen sollen auf neu gegründete CPM's verteilt werden. Neu eingerichtet werden CPM's für Lipobay, Natrecor, Avelox (=Moxifloxacin), und Promen (=Metrifonat) sowie ein Bereich Marketing Support. Alles zusammen bildet die neue Einheit "Strategisches Produkt-Management" unter Leitung von Herrn Blake mit insgesamt 59 Planstellen.

Die Frage nach der Zukunft der PDU's ist noch nicht beantwortet.

Der Betriebsrat hat mit der PD-Leitung eine Abteilungsversammlung für Ende Oktober vereinbart, in der alle MitarbeiterInnen der CPM's und der PDU's über die aktuelle Situation und noch nicht besetzte Stellen informiert werden sollen. Vor einer Klärung der Zukunft der PDU's sollen nicht alle offenen Stellen in den neuen CPM's verteilt werden.

Eine aktuelle Auflistung der bereits "ausgewählten" Mitarbeiter der neuen Gruppe "Strategisches Produkt-Management" liegt dem Betriebsrat vor.

Neues Arbeitszeitmodell im Werkschutz

Wir hatten es bereits mehrfach berichtet: Mit einer möglichst variablen Arbeitszeitgestaltung wollte Herr Sorge seine Werkschutzdienste insbesondere im Forschungszentrum flexibilisieren. Seine ursprünglichen Pläne, eine "24-Stunden-Gleitzeit" einzuführen, hatten die Kolleginnen und Kollegen durch intensive sachliche Diskussion - auch mit dem Betriebsrat - verhindert. Eine der wichtigsten Forderungen der KollegInnen

austausch wurde er überzeugt, daß eine Springerfunktion nicht benötigt wird. Sein wichtigster Wunsch war nun ein anderes Schichtplanmodell, mit einem 7 Tage-Frühschichtblock und anschließender Freiwoche.

In einem abteilungsinternen Meinungsbild sprach sich die Mehrheit der Kolleginnen für den Versuch mit einem neuem Schichtrhythmus aus. Gleichzeitig äußerten sie den Wunsch, die

war die Beibehaltung der 5-Schicht. Die neueste Schöpfung aus der Ideenliste der Werkschutzleitung sah dann auch eine Fortführung eines 5-Schichtmodelles vor: allerdings mit der Besonderheit von sog. Springerfunktionen. Einzelne Mitarbeiter aus jeder Schichtgruppe sollten

bei personeller Unterbesetzung in einer anderen Schichtgruppe (bei Urlaub) in die andere Schicht springen. Dies sollte auch mehrfach hintereinander möglich sein.

Am 15. Oktober 98 diskutierten die betroffenen Kolleginnen und Kollegen das von Herrn Sorge gewünschte Modell. Nach intensivem Gedanken-

Zufriedenheit nach ca. einem Jahr zu überprüfen.

Herr Sorge kündigte bei einer (für ihn) positiven Regelung der Arbeitszeitfrage an, daß er über einen Bestandschutz der Abteilungen Werkschutz und Brandschutz mit dem Betriebsrat verhandeln will. Ein versöhnlicher Abschluß (?).



Diese Zeitung ist auf Umweltschutzpapier gedruckt worden!

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende geholfen haben, diese Zeitung zu erstellen! Unsere Konto-Nr.: 4760625 Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsinfo

Leserbrief

Im Folgenden drucken wir einen Leserbrief von einem IGBCE-Betriebsrat ab. Er gibt vor zu glauben, daß unser Info eine Schlammschlacht wäre, und wir nicht genügend Material zum Füllen unserer Zeitung hätten. Wir möchten hiermit versichern, daß die 2 Prozent Platz in der Zeitung, die diese Informationen "Butterfahrt" und "Freundschaft zwischen Betriebsratsvorsitzenden und Unternehmensleitung" beanspruchte auch mit anderen Infos hätte gefüllt werden können. Nach wirklich reichlicher Überlegung und Diskussion waren wir allerdings der Meinung, daß auch die Belegschaft ein Recht hat zu wissen, was "Hinter den Kulissen" gespielt wird.

Chance vertan!

Nachdem seit der abgelaufenen BR-Wahl im Blätterwald der Fraktionen, sehr zur Freude der Elberfelder Belegschaft, mehrheitlich sachliche Themen dominierten, hatten die Autoren des letzten Belegschaftsinfo (Nr.96) anscheinend Mühe alle Seiten zu füllen.

Wie sonst erklären sich die "Entdeckungsgeschichten" über angebliche Butterfahrten, vermeindliche Freundschaften und eingelöste Wetten.

Meiner Meinung nach wollen die Verantwortlichen des Belegschaftsinfo, im Gegensatz zur IGBCE Fraktion, wieder mehr Zeit für "Schlammschlachten" verwenden, als konstruktive BR-Arbeit zu leisten.

Volker Breidenbach (Betriebsrat der IGBCE-UA-Fraktion)

Antonio Liuni: Warum ich zum Vertrauensmann der Schwerbehinderten kandidiere !

