



Jagd auf Kranke

In einer Veröffentlichung des BKK - Bundesverbandes hieß es noch Anfang der 90er Jahre: *„Nun, aus eigenen statistischen Analysen wissen wir, dass Erkrankungen des Muskel - und Skelettsystems, der Atemwege, der Verletzungen und Vergiftungen, des Magen - und Darmtraktes und Herz/ Kreislauf - Erkrankungen in der erwerbstätigen Bevölkerung weit verbreitet sind. Rund 80 Prozent der krankheitsbedingten Fehlzeiten in den Betrieben entfallen allein auf diese Krankheitsarten.“*

Erfahrungen des BKK - Bundesverbandes

„Dabei ist zu beobachten, dass insbesondere die Erkrankungen des Muskel - und Skelettsystems in den letzten 10 Jahren auffällig zugenommen haben. Auffällige Unterschiede in den Erkrankungsarten zwischen den Branchen und zahlreiche Hinweise aus der Forschung verdichten die Annahme, daß Arbeitsbedingungen für die Entstehung und den Verlauf solcher Erkrankungen von Bedeutung sind; insbesondere psychosoziale und muskuläre Belastungen werden als wichtige Faktoren angesehen.“

Erst die richtige Richtung...

Gestützt auf diese Erkenntnisse gab es - nach zunächst jahrelanger Verweigerungshaltung der Bayer AG - 1996/97 endlich auch bei Bayer eine Gesundheitsberichtserstattung und für einzelne auserwählte Abteilungen Gesundheitszirkel. Die Erkenntnis, dass das Aufarbeiten und dann natürlich das Beseitigen betrieblicher Gesundheitsgefährdung sich positiv für die Beschäftigten (weniger Krankheiten, höheres Wohlbefinden) und auch den Arbeitgeber auswirkt (weniger Ausfalltage, mehr Leistung), währte nicht lange.

.... dann die Kehrtwende

Die Projekte betrieblicher

Gesundheitsförderung sollen anscheinend - bis auf wenige Ausnahmen - Eintagsfliegen bleiben. Der Vorstand scheint der Meinung zu sein, dass die Verringerung der Fehlzeiten auch billiger zu erreichen ist, und zwar durch Druck auf die Beschäftigten. Nicht anders sind entsprechende Anweisungen des Personalchefs Dr. Schuster zu verstehen. Nicht die betrieblichen Ursachen sollen aufgespürt und bekämpft werden, sondern die Kranken.



Mit diesem Strategiewechsel ist die Bayer AG in schlechter Gesellschaft: Nur drei Prozent der Betriebe analysieren die Ursachen des betrieblichen Krankenstandes, aber 30 Prozent der Unternehmen führen sogenannte Mitarbeitergespräche durch, um Arbeitsunfähigkeitszeiten durch Druck zu reduzieren. Am weitesten perfektioniert hat das System Opel - Rüsselsheim. Dort wurde ein sehr umfassendes Personalmanagementkonzept, genannt „Anwesenheitsverbesserungsprozeß“

(AVP) eingeführt, das in vier Stufen Art, Intensität, Fragestellung und Folgen der Gespräche nach Rückkehr von Erkrankten genau vorschreibt.

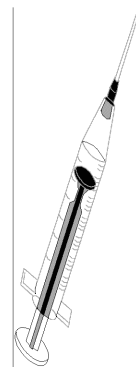
Auch wenn bei der Bayer AG (noch?) nicht so systematisch vorgegangen wird, scheint auch hier die Losung ausgegeben worden zu sein: Anwesenheitsquote durch Druck mittels Gespräche erhöhen.

