



Belegschaftsinfo

Zeitung der Belegschaftsliste

Nr. 65, 26. Oktober 95

"Wegge-BOM-bt"

Am 2. Oktober 1995 entschied der Lenkungsausschuß von BOM über die Rationalisierungsmaßnahmen in den IT- und PLT-Werkstätten und bei den IT/PLT-Ingenieuren.

Der Betriebsrat wurde am 5.10. informiert und organisierte umgehend Abteilungsversammlungen für die betroffenen MitarbeiterInnen.

Die BOM-Methode, Einspar- und Verbesserungsmöglichkeiten durch Befragung der Mitarbeiter zu entdecken, hat nicht das erwünschte Ergebnis gebracht. Wohl auch deshalb, weil die Mitarbeiter erkannt haben, daß die scheidemokratische Alibiveranstaltung "BOM" nicht der Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsabläufe dienen sollte, sondern den eiskalten Stellenabbau zum Ziel hatte. Kurzerhand wurde eine Effizienz- und Effektivitäts-Studie (E+E) von oben nachgestülpt. Und das Rasiermesser zum Arbeitsplatzabbau wurde von den Vorgesetzten kräftig mitgeschwungen.

Der geplante Kahlschlag in den Werkstätten ist depremierend.

Doch es geht noch weiter:

Dr. Werner hat bereits verkündet, daß die so ermittelten Personalreduzierungen ihm nicht ausreichen: 'Das Verhältnis von Produktionsmitarbeitern zu den Werkstätten stimme nicht.' Er will den bis 1999 auf 550 reduzierten Produktionsmitarbeitern lediglich 200 Mitarbeitern in den Werkstätten gegenüberstellen.

Damit wäre eine weitere Reduzierung um 25% vorausgeplant.

Alles Strategie....

Schon lange glauben immer weniger Kollegen die Märchen von einer notwendigen Verkleinerung um schlagkräftiger zu werden - oder daß chemienahe Bereiche nicht fremdvergeben würden.



Fortsetzung auf Seite 2

Geplante Personaleinsparungen in Mannjahren:

Bereich	MA'95	BOM-Methode	E+E-Analyse	Summe	%
PLT-W	82	2,4	14,7	= 17,1	20,9
IT-W	211	1,7	52,5	= 54,2	25,2
IT/PLT	58	3,3	15,6	= 18,9	32,6
Summe:	351	7,7	82,8	= 90,2	25,7

Durch die Zusammenlegung von PLT und Hauptwerkstatt sollen allgemeine Tätigkeiten zusammen erledigt werden: Ausgaben oder kaufmännische Sachbearbeitungen werden gemeinsam erledigt, allein dadurch sollen 11 Arbeitsplätze überflüssig werden.

Immer wieder: Fremdvergabe

Etwa 75% der wegfallenden Arbeitsplätze ergeben sich aus der Fremdvergabe der bisher von Bayer-Mitarbeitern geleisteten Arbeit. Wohlgedenkt: Nicht die Arbeit fällt weg - nur dürfen Bayer-KollegInnen sie nicht mehr machen.

Zitat Herr Hanappel: "Alles was fremd zu vergeben ist, wird fremdvergeben. Da stehe ich voll hinter....", verteidigte er den Kahlschlag in seiner Abteilung.

Die Ingenieurabteilung soll um 19 Kollegen verkleinert werden. Eine weitere Reduzierung ist nicht auszuschließen, wenn eine Entscheidung über eine direkte Angliederung an die Betriebe fällt.

Leistungsbeurteilungen - und was nun?

In den vergangenen Tagen haben die meisten MitarbeiterInnen ihre Leistungsbeurteilungen und Mitteilungen über vergebene Leistungszahlungen erreicht.

Daß diese nicht immer und überall auf ungeteilte Zustimmung gestoßen sind, war zu erwarten.

Das Verfahren für Einsprüche gegen Ihre Beurteilung ist in der Betriebsvereinbarung "Neuregelung der übertariflichen Bezahlung" geregelt.

Einspruch

Sie können bei Ihrem Vorgesetzten, dem Betriebsrat oder der Personalabteilung Einspruch einlegen. Er kann sich auf die Beurteilung und/oder die Höhe der Leistungszahlung beziehen. Ebenfalls können sie gegen die Auswahl der Beurteilungskriterien für den kommenden Beurteilungszeitraum Einspruch einlegen.

