



Belegschaftsinfo

Nr.171; 19. Januar 2006

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

BIS: Auftakt zur Zerschlagung (?)

Am Montag, dem 9. Januar 2006 hat vor der außerordentlichen Betriebsversammlung in Leverkusen eine so genannte politische Mittagspause mit über 1000 Beschäftigten stattgefunden, um gegen das unsoziale Vorgehen der BIS-Geschäftsführung zu protestieren. Anschließend hat eine vollkommen überfüllte Betriebsversammlung stattgefunden. Verschiedene Beschäftigte wurden wegen Überfüllung nicht mehr in den Versammlungssaal gelassen. Neben zahlreichen kritischen Beiträgen von Betroffenen hat die IG BCE leider die Versammlung zum Abwiegen und zum Wahlkampf für die auch dort stattfindende Betriebsratswahl genutzt. Es wurde den Beschäftigten nicht klar, was die Mehrheitsbetriebsräte und die IG BCE jetzt machen wollen, um Lanxess und BIS von ihrem arbeitnehmerfeindlichen Kurs abzubringen.

Situation in Wuppertal

Hier in Wuppertal sind ca. 110 KollegInnen, davon 18 "feste" Beschäftigte von BIS (ärztliche Abteilung, Ausbildung /Fort- und Weiterbildung, BIP) und unsere Auszubildende sowie einige Vertrauensleute und Betriebsräte zur "Teilbetriebsversammlung" für Wuppertaler BIS-Beschäftigte gekommen. Der gesamte Vortrag, also was die Unternehmensleitung von BIS vor hat und was der Gesamtbetriebsrat dazu meint, wurde vom Betriebsratsvorsitzenden Beumann gehalten. Bis hielt es anscheinend nicht für nötig, einen offiziellen Vertreter zu entsenden. Auf die mehrfach gestellte Frage, was die Beschäftigten von BIS jetzt tun könnten, zuckte W. Beumann mehrfach die Achseln: Dem heutigen Betriebsrat seien ab April die Hände gebunden, da sei er nicht mehr zuständig. Deshalb wünschte er den anwesenden Beschäftigten gutes Gelingen bei der Wahl eines eigenen Betriebsrates und empfahl mehrwöchige Bildungsmaßnahmen der neu zuwählenden Betriebsräte. Dabei ist noch nicht geklärt, ob bzw. wie die Aus- und Fortbildung betroffen

sein wird: Denn in einem weiteren Konzept wird die eventuelle Angliederung dieses Bereiches an den Teilkonzern BBS diskutiert.

Aus- und Fortbildung - Zukunft unklar

Die anwesenden Belegschaftslisten-Betriebsräte Siegbert Hufschmidt und Michael Schmidt-Kießling kritisierten, dass die Versammlung nur im kleinen Kreis ohne die anderen Elberfelder Beschäftigten veranstaltet wurde. Die dargestellten katastrophalen Forderungen der BIS-Unternehmensleitung sind nach Auffassung der vom Gesamtbetriebsrat eingesetzten Consultigfirma geprüft worden – und für nicht schlüssig, ja teilweise wissentlich falsch beurteilt worden (siehe Kasten unten).

So wurden z.B. die vom Teilkonzern noch nicht an BIS bezahlte Energiekosten in Höhe von 50 Mio. Euro dem Teilkonzern BIS fälschlicherweise als Minus verbucht! Die unlauter erscheinende Zusammenstellung der BIS-Finanzsituation lässt leider vermuten, dass in anderen Teilkonzernen ähnlich gerechnet wurde und wird. Und dies lässt uns automatisch misstrauisch werden.



Siegbert Hufschmidt und Michael Schmidt-Kießling bezogen eindeutig Stellung

Einsparungen für Teilkonzern BIS in Höhe von 25 Mio.

- Einführung 35-Stunden Woche (ohne Lohnausgleich)
- Wegfall der tariflichen Einmalzahlung 1,2%
- Wegfall aller übertariflichen Zahlungen (Besitzstände)
- Wegfall des Aktienangebotes
- **Ausgliederung TED (Werkstätten)** 1.650 MA betroffen; Ausgliederung mit niedrigeren Tarifen geplant
- **Partnersuche für WSI (Werkschutz)** von 341 MA sollen Funktionen von 285 Mitarbeiterjahren ausgegliedert bzw. verkauft werden, der Käufer erhält dafür 24 Mio. Euro!
- **Personalabbau SUA/GHA (Sicherheit u. Umweltschutz, Ärztl. Dienste)** 900 MA betroffen, 174 sollen abgebaut werden.
- **Aufgabe Materialwirtschaft (Läger)** 7 MA betroffen

Feststellungen des Consultig-Unternehmens:

- ⊙ Die vorhandene Kostenrechnung ist intransparent
- ⊙ Personalreduzierung von 18 % bis 2008 gegenüber 2005 vorgesehen
- ⊙ Ab 2008 wird offensichtlich mit betriebsbedingten Kündigungen geplant
- ⊙ Unternehmenskosten sind zum Teil nicht nachvollziehbar
- ⊙ BIS präsentierte eine „worst case“ –Betrachtung, reale Fakten werden nicht beachtet
- ⊙ Umsatzrückgang beträgt nicht 20 % wie vorgetragen, sondern es gibt einen Umsatzanstieg von 2,6 %!