Durch Druck die Statistiken schönen

Dabei wird keineswegs immer bis zur Rückkehr der Erkrankten gewartet, sondern zu Hause, ja selbst im Krankenhaus angerufen oder mal vorbeigeschaut. Der ansonsten immer wichtige und immer richtige Rat, zu solch möglicherweise kritischen Gesprächen mit dem Arbeitgeber, dem Vorgesetzten oder der Personalabteilung auf jeden Fall ein Betriebsratsmitglied mitzunehmen, hilft in solchen Situationen wenig. Aber auch am Arbeitsplatz sieht sich der Betroffene, eingeleitet durch ein zunächst noch freundlich klingendes: *„schön, daß Sie wieder da*

Fortsetzung auf Seite 2

**Die Belegschaftsliste führt heute,
Donnerstag, den 3.02.2000 ab
17.00 Uhr
im Gemeindehaus St. Bonifatius,
Varresbeckerstr. 83**



**eine Veranstaltung zum Thema
"Jagd auf Kranke" durch.** Wir haben mit der Industriesoziologin **Mag Wompe** eine erfahrene Referentin, die Erfahrungen aus anderen Bereichen, aber auch Tips und Hilfestellung für Betroffene sowie Betriebsräte weitergeben kann. Zu dieser Veranstaltung sind alle MitarbeiterInnen ganz herzlich eingeladen.

Auf der Betriebsversammlung im Dezember wurde Kritik an der neuen Regelung zum Übertarif geübt. Dass Widerspruch weder beim Betriebsrat noch bei der Werksleitung willkommen ist, kennt man schon. Diesmal missfiel dem Werksleiter besonders ein Redebeitrag von Siegbert Hufschmidt, der die Unverfrorenheit der Unternehmen, ihre Gewinne auf Kosten der Belegschaften immer mehr zu steigern, mit einem Zitat von Altbundeskanzler Helmut Schmidt zierte, der die Situation einmal mit dem Begriff Raubtierkapitalismus beschrieb. Bahnmüller konterte, indem er sinngemäß sagte, *die Belegschaftsliste habe noch nicht die Zeichen der Zeit erkannt, heutzutage gäbe es Globalisierung, Wettbewerb und Konkurrenz, und da könne man als Unternehmen gar nicht anders.*

Ohne Gewinne keine Arbeitplätze?

Schon auf der Versammlung wurde Herr Bahnmüller eines besseren belehrt. Die Vertreter der Belegschafts-

ste waren bestens über die aktuellen Vorgänge im Zusammenhang mit der sogenannten Globalisierung im Bilde. Vier Wochen vor der Versammlung in Elberfeld hatte die Bayer Corporation in den USA die Schließung des traditionsreichen Werkes in Elkhart bekannt gegeben. Mehr dazu auf Seite 3.

Den amerikanischen Kolleginnen und Kollegen hat es leider nichts genützt, effektiv und produktiv zu sein und Gewinne zu produzieren. Die Belegschaftsliste ist auch gut über die Auswirkungen der Fusion bei ex-Hoechst (Aventis) und anderen Unternehmen informiert: Tausende Arbeitsplätze, Produktions- und Forschungsstandorte gehen dabei über den Jordan. Jede Fusion oder neudeutsch "Merger" wird den Aktionären ja auch ausdrücklich mit der Streichung einer eindrucksvollen Anzahl von Arbeitsplätzen schmackhaft gemacht.

Globalisierung ein Natugesetz?

Wir sind also nicht uninformiert, sondern weigern uns nur, diese gesellschaftliche Realität als Gott gegeben widerspruchslos hinzunehmen. Globalisierung ist eine Unternehmensstrategie, sich Märkte, Gewinne und Einfluß in der Politik zu sichern. Dieser Strategie muß etwas entgegengesetzt werden, wenn die Interessen der Beschäftigten und Nichtmehr-Beschäftigten nicht gänzlich untergehen sollen. Leider können wir bei der dafür zuständigen Organisation, der Gewerkschaft, keine Gegenposition erkennen. Sie versucht lieber durch Kreditkartenservice und Versicherungsleistungen ein unverfängliches Aufgabengebiet zu finden. Sie beklagt in ihrem furchtbaren Flugblatt nach der Betriebsversammlung sogar - soweit ist es schon gekommen - *dass auf der Versammlung von einigen politisch diskutiert wurde.* Werksleiter und Ge-

werkschaftsvertreter dürfen dies selbstverständlich. Die Belegschaft aber nicht. Sie soll ihr Schicksal ihren Vertretern bedingungslos anvertrauen. Wir haben ein anderes Verständnis von Demokratie. Aber Widerspruch paßt nicht zur Globalisierung. Gewünscht ist die stromlinienförmige Unterwerfung unter die Ideologie, dass die Gesellschaft dem Wirtschaftsinteresse zu unterwerfen sei. Wer vertritt, daß die Ökonomie eigentlich den Menschen zu dienen hat, gilt als inkompetent.