Achtung: Für Ihren Einspruch läuft eine Frist: 4 Wochen ab dem Zeitpunkt der Übergabe Ihrer Beurteilung.

Über die Beschwerden befindet eine Kommission aus Vertretern von Personalabteilung und Betriebsrat: Neben den Herren Nyski und Schmitz gehören Siegfert Hufschmidt (Vertr. Michael Schmidt-Kießling) und Gerd Soose (Vertr. Willi Beumann) ihr an. Kann sich diese Kommission nicht einigen, sollen Betriebsratsvorsitzender und Personalchef urteilen.

Einzelne Arbeitsbereiche werden so lange verschlankt, bis sie nicht mehr lebensfähig sind. Sie bekommen nur noch kleine, einfache Aufgaben, das Know how für z.B. innovative und lukrative Neuanlagen geht mehr und mehr verloren. Die immer geforderte Konkurrenzfähigkeit gegenüber den Fremdfirmen wird gezielt für die Zukunft unmöglich gemacht.

Solange Bayer-Mitarbeiter die Arbeit der Fremdfirmen nachbessern müssen und den Fremdfirmen nicht nur die angefallenen Bayer-Handwerker-Zeit sondern auch der erfolgte Produktionsaufall in Rechnung gestellt wird, bleibt die Gesamtrechnung unredlich und irreführend.

Alles Methode...

Nie zuvor war das Mißtrauen und die Zwietracht zwischen den Kollegen so groß wie jetzt.

Manche Kollegen wissen sich nicht anders zu helfen und schimpfen auf Fremdfirmen und Ingenieure.

Das aber ist der falsche Weg. BOM und E+E haben das Betriebsklima zerrüttet und für die Zukunft durch egoistisches Konkurrenzdenken jegliche Solidarität, jedes Miteinander erschwert, wenn nicht sogar unmöglich gemacht.

Zukunft, wo bist du ?

Wir brauchen und wollen keine Ängste um Arbeitsplätze schüren. Die Angst ist längst da. War es gestern noch die Ungewißheit, ob es noch Arbeit für unsere Kinder geben wird, dann die Fragen nach unserer Arbeit in den nächsten Jahren, so müssen wir jetzt bereits für unsere Arbeitsplätze heute kämpfen.

Von Seiten der Pharma-Leitung und der Personalabteilung erwarten wir mehr als nur eine simple Antwort "...es wird schon werden- machen Sie sich keine Sorgen...".

Wir fordern:

- Ein schlüssiges Gesamtkonzept: Alle Betriebsräte und die Gewerk-

schaft müssen ein gemeinsames Konzept zur Arbeitsplatzsicherung heute und in Zukunft erstellen und gegenüber dem Unternehmen deutlich machen.

- Zusagen an alle KollegInnen, daß sie ihre Arbeitsplätze behalten können.
- Niemand wird gegen seinen Willen versetzt.
- Bei Angeboten von anderen Stellen - in Elberfeld oder in anderen Werken - bleibt die Freiwilligkeit immer gewahrt.
- Sondermaßnahmen für 55-jährige oder ältere KollegInnen werden weiterhin ermöglicht und auf das ganze Werk Elberfeld ausgedehnt, um Ringtausche zu ermöglichen.
- Die Philosophie "Fremdvergabe um jeden Preis" muß ein Ende haben. Ausverkauf und Schlachtung ganzer Dienstleistungen kann kein zukunftssicherer Weg für das Werk Elberfeld sein.



Gleitzeit für Teilzeit

Gerd Soose verkündete auf der Betriebsversammlung: "Wir wollen Glaz für Teilzeit-MitarbeiterInnen notfalls in Elberfeld alleine..."

Wir als Belegschaftsliste nahmen ihn beim Wort - wie viele von Ihnen ebenfalls, die in den Folgetagen Ihr Interesse an Glaz für Teilzeit mitteilten.

Wir haben im Betriebsrat einen Betriebsvereinbarungsentwurf für das Werk Elberfeld eingebracht, der zur Zeit in allen Fraktionen positiv bearbeitet wird.

Es tut sich was...

Für einzelne Abteilungen werden z.Zt. konkrete Neuregelungen diskutiert: UWS will für Teilzeitkräfte Gleitzeit

einführen, PH-PDP Präklinische Pharmakinetik möchte auch die Gleitzeit für Vollzeitkräfte modifizieren.

