



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

> POOR-PERFORMER < Schwarze Liste in der Pharma

Die Vision wirkte nicht so wie sie sollte. Der Vorstand ist mit den Pharma-Ergebnissen unzufrieden. Da traditionell die Schuldigen in den untergebenen Hierarchien ausgemacht werden, gab die Pharmaleitung ein neues Schlagwort aus: "Poor-performer", auf deutsch "Schlechtleister", sollen ermittelt werden.
Herr Dr. Engelhard, Noch-Produktionsleiter der Pharma, wies seine Betriebsleiter an, ihm eine namentliche

Aufstellung der "Schlechtleister" in den Betrieben zu erstellen. Dies können Mitarbeiter mit hohen Fehlzeiten sein, aber auch solche, die nach Auffassung der Meister oder Produktionsleiter einfach nur schlecht seien.
Dies ist leider kein Aprilscherz, denn diese Liste liegt nach unserer Kenntnis tatsächlich vor. Die Pharma-Produktionsleitung hat eine schwarze Personalliste erstellt. Natürlich ist streng vertraulich, wer

darauf steht. Aber allein ihre Existenz ist ein Skandal.
Wir fordern die Pharmaleitung auf, diese Listen sofort zu vernichten. Negative Personallisten sind nicht zulässig. Wir fordern die Produktionsleitung offiziell auf, gegenüber dem Betriebsrat und der Belegschaft zu erklären, daß Informationen aus diesen namentlichen Meldungen keine Verwendung finden.
Wir fordern die Pharma und die Personalabteilung auf, daß solche Aktionen unverzüglich eingestellt werden und zukünftig unterbleiben.

Bayer hat zwar was gegen Kopfschmerzen.
Aber was macht Bayer gegen Arbeitslosigkeit ?

Bayer Konzern:	1993	1995	1997
Umsatz	41.007	44.580	55.005
Mitarbeiter/BRD:	75.100	68.600	ca. 66.000

Belegschaftsliste
im Betriebsrat Bayer Elberfeld

Varresbecker Str

Belegschaftsliste
im Betriebsrat Bayer Elberfeld

Versammlungen
In der Zeit vom 14.08.98 bis zum 1.10.98 finden wieder **Abteilungsver-sammlungen** statt. Es sind 24 Veranstaltungen geplant, die genauen Termine entnehmen Sie bitte den Aushängen. Da es sich als günstig herausgestellt hat, im vorhinein Fragen an den Betriebsrat, die Werks-, Personal- oder Abteilungsleitung schriftlich zu formulieren, bitten wir alle interessierten Kolleginnen und Kollegen, dies zu tun. Die Fragen sollten, wenn möglich, bis einen Tag vor der Versammlung an den Betriebsrat geschickt werden.
Wir haben im Betriebsrat angeregt, die Versammlungen interessanter und informativer zu gestalten. Dazu sollte ein kurzer Überblick darüber gegeben werden, was der Betriebsrat und seine Ausschüsse in den letzten Monaten bearbeitet haben. Die allgemeinen Geschäftszahlen sowie abteilungsspezifische Zahlen und Entwicklungen sollten von der Personal- und Abteilungsleitung vorgetragen werden. Ein weiterer Schwerpunkt sollten die Fragen der Beschäftigten und deren Beantwortung sein.
Die nächste große Betriebsversammlung findet am 3. Dezember statt.

Aus PH-TO wird PH-O (O nicht Null)

In einem Brief an die leitenden Mitarbeiter, siehe VISION im INTRANET (<http://by-phvision.bayer-ag.com/wissen/index.htm>), hatte Horst Meyer im Mai die Umorganisation im GB Pharma erläutert.
In einem weiteren Brief der Ressortleiter vom 9. Juli an die lieben leitenden Mitarbeiter in PH-TO, PH-AQ und PH-BPA-IBL-MM wird die Umorganisation in diesen Bereichen beschrieben. Man nehme 1 Teil PH-TO, 1 Teil PH-AQ und 1 Teil PH-BPA-IBL und fertig ist PH-O.
Wir hatten auch von dieser Umorganisation gehört und wollten eine genaue Information des Betriebsrates.

Diese erfolgte durch den Werksleiter an den Betriebsausschuß und war eine Riesenpleite. Informationen sind zur Zeit nicht zu erhalten, da eine genaue Planung noch nicht vorliegt. Gut, daß wir da den "runden Tisch" mit Herrn Engelhard am 18. August haben, wo er zu der Umorganisation Stellung nehmen will. Da nach unserer Auffassung diese Neuorganisation erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigten in Elberfeld haben wird, fordern wir weiter die Information des Betriebsrates mit allen erforderlichen Unterlagen.

