



Belegschaftsinfo

Nr. 105: 27. Oktober 1999

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Protestveranstaltung

am Donnerstag, dem 28. Oktober 1999

um 11:55 Uhr (es ist 5 vor 12)

an der Friedrich- Ebert- Strasse neben der Kantine Geb. 308.

Hände weg von unserem Entgelt !!!

Beschäftigte von Bayer Wuppertal wollen ihren Protest zu den Verhandlungsrunden der "übertariflichen Bezahlung" (ÜTZ) zum Ausdruck bringen. Über 750 haben gegen die ÜTZ-Änderung in Wuppertal einen Aufruf unterschrieben, AG-weit über 3000 MitarbeiterInnen, jetzt wird protestiert!

Die bisherige Betriebsvereinbarung zur übertariflichen Bezahlung läuft zum 31. Dezember aus. Die Bayer AG will den Beschäftigten einen Systemwechsel aufs Auge drücken: Ein angeblich gerechtes Leistungssystem, "damit sich Leistung wieder lohnt". Zukünftig soll die Zahlung von der subjektiven Leistungsbeurteilung durch den Vorgesetzten abhängen und vom Brutto-Cash-Flow der Bayer AG.

Nach dem 1. Januar 2000 eingestellte Beschäftigte sollen vorerst nur noch nackten Tarif erhalten.

Die Argumentation, daß unsere Löhne viel zu hoch sind, läßt die Arroganz der hochbezahlten Manager erkennen. Sie sind der Meinung, daß eine Verringerung der Einkommen in den Entgeltstufen E1 bis E13 notwendig ist, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Die bisher bekannten Inhalte der Verhandlungsrunden lassen vermuten, daß sich die Vorstellungen der Bayer AG zum Systemwechsel weitgehend durchsetzen. **Dem setzen wir entgegen:**

- ⇒ **Ohne Mitarbeiter kann kein Produkt hergestellt werden, keine Verwaltung den Verkauf unterstützen;**
- ⇒ **Ohne Mitarbeiter ist kein Manager das große Geld wert, was er glaubt, gerechtfertigter Weise zu verdienen;**
- ⇒ **Ohne Mitarbeiter in der Bayer AG kann auch für die Aktionäre keine Dividende erwirtschaftet werden.**



12. Okt.; Demo in Brunsbüttel, erster Protest seit Bestehen des Werkes



18. Okt., Demo in Leverkusen mit über 500 Teilnehmern vor dem Bayer-Hochhaus

Was steht zur Disposition?

Was soll sich ändern? Am Freitag, dem 15. Oktober durften wir es in den Veröffentlichungen des Gesamtbetriebsrates und des Unternehmens lesen. Gesamtbetriebsräte und Unternehmensleitung werden nicht müde, möglichst unkonkret und für den einzelnen nicht berechenbar, das neue System anzupreisen. Die vom Unternehmen geforderte System-

Weiter S. 2

ÜTZ und Entgelt- Protest

Fortsetzung von S. 1

veränderung wird beschlossen, wenn wir uns nicht dagegen wehren!

Besitzstand Leistungssockel

Mit Beginn des Jahres 1995 fand die letzte Entgeltstrukturveränderung bei Bayer statt. Damals wurden die bis dahin geltenden Bayer- Eckwerte in 2 Teile gespalten: Es entstand ein neuer "Firmen- Eckwert" und der "Besitzstand Leistungssockel". Der bislang gezahlte Besitzstand Leistungssockel soll ab 1.1.2000 entfallen - sprich: nicht mehr gezahlt werden. Als Angebot hat das Unternehmen den betroffenen MitarbeiterInnen eine Einmalzahlung in Aussicht gestellt. Beschäftigte über 50 Jahre, die mindestens 25 Jahre bei Bayer sind, sollen einen Dauerbesitzstand erhalten.

Firmensockel von E1 bis E8

Auf die tariflich vereinbarten Grundentgelte, nebst den sogenannten Entgeltgarantien zahlt Bayer bis heute einen prozentualen Aufschlag. Alles zusammen ergibt den heutigen Firmensockel. Dieser ist heute Grundlage für die Berechnung von Zulagen wie z.B. Mehrarbeit, Erschwernissen. Auch Tariferhöhungen wurden auf diese Summe berechnet. Geplant ist die Einfrierung!