Ziel des Betriebsrates bleibt aber, möglichst schnell eine Glaz-Teilnahme für alle Teilzeit-Beschäftigten in Elberfeld zu erreichen.

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

Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307
Adolfo Carta, PH 2, Geb. 17, Tel. 7582
Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475
Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462
Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543
Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 2575
Gerd-Peter Zielezinski, PH 12, Geb. 122, Tel. 7786

Erste Ersatzbetriebsräte:

Helmut Prill, Hauptwerkstatt, Geb. 156, Tel. 2220
Michael Groß, Klin. Pharmakologie, Geb. 405, Tel. 8310

Abmahnungen erledigt

Nachdem Bayer den Prozeß über die Abmahnung von Betriebsratsmitgliedern der **Belegschaftsliste** verloren hatte, unterbreitete Personalchef Keim der **Belegschaftsliste** Anfang September den Vorschlag, die anhängigen Gerichtsverfahren außergerichtlich zu erledigen. Es begannen Vergleichsverhandlungen, bei denen die **Belegschaftsliste** bis zum Äußersten ihrer Kompromißbereitschaft gefordert wurde. Neben den Abmahnungen waren Seminarkosten und Lohnausfall Gegenstand der Verhandlungen.

Bei den Gesprächen stellte sich heraus, daß es Herrn Keim gar nicht, wie

vorgegeben, um Bayer-Adreßdaten, sondern um den Namen **Belegschaftsliste** ging. Er will den Briefkopf mit dem Schriftzug **Belegschaftsliste** im internen Briefverkehr ausmerzen.

Wir haben letztlich in den sauren Apfel gebissen, weil wir unsere Energie und unser Geld (vielen Dank für Ihre Spenden!) lieber für Aktivitäten für die Belegschaft als für uns von Bayer aufgezwungene Rechtsstreite ausgeben.

Der Kompromiß lautet so:

- Bayer entfernt die Abmahnungen aus den Personalakten,
- Bayer bezahlt die Seminar-,

Lohn- und den Großteil der Anwaltskosten.

- Im Betriebsrat soll auf Initiative der **Belegschaftsliste** eine Bildungsplanung mit der Personalabteilung stattfinden.
- Die Beteiligten der **Belegschaftsliste** verzichten auf die (interne) Verwendung des **Belegschaftslisten**-Briefkopfes, mit Ausnahme der Zeiten des Betriebsratswahlkampfes.

Der Rückzieher beim Briefkopf wird natürlich nicht bedeuten, daß wir die Belegschaft in Zukunft weniger informieren werden.



Schon wieder Unfall bei Bayer do Brasil

In der Nacht zum 25.09.95 kam es zu einem Brand in der Formulierung von Parathion (ME605) im Bayer Werk Belford Roxo. Parathion ist ein Phosphorsäureester, Störfallprodukt und sehr giftig. Es wurde von der Weltgesundheitsorganisation als extrem gefährlich klassifiziert, ist stark wassergefährdend und darf nicht in Kanalisation, Gewässer oder Erdreich gelangen.

Die Flammen schlugen bis zu 40 m hoch. Gerade mal vier Feuerwehrleute standen zum Löschen bereit. Auch in Belford Roxo hatte man Werkerschutz und Feuerwehr erheblich abgebaut. Zur Bekämpfung des Brandes wurden Kollegen aus anderen Bereichen hinzugezogen. Nach Berichten sind größere Mengen kontaminiertes Löschwasser in das nicht separate Kanalsystem und somit in den Fluß Sarapui gelangt.

Bayer hielt es nicht für nötig, die Öffentlichkeit zu informieren und spielte den Vorfall herunter.

Mitarbeiter der Wirtschaftsbetriebe werden gezielt aufgehetzt - Betriebsrat erpreßt

Arbeitshetze, Personalabbau und drohende Fremdvergabe kennzeichnen seit langem die Situation der Wirtschaftsbetriebe.

Von daher war der Elberfelder Betriebsrat froh, kürzlich eine schriftliche Vereinbarung erzielt zu haben, die den Bestand der Küchen bayerweit garantiert.