Ausberufenem Munde

Es ist sicher von jemandem, der im Auftrag des Unternehmens spricht, zuviel verlangt, ein soziales Gewissen zu zeigen. Das erleben wir ja auch gerade sehr eindrucksvoll in der Politik. Und da Herr Bahnmüller uns für inkompetent hält, zitieren wir einen, der es wissen muß: Mel Goodes, ehemaliger Manager von Warner-Lambert, dem umkämpften amerikanischen Pharmaunternehmen. Goodes verwirft das Argument der Manager in der pharmazeutischen Industrie, dass Fusionen notwendig seien, um die Forschung und Entwicklung zu finanzieren. *"In Wirklichkeit sind sie kurzfristige Kostensenkungsprogramme, bei denen man 10.000 Leute auf die Straße setzt und die überschüssigen Standorte eliminiert..."* Goodes, der selber bei zahlreichen Umstrukturierungen nach dieser Maxime handelte, sieht nun die verheerenden Auswirkungen, die solch eine Politik auf die Menschen hat.

Ob Raubtier- oder Turbokapitalismus, ob Globalisierung oder Standortkonkurrenz. Wir wollen uns nicht an, von anderen geklauten, Begriffen festhalten, sondern auf das Problem (die zunehmenden Entzivilisierungstendenzen - auch geklaut) in der Gesellschaft aufmerksam machen und uns für eine neue Evolution verwenden.

Fortsetzung Titelseite:

sind, wir haben Sie vermißt. Wie geht es Ihnen?" immer häufiger in ein schwieriges Gespräch verwickelt, dem er sich kaum entziehen kann.

Erfahrungen nutzen !!

Auf einer gemeinsamen Veranstaltung der Leverkusener "Durchschaubaren", der "Alternative" aus Uerdingen und der Belegschaftsliste wurde im Herbst '99 das Thema "Jagd auf Kranke/ Krankengespräche intensiv diskutiert und Erfahrungen auch von außerhalb der Bayer AG ausgetauscht. Es wurde deutlich, dass von Betriebsratsseite verschiedene Dinge unternommen werden können, um Mitarbeiter vor solchen "Krankengesprächen" und ihren Folgen zu schützen.

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. 7632

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. 7751

Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB WP Betr. 2/4/6, Geb. 9, Tel. 2608

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EO-CP-K, Geb. 405, Tel. 8465

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

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

Werksschließung in Elkhart

Die "Globalisierung" hat wieder zugeschlagen: Bayer wird das Werk Elkhart in den USA schließen. Die Consumer Care-Produktion wird zum einem (Alka-Seltzer, Aspirin) nach Bitterfeld und Mexiko und zum anderen (Vitamine) nach Pennsylvania verlagert. Dies berichtete **Trudy Manderfeld**, Vorsitzende der Gewerkschaft USWA Local 12273 am 13. Januar auf einer Veranstaltung der Belegschaftsliste. Die 550 Betroffenen sind entsetzt und fühlen sich von Bayer zutiefst verraten. Elkhart ist das Stammwerk von Miles,



der 1884 gegründeten Firma, und war bis 1991 Firmensitz. Als Bayer 1978 Miles kaufte, um einen Einstieg in den lukrativen amerikanischen Pharmamarkt zu kriegen, wurde den Beschäftigten viel versprochen. So verkündete Vorstandsvorsitzender Prof. Grünwald am 18. Januar 1979 vor der Industrie- und Handelskammer in Elkhart: *"Das Zusammengehen von Bayer und Miles muß von der Stadt und den Menschen unterstützt werden. Eine unverzichtbare Basis unserer Beziehung ist die Wahrung der Miles-Identität. Miles wird Miles bleiben. Wir sehen Miles' Rolle als Zentrum der Pharmaktivitäten in den USA. Wenn wir eine fruchtbare Zusammenarbeit auf allen Ebenen etablieren können, haben wir die Garantie, dass beide Firmen den Weg zu Wachstum, mehr und sicheren Arbeitsplätzen und Prosperität sehen, was ebenfalls dem Bundesstaat Indiana zugute kommen wird."*

Was stört mich mein

Geschwätz von gestern?