Drehtore montiert, Betriebsrat Beumann demontiert

Alles scheint sich im "Sommertheater" um die Drehtore des Werkschutzes zu drehen. Am Tor 3 wurde ein Beschäftigter wegen zu geringer Personalstärke des Werkschutzes abgezogen. Das stark frequentierte Tor passiert man jetzt nur noch durch ein Drehtor. Besucher der Abteilungen müssen den Umweg über Tor 1 machen. Freundlicherweise werden sie für einen "geringen finanziellen Beitrag" der zu besuchenden Abteilung dann vom Service des Werkschutzes im Werk z.B. wieder an die Stelle ihres Einlaßbegehrens per Bus zurückgefahren.

Vor ca. 2 Jahren wurde von den IG Chemie-Betriebsräten eine Vereinbarung hoch gelobt, durch die das Tor 3 mit einer Person besetzt gehalten wird. Diese Absprache wird allerdings von Werksseite her, wie der Abzug des Mitarbeiters verdeutlicht, nicht mehr eingehalten.

Gleichzeitig wird in Gebäude 308, der Kantine im Werk, auch ein Drehtor installiert.

Der Betriebsrat ist insgesamt der Auffassung, daß dieses Drehkreuz nicht nötig ist. Die Tore sollen durch Mitarbeiter des Werkschutzes tagsüber besetzt sein. Dies wurde für Tor 3 in 1996 so vereinbart.

Doch wie soll dieses Begehren durchgesetzt werden?

Erst einmal geschieht nichts, ein Antrag zur Gegenwehr von der Belegschaftsliste wird "erster Klasse" bei Seite gelegt.

Werksleiter Bahnmüller "tritt nach"

Dann wird die Gelegenheit von der Werksleitung beim Schopfe gepackt. Ein in Aprath neu installiertes Drehtor wird kurzerhand nach 2 Tagen wieder geschlossen. Der Betriebsrat wird als Ursache für die Schließung bzw. als Sündenbock dargestellt.

Die Mehrheitsbetriebsräte aus IG BCE/UA's möchten mit "Wattebäuschen" werfen und entscheiden sich für ein "hartes Flugblatt" unter

dem Titel: "Betriebsrat gegen Mitarbeiter?" Die Antwort auf die Frage ist ein klares Nein! "Wir fordern die Werksleitung auf, daß Drehtor sofort wieder in Betrieb zu nehmen und gemeinsam getroffene Vereinbarungen einzuhalten" so die IG BCE-Betriebsräte.

Jetzt läuft "unsere Werksleitung" zu Höchstformen auf.

Der Werksleiter veröffentlicht ein Blättchen, in dem er kundtut, daß das neue Drehkreuz "in der 31 Kalenderwoche ... unter dauerhafter Überwachung durch eine Kamera in Betrieb" genommen wird.

Die permanente Überwachung tagsüber mit Kameras ist aber laut Betriebsvereinbarung nicht erlaubt.

In einem Gespräch mit dem Betriebsausschuß des Betriebsrates macht Bahnmüller ein "Zugeständnis" für die Drehtore im Werk an der Wupper: das neue Drehtor in Aprath wird, wie in seinem Blatt angekündigt, unter Kameraüberwachung geöffnet. Die Drehtore im Werk sollen dann **länger geöffnet sein**. Dieses ist für Nachtschichtler wichtig. Allerdings ist es auch per Vereinbarung geregelt: ein zeitlich befristeter Zugang mit Sperrungen zur Nacht, wie es zur Zeit absprachewidrig gehandhabt wird, ist nicht vorgesehen.

Das Angebot des Werksleiters entsprach also ungefähr folgendem Tatbestand: Jemand klagt einem anderen die Briefftasche, entnimmt das meiste Geld und bietet die Rückgabe des Restes wohlwollend mit der Erwartung an, dieser sollte doch für die Rest-

rückgabe dankbar sein!

Betriebsrat ist undankbar

Das war selbst den jetzigen Mehrheitsbetriebsräten zu viel. Gerade versuchte man sich ein kämpferisches Image aufzubauen. Z.B. wurde die Forderung nach Sonderbonus/IEZ im IG BCE-Info vom 13.7. gestellt. Da demolieren Bahnmüller und Sorge, ansonsten schon mal hofierte Gäste der IG BCE/UA-Fraktion deren neues kämpferisches Outfit.

Deshalb wurde am 16.7. ein Antrag der Belegschaftsliste im Betriebsrat ohne große Änderungen angenommen: Ein Rechtsanwalt soll gegen die Verstöße ein Rechtsverfahren einleiten.