Küchen werden bewußt demontiert

Die Personalleitung unterläuft dieses Abkommen jedoch. Mitarbeiterinnen, die sich weiterqualifiziert haben und bei besserer Bezahlung in andere Bereiche wechseln oder Mitarbeiter, die in Vorruhestand gehen, werden einfach nicht ersetzt. Die Küche wird bewußt personell kaputt gemacht.

Zur Zeit ist die Situation völlig grotesk: 1996 könnten vom Alter her vier Mitarbeiter in den Vorruhestand gehen. Da aber die Personaldecke so dünn gemacht wurde, ginge dies ohne Ersatz nicht. Und den verweigert die Personalleitung.

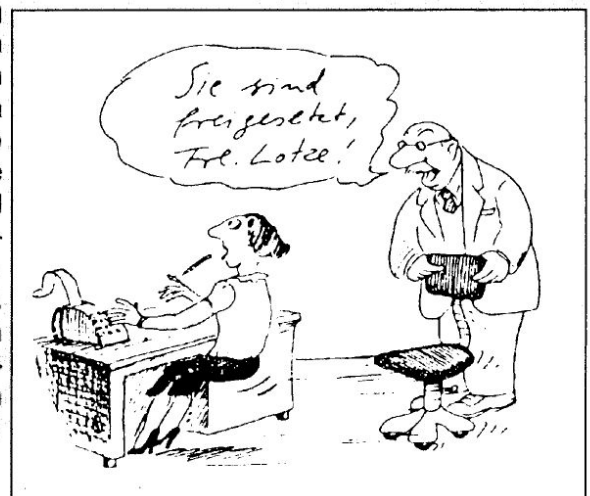
Stattdessen schlägt Herr Dr. Keim vor, die Küche in Geb.308 an ein Fremdunternehmen zu vergeben. Dann dürften die KollegInnen auch in Vorruhestand.

Der Betriebsfrieden ist gestört

Aus diesem Grund bedrängen der Personalchef und die betroffenen Mitarbeiter den Betriebsrat, einer Fremdvergabe der Küche endlich zuzustimmen.

Der Betriebsrat hat sich nach mehreren Besprechungen mit den Betroffenen und dem obersten Personalchef bei Bayer Herrn Richter und ausführlicher Diskussion intern dazu entschlossen, eine Fremdvergabe unserer Küchen zu verhindern.

Der Betriebsrat fordert die Bayer AG auf, bestehende Vereinbarungen zu akzeptieren und umgehend für Ersatzpersonal in den Küchen zu sorgen.



Rentenreform: Auswirkung auf Frühruhestand

Für den "sozialverträglichen Stellenabbau" ist bei Großkonzernen der Frühruhestand (heute bei Bayer Sondermaßnahme genannt) das Hauptinstrument. Die großen Konzerne können mit der für sie relativ preiswerten Methode Stellen abbauen und die betroffenen Mitarbeiter sind froh, sich mit 55 Jahren finanziell abgesichert aus dem Arbeitsleben verabschieden zu können.

Bei Bayer funktioniert der Frühruhestand wie folgt: Die 55jährigen werden mit ihrem Einverständnis "betriebsbedingt" gekündigt. Sie sind dann bis zum 60. Lebensjahr arbeitslos und bekommen Geld vom Arbeitsamt. Bayer ergänzt das Arbeitslosengeld, so daß die KollegInnen zusammengerechnet 90% des früheren durchschnittlichen Netto-Entgeltes erhalten.

Niedriger Krankenstand

Werksleiter Nöthen präsentierte der Belegschaft auf der Betriebsversammlung Zahlen zum Krankenstand: 6,8% der gewerblichen Arbeitnehmer und 2,8% der Angestellten im Werk Elberfeld sind in den vergangenen Monaten statistisch durch Krankheit ausgefallen.

Die Quote von 4,2% im Werksschnitt ist bereits an der Grenze des statistisch Machbaren. Schon Arbeitsplätze und der Druck von Vorgesetzten aber auch z.T. von Kollegen nicht zu lange krank zu sein, haben dies wohl mitbewirkt.

Eine Frechheit ist das Bestreben so mancher Vorgesetzten -ob in Werkstatt oder Forschung- durch Krankengespräche die schon niedrige Rate weiter zu drücken.

Wer krank ist, soll sich auskurieren (können) und nicht halbkrank wieder seine Arbeit aufnehmen müssen. Die Entscheidung über eine anschließende Arbeitsaufnahme liegt einzig bei dem erkrankten Mitarbeiter bzw. seinem Arzt - nicht etwa beim Vorgesetzten.