BYE-BAY, schön war die Zeit ...?

Ältere Jahrgänge mögen so einen alten deutschen Schlager noch kennen – doch ob dies der richtige Text für die Beschäftigten bei AI oder den Naturstoffen ist, bezweifeln wir schon.

Nachdem die Tarifbeschäftigten am 23. November alle ihre Mitteilung zum Betriebsübergang in das neue Unternehmen **Infectives Research & Development GmbH & Co. KG** unter Leitung von Frau Prof. Rübsamen-Waigmann erhalten hatten, wäre ein Widerspruch zum Übergang noch bis zum 23.12.2005 möglich gewesen.

Von den TarifmitarbeiterInnen hat sich niemand für diesen Weg entschieden. Dies bedeutet, dass mit Gründungsdatum des neuen Unternehmens – voraussichtlich April 2006 – die Kolleginnen und Kollegen mit allen Rechten ihren Arbeitgeber wechseln. Sie sind dann nicht mehr Beschäftigte bei Bayer HealthCare.

Eine von den betroffenen KollegInnen bis zuletzt eingeforderte Abfindungszahlung oder Rückkehrklausel wurde nicht erreicht. Bayer hat diesen Poker gewonnen – alle betroffenen

Beschäftigten haben sich dennoch für eine Zukunft unter neuer Unternehmensführung entschieden.

Die Naturstoffgeschichte...

...ist viel komplizierter. Die bereits für November 2005 vorgesehene Gründung einer neuen Firma unter Leitung des heutigen Naturstoffchefs Dr. Henkel ist immer wieder verschoben worden. Um die nach dem 1.1.2006 ungünstigere Besteuerung von Abfindungen zu umgehen wurde den NaturstoffkollegInnen noch vor Weihnachten angeboten, Aufhebungsverträge mit Abfindung zu unterschreiben und beim Betriebsrat zu hinterlegen. Sie sollen nur dann wirksam werden, wenn die Neugründung auch tatsächlich erfolgt. Dabei war zu diesem Zeitpunkt nicht allen Beschäftigten klar, ob sie überhaupt ein Angebot für die Einstellung bei Herrn Henkels Neugründung erhalten würden. Entgegen seiner Zusagen im November erschienen Herrn Henkels Arbeitsvertragsangebote wie eine Undercover-Aktion: Einzelne Mitarbeiter bekamen Vertragsentwürfe nach Hause geschickt, eine ordentliche

offizielle Information der ganzen Abteilung - wie zugesagt - erfolgte nicht.

Ein wesentlicher Kritikpunkt hierbei war die strikte Haltung der Personalabteilung: Eine Diskussion über Abfindungssummen wurde auch bei noch so guten Argumenten stets abgelehnt. Mit dem von Beumann ausgehandelten „Aufschlag“ in Höhe von 25.000 EUR seien alle denkbaren Forderungen abgegolten, lautete die Parole. Da war es schon verwunderlich, dass die aus der Abfindungsformel errechneten Centbeträge auf die nächste Eurozahl gerundet wurden!

Am 9. Januar wurde die Naturstoff-Firma **InterMed Discovery** gegründet. Noch hat sie nicht alle vorgesehenen Mitarbeiter zusammen. Von den ursprünglich 25 Naturstoffbeschäftigten verbleiben voraussichtlich 10 bei Bayer HealthCare und werden in den Pool der bedarfsgerechten Einsätze versetzt, 2 Beschäftigte verlassen das Unternehmen auf eigenen Wunsch. Daher war zu Redaktionsschluss noch nicht sicher, ob der Firmenstart wie geplant zum 1. Februar stattfinden wird. (Stand: 13.1.2006)

Verantwortliches Handeln – und schon wieder Strafen

Bayer „direkt“ teilt in seiner Ausgabe 6.2005 seinen Beschäftigten mit, dass in den USA wegen unerlaubter Preisabsprachen 100 Millionen US-Dollar gezahlt wurden. Gleichzeitig werden 275 Millionen Euro wegen Schadensersatzzahlung vorsorglich bereitgestellt. Zur gleichen Zeit muss Bayer weitere 59 Millionen Euro Strafe in der EU wegen gleicher Vorwürfe für andere Produkte berappen.