Der gerade aus dem Urlaub zurückgekehrte Werkschutzchef Sorge erkennt den Fehler des Werksleiters und erwägt die Kameras an den Drehtoren tagsüber nicht laufen zu lassen. Während dessen werden die anderen wichtigen Tagesordnungspunkte im Betriebsrat "as usual" abgehandelt: Zustimmungen werden "en masse" produziert...



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

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

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

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

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

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

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

Björn Reitz, PH QA-QW, Geb. 302, Tel. 2319

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

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

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

Erste Ersatzmitglieder:

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

Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 2713

Zahlreiche Erfahrungen aus Krankenhäusern, aber auch einige bei uns zeigen, daß allergische Reaktionen auf Kautschuk- Eiweiß auf dem Vormarsch sind.

Für die Bayer AG hat der Arbeitskreis Körperschutz eine Liste mit alternativen Handschuhen erarbeitet.

Diese Handschuhe sind entweder aus anderen Materialien oder durch andere Herstellungsverfahren nachgewiesen eiweißarm. Die aufgeführten Handschuhe sind lagerhaltig. Es wäre wichtig, daß sich jeder, der mit den "alten" Handschuhen arbeitet, Gedanken über die angebotenen Alternativen macht. Auch wenn er zur Zeit keine Beschwerden hat. Durch die Pulverbeschichtung einiger "alter" Handschuhe sind beim Ausziehen auch die Nicht-Handschuh-Träger gefährdet.

Lagerhaltige Einmalhandschuhe :

Artikel-Nummer	Verpackungseinheit	Artikel-Beschreibung
244501-244551 Größen: 6/6,5/7/7,5/8/8,5	40 Paar	Sempermed Supreme, Naturlatex, steril
244601-244621 Größen: S, M, L	100 Stück	Sempermed Exam, Naturlatex, unsteril
245341-245451 Größen: S, M, L	50 Stück	Semperclean Reinraumhandschuh, unsteril
244351-244361	100 Stück	Polyethylen, Ausführung groß und klein
245261-245281 Größen: S, M, L	25 Paar	Zyto Handschuhe, Naturlatex, extra stark, 0,30-0,35 mm, blau eingefärbt, unsteril
244701-244731 Größen: S, M, L, XL	100 Stück	Touch N Tuff, Nitrilhandschuh, unsteril

Alle Artikel sind puderfrei.



Belegschaftsliste

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

Der Augenduschen-Beschluß

Der Betriebsrat hat beschlossen, die Werksleitung aufzufordern, die bestehenden Augenspülfaschen durch Augenduschen (Trinkwasseranschluß) zu ersetzen. Die Richtlinien für Laborkemien der Berufsgenossenschaft Chemie (BG) schreiben das seit einiger Zeit vor.

Zusätzlich wurde über Experten der IG-BCE geprüft, ob auch die Bayer AG verpflichtet ist, sich an Sicherheitsrichtlinien der Berufsgenossenschaft zu halten. Antwort: Ja.

Der Betriebsrats-Beschluß erschien nötig, nachdem Teile der Abteilung Arbeitssicherheit der Auffassung waren, mit engagiertem Schriftverkehr zwischen BG und STAFA (Staatliches Amt für Arbeitssicherheit) einen Dispens (Ausnahme) von der Richtlinie erreicht zu haben.

Öffentlich dagegen wirbt unser Werksleiter an geeigneter und ungeeigneter Stelle für intensives Augenspülen.....man wundert sich.

Bayer will sich loskaufen

Bayer hat einem im Mai gekündigten Mitarbeiter 30.000 DM in dem Gerichtstermin am 4.8.98 angeboten. Ziel von Bayer war es, vor Gericht einen Vergleich zu finden. Dieser kam nicht zustande.

Der Mitarbeiter, dem von Bayer vorgeworfen wird, er hätte EDV-Material entwendet bzw. er hätte deren Anlieferung nicht korrekt kontrolliert, legte vor dem Gericht dar, daß die Vorwürfe nicht haltbar sind.

Neue A-Klasse auf der Straße

„Ich habe drei Ausbildungen abgeschlossen und bin immer noch arbeitslos. Lange Zeit habe ich mich nicht in die Öffentlichkeit getraut. Jetzt merke ich, daß ich eine von vielen bin und schöpfe wieder Mut“ (Kauffrau, 42, Leipzig in der Zeitung *metall* 4/98). Seit einigen Monaten bewegt sich was: Angehörige der „neuen A-Klasse“, Arbeitslose mit Unterstützung aus Gewerkschaften und Initiativen gehen auf die Straße, in die Arbeitsämter, vor Parteibüros und Börsen. Der Funke aus Frankreich ist übergesprungen.