Ab dem 60. Lebensjahr können die als Langzeitarbeitslose geltenden Frühruheständler vorzeitig Rente beziehen.

Durch das Rentenreformgesetz von 1992 wird das frühestmögliche Alter für den vorzeitigen Rentenbezug ab dem Jahre 2001 (also Sondermaßnahmen ab 1996) in Stufen bis zum Jahre 2012 auf 65 Jahre angehoben.

Wenn jemand trotzdem mit 60 Jahren in Rente gehen will - das ist nur noch bis 2008 noch möglich - muß er eine Rentenkürzung in Kauf nehmen.

Sie beträgt im Jahre 2001 0,3 - 0,9% und steigt stufenweise weiter bis zum Jahre 2008 auf einen Abzug von 10,8%.

Diese gravierenden Verschlechterungen im Rentenrecht machen mittelfristig Frühruhestandsregelungen in der bisherigen Form unmöglich.



Konversion von Chlorchemie möglich

Es gibt eine weitere Studie zur Chlorchemie, die "Ökologische Stoffwirtschaft im Rhein-Neckar-Raum". Sie bestätigt Aussagen der Prognos-Studie, daß es sehr wohl zu dieser problematischen Chemie Alternativen gibt (z.B. Polypropylen statt PVC).

Ihre wesentlichen Aussagen sind:

Es sind nicht so viele Arbeitsplätze betroffen, wie immer behauptet wird.

Besonders mittelständische Unternehmen sind auf den Rückzug der Chlorchemie vorbereitet. Einige produzieren parallel chlorfreie und chlorhaltige Produkte.

Andere Firmen haben Alternativen in der Schublade.

Gleichzeitig werden die Stimmen auch in der Bundesregierung zur Abschaffung des Vorruhestandes immer lauter.

Wenn Bayer auch in Zukunft seine Sondermaßnahmen als Instrument des sozialverträglichen Stellenabbaus nutzen will, muß für die Rentenverluste ein akzeptabler Ausgleich geschaffen werden.

Belegschaftsliste

Geburtsjahr 1941 kann gehen...

Der Vorstand hat den Jahrgang 1941 für Sondermaßnahmen freigegeben. Alle Mitarbeiter, die im kommenden Jahr 55 Jahre oder älter sind, könnten in "Frühruhestand" gehen - wenn ihr Arbeitsplatz nicht wieder besetzt werden muß und der Vorgesetzte zustimmt. Dies ist aber z.B. auch durch Versetzungsketten zu regeln, denn schließlich haben die Herren Rabausch & Co. für ein riesiges Abbaupotential gesorgt.

Sollten Sie also zum Jahrgang 1941 gehören und Sie wollen aufhören, so sprechen Sie Ihren Personalsachbearbeiter an.

Pflanzenschutz in 1996: Mehr Produktion, höherer Umsatz, weniger Personal.

Für PF8/9 bleiben die Zukunftsaussichten ungünstig: Für die kommenden Jahre wird sich die produzierte Tonnage durch Wegfall von Dyrene und Metasystox-Produktionen weiter reduzieren. Waren es in 1994 noch ca. 3600 t, so werden 1996 lediglich 1500 t erwartet. Der Betrieb PF 8 mit den Gebäuden 206 u. 210 wird nach dem Sommerstillstand abgerissen. Im PF-Technikum läuft die Produktion dagegen auf Volldampf. Die in 1995 erwartete Produktionsmengen von ca. 400 t sollen bis 1997 auf ca. 900 t erweitert werden. Dafür sorgen Mengensteigerungen bei NAK und eine zusätzliche Vorstufe des Reisfungizides KTU in 1997.

Ab März '96 startet die Oftanol-Produktion nach umfangreichen Umbauten im Technikum. Die voll funktionsfertige Anlage hierfür in PF 8/9 wurde gerade abgerissen.

Für die Mitarbeiter im verbleibenden PF-Betrieb bleiben die Aussichten mäßig: Der auf 118 Mitarbeiter reduzierte Personalbestand soll z.Zt. erhalten bleiben. Der hohe Arbeitsdruck bleibt somit ebenfalls.