Variable Einkommens Komponente Tarif (VEK-T)

Die bislang gewährte Leistungszahlung (25,- / ÜTZ) soll zum größten Teil zur jährlichen Verschiebemasse werden, die für die Beschäftigten nicht mehr kalkulierbar ist. Wer Leistungszahlung heute erhält, muss nun errechnen, wieviel dies prozentual von seinem Tarifentgelt ausmacht: Alles bis zu einer Summe von 5% des eigenen Tarifentgeltes wird fortan als VEK- T bezeichnet. Wer heute mehr Leistungszahlung erhält, soll den 5% überschreitenden Betrag auch weiterhin als feste monatliche Zahlung bekommen (wobei niemand sagt, wie lange). In diese neue Variable- Einkommens- Komponente- Tarif (VEK-T) soll ebenfalls der bisherige Bonus integriert werden.

Kombilöhne bringen neue Arbeitsplätze, und der Klapperstorch die Kinder!

Kombilöhne soll es geben, nach dem Willen der Clement'schen Landesregierung, auch rotgrüne Regierung genannt. Ähnliche Vorstellungen haben die Gewerkschaften, trotz einiger Bauchschmerzen.

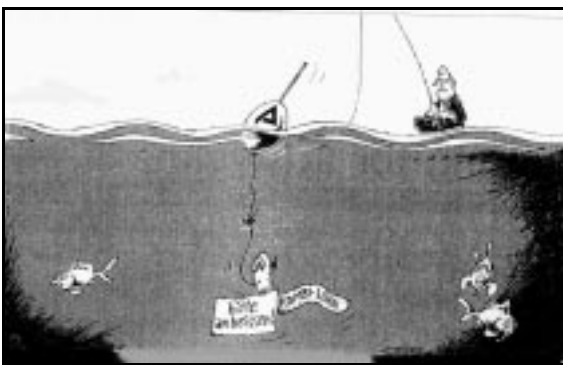
Die Unternehmerverbände wollen auch Kombilöhne. Sie haben aber noch weitergehende Forderungen und wollen noch deutlich mehr Geld aus den Bündnis "für" Arbeit, wo der Kombilohn für NRW verhandelt wird, rausholen.

Einige Gewerkschaften glauben an mehr Arbeitsplätze durch Kombilohn, die Landesregierung tut auch so, als ob sie daran glaube. Als seien es die Löhne, die Arbeitslosigkeit produzierten und nicht Umstrukturierungen, Ausgliederungen und Produktivitätssteigerungen, die zu riesigen Finanzüberschüssen bei den

dann nach dem Staat, wenn es um ihre Entlastung geht. Ihre ureigenste Aufgabe in einer kapitalistischen Gesellschaft, Löhne für erbrachte Arbeit zu bezahlen, wollen sie sozialisieren, d.h. auf den Staat abwälzen. Das nennt man neudeutsch Corporate Welfare (Sozialpolitik für Unternehmen). Also mehr Staat, wenn es um die Absicherung ihrer Interessen (Investitionsanreize, Forschungszuschüsse und Lohnsubventionierung) geht; weniger Staat, wenn es um die Erhaltung von sozialer Sicherung der Arbeitnehmer (Renten, Gesundheit, Umweltschutz, soziale Steuerpolitik) geht.

Löhne müssen gesenkt werden!

Dieses soll den Gewerkschaftsmitgliedern mal als "Entgeltfenster", mal als "Dienstleistungstarifvertrag" schmackhaft gemacht werden, was wir schon bundesweit thematisiert bzw. kritisiert hatten. Marktorientierung nennen die Arbeitgeber das, was ganz simpel eine Lohnsenkung darstellt. Mehr Arbeitsplätze für die vergangenen "Lohnanpassungen" haben wir bisher nicht gesehen. Warum sollte es in Zukunft anders sein?



Firmen geführt haben; und sie nun in Not bringen, dieses Geld in "optimalen" Fusionen noch gewinnbringender wieder anzulegen.

Kombilohn funktioniert so. Die Unternehmer sollen nicht mehr das übliche Tarifentgelt zahlen. Sie spendieren z.B. einen niedrigen NGG-Tariflohn (Gaststättentarif), der zur Lebenshaltung nicht ausreicht. Der Staat, oder besser Institutionen wie das Landesarbeitsamt zahlen einen weiteren Teil. Somit wird von den noch Beschäftigten durch ihre Beiträge ein Teil des Lohnes der Kombilohnbeschäftigten gezahlt.