Es ist unfassbar, dass angeblich immer wieder untergeordnete Manager Gesetzesverstöße ohne Kenntnis der Unternehmensleitung begehen. Es vergeht fast kein Jahr, in dem Bayer nicht Millionen zahlen muss und nach eigenen Angaben unsere Topmanager nicht wissen, was in „ihrem“ Konzern los ist.

Diese Gesetzesverstöße und die damit verbundenen Zahlungen sind umso unerträglicher, als die Beschäftigten Sozial- und Entgeltabbau hinzunehmen haben und massenhaft Arbeitsplätze mit der Begründung, kostengünstiger werden zu müssen, vernichtet werden. Gleichzeitig wird, wie bei einer Gehirnwäsche, den Beschäftigten Responsible Care = Verantwortliches Handeln eingetrichtert.



Betriebsräte der Belegschaftsliste: V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, Ökologie+Sicherheit, Geb. 52, Tel. 7307;

Gonda Dörschelln, QW, Geb. 25, Tel. 2816

Ralf Hochwald, Technischer Raum, Geb. 90, Tel. 7345

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Björn Reitz, QW, Geb. 11, Tel. 2765

Beatrix Sassermann, PRR, Geb. 402, Tel. 4284

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

Gabi Stallony, Chemische Forschung (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Erste Ersatzmitglieder:

Hildburg Konopka AI/ Bedarfsggr.Einsätze, Geb. 405, Tel. 8204

Michael Groß, BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4276

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Tarifvertrag zur Postensicherung

In der letzten Ausgabe des Belegschaftsinfos haben wir bereits von den Verhandlungen zu einem Tarifvertrag über einen sogenannten Standortbetriebsrat berichtet. Diese Art Betriebsrat weicht von den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes ab und muss deshalb von den Tarifvertragsparteien (Gewerkschaft und Arbeitgeberverband) vereinbart werden.

Das Gesetz sieht vor, pro Betrieb eines Unternehmens einen Betriebsrat zu bilden. Das bedeutet, dass bei einer Unternehmensaufspaltung auf einem Werksgelände mehrere Betriebsratsgremien von den Belegschaften der neu gebildeten Unternehmen gewählt werden. Dies stellt eine gewisse Zersplitterung dar, und kann eine Schwächung der Arbeitnehmerposition bedeuten. Andererseits gehen die Unternehmen häufig auch getrennte Wege, so dass es tatsächlich weniger Gemeinsamkeiten am Standort gibt.

Der Gesetzgeber hat bei der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes 2002 eine Art Öffnungsklausel eingebaut, um einen Standortbetriebsrat zu ermöglichen. Dieser Betriebsrat besteht unternehmensübergreifend auf einem Werksgelände und stellt im Prinzip eine Fortführung der Arbeitnehmervertretung wie vor der Aufspaltung dar. Dies war bisher auch in Wuppertal der Fall, wo der Elberfelder Betriebsrat die Interessen fast aller am Standort beschäftigten Arbeitnehmer wahrnimmt. Die Belegschaftsliste bewertet diese Möglichkeit im Prinzip positiv und hat sie auch selbst in der Vergangenheit verfochten.

Willensbildung von oben nach unten

Warum lehnen wir jedoch den soeben verabschiedeten Tarifvertrag vehement ab? Im Unterschied zur bisherigen Regelung greift der Vertrag tief in die Kompetenz und Zuständigkeit der einzelnen Betriebsräte ein. Mit der Einrichtung von „Verhandlungsausschüssen“ auf Teilkonzernebene, deren Beset-

zung nicht vom Standortbetriebsrat, sondern vom Gesamtbetriebsrat bestimmt wird, kann (unzulässigerweise) die Willensbildung der jeweiligen Belegschaften verfälscht werden. Sollten sich z.B. die Mehrheitsverhältnisse in einem Werk einmal ändern, könnte der Gesamtbetriebsrat (GBR) Betriebsräte in den wichtigen Verhandlungsausschuss schicken, die der örtliche Betriebsrat nicht benannt hätte. Der örtliche Betriebsrat darf dann zwar dem Verhandlungsergebnis noch zustimmen oder es ablehnen, er soll erst einmal keine eigene Verhandlung führen und ggf. ein anderes Verhandlungsergebnis erzielen.

Die neue Konstruktion will Bayer mit zusätzlichen Freistellungen honorieren. Ohne den Tarifvertrag wären die bisher gewichtigen GBR-Vertreter auf Grund

Betriebräten aus anderen Werken und Unternehmen zusammengesetzt ist, bestimmt die Zusammensetzung der BHC-Verhandlungskommission. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem anderen Verfahren, von anderen Leuten und zu einem anderen Zeitpunkt bestimmt werden, sind automatisch Mitglied der Verhandlungskommission = Bevormundung und Verlust der Repräsentativität der Belegschaft?