Liebe Kolleginnen und liebe Kollegen,
mein Name ist Antonio Liuni und ich kandidiere zum ersten mal für die Funktion des Schwerbehindertenvertrauensmannes.

Dennoch sind die Probleme und Schwierigkeiten, die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen begegnen können, mir nicht fremd.

Ich bin jetzt 43 Jahre und seit 1974 bei Bayer beschäftigt. Ich arbeite als Tierpfleger im Institut der Toxikologie / Pathologie im Geb. 515 UG.

Nach einem Herzinfarkt und berufsbedingten Gelenkerkrankungen in den Händen bin ich nach längeren Krankheitszeiten froh, wieder im Berufsleben stehen zu können. Ich bin selbst anerkannter Schwerbehinderter.

Seit vielen Jahren begleite ich die Arbeit

des Betriebsrates als Ersatzmitglied der Liste Belegschaftsliste. Dabei habe ich wie auch alle anderen Beschäftigten bei Bayer erfahren, daß die Sozialleistungen des Unternehmens immer weiter dem Profitstreben geopfert werden.

Der Anteil der Schwerbehinderten ist bei Bayer in den letzten Jahren drastisch gesunken - und das liegt sicher nicht daran, daß wir alle gesünder geworden sind. Mitarbeiter, die nicht eine volle Leistung im Sinne des Unternehmens einbringen, sind wohl nicht erwünscht. Die "Schwarzen Listen" des scheidenden Personalchefs Beckmann sind nur ein Zeichen dafür, welche schändlichen Methoden so manchen Managern recht sind.

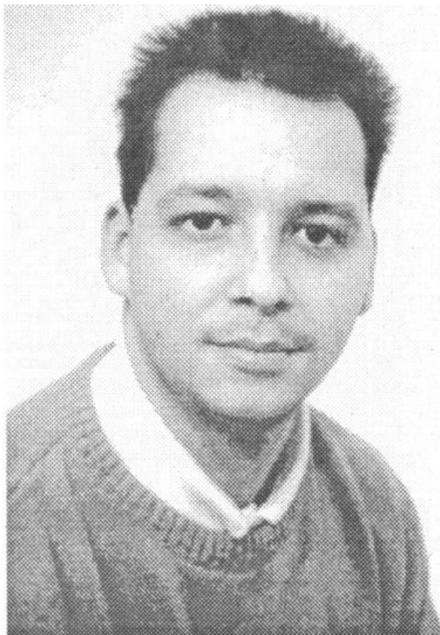
Dabei verdienen doch z.B. gerade die schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen ein besonderes Augenmerk und einen besonderen Schutz. Und dafür will



ich mich einsetzen. Ich möchte Ihren Sorgen und Ihren Anliegen wieder mehr Gehör verschaffen, bei den Vorgesetzten und in der Personalabteilung, im Betriebsrat und bei den Behörden.

Deshalb bitte ich Sie um Ihre Stimme.

Ihr *Antonio Liuni*



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
mein Name ist Björn Reitz, und ich kandidiere zum Stellvertreter des Schwerbehinderten-Vertrauensmannes.

Ich bin 30 Jahre alt und als Chemielaborant in der Analytik in Geb. 302 tätig. Seit 1994 gehöre ich dem Betriebsrat an.

In den Zeiten der hohen Massenarbeitslosigkeit, der Arbeitsverdichtung und olympiareifen Gruppenarbeitern fallen "sogenannte Randgruppen" immer stärker aus dem Arbeitsmarkt. "Wir haben für Sie keinen geeigneten Arbeitsplatz mehr..." heißt es zu oft in den Unternehmen.

Es ist für die Unternehmen zu einfach, Ausgleichsabgaben für nicht-beschäftigte Schwerbehinderte an die Hauptfürsorgestelle abzuführen, als sich der gesellschaftspolitischen Verantwortung zu stellen. Dies gilt auch für die Bayer AG, die ihren Anteil der Schwerbehinderten an der Gesamtbelegschaft seit Jahren senkt.

Ob die neue Bundesregierung die schlechten Bedingungen der Ära Kohl rückgängig macht, bleibt abzuwarten. Aber gerade die unsinnige Kürzung der

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die zu erbringenden Eigenleistungen durch Lohn- und Entgeltkürzungen bei Kuren gehören abgeschafft.

Ich möchte mich noch mehr dafür einsetzen, daß körperlich benachteiligten Kolleginnen und Kollegen jede Chance geboten wird, ins Arbeitsleben integriert zu werden und zu bleiben. Dies gilt für die firmeninterne Ausbildung genauso wie bei notwendigen Umschulungen oder Weiterqualifizierungen.

Es wird höchste Zeit, daß wir Menschen wieder einen Stellenwert bekommen, den wir verdient haben - nicht nur in "Visionen auf Glanzpapier", sondern in der Realität. Antonio Liuni und ich, wir wollen unseren Beitrag dazu leisten.

Ihr *Björn Reitz*