Corporate Welfare

Die Unternehmer, die sonst so nach Deregulierung schreien, rufen immer

Die Sache mit dem Klapperstorch

40 Arbeitsplätze, Küchenhilfen/frauen bei BayRest (Bayertochter) sollen in das Kombilohn-Pilotmodell. Die gut verdienenden Herren bei Bayer wollen niedrig bezahlte Frauenbeschäftigung. Daß damit Arbeitsplätze geschaffen werden, glaubt niemand. Denn auch mit Kombilohn wird der normale Werksangehörige nicht mehr essen oder das Geschirr dreckiger hinterlassen, damit dann mehr Teller gespült werden. Gewünschter Nebeneffekt: Mit niedrigen Löhnen macht Bayer dann anderen Unternehmen, die zur Zeit im Restaurationsbereich tätig

Weiter S. 4

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-OP- ELB- WP Ö+S, Geb. 52, **Tel. 7307**
Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, **Tel. 4475**
Eike Gardlo, PH-R MST, Geb. 405, **Tel. 4905**
Peter Großmann, PH-OP- ELB- WP- TR, Geb 90, **Tel. 2462**
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, **Tel. (0202)36-7543**
Helmut Prill, PH-OP- ELB- IT HW/Rev, Geb. 156, **Tel. 7756**
Björn Reitz, PH-OP- ELB- AQ, Geb. 302, **Tel. 2765**

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, **Tel. 2546**
Sabine Steiner, PH- OP- ELB- CE, Geb. 64, **Tel. 7155**
Gerd-Peter Zielesinski, PH- OP- ELB- WP Betr.2/4/6, Geb 9, **Tel. 7582**
Ersatzmitglieder:
Michael Groß, PH-EO-M-K1, Geb. 405, **Tel. 8310**
Ralf Hochwald, PH-OP- ELB- WP- TR, Geb. 90, **Tel. 2713**

Die Belegschaftsliste im Internet: <http://home.wtal.de/bl/>

Wo Responsible Care endgültig zur Farce wird

Kaffeeanbau in Brasilien

Vielleicht erinnern sich noch einige Kolleginnen und Kollegen, im Januar d.J. wurde in einer Report-Sendung über Vergiftungsfälle mit dem Bayer Kombinationspräparat **Baysiston** im brasilianischen Bundesstaat Minas Gerais berichtet.

Am folgenden Tag, den 12.1., wies Bayer die Vorwürfe in *Bayer aktuell* entschieden zurück. Wir haben bekanntermaßen vom Chemiekreis



Foto vor der Gewerkschaft. Kollegen der Gewerkschaft der Landarbeiter in Espera Feliz

aus seit Jahren gute Verbindungen zu Gewerkschaftern in Brasilien und wurden von ihnen anlässlich eines internationalen Kongresses des Gewerkschaftsdachverbands CUT Anfang September in Rio auf die in der Report-Sendung aufgegriffene Problematik angesprochen.

Vergiftungen von Mensch und Tier

Gespräche mit Kaffeebauern, Vertretern der Landarbeitergewerkschaft, Mitarbeitern der GTZ (Gesellschaft für technische Zusammenarbeit), einem regionalen Vertreter der brasilianischen Umweltbehörde (IBAMA), einer Anwältin, Agronomen an der Universität Viçosa, und Dokumente wie Todesurkunden und Berichte eines Krankenhauses ergaben: Leider stehen die traurigen Tatsachen vor Ort in krassem Gegensatz zum vollmundigen Dementi von Bayer.

Es gibt sehr wohl den bestrittenen To-

desfall eines Landarbeiters, der nach dem Umgang mit Baysiston starb und dessen Witwe Schadensersatz fordert. Es wird u.a. von zwei Dreijährigen berichtet, die nach dem Trinken von Wasser bzw. nach der Exposition mit Baysiston im Krankenhaus behandelt wurden. Die Kaffeebauern erzählten, dass es in der Region im Osten Minas Gerais viele kleine Quellen gibt, auf die die Pestizide (auch die von anderen Firmen) manchmal direkt aufgetragen wurden. Ein Hund starb, nachdem er das Erbrochene seines Herren, der später seinen Vergiftungen erlag, gefressen hatte.