Bedenken

- Der Verhandlungsausschuss bekäme Kompetenzen, die zu Lasten der örtlichen Betriebsräte und Belegschaften gehen.
- Durch das Ausscheiden von BIS und Lanxess mit je ca. 10.000 Beschäftigten ist der Standortbetriebsrat deutlich entwertet, weil er nicht

mehr die umfassende Klammerfunktion hat, die ihn sinnvoll macht. Die Kantinen, Dynevo, Lanxess und etliche andere Unternehmen an den Bayer-Standorten haben schon eigene Betriebsräte.

- Der Arbeitgeberverband und die IG BCE greifen in die Geschäftsführung der Betriebsräte ein, ohne eine breite Diskussion mit den Betriebsräten, Vertrauensleuten und der Belegschaft geführt zu haben. Solch gravierende Eingriffe hätten des Konsens aller Beteiligten bedurft.

Mangelndes Demokratieverständnis

Die Belegschaftsliste würde sich einer vernünftigen Regelung für einen Standortbetriebsrat nicht verschließen. Einen Elberfelder Standortbetriebsrat, der alle Firmen auf dem Werksgelände umfasst, ein Gremium im Sinne der Gemeinsamkeit, Solidarität und Koordinierung gegen die Angriffe auf unsere Arbeitsbe-

dingungen wäre ein Gewinn. Aber Bevormundung und Entmündigung durch einen im Schweinsgalopp durchgezogenen Tarifvertrag mit Abschluss unter dem Tannenbaum wollen wir nicht hinnehmen.

Der Tarifvertrag ist unter www.belegschaftsliste.de zu finden.



der Unternehmensaufspaltung kleine Fische. Deshalb wird an vielen Ecken auch gefröztelt, dass es sich um eine "Postensicherungsvereinbarung" handle.

Hier in Kurzform unsere Bedenken, die wir auch juristisch prüfen lassen wollen:

- Der GBR, der mehrheitlich von

Der Kommentar

Umorganisation PH - unverhofft kommt oft

Wer hätte das gedacht? Es war noch kein Jahr vergangen, da war die neue, durch die Fokusstrategie geschaffene, zukunftssträchtige Organisation bei Pharma schon wieder Vergangenheit. Die gerade umgesetzte Integration von F&E, vollzogen um Reibungsverluste beim Übergang von der Forschung in die Entwicklung gering zu halten, wurde wieder aufgehoben. Die Story von vor einem Jahr, dass eine Fokussierung auf den Krankenhausbereich erfolgsversprechender sei, weil man da mit wenig Außendienst mehr Arzneimittel verkaufen könne und deswegen Al über die Wupper gehen müsse, haben wir nie so richtig geglaubt. Aber was nützt es, Recht gehabt zu haben, wenn diese Strategie in den vergangenen 12 Monaten 400 Arbeitsplätze gekostet hat?

Nun will Pharma wieder mehr auf Primary Care (niedergelassene Ärzte) setzen und hat dafür gleich eine neue "Business Unit" (Geschäftseinheit) gebildet. Zwei weitere wurden geschaffen (Cancer und Hämatologie/Kardiologie), die aus den USA geleitet werden. Toxi, Präklinik, Klinische Pharmakologie werden umgehängt und gehören jetzt zur Forschung, neudeutsch Discovery. Wie die Produktbegleitende Forschung (PRR) in das neue Konzept passt, wurde noch nicht verraten. Vielleicht wird sie ja wie die neugeschaffene PIA (Planning, Information and Administration) wieder ein bisschen zerlegt und verschoben. Wir werden sehen.

Vertrauen

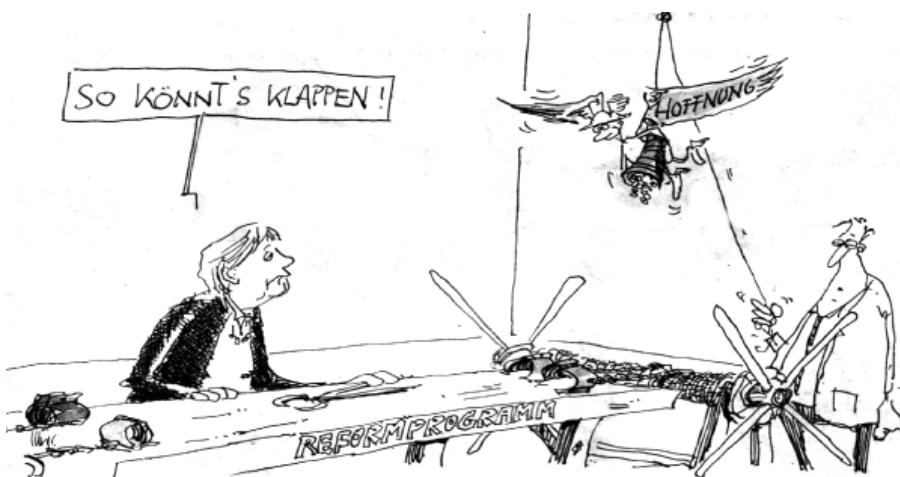
Auf jeden Fall sollen wir ein weiteres Mal Vertrauen in die Führung haben, weil dieses Konzept jetzt das Richtige