Sowohl der Gouverneur von Indiana als auch der Bürgermeister von Elkhart teilen die Enttäuschung der Beschäftigten. Aber es ist nicht das erste Mal, dass sie von Bayer enttäuscht wurden. 1993 wurde Elkhart eine Großinvestition von 60 Mio. Dollar für einen neuen Pharmabetrieb zugesagt und werbewirksam in der Presse angekündigt, ein weiterer Beitrag zur Standortsicherung, wie man hier sagen würde. Doch der versprochene Nimotop-Betrieb wurde vier Jahre später in China gebaut.

Alka-Seltzer gehört zu Miles wie Aspirin zu Bayer. *"Warum läßt Bayer uns das gutgehende Produkt nicht hier? Wir könnten es weiterhin mit Gewinn verkaufen, wenn sie sich schon zurückziehen wollen"*, fragt Trudy

Manderfeld. Sie ist nach Deutschland gekommen, um mit Gewerkschaftern und Kollegen zusammenzutreffen, die Interesse an einer Zusammenarbeit haben. *"Wir werden nicht lautlos abtreten. Elkhart ist eines der wenigen Bayer-Werke in den USA, in denen es eine Gewerkschaft gibt. Wir sehen die Schließung auch als Angriff auf die gewerkschaftliche Organisation."*

Die Gewerkschaft hat für den 29. Januar (nach Redaktionsschluß) zu einer Protestdemonstration aufgerufen, um für die Arbeitsplätze zu kämpfen und auf die verheerenden Auswirkungen der Schließung für die

Betroffenen, aber auch für die gesamte Stadt hinzuweisen. Die Gewerkschaft hat eine Reihe von Forderungen, die den Rahmen dieses Artikels sprengen würden. Trudy Manderfeld hofft, den Diagnostika-Bereich im nahe gelegenen Mishawaka erhalten zu können, und fordert von der Unternehmensleitung eine "Neutralitätsklausel", die es ihr ermöglichen soll, andere Bayer-Werke zu besuchen und Gespräche über gewerkschaftliche Vertretung zu führen, ohne dass ihr Nachteile daraus erwachsen. Zu solch einer Zusage konnte sich unser Visions-Konzern bisher nicht durchringen.

"Ich weiß, dass die Schließung in Elkhart unsere Angelegenheit ist", sagt Trudy Manderfeld. *Aber das, was uns jetzt passiert, kann Morgen auch Euch treffen. Wenn die Unternehmen global*



Kollegin Manderfeld (mitte), Sassermann, Schmidt-Kießling

agieren, müssen wir auch international werden, damit wir nicht immer die Verlierer sind." Keine Frage, dass Trudy bei uns damit nur offene Türen einläuft.

Neue Betriebsvereinbarung Gleitzeit für Teilzeilbeschäftigte ab 1.1.2000 gültig

Seit dem 1. Januar 2000 ist die Neuregelung der Gleitzeitbestimmungen für alle in Teilzeit beschäftigten MitarbeiterInnen in Kraft. Dies bedeutet, dass nunmehr die für die Vollzeit-Beschäftigten geltenden Bestimmungen ihres Arbeitsbereiches auch für die Teilzeit-Mitarbeiter gelten. Besondere Regelung betrifft die Pausen:

Arbeitszeit	Nach 3 Std.45 Min.	Nach insges. 6 Std.	Nach insges. 7 Std.
Pause	15 Min.	+ 15 Min.	+ 25 Min.

Den Text der Vereinbarung können sie bei unseren Betriebsräten bekommen.

Führungsgespräch und Beurteilung

Es gibt im Jahr 2000 zwar keine Leistungsstufen (DM 25,-), wohl aber Gespräche mit dem Vorgesetzten. Diese sollen im Februar abgeschlossen sein.