Mehrere Kaffeebauern und Mitglieder der Landarbeitergewerkschaft berichteten übereinstimmend, dass Fische, Hühner, Vögel und Gürteltiere vergiftet aufgefunden wurden.

Irreführende Werbung

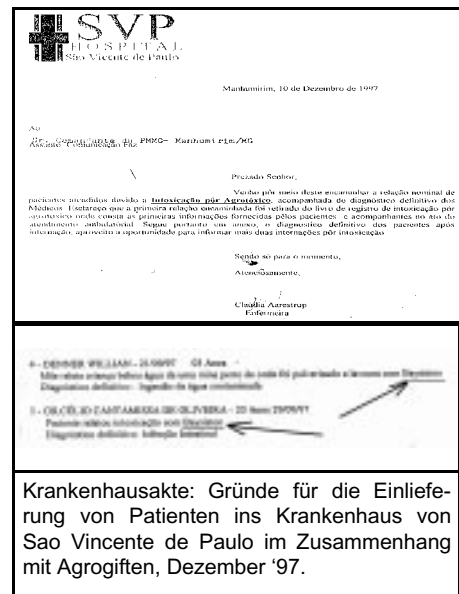
Das Problem ist, sagen die Betroffenen, dass für Baysiston wie

für ein Düngemittel geworben wurde. Ertragsteigerungen von 40% wurden gepriesen und die Gefährdungen nicht herausgestellt. Wenn man 50 kg gekauft hatte, konnte man an der Verlosung für einen Trecker teilnehmen. Die Lose wurden von einer aus dem Fernsehen bekannten Schönheit, (hier mit Claudia Schiffer zu vergleichen) mit Namen Globeza gezogen, die sich zum zehnten Geburtstag von Baysiston aus einem riesigen Kuchen schlängelte. Für die, auch in Brasilien verbotene irreführende Werbung für ein toxisches Produkt, mußte sich Bayer verantworten. In einem Vergleich wurde das Unternehmen dazu verpflichtet, 100 000 reais, ca. 150.000 DM an eine Umweltorganisation (CODEMA) zu bezahlen und eine Verhaltensänderung herbeizuführen. Der insektizide Wirkstoff von Baysiston, Disulfoton oder auch Disystox (Phosphorsäurester von 1952) hat einen LD50-Wert von <5 mg/kg

Körpergewicht und ist somit sehr giftig und in der WHO-Klasse I. In den USA wird dieser Wirkstoff nur mit Einschränkungen angewendet und auf seine Giftigkeit wird deutlich sichtbar hingewiesen. Konsultieren Sie hingegen die Homepage von Bayer do Brasil, finden Sie weder einen Hinweis auf die Wirkstoffe von Baysiston noch auf deren Toxizität. Dort erfahren Sie jedoch von der enormen Produktivitätssteigerung.

Gegen den stillen Tod der Landarbeiter

Die Gewerkschafter beklagen, daß nur ca. 1% der tödlich Vergifteten vollständig in die Akten gingen, die Produkte werden nicht immer namentlich genannt. So steht in den Krankenhausberichten oftmals nur von exogenen Vergiftungen, oder durch Organophosphate. Ärzte und Bauern hätten Angst, sowohl vor den großen Kaffeeplantagenbesitzern als auch vor den mächtigen Chemiefirmen. Daß diese Befürchtungen nicht aus den Fingern



Krankenhausakte: Gründe für die Einlieferung von Patienten ins Krankenhaus von Sao Vicente de Paulo im Zusammenhang mit Agrogiften, Dezember '97.

gesogen sind, mag das Beispiel des Pfarrers V. Sachi belegen, der Drohungen erhalten hat, nachdem er sich in einer kommunalen Radiosendung gegen die Nutzung von Agrogiften ausgesprochen hat.