sei. Einer, der noch im November bei den betrieblichen Vertrauensleuten um Vertrauen in das Management geworben hat, wurde als F&E-Leiter soeben verabschiedet. Der Wievielte war er in den letzten 5 Jahren, der um unser Vertrauen warb und auf die Glaubwürdigkeit des Managements pochte? Kein Zweifel, auch die neue Pharmaleitung verkauft die gerade getroffenen Entscheidungen als Garanten für Erfolg und die Erfüllung der unsittlichen Gewinnvorgabe von über 20 %. Ob es der Forschung gut tut, wenn sie von den Business Units getrieben und bezahlt wird, ist zweifelhaft, da noch mehr auf das Budget geguckt und nach zu oft forschungsfernen Kriterien entschieden wird.

Auch wenn uns einige der Personalentscheidungen angenehm sind, stellen wir uns die Frage: Handelt es sich bei der neuerlichen Restrukturierung um reine Selbstbeschäftigung und Geldverschwendung zu Lasten der eigentlichen Aufgaben, oder steht dahinter eine Strategie, bei der diese nur der Vorbote für weitere Veränderungen ist?

Klaus Annuß



Schicht'ler werden vertröstet

Wie bereits in den letzten Belegschaftsinfos berichtet, hat der Bayer-Vorstand den übertariflichen Teil der Jahresprämie (Weihnachtsgeld) gestrichen. Natürlich waren diese Zahlungen immer freiwillig. Aber bei der sehr guten Geschäftslage unseres Unternehmens ist diese Streichung schon eine Frechheit.

Leider setzt der Betriebsrat bzw. Gesamtbetriebsrat nicht mehr als eine Unterschriftensammlung und Bitten an den Vorstand dagegen.

Zu Weihnachten hat der Vorstandsvorsitzende Herr Wenning es noch einmal abgelehnt, den Übertarif zu zahlen. Stattdessen kann er sich vorstellen, mit diesem den Mitarbeitern vorenthaltenem Geld weiteren Personalabbau zu finanzieren. Denn nichts anderes ist es, wenn er vorschlägt, mit diesem Geld die Altersversorgung der Schicht'ler zu verbessern. Denn das wäre nur dann nötig, wenn sie vor dem gesetzlichen Renteneintritt gehen müssen, und damit bei Personalabbau den eigenen Frühruhestand selbst finanzieren.

Die Belegschaftsliste fordert, den KollegInnen die Möglichkeit einzuräumen, ohne Entgelt- und Rentenverluste von Wechselschicht auf Tagschicht zu wechseln. Denn wer 25 und mehr Jahre diese Arbeitszeit praktizieren musste, hat dies verdient. Und wenn Bayer meint, weitere Arbeitsplätze abbauen zu müssen, so soll das Unternehmen auch für den Entgelt- und Rentenverlust einstehen.

Ansonsten ist es an der Zeit, sich auch bei Bayer endlich ernsthaft mit der ganzhaltigen Gestaltung der Arbeitsplätze und deren Umgebung auseinander zu setzen. Denn alle anderen Beschäftigten werden zukünftig auch bis 65 arbeiten müssen.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

**Unsere Konto-Nr.: 4760625
Commerzbank Wuppertal
BLZ 33040001
Kennwort:
Hochwald/Belegschaftsliste**

Solidarität und die Unverfrorenheit von Gate Gourmet

Ca. 100 Tage sind 80 Kolleginnen und Kollegen bei der Firma Gate Gourmet am Düsseldorfer Flughafen im Streik, um die unverschämten Forderungen ihres Arbeitgebers abzuwehren. Gate Gourmet stellt die Mahlzeiten her, die auf Flugreisen z.B. von LTU ausgegeben werden.

Der Streik beim Caterer Gate Gourmet in Düsseldorf hat am 7. Oktober begonnen, um eine Reduzierung des Urlaubs um 5 auf 25 Tage und die Streichung der Zulagen für die Sonn-, Feiertags- und Nachtschicht abzuwehren. Diese Forderungen waren die Antwort auf eine Lohnforderung der Gewerkschaft NGG von 4,5%. Eine schon erzielte Einigung auf einen neuen Tarifvertrag vom 6. Dezember wurde einen Tag später von der Geschäftsleitung wohl auf Weisung aus den USA widerrufen. Am Wochenende des Jahreswechsels

begeht die Firma sogar Rechtsbruch und reißt das Zelt der Streikposten ab, bricht den Bus auf, lässt ihn abschleppen, entfernt die Transparente und setzt an die Stelle den Bus einer Security-Firma.