Die dabei stattfindende Beurteilung durch den Vorgesetzten ist "freiwillig". Wer nicht beurteilt werden will muss es nur sagen.

Glasspülküche aus Gebäude 403 muss w eichen

Der Vertrag mit der Fa. Millenium erfordert ein Aufstocken der Mitarbeiterzahl u.a. in der Abteilung MST (Geb. 405) von 42 auf über 90. Der dazu erforderliche Platz ist in Geb. 403 gefunden, wo zur Zeit eifrig umgebaut wird. Für die Glasreinigung ist allerdings dort kein Platz mehr. Nach kurzem Überlegen ist man auf einen neuen Standort in Leverkusen gekommen. Der enge Zeitplan sieht vor, dass der Umzug am 1. März 2000 vollzogen sein soll. Die Mitarbeiter sind kurz vor Weihnachten informiert worden, dass ihnen der "gleiche" Arbeitsplatz in Leverkusen angeboten wird. Eine Weiterbeschäftigung in Elberfeld wurde nicht angeboten: es seien zur Zeit keine geeigneten Arbeitsplätze vorhanden. Dies ist für die 8 Mitarbeiter ein herber Schlag.

Hilfe vom Betriebsrat gab es bisher nicht (die einen wollen offenbar nicht, die anderen dürfen nicht, sowie sie wollen). Der Vorschlag der Betroffenen wenigstens einen Bus einzusetzen um nach Leverkusen zu kommen (nicht alle besitzen einen Führerschein), wurde von der Personalabteilung abgelehnt, da zu teuer.

Ob die Entscheidung, das dreckige Glas nach Leverkusen zu karren und das saubere wieder zurück, ökonomisch und ökologisch die weiseste war, ist zu bezweifeln. Es drängt sich die Überzeugung auf, dass hier die schnelle Lösung Vorrang vor einer vernünftigen hatte. Denn auf Dauer wird dies keine Lösung sein.

Wir fordern, dass die Mitarbeiter eine schriftliche Zusicherung auf Rückkehr nach Elberfeld erhalten.



2 Jahre Wanderkirchenasyl in NRW

Am 21. Januar 1998 fanden 20 Flüchtlinge aus dem kurdischen Teil der Türkei in der Kölner Antoniterkirche Zuflucht. Heute sind mehr als 450 Flüchtlinge am Wanderkirchenasyl beteiligt.

Unterstützt von mehr als 100 Kirchengemeinden, dem Ökumenischen Netzwerk Asyl in der Kirche NRW e.V., der Kampagne **>kein mensch ist illegal<** und zahlreichen Einzelpersonen kämpfen sie in dieser beispiellosen Aktion um ein Bleiberecht.

Friedenspreis ändert e wenig

Trotz eines Regierungswechsels und der Verleihung des Aachener Friedenspreises 1999 an das Wanderkirchenasyl NRW (*wir berichteten, d.Red.*) hat sich die Situation für die Flüchtlinge kaum geändert. Infolge der im Januar 1999 mit dem Innenministerium NRW vereinbarten erneuten Einzelfallprüfung und intensiver Bemühungen in allen Einzelfällen haben derzeit gut 300 der beteiligten Flüchtlinge wieder einen legalen Aufenthaltsstatus. Aber in der Mehrzahl der Fälle ist dieser nur kurzfristig und durch die Ausländerbehörden widerufbar. Gestützt ist er in der Regel auf Krankheit und Traumatisierung in Folge von Misshandlungen und Flucht. Eine Reihe von Asylfolgeanträgen wurde mittlerweile von den Außenstellen des Bundesamtes für die Anerken-

nung ausländischer Flüchtlinge oder Verwaltungsgerichten anerkannt. Andere wurden abgelehnt oder die Betroffenen warten weiter auf eine Entscheidung. Die Praxis der Anerkennung bzw. Nichtanerkennung bestätigt hierbei einmal mehr den Eindruck weitgehender Willkür.