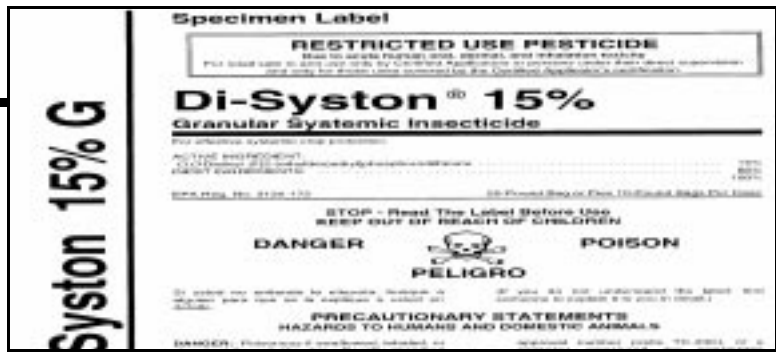
Die Landarbeitergewerkschaften der Region, die katholische Kirche (CPT), der Verband der Kleinbauern von Espera Feliz und andere machen seit

weiter S. 4

Kaffeeanbau

Fortsetzung von S. 3

1997 eine Kampagne gegen den *Stillen Tod der Landbauern*. Auch die Internationale Chemiewerkschaft ICEM greift das Thema immer wieder auf: 2-5 Millionen Fälle von Pestizidvergiftungen pro Jahr, von denen 40.000 tödlich verlaufen (Stand 1997). Keine dramatisierten Zahlen einer extremen Umweltgruppe, sondern eine vorsichtige Schätzung der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Verantwortliches Handeln ist mehr als gefragt.



Oben: Homepage Bayer USA Disyston:
Das Etikett spricht für sich. Hinweise und Informationen, die hilfreich sind.

Leitlinien der Bayer AG für Produktverantwortung

(Auszüge aus dem Intranet, Oktober 1999)

- Alle Mitarbeiter des Unternehmens sollen in ihren Bereichen darauf achten, daß Bayer-Produkte bei richtiger Anwendung ungefährlich für Mensch und Umwelt sind, nach Gebrauch sicher verwertet, entsorgt oder in der Umwelt schadlos abgebaut werden können. Sie sollen sich neuen Erkenntnissen gegenüber aufgeschlossen verhalten und sich mit ihnen auseinandersetzen.
- Vertriebspartner und Kunden sind so zu informieren oder zu beraten, daß sie unsere Produkte sicher transportieren, lagern, handhaben, anwenden und entsorgen können. ...
- Wenn es die Vorsorge zum Schutz vor Gefahren für Gesundheit und Umwelt erfordert, ist - ungeachtet wirtschaftlicher Interessen die Vermarktung von Produkten einzuschränken oder die Produktion einzustellen.



Foto links:

Kampagne der CUT-Gewerkschaft in Brasilien gegen Vergiftung in der Landwirtschaft: "Sag nein zu Agrogiften, ja zum Leben".

Kombilohn

Fortsetzung von S. 2

sind, Konkurrenz. Die Verlierer sind die Beschäftigten. Wer wirklich Arbeitslosigkeit mindern will, kommt an einer wie auch immer gearteten Arbeitszeitverkürzung nicht vorbei.

Gescheiterte Deregulierungsideologie Ökonomen aus den USA haben am 28. September 1999 eine

"Erklärung an die Kollegen in Deutschland"

veröffentlicht. Die weitverbreitete Meinung, daß die niedrigere Arbeitslosigkeit in den USA durch größere Flexibilität herbeigeführt worden ist, sei ein Mythos. Kernsätze dieser Studie sind: "Es trifft zu, daß die Arbeitslosigkeit in den USA niedriger ist als jemals im Verlauf der letzten 25 Jahre. Aber, im Gegensatz zu einem weitverbreiteten Irrglauben, wurde dies nicht durch Deregulierung und steigende Ungleichheit der Löhne erreicht. Vielmehr nahm die Ungleichheit am meisten während der 70/80er Jahre zu, während die Arbeitslosigkeit ebenfalls

anstieg.