Gate Gourmet Düsseldorf ist der zweitgrößte Caterer der Welt und arbeitet für Fluggesellschaften wie die LTU, Air France, Iberia, Air Maroc etc. Seit 2002 ist der Besitzer die Texas Pacific Gruppe, eine typische Heuschrecke, also ein Finanzinvestor, der Unternehmen aufkauft, brutal saniert und mit hohem Gewinn verkauft. Auch in London hatten vor Kurzem am Flughafen Heathrow Gate



Gerd-Peter Zielezinski, Beatrix Sassermaun und Daniel Hillenbrand überreichen dem Vertreter der NGG und dem Betriebsratsvorsitzenden von Gate Gormet eine Spende der Belegschaftsliste.

Gourmet Beschäftigte mehrere Tage gestreikt. Die Solidarität ist groß, täglich erhalten die Streikenden Sach- und Geldspenden. Auch die Belegschaftsliste leistete eine Spende und besuchte

die Streikenden. Die Solidarität ist weiterhin sehr nötig, da Gate Gourmet immer dreister wird und zuletzt noch weitere finanzielle Einbußen forderte.

Gewerkschaft NGG Spendenkonto:
SEB Düsseldorf, BLZ 300 101 11,
Kto-Nr. 165 021 73 00,
Stichwort: Streik Gate Gourmet.
Weitere Informationen erhaltet ihr über die Internetseite der NGG: www.ngg.net.de

WTO bedrängt die ärmsten Länder

Vom 13.12. bis zum 18.12.05 fand in Honkong von Protesten begleitet die 6. WTO-Konferenz statt. Nachdem bereits im Vorfeld ein Scheitern der Verhandlungen vorausgesagt worden war, konnte schließlich nur ein Minimalkompromiss erzielt werden. Die Handelsminister der 149 Mitgliedstaaten einigten sich auf eine Abschaffung der umstrittenen Agrarexportsubventionen bis 2013. Zudem sollen die Industriestaaten ihre Märkte zum Teil für die ärmsten Länder öffnen. Attac sieht die Ergebnisse der WTO-Ministerkonferenz in Hongkong kritisch. "Angesichts der ursprünglichen Pläne ist es positiv, dass nur wenig beschlossen wurde - aber das

Wenige ist äußerst negativ", sagte O. Moldenhauer von Attac. "Das längst überfällige Ende der Agrar-Exportsubventionen ist weit in die Zukunft verschoben worden, doch im Gegenzug mussten die Entwicklungsländer

gefährliche Weichenstellungen bei Zöllen und Dienstleistungen hinnehmen."

Begleitet wurde das WTO-Treffen von Großdemonstrationen, alternativen Konferenzen, Kulturevents und direkte Aktionen (Viele soziale Bewegungen, wie zum Beispiel die KleinbäuerInnenorganisation Via Campesina und die Korean Peasants League, versammelten sich in Hongkong und an vielen Orten weltweit um gegen die Freihandelspläne zu protestieren. Bei Auseinandersetzungen mit der Polizei wurden mindestens 900 Menschen verhaftet, über 120 Menschen zum Teil schwer verletzt. Mehr als 9000 Polizisten waren eingesetzt, um die Proteste zu kontrollieren.



Angst um den Arbeitsplatz gefährdet die Gesundheit

Arbeitsplatzunsicherheit kann Mitarbeiter krank machen, so das Fazit einer repräsentativen Befragung, vermeldet die AOK. Bei fast der Hälfte der 2000 befragten Arbeitnehmer wurden in den jeweiligen Betrieben im letzten Jahr Stellen abgebaut. Bei Arbeitnehmern, in deren Betrieb Stellenkürzungen vorgenommen wurden, ist die Angst, auch den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, besonders groß. Bei Krankmeldungen werden verstärkt berufliche Nachteile befürchtet. Hinzu kommt, dass bei Betrieben mit Personalabbau die Arbeitsbelastung häufig als höher beschrieben wird. Arbeitnehmer aus solchen Unternehmen geben an, vermehrt unter arbeitsbedingten Krankheiten und Beschwerden zu leiden. Sie klagen u.a. überdurchschnittlich häufig über Kopfschmerzen, Erschöpfung oder Schlafstörungen.

Angst vor dem "Krankenschein"

„Die Ergebnisse der Befragung werden durch andere Forschungsergebnisse bestätigt“, so Christian Vetter, Mitherausgeber des jährlich erscheinenden Fehlzeiten-Reports. Zahlreiche Studien hätten gezeigt, dass Arbeitsplatzunsicherheit gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen könne. Dies gelte insbesondere für psychische Beschwerden und Befindlichkeitsstörungen. Es gebe aber auch Belege für einen negativen Einfluss auf die körperliche Gesundheit. Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit hätten jedoch nicht nur einen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten, so Mitherausgeber Bernhard Badura, Gesundheitswissen-

schaftler an der Universität Bielefeld. Sie könnte sich auch ungünstig auf die Arbeitseinstellung und das Arbeitsverhalten auswirken. Daher müsse bei Personalentscheidungen stärker berücksichtigt werden, welche gesundheitlichen und motivationalen Effekte bei den verbleibenden Mitarbeitern ausgelöst werden und wie sich dies längerfristig auf das Betriebsklima und die Innovationskraft des Unternehmens auswirke.