Abschiebungen werden fortgesetzt

Trotz dieser Gefährdung wurde am 11. Januar Yusuf Demir, im Wanderkirchenasyl in der evangelischen Bodelschwinghgemeinde in Bielefeld, abgeschoben. Bei einer Ausweiskontrolle in Dortmund am 5.1. festgenommen, wurde ein Eilantrag vom Verwaltungsgericht Düsseldorf abgelehnt. Schon mit 12 Jahren war Yusuf Demir von türkischen Sicherheitskräften auf der Suche nach seinem Vater verhaftet und gefoltert worden. Immer wieder hatten türkische Militärs die Häuser seines Dorfes durchsucht und die Bewohner, darunter ihn, seine Mutter und Geschwister geschlagen. Er entzog sich dem Militärdienst und floh Anfang 1996 als 18-jähriger nach Deutschland. Sein Asylantrag wurde abgelehnt. 1998 fand er mit seiner Familie Zuflucht im Wanderkirchenasyl. Zuletzt wartete er auf die gericht-



liche Entscheidung eines Asylfolgeantrages.

Seine Abschiebung unterstreicht die Ernsthaftigkeit von Drohungen des NRW-Innenministers, das Wanderkirchenasyl nicht länger tolerieren zu wollen.

Mit Panzern und EU-Beitritts-hilfen macht die deutsche Bundesregierung die türkische Politik und damit auch die Menschenrechtsverletzungen hoffähig.

Zur Beantwortung von Fragen über Einzelheiten, für vertiefende Hintergrundinformationen und Möglichkeiten zum unmittelbaren Kontakt mit den Flüchtlingen wenden sie sich bitte an Björn Reitz.

**Für Spenden steht folgende Bankverbindung zur Verfügung:
Spendenkonto Freie Medien e.V.
Konto Nr.: 470834-437
Postbank Essen, BLZ: 36010043
Stichwort: Kirchenzuflucht**

Wegfall ÜTZ verärgert Kollegen

Ende Dezember 1999 erreichte ca. 700 Elberfelder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Mitteilung der Personalabteilung, in der die Höhe der Abfindungszahlung über den abgeschafften Besitzstand Leistungssockel mitgeteilt wurde.

Noch in der gleichen Woche beschwerten sich ca. 200 Beschäftigte beim Betriebsrat, bis heute sind nicht alle Fragen geklärt.

Die von Bayer ermittelten Abfindungszahlungen sind oft wesentlich geringer, als von den Kollegen selbst errechnet. Dies liegt oft daran, dass Bayer nun die Bestimmungen des Tarifvertrages anwendet. Zukünftige Steigerungen in der Entgeltgarantie wurden auf die Abfindungszahlungen voll anrechnet. Dabei spielten die tariflichen Entgeltgarantien bei Bayer in den letzten Jahren nie eine Rolle. Alle Entgeltangaben wurden nach "Bayer-Firmen-Eckwerten" angegeben. Jetzt erleben viele Kollegen, dass der Endsatz des Firmeneckwertes sogar zum

Anfangssatz des Tarifentgeltes mutieren kann. Denn nach aktueller Bayer-Logik finden sich all diejenigen Beschäftigten bis zur Entgeltgruppe E8, die in den letzten 5 Jahren umgruppiert wurden, entgegen ihrer Entgeltabrechnung nicht im Endsatz.

Die erste Entgeltabrechnung des Jahres 2000 wird dies noch genauer belegen. Viele Kolleginnen und Kollegen werden erkennen müssen, dass bereits mehrere Kürzungen Wirklichkeit geworden sind.

Allerdings werden die Änderungen in ihrer gesamten Tragweite bei Neuanfängern sofort sichtbar. Bei den anderen Kolleginnen und Kollegen wird dies erst nach Verbrauch der Abfindung und nach Aufzehrung der Besitzstände deutlich werden. Die MitarbeiterInnen bis E8 werden auf jeden Fall ein dickes Minus machen. Allen, die dies nicht glauben, raten wir, die letzte Abrechnung nach altem System (Dez. 99) aufzubewahren und wenn möglich in ein paar Monaten oder

Jahren mit dem Flugblatt der IGBCE zu vergleichen, in dem der Belegschaftsliste "Halbe Wahrheiten, Lügen und Täuschungen der Bayer-Beschäftigten" unterstellt werden.