...Neue Arbeitsplätze wurden in Bereichen wie der Gesundheitsversorgung geschaffen, wo die Regierung eine große und stetige Rolle spielt, aber nicht im Gütertransport, im Luftverkehr oder bei den Banken, wo der Effekt der Deregulierung am größten ist... Die Unterminierung von Lohnstandards in Deutschland würde nicht zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit führen. Deutsche Unternehmer werden keine zusätzlichen Arbeitskräfte einstellen, die sie nicht ohnehin benötigen. Kürzungen bei Renten, Sozialprogrammen und öffentlichen Investitionen werden den gegenteiligen (negativen Arbeitsplatz-) Effekt haben. Während der Regierungszeit von Ronald Reagan wurde diese Politik praktiziert, und sie hatte nicht diese Wirkung. Deutschland ist im Griff einer Ideologie des freien Marktes, der Deregulierung und der Privatisierung. Diese Ideologie entstand in den USA. Da sie aber die Quelle der amerikanischen Mißerfolge der 80-er Jahren war und gerade nicht unserer jüngeren Erfolge, haben sich viele Amerikaner von ihr verabschiedet." Der komplette Text dieser Studie kann bei uns angefordert werden.

Abteilungsversammlungen: Manchen Vorgesetzten ist nichts mehr peinlich...

Die Diskussionen zu den vom Unternehmen geplanten ÜTZ-Neuregelungen verliefen in allen Abteilungsversammlungen ähnlich: Empörung der Beschäftigten und flauere Beschwichtigungsversuche der Unternehmensvertreter. Zusätzlich wollten einige Abteilungsleiter sich aber wohl besonders empfehlen. So zum Beispiel in der Abteilungsversammlung von PH- EO- CP- KP am 28.9.99 Frau Dr. Ahr: Sie sprach von einem jahrelangen "Solidaritätsopefe" der oberen Entgeltgruppen gegenüber den unteren Entgeltgruppen (bis E 8). Es sei nur richtig, dass der "Verzicht" auf mehr ÜTZ in den oberen Entgeltgruppen jetzt aufhöre und die Mitarbeiter ab E9 nicht weiter die Entgeltgruppen bis E8 finanzierten. Wir haben Frau Dr. Ahr vorgeschlagen, ihre - vorsichtig ausgedrückt - seltsame Position einmal in den Betrieben und Werkstätten zu diskutieren. Doch da schien bei Ihr kein Interesse vorhanden zu sein....

HMR + Rhone Poulenc = Aventis

Am 15. Dezember wird der Mega-Merger (Großfusion) von HMR (Hoechst Marion Roussel, der ausgegliederten Pharmaparte von Hoechst) und Rhone Poulenc formell vollzogen werden. Über den Chemiekreis haben wir Kontakt zum Betriebsrat. Die Belegschaftsliste sprach mit **Hans-Werner Krauß, Betriebsratsmitglied bei HMR in Frankfurt.**
? Hans-Werner, Ihr von der Liste Standort/Forum ruft zur Solidarität mit den französischen Kollegen von Rhone Poulenc auf.



Warum?

! Nach einer sogenannten Monitorstudie der HMR sollen in Frankreich durch den Zusammenschluß 1520 Stellen in der Forschung, 1700

Stellen im Marketing, 2000 Stellen in der Verwaltung und 5400 Stellen in der Produktion wegfallen.

Wir sind uns natürlich bewußt, dass in einem global vernetzten Konzern, strukturelle Änderungen in Frankreich auch Folgen für die Arbeitsplätze in Deutschland haben werden. Betroffen sind bereits jetzt Beschäftigte bei Rhone-Poulenc Deutschland in Köln. Der Vertrieb muß in den Raum Frankfurt umziehen. Dabei werden natürlich einige Arbeitsplätze auf der Strecke bleiben. Auch in England gibt es bereits Opfer durch den Zusammenschluß von Rhone-Poulenc und Hoechst AG. Dort wurde eine große, moderne Toxikologie durch ein Management-Buy-Out ausgegliedert.

? Wurde der Betriebsrat vom Arbeitgeber ausreichend informiert?

! Auf Grund langjähriger Erfahrungen mit Umorganisationen brauchen wir eigentlich keine konkreten Mitteilungen des Arbeitgebers, um die Lage einzuschätzen. Sie sind in der Regel Beschönigungen, die vom tatsächlichen Geschehen negativ übertroffen werden. Wenn zwei globale Chemiekonzerne sich

zusammenschließen, und sich zukünftig nur noch auf Teilbereichen (Pharma/Landwirtschaft/Tiergesundheit) betätigen wollen, stehen durch Verkauf von Geschäftsfeldern und Synergieeffekte Tausende, wenn nicht gar Zehntausende von Arbeitsplätze zur Debatte.

? Wie reagiert die betroffene Belegschaft in Frankreich?