Neben den Beiträgen zum Schwerpunktthema enthält der Fehlzeiten-Report einen umfangreichen Teil mit Daten und Analysen zur aktuellen Krankenstandsentwicklung in Deutschland. Der Trend zu niedrigen Krankenständen hat sich weiter fortge-

setzt. Bei den fast 10 Millionen AOK-Mitgliedern ging der Krankenstand auch im Jahr 2004 deutlich zurück und erreichte mit 4,5% den niedrigsten Wert seit mehr als 10 Jahren. Bei insgesamt sinkenden Krankenständen nehmen aber die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen zu. Allein im Jahr 2004 stieg die Anzahl der dadurch bedingten Ausfalltage um 10%.

Die Anwesenheit erkrankter Mitarbeiter am Arbeitsplatz sei aber nicht nur unter gesundheitlichen Aspekten problematisch: Es gebe bereits Untersuchungen zum Phänomen des „Präsentismus“ (Gegenteil von Absentismus), die zeigen, dass Mitarbeiter, die trotz Krankheit zur Arbeit gehen, Produktivitätsverluste verursachen können.



Aufgebaut – Abgebaut – Geändert

- Gebäude 403 beherbergt jetzt einen Teil die KollegInnen von PRR, ehemals AI. Das Gebäude soll elektronisch abgeschottet und nur noch den dort Beschäftigten zugänglich gemacht werden.
- Gebäude 510 – hier waren die KollegInnen der Toxikologie mit ihren Kaninchen - ist jetzt abgerissen.
- An der Wupper zwischen den Gebäuden 152 und 140 soll voraussichtlich ein neues Produktionsgebäude für das gentechnisch hergestellte Trasylol / R-Aprotenin bis 2007 errichtet werden.
- Am westlichen Ende des Werkes an der Wupper werden in Gebäude 302 Labore für den ausgegliederten Teil von AI mit seinen ca. 20 Beschäftigten hergerichtet. Notwendig ist ein relativ hoher Sicherheitsstandart auf Grund der dort stattfindenden Forschung.

EU Dienstleistungsrichtlinie

Lohndrückerei und Demokratieabbau

In Brüssel wird an einer Dienstleistungsrichtlinie gearbeitet, die Unternehmen Lohn- und Sozialdumping und das Unterlaufen von Arbeits-, Umwelt- und Verbraucherschutz erleichtern soll. Sollte diese, nach ihrem Schöpfer, einem ehemaligen EU-Kommissar auch Bolkestein-Hammer genannte Richtli-

nie, beschlossen werden, müssten die Mitgliedsstaaten ihre Gesetze so ändern, dass für fast alle grenzüberschreitend erbrachten Dienstleistungen in der EU das Herkunftsland-Prinzip gilt.



Lohndumping

Herkunftsland-Prinzip bedeutet, dass Firmen, die Dienstleistungen in einem anderen Land erbringen, nur den gesetzlichen Regelungen ihres eigenen Herkunftslandes unterliegen. Damit Konzerne aus den jeweiligen Rechtssystemen sich immer das günstigste aussuchen können, soll die Niederlassungsfreiheit

gleich mit „liberalisiert“ werden. Man beauftragt einfach eine externe Firma, die man dazu vielleicht selbst gegründet hat – und schon kann der Unternehmer die am Ort geltenden höheren Anforderungen umgehen. Betriebe könnten so z.B. ihre Kantine, ihren Wachschatz oder sogar Teile ihrer Produktion einer externen Firma übertragen. Für diese Betriebsteile würden dann die Regeln des Landes gelten, in dem die Unternehmen ihren formalen Sitz haben.

Arbeitnehmervertretung unterlaufen

Der „Bolkestein-Hammer“ hat zur Folge, dass Gewerkschaften und Betriebsräte geschwächt werden. Er bringt ein Unternehmen seine Tätigkeiten grenzüberschreitend, so ist für die Vertretung der Beschäftigten die Gewerkschaft des Heimatlandes zuständig. Auch die Regeln zur Wahl eines Betriebsrates oder dessen Rechte richten sich dann nach dem formalen Herkunftsland des Unternehmens – selbst dann, wenn am Tätigkeitsort nur inländische Beschäftigte arbeiten.

Widerstand leisten!