Die Fakten der Entgeltabrechnungen der KollegInnen sprechen z.T. schon heute eine andere und deutliche Sprache. Die zahlreichen erzürnten Anrufe und Beschwerden beim Betriebsrat zeigen, dass sie die neue Vereinbarung jedenfalls nicht als positiv empfunden haben...



Rente ab "60"

Seit einigen Wochen wird eine zunehmend hysterischer werdende Diskussion über eine "Rente ab 60" geführt. Sie sei nicht bezahlbar, die "Jungen" würden zu sehr belastet, die Lohnnebenkosten steigen und weitere Argumente wurden angeführt. Es gibt aber ebenso viele Gründe, die "Rente ab 60" zu fordern.

Ein kurzer Rückblick

Zum "sozialverträglichen" Personalabbau wurde insbesondere von der Großindustrie der "Frühruhestand" entdeckt. Mit 55 oder 58 Jahren nicht mehr arbeiten, erst mit Aufhebungsvertrag, nach Gesetzesänderung mit Kündigung, und dann mit 60 die gesetzliche Rente erhalten. Dieser von allen Beitragszahlern in die Sozialversicherung mit finanzierte Personalabbau, im übrigen auch Bund, Länder und Gemeinden mit Bahn und Post beteiligen sich an dieser Art von Arbeitsplatzvernichtung, wurde dann vom Gesetzgeber erschwert. Das

Rentenalter wurde für Frauen und Männer auf 65 Jahre heraufgesetzt und die vorzeitige Rente mit 60 nach einem Jahr Arbeitslosigkeit mit Rentenabzügen bestraft, 0,3 % je Monat vor 65 Jahren (bis zu 18 % Abschlag). Dasselbe gilt für alle Alterszeitteilnehmer.

Seit einigen Jahren liegt das Verrentungsalter, hauptsächlich wegen gesundheitlicher Gründe, bei unter 60 Jahren (Berufs- und Erwerbsunfähigkeit). Dass die Arbeitsbelastung in den letzten Jahren weiter zugenommen hat, kann niemand bestreiten. Da die Produktivität weiter steigt, steigt auch die Arbeitsbelastung. Hier hilft sicher auch eine weitere Arbeitszeitverkürzung, die wird aber schon seit Jahren durch Überstunden und Gleitzeit entwertet.

Im übrigen ist es eine alte gewerkschaftliche Forderung, die Rente mit 60.

Massenarbeitslosigkeit und Wiedervereinigung schwächen die Rentenkasse

Die Gründe für die finanziellen Probleme der Rentenversicherung sind hauptsächlich die Massenarbeitslosigkeit

und die Finanzierung der Wiedervereinigung auch aus den Sozialkassen. Da der Personalabbau weiter geht, nur billiger für Arbeitgeber mit Altersteilzeit und Rentenabschlag, besteht die Gefahr, dass die Rente mit 60 in den sozialen Abstieg führt. Hier fordert die IG Metall die Rente mit 60 ohne Abzüge. Die Finanzierung sollte gesetzlich geregelt werden. Dies ist im "Bündnis für Arbeit" gescheitert. Nun soll durch tarifliche Regelung die Finanzierung sichergestellt werden. Es wird spannend was sich da entwickelt. Sicher ist jetzt schon, die Beschäftigten finanzieren sowohl die Arbeitsplatzvernichtung wie auch die Rente ab 60. Deutlich wird immer mehr, auch unter einer SPD geführten Regierung sollen die Ausgaben der Sozialkassen weiter eingeschränkt werden, damit die Lohnnebenkosten sinken können. Die Sozialbeiträge sind im Alter die Existenzgrundlage für die meisten Menschen. Sparen, damit die Gewinne weiter steigen, da bleiben die meisten Menschen auf der Strecke. Wenn der Mensch zum reinen Kostenfaktor wird, kostet es ihn letztenendes das Leben.



Versetzungsaktion in PH-TR

Aufgrund der geringen Auslastung des Pharma- Technischen Raumes, Geb. 90 , (kaum Bedarf an Miglitol, vorläufiger Stop für Metrifonat und das "Aus" für das Krebsmittel 12/9566N) sind im Januar 10 Mitarbeiter zur CE Technika versetzt worden.