Über die Zahlen derjenigen, auch bei uns in Wuppertal, die sich an den Aktionen beteiligt haben, soll man sich nicht täuschen. Auch in Frankreich waren es anfangs nicht viel mehr, die Aktionen waren allerdings ein wenig radikaler. Und in Frankreich gibt es seit mehreren Jahren eine Tradition des Protests von Erwerbslosen und landesweite Organisationsstrukturen. Also, kein Grund abzuwinken. Die Aktionen werden weitergehen bis zu den Bundestagswahlen, jeden ersten Donnerstag zur Ziehung der A-Klassenlotterie. Und dann? Was geschieht nach den Wahlen? Ist von SPD-Kanzlerkandidat Schröder nach einem Regierungswechsel auch ein Politikwechsel zu erwarten, der die Arbeitslosigkeit senkt, und eine Arbeitszeitverkürzung per Gesetz einführt, ohne dies auf dem Rücken der Beschäftigten auszutragen?

Und die Gewerkschaften?

Die ÖTV hat mit der abgeschlossenen Tarifrunde die Gelegenheit verpasst, in ihrem Bereich durch Arbeitszeitverkürzung zumindest eine allgemeine Beschäftigungssicherung zu erreichen. Die Erfahrungen vergangener Tarifrunden, wo bei Arbeitszeitverkürzung keine zusätzlichen Arbeitsplätze geschaffen wurden und sich lediglich die Arbeitsintensität erhöht hat sowie der Vorstoß ihres Vorsitzenden Mai, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich für alle verhandeln zu wollen, hat die Akzeptanz für reduzierte Arbeitszeiten bei den Beschäftigten immer weiter sinken lassen.

Der IG Metall-Vorsitzende K. Zwickel hatte auf der "Beschäftigungspolitischen Konferenz des DGB" den Vorstoß zu einer allgemeinen Kampagne für die 32-Stunden-Woche gewagt und sich damit ziemlich weit aus-

dem Fenster gehängt. War es früher Kanzler Kohl, der Arbeitszeitverkürzungen als dumm und töricht bezeichnet hatte, schlug Zwickel eine ähnliche Haltung nun aus dem eigenen Lager entgegen. Arbeitszeitverkürzung gegen Arbeitslosigkeit und Personalabbau wird auch deshalb kritisch betrachtet, weil die Beschäftigten ihre Erfahrungen mit Flexibilisierung und Arbeitsintensivierung gemacht haben.

Die IG Chemie (BCE) hat von Anfang an die Solidarität im DGB gebrochen und die Beschäftigten in einer der bestverdienenden Branche in Sachen Arbeitszeit in Rückstand gebracht. Mit Frühergestandmodellen, die auf die Mitfinanzierung durch den Steuerzahler sprich das Arbeitsamt angewiesen waren und die Rentenkassen plünderten, wurde zwar der Personalabbau für die einzelnen Kolleginnen und Kollegen "sozial abgefedert", aber Arbeitsplätze geschaffen wurden keine. Selbst die neuere Regelung zur Altersteilzeit mit Einstellungsregularien ist so butterweich, daß hier Arbeitsplatzeffekte ausbleiben werden. Die wöchentliche Arbeitszeit von 37,5 Std. ist mit so vielen Öffnungsklauseln im Manteltarifvertrag versehen, daß die Arbeitgeber mit dieser flexiblen Regelung nicht schlecht leben können.

Aber welche Alternativen gibt es?

Jobwunder USA /NL

Noch vor Kurzem galten insbesondere die Niederlande und die USA als die Länder, wo es gelungen schien, die Arbeitslosigkeit abzubauen. Und niemand wollte die Kehrseite dieses Jobwunders sehen. Auch nicht die Gewerkschaftsvertreter, die während Stippvisiten zu Anhängern neoliberaler Politik wurden. Parallel zum Anstieg der Jobs, insbesondere im

Dienstleistungsbereich, nahm die Zahl der "working poor", derjenigen, die trotz 2 bis 3 Jobs ihren Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten können, in den USA zu. Und seit 6 Monaten werden gerade die unterbezahlten, ungesicherten Jobs zu Tausenden wieder abgebaut, ohne eine Wirtschaftskrise als Auslöser.

In den Niederlanden mehrten sich die Stimmen, die analysieren, daß aufgrund der Vielzahl von Teilzeitbeschäftigungen das Sozialsystem nicht mehr bezahlt werden kann, es fehlt das Geld der Beitragszahler.