Am 14. Februar 2006 berät das Europäische Parlament in Straßburg über diese Richtlinie. Dies ist der Anlass für Gewerkschaften und soziale Bewegungen in dieser Zeit zu Aktionen und Demonstrationen aufzurufen.

So findet am 11. Februar 2006 in Straßburg eine europaweite Demonstration gegen die arbeitnehmerfeindlichen Pläne statt.

Weitere Infos:
<http://www.attac.de/bolkestein>



Betriebsratswahlen 2006

Anfang April 2006 finden im Werk Elberfeld gleich mehrere Betriebsratswahlen statt.

In einem am 22. Dezember 2005 abgeschlossenen Tarifvertrag haben die IG-BCE und der Arbeitgeberverband Chemie für Bayer eine Sonderregelung festgelegt. (siehe auch: eigener Artikel Seite 3) Danach wählen die an einem Standort vertretenen Teilkonzerne BHC, BBS, BTS, BCS, Bayer-Holding und Pallas-Versicherung einen Standort-Betriebsrat. Nicht beteiligt ist Bayer Industrie Service (BIS). Deshalb soll diese Servicegesellschaft dort, wo er vertreten ist, einen eigenen Betriebsrat wählen.

In Wuppertal arbeiten ca. 2500 Beschäftigte von BHC, von BBS und BTS zusammen nochmals ca. 100 Beschäftigte.

Zu dem Teilkonzern BIS gehören in Wuppertal die ärztlichen Dienste, die Aus- und Fortbildung: dies sind ca. 140 Beschäftigte, in der Hauptanzahl Auszubildende.

Deshalb wird es ab April 2006 in Wuppertal 2 Betriebsratsgremien bei Bayer geben: Einen gemeinsamen Betriebsrat für BHC, BTS und BBS – und einen Betriebsrat für BIS.

Ebenfalls werden die KollegInnen der neuen Firma **Infectives Research & Development GmbH & Co. KG** ihren Betriebsrat aus 3 KollegInnen wählen. Dies wird in einem vereinfachten Verfahren geschehen: Nach der Sammlung



von KandidatInnen in einer eigenen Betriebsversammlung wird das neue Gremium ebenfalls direkt in einer Versammlung gewählt. Wir wünschen den ehemaligen AI-KollegInnen hierfür eine glückliche Hand und einen gelungenen Start.

Konstruktives im Vorfeld

Der Wahlvorstand zur Betriebsratswahl für BHC hat am 10. und 12. Januar 2006 weiter über die Vorschläge der Belegschaftsliste zum besseren Wahlablauf beraten und weitere Weichen gestellt.

Wir begrüßen ausdrücklich, dass von allen Seiten die Bemühungen um die persönliche Stimmabgabe im Wahllokal als wichtiges Ziel verfolgt wird. Gemeinsam sind wir der Auffassung, dass die Anzahl der Briefwahlen wieder auf ein normales Maß zurückgefahren werden soll. So wird sich die vom Wahlvorstand

beschlossene Briefwahl nur auf die Beschäftigten erstrecken, die am Wahltag definitiv nicht im Betrieb sein werden: z.B.: Beschäftigte in Elternzeit, in Wehr- oder Ersatzdienst oder KollegInnen die im Pool unbeschäftigt zu Hause sind. Die vorgesehene Öffnung des Wahllokals ermöglicht es allen Beschäftigten (aller Schichten!) persönlich im Wahllokal ihre Stimme abzugeben. Damit ist eines unserer Hauptziele erreicht.

Es wird bei dieser Wahl KEINE Wahlbenachrichtigungen geben, die vorab über die Abteilungsbüros verteilt werden. Jeder Beschäftigte kann sich im Wahllokal mit seinem Werksausweis ausweisen. Dafür wird immer nur ein Wahllokal geöffnet sein: an 2 Tagen im Pharmazentrum, an voraussichtlich 3 Tagen im Werk an der Wupper. Die Beantragung von Briefwahl (z.B. bei Krankheit oder Urlaub) erfolgt dann formlos beim Wahlvorstand, möglichst schriftlich - zum Beispiel per mail. Näheres ist dem Wahlausschreiben zu entnehmen, das voraussichtlich Ende Januar beschlossen und ausgehängt wird.

Wir hoffen, dass die weiteren Festlegungen zum Wahlablauf ähnlich konstruktiv erfolgen.

Termine - Termine - Termine

21. Januar 2006	9:30 Uhr	Kandidatenaufstellung der Belegschaftsliste zur Betriebsratswahl 2006
1. Februar 2006	19:00 Uhr	Bericht zum erfolgreichen Kampf der Conti-Beschäftigten in Mexico durch den Gewerkschaftsvorsitzenden - in der Alten Feuerwache
18. Februar 2006	20:00 Uhr	Politisches Kabarett: Dietrich Kittner im Rex Forum, Karten über die Belegschaftsliste