Der Einsatz soll mindestens 1 ½ Jahre dauern, eine Rückkehr nach Geb. 90 ist fraglich. Auch diese Versetzungsaktion stand - wie ähnliche Aktionen in der Vergangenheit - unter Zeitdruck.

Eine langfristige Personalplanung sei aufgrund der Unmöglichkeit präziser Bedarfs Voraussagen nicht möglich, so die Pharmaproduktionsleitung in der Vergangenheit. Dieser Umstand ist für die Produktionsmitarbeiter höchst unbefriedigend, da mit einer Versetzung in einen anderen Betrieb häufig (so auch hier) ein Schichtrythmuswechsel verbunden ist, der dann die gesamte persönliche Zeitplanung der betroffenen Person durcheinander wirft.

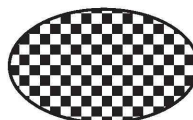
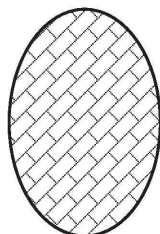
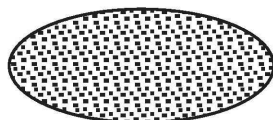
Bekanntlich müssen SchichtarbeiterInnen ihre gesamte Lebensgestaltung und die ihres Umfeldes nach dem Schichtplan ausrichten, so dass eine frühe Kenntnis des Wechsels für die MitarbeiterInnen überaus wichtig ist.

Das hier praktizierte Auswahlverfahren ist nach unserer Meinung durchaus verbesserungswürdig. Da abgebender und aufnehmender Betrieb ohne Einbeziehung der Beschäftigten die Versetzungsliste festlegten, mussten die betroffenen Kollegen im Nachhinein von den Vorgesetzten vom Wechsel überzeugt werden. An diesen Gesprächen nahm dann auch der

Betriebsrat teil. Ein Mitarbeiter, der durch die Versetzung schwerwiegende Nachteile erlitten hätte, wurde schon im Vorfeld von den Verantwortlichen von der Versetzungsliste gestrichen.

Versetzungswünsche nicht gewünscht

Auch wenn diese Versetzungsaktion letztlich mit der "Zustimmung" aller Betroffenen umgesetzt wurde, wäre es besser gewesen, wenn alle Mitarbeiter von Geb. 90 sich für die Stellen in der CE hätten bewerben können. Bei der Zusicherung der Betriebsleitungen, dass der Wechsel aus betrieblichen Gründen als besondere Belastung der Mitarbeiter auch finanziell honoriert würde, hätten sich nach unserer Auffassung aus PH-TR genügend geeignete Kollegen gefunden.



Sind die Werkwohnungen sicher ?

Wenn man die Veröffentlichungen der BayWoGe , der Bayer AG (*Bayer aktuell*) und des GBR glauben darf, dann bleibt ja alles beim alten und die Mieter brauchen sich keine Sorgen zu machen !

Aber auch in diesen Veröffentlichungen wird nicht bestritten das : *"gegebenenfalls eine begrenzte Anzahl von Objekten verkauft werden"*...

Auf die Bitte um genauere Informationen über genauen Wortlaut und Laufzeit der Vereinbarungen erhielten wir nur ungenügende oder gar keine Auskünfte .

Das macht uns ein wenig Sorgen denn normalerweise brüsten sich die Verantwortlichen ja immer mit ihren guten Vertragsbedingungen !

Man kann eigentlich nur hoffen, dass der neue Besitzer, die THS, die Versprechen der BayWoGe und der Bayer AG auch einhält und das die THS nicht z.B. Betriebsvereinbarungen immer wieder neu verschlechtert.

Denn eine wirkliche Entscheidungskompetenz über die Wohnungen ihrer aktiven und ehemaligen Mitarbeiter hat die Bayer AG mit dem Verkauf aus den Händen gegeben.

Bayer kann sie dann in Unschuld waschen, wenn es nötig sein sollte .

Die Zukunft wird es uns zeigen was die Bayer AG aus einem gewinnträchtigen, sozialen Firmenteil gemacht hat .

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