Generelle Sommerstillstände soll es ab 1996 nicht mehr geben, Dr. Schulze stellt sich eine gleitende Urlaubsplanung von Mai bis August vor. Dies soll mit den Beschäftigten besprochen werden. An dem für 1995 geplanten Weihnachtsstillstand soll aber festgehalten werden.

Widerstand zwecklos ? - Werkschutz sucht uns heim...

Mehrere Kollegen aus dem Pflanzenschutzbetrieb PF 9 hatten am Morgen des 14.07.1995 ein böses Erwachen. Die Kollegen waren noch nicht ganz von der Nachtschicht nach Hause gekommen, als es schellte und 2 Werkschützer an der Haustüre standen. Aus Angst um den Arbeitsplatz und Verunsicherung ließen die Kollegen oder der Ehepartner den Werkschutz in die Wohnung und unterschrieben eine Erklärung, daß sie mit der Durchsuchung ihrer Wohnung einverstanden seien.

Hausdurchsuchung

So stellte der Werkschutz die Wohnung vom Keller bis zum Dachboden auf den Kopf. Selbst der Kühlschrank blieb nicht verschont. Anlaß dieser Hausdurchsuchung war ein angeblicher Diebstahl. Einer Fremdfirma, die über einen längeren Zeitraum in diesem PF-Betrieb gearbeitet hat, ist angeblich Werkzeug abhanden gekommen, Selbst die Polizei darf nicht ohne weiteres Hausdurchsuchungen durchführen. Sie braucht dazu einen höchst richterlichen Beschluß - angenommen, man ist damit einverstanden, was man aber nicht muß!

Hier einige Bemerkungen:

1. Der Werkschutz ist nicht berechtigt Wohnungen von Mitarbeitern ohne Einverständnis zu betreten.
2. Der Werkschutz ist nicht berechtigt, Umkleidespinde von Mitarbeitern aufzubrechen (ist in jüngster Vergangenheit mehrfach vorgekommen).
3. Bei Taschenkontrollen an den Pflöckern darf der Werkschutz nur in die Tasche hineinschauen, nicht hineingreifen und erst recht keine Leibesvisitation durchführen.

Zu Risiken und Nebenwirkungen rufen sie uns an!



Rappe ade

Anfang September fand der Gewerkschaftstag der IG Chemie statt. Hermann Rappe trat mit großem Getöse ab. Sein Nachfolger Hubertus Schmoldt versicherte, daß er dessen Politik fortsetzen wolle.

Die IG Chemie beschloß ihre Auflösung, um damit den Weg für eine Fusion mit der IG Bergbau und der Gewerkschaft Leder in 1997 frei zu machen. Energiepolitisch passen die beiden Großen mit ihrer Zustimmung zur Kernenergie und Garzweiler II gut zusammen.

Im Hinblick auf den Zusammenschluß wurde schon mal die Satzung geändert. Die Rentnerbeiträge wurden vom Einheitsbeitrag 6 DM auf 0,4% der Rente deutlich angehoben. Statt mehr Demokratie wurde mehr Zentralismus festgeschrieben. Gewerkschaftssekretäre werden in Zukunft ausschließlich vom Hauptvorstand eingesetzt. Früher mußten sie wenigstens noch von gewählten Vertretern der unteren Ebene bestätigt werden. Damit so eine "basisnahe" Satzung nicht so schnell wieder geändert werden kann, wurde die Hürde für eine Satzungsänderung für verschiedene Paragraphen von Zweidrittel auf Vierfünftel hochgesetzt.

Mitglieder und Vertrauensleute wurden zu diesen gewichtigen Änderungen hier bei Bayer jedenfalls nicht konsultiert. Seit ewigen Zeiten hat es keine Vertrauensleuteversammlung mehr gegeben. Wir sind gespannt, ob der neue Geschäftsführer etwas mehr Schwung in den Laden bringt.

Ausbildung in Schicht

Die Ausbildungsleitung hatte beim Betriebsrat um die Genehmigung der Chemikantenausbildung in Früh- und Spätschicht angefragt.

Die angeblich nicht ausreichende Zahl von Tagschicht-Ausbildungsplätzen in den Betrieben können wir nicht nachvollziehen. Im Übrigen reduziert Bayer gerade die Einstellungszahlen der Chemikantenausbildung.

Unter diesen Voraussetzungen lehnt der Betriebsrat die Ausbildung in Schicht ab.