! Da unser Kontakt zu Vertretern (CGT) der Belegschaft erst in den Kinderschuhen steckt und auch mit Sprachschwierigkeiten behaftet ist, haben wir leider bis jetzt keinen umfassenden Einblick in das Verhalten der Belegschaften bei HMR-France und Rhone-Poulenc. Es hat bereits mehrere phantasievolle kurze Streikaktionen gegeben. An einer symbolischen Aktiverbrennung vor der Börse in Paris habe ich mit einem weiteren Mitglied unserer Gruppe teilgenommen. Die jüngste Aktion, die uns bekannt geworden ist, war die Besetzung einer Zahlstelle an einer Autobahn. Dort haben die Kollegen dafür gesorgt, dass eine Zeit lang keine Autobahngebühr bezahlt werden mußte.

? Wieso setzt Ihr Euch für die betroffenen Kollegen in Frankreich ein? Seid Ihr nicht froh, daß es sie und nicht

Euch getroffen hat?

! Gegen die globalen Shareholder-Phantasien der Chemie- und Pharmamanager von Rhone-Poulenc und Hoechst AG kann es für die Verteidigung von Arbeitnehmerinteressen - wenn überhaupt - nur **einen** erfolgreichen Weg geben. Es muß eine grenzüberschreitende, ja globale Zusammenarbeit der Belegschaften entwickelt werden. Eine nationale Ausrichtung der Belegschaften nach dem Motto: "Uns ist das Hemd näher als die Jacke" spielt den Managern in die Hand, und macht ihnen den Weg frei, die Belegschaften gegeneinander auszuspielen. Um einer solchen falschen Entwicklung entgegenzuwirken, ist jetzt, da Arbeitsplätze in Frankreich konkret bedroht sind, Solidarität notwendig. In den Jahren 1997/98 haben übrigens die CGT-Kollegen von HMR-France uns bei der Hoechst AG auch ihre Solidarität erwiesen. "Internationale Solidarität" und "Nur gemeinsam sind wir stark" sind für uns keine Phrasen für 1. Mai-Reden, sondern gelebter Inhalt.

Die Belegschaftsliste ist dem Aufruf gefolgt, und hat den französischen Kollegen eine Solidaritätserklärung geschickt.

Gewinner beim Belegschaftslisten-Fest

120 Luftballons wurden am 18.9. beim Belegschaftslistenfest von den Kindern gestartet. 11 anhängende Karten kamen zurück.

Gewinner der jeweils zwei Eintrittskarten für den Wuppertaler Zoo sind:

1. Jasper, Flugstrecke des Ballons 132 km

2. Gianna, Flugstrecke 64 km

Die Gewinner (Eltern) werden benachrichtigt, und viel Spass im Zoo.

Alle Jahre wieder:

Krankengespräche

In den letzten Wochen und Monaten gibt es bei Bayer wieder vermehrt Mitarbeiter, die nach einem Arbeitsunfall vor Ablauf der 3-Tages-Frist in einem "netten Gespräch" gebeten werden, ihre Arbeit doch wieder aufzunehmen. In der Gesprächsrunde sitzt der Mitarbeiter dann zum Beispiel alleine seinem Chef und seinem Abteilungsleiter und dem zuständigen Sicherheitsingenieur und dem Leiter der Arbeitssicherheit gegenüber. In dieser vertrauensvollen Atmosphäre wird der Verun-

fallte dann aufgefordert sich zu überlegen, ob er nicht sofort wieder zurück kommen kann. Sollte der Mitarbeiter sich dazu bereit erklären, werden keine Kosten und Mühen gescheut, dies zu ermöglichen. Selbst Taxi-Kosten werden von der Firma übernommen.

Und warum das Ganze?

Nicht etwa weil der betroffene Mitarbeiter unersetzlich ist, sondern um möglichst keinen Unfall der Berufsgenossenschaft melden zu müssen, was

nach Ablauf von drei Ausfalltagen der Fall wäre, um so Geld zu sparen. Eine schönere Statistik ist ein weiterer Grund.

Sollte ein Mitarbeiter in eine solche Situation geraten, wäre es auf jeden Fall ratsam, sich erst einmal Bedenkzeit zu erbeten und mit dem Arzt Rücksprache zu nehmen, der einen krank geschrieben hat, bzw. mit seinem Hausarzt. Außerdem wäre es für Betroffene gut ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.