In der Nacht vom 9. November 1938 ließ die nationalsozialistische Führung der Stadt Wuppertal die jüdische Synagoge in Brand stecken. Wie überall in Deutschland war dies ein Signal des Terrors, der für viele Juden und Christen, Sinti und Roma, Kommunisten und Sozialdemokraten, Parteilose und Widerständler, Homosexuelle und Andersdenkende in den KZ's der Nazis endete. Diesem Novemberpogrom war eine jahrelange Medienhetze, Verfolgung und Ausgrenzung vorausgegangen.

Der 9. November 1995 bedeutet nicht nur Gedenken an die Untaten von damals. Wichtig ist auch, daß wir nicht vergessen und für die Zukunft lernen. Denn heute werden die Weichen für unsere Zukunft gestellt und viele glauben, daß sie unheilvoll sein kann. Hier nur einige Beispiele wie sich "unser demokratisches Europa" heute darstellt:

Solingen

In Düsseldorf wurden jüngst die vier Täter des Brandanschlags von Solingen verurteilt. Trotz einer massiven Beeinflussung durch die Medien hielt das Gericht die Angeklagten für schuldig. Eine konsequente Weiterverfolgung der Aktivitäten aus dem Nazi-Schlägerlager Hak-Pao blieb jedoch aus.

Bosnien

Vor unserer Haustür findet ein bestialischer Krieg statt in dem mittlerweile auch die Bundeswehr mitmischen darf. Politiker im ehemaligen Jugoslawien können hüben wie drüben ihrem Rassenwahn freien Lauf lassen.

Die Hilfsorganisationen können nur tatenlos zusehen und stellen allenfalls Busse zur Evakuierung der Bevölkerung bereit, um die ethnischen Säuberungen noch halbwegs erträglich zu machen.

Türkei

In der Türkei werden Kurden mit deutschen Waffen bis in den Iran und den Irak verfolgt, um auch die letzten Autonomiebestrebungen der Zivilbevölkerung im Keim zu ersticken.

Frankreich

Die französische Regierung setzt trotz massiver internationaler Proteste die Atomwaffenversuche im Pazifik fort. Die deutsche Regierung hält es nicht für nötig, gegen diese unsinnigen und höchst Menschenverachtenden Waffen Stellung zu beziehen.

Setzen wir dem etwas entgegen.

Am 9. November wird in Wuppertal, um 17.00 Uhr auf dem Kerstenplatz für Toleranz und Solidarität demonstriert.

Verschiedene Initiativen, Gewerkschaften und Organisationen rufen gegen das Vergessen von damals und heute auf.

Höhergruppierung - Leistungszahlung - oder was?

Belegschaftsliste hat eine Entgeltbroschüre erstellt

Viele Anfragen, die wir als Betriebsratsmitglieder bekommen, haben mit dem "lieben Geld" zu tun. Mittlerweile hat man/frau den Eindruck, daß versucht wird, den Mangel an tariflichen Verbesserungen durch immer kompliziertere betriebliche Regelungen auszugleichen. So sind Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zum Teil derart umfangreich, daß schon so manche(r) aus Unkenntnis Geld verschenkt oder verloren hat.

Aus diesem Grund haben wir als Belegschaftslisten-Betriebsräte eine Broschüre zusammengestellt, die alle Fragen zum betrieblichen Entgelt beantworten soll. Wir hoffen, damit eine brauchbare Hilfe für den Weg durch den Dschungel der umfangreichen Regelungen zu bieten. Trotz alledem stehen wir natürlich jederzeit für Fragen und Beratung zur Verfügung.

Unsere Entgeltexperten sind:

Michael Schmidt-Kießling, Tel.: 2546
und Siegbert Hufschmidt, Tel.: 7543

Mehrarbeit - durch Freizeit ausgleichen

Aufgrund verschiedener Beschwerden von MitarbeiterInnen weisen wir darauf hin, daß Mehrarbeit möglichst durch Freizeit ausgeglichen werden soll.

Dies regelt eine Elberfelder Betriebsvereinbarung aus dem Jahre 1987.

Eine Anordnung des Vorgesetzten, daß geleistete Mehrarbeit ausbezahlt werden soll, ist nicht zulässig.

Mehrarbeitszuschläge (25%) werden grundsätzlich mit dem Monatsentgelt ausgezahlt.