Responsible Care läßt grüßen!!

Anscheinend auf Betreiben von Herrn Bahnmüller* (Werksleiter) sahen sich verschiedene Abteilungsleiter berufen, im Rahmen der Abteilungsversammlungen eine Schmäherei zu den Veröffentlichungen der Belegschaftsliste zu halten.

Als ein besonderes High-light muß man die Auftritte des Herrn D.I. Pohl bezeichnen. Er geißelte mit geradezu religiösem Eifer die Sünden der Belegschaftsliste und überführte sie mit inquisitorischem Scharfsinn in mehreren Fällen der Lüge.

Wir sehen uns deshalb genötigt, folgende Klarstellung zu veröffentlichen:

Als die Missetat wurde eine Presseerklärung der Belegschaftsliste ausgemacht. Ohne diese hätte die betroffene Bevölkerung vermutlich nicht diese Beinahekatastrophe bemerkt. Und die Worte des Herrn Bahnmüller erscheinen als wegweisend und ausreichend. So sprach die Belegschaftsliste im Zusammenhang mit der Explosion in Geb. 218 wahrheitswidrig von einem *Störfall*. In Wahrheit handelte es sich um ein "Ereignis" oder auch anfänglich um eine "geringfügige Belästigung".

In der Presseerklärung sah die Belegschaftsliste einen Zusammenhang zwischen sinkender Arbeitssicherheit und Stellenabbau. In Wahrheit war eine Verwechslung von Chemikalien, also menschliches Versagen, für das Ereignis verantwortlich. Wer behauptet, daß durch mehr Personal und ein ausreichendes Sicherheitsmanagement eine solche Verwechslung auszuschließen sei, ist ein Lügner, der zudem Arbeitsplätze gefährdet. Dann hatte die Belegschaftsliste in einer ihrer letzten Flugblätter in einem Artikel zum Gesundheitsschutz behauptet, eine VDI-Verordnung würde vorschreiben, wie oft die Keimzahl in Lüfteranlagen zu bestimmen sei. Wieder alles Lug und Trug. Keine Verordnung sondern eine Richtlinie bzw. Technische Regel. Und Bayer will den Gesundheitsschutz der VDI-Richtlinie nicht für Laboratorien anwenden, denn die VDI gelte nur für Bürogebäude. Mitarbeiter in Laboratorien sind ja bekanntlich schon keimresistent.

* (der sich allerdings selbst vornehm zurückhielt)

Leitlinien der Bayer AG für Responsible Care (Auszüge) :

Die Anlagensicherheit ist kontinuierlich fortzuentwickeln. Jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, sich an diesem Prozeß mit eigenen Ideen und Vorschlägen aktiv zu beteiligen. Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für das Erreichen der Umweltschutzziele des Unternehmens. Die Besorgnisse von Mitarbeitern und Öffentlichkeit sind ernstzunehmen und bei der Erarbeitung unternehmerische Zielsetzung zu berücksichtigen. ... noch Fragen ??

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

Einladung: Die DeCODE-Story - Ein Volk in der privaten Datenbank



Die isländische Regierung hat Ende letzten Jahres beschlossen, eine umfangreiche Datenbank mit Gesundheitsinformationen von Generationen von Isländern durch eine private Firma nutzen zu lassen. DeCODE, eine isländische Firma, die in diesem Jahr eine Kooperation mit dem Pharma-Riesen Hoffman-la-Roche eingegangen ist, hat nun das Recht, Gesundheitsdaten eines ganzen Volkes auszuwerten. Dies ist nicht unumstritten, wie man sich denken kann. Teile der Bevölkerung und medizinische Verbände protestieren.

Ein Schritt vorwärts zu mehr Gesundheit oder Vermarktung von Gesundheitsbelangen in privatem Profitinteresse ohne Rücksicht auf individuelle Schutzbedürfnisse? Mehr zu diesem brisanten Thema kann man erfahren bei der

**Veranstaltung der Belegschaftsliste und VHS
mit Skuli Sigurdsson, Wissenschaftshistoriker aus Island,
am Donnerstag, dem 28. Oktober, um 18.00 Uhr
in der VHS Elberfeld, Auer Schulstr.**