Aktuelle Diskussionen

Arbeitszeitverkürzung ist kein Allheilmittel, aber anerkanntermaßen ein unumgänglicher Schritt zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Von politischer Seite könnte auf Gesetzesebene eine Höchstarbeitszeit von 35 Std. im Arbeitszeitgesetz festgelegt werden, allerdings ohne Flexibilisierung.

Dies bedeutet, Druck auf eine Bundesregierung ausüben zu müssen. In der gewerkschaftlichen Diskussion sollte der Vorschlag von IG Metall-Chef Zwickel aufgegriffen werden, eine DGB-weite Kampagne für die 32 Std.-Woche zu lancieren, auch wenn eine weitergehende Reduzierung gesellschaftlich notwendig wäre.

Aus den negativen Erfahrungen muß gelernt werden: Mit der Arbeitszeitverkürzung müssen Neueinstellungen stattfinden. Arbeitszeitverkürzung kann auf vollen Lohnausgleich nicht verzichten. Flexibilisierung hebt Arbeitsmarkteffekte auf.

Der Kampf gegen Erwerbslosigkeit verlangt eine internationale Kooperation der Beschäftigten und Erwerbslosen. Auf europäischer Ebene haben die Gewerkschaften gegenüber den Unternehmern und Regierungen viel

an Zusammenarbeit und Schaffung einer eigenen, unabhängigen Strategie nachzuholen.

Wie politisch vielfältig und handlungsfähig eine solche Bewegung sein könnte, demonstrierten im vergangenen

SCHWARZER HUMOR



Profiteam in PH 5

Kurz vor der Betriebsratswahl wurde die Gesamtbetriebsvereinbarung Profiteam zwischen der Bayer AG und dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossen. Wie wir schon berichteten, hat diese Vereinbarung schwerwiegende Mängel. Zum Beispiel regelt sie nicht eine bessere Eingruppierung aufgrund von Weiterqualifizierung und Aufgabenerweiterung im Rahmen der Teamarbeit. Sie enthält weder einen gesonderten Rationalisierungsschutz noch eine Entgeltbestandssicherung bei Wegfall von bestimmten Funktionen, nämlich Vorarbeiter und Schichtführer. Das Profiteam soll auf dieser Grundlage flächendeckend in der gesamten AG eingeführt werden. Nach der Einführung von Teamarbeit in PH 1/3 wird sie nun seit Mitte April 98 in PH 5 praktiziert. Auf die Organisation und Gestaltung bei der Einführung des Profiteams sowie der Definition der betrieblichen Ziele hatten die normalen Produktionsmitarbeiter keinen Einfluß. Für uns ist es deshalb fragwürdig, ob das Profiteam diesen

Mitarbeitern größere Selbständigkeit und Gestaltungsmöglichkeiten einräumen wird. Vom Projektteam werden ausschließlich die unternehmensbezogenen Ziele verfolgt. So sollen Zusatzqualifikationen in 14tägigen Crashkursen den Produktionsmitarbeitern vermittelt werden. Wir können uns nicht vorstellen, daß diese "Kurzqualifikation" ausreicht, um einen Lehrberuf (technische Ausbildung) zu ersetzen. Aus diesem Grunde müßten die Tätigkeitsfelder dieser Mitarbeiter genau definiert werden, um sicher zu stellen, daß sicherheitsrelevante Tätigkeiten nur von den entsprechenden Berufsgruppen ausgeführt werden. Auf Kosten der Mitarbeiter sollen nun alle

Möglichkeiten der Teamarbeit zu Gunsten der Bayer AG ausgeschöpft werden, ohne an eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten zu denken. Wir haben nichts dagegen, wenn durch Weiterbildungsmaßnahmen die berufliche Fortentwicklung der Chemikanten unterstützt wird. Aber zusätzliche Tätigkeiten und Qualifikationen müssen auch zusätzlich vergütet werden. Ferner muß sichergestellt werden, daß die qualifizierten Kollegen von PLT und Hauptwerkstatt nicht durch "schmal-spur-ausgebildete Chemikanten" in diesen Fachgebieten ersetzt werden.

Fortsetzung

Neue A-Klasse auf der Straße

Jahr die Märsche gegen Erwerbslosigkeit nach Amsterdam mit 40.000 Teilnehmern. Arbeitszeitverkürzung, die einen beschäftigungspolitischen Effekt haben soll, ist nur gegen den entschiedenen Widerstand des Unternehmerlagers durchzusetzen.

Die sogenannten Bündnisse für Arbeit haben Kritiker bestätigt: die Gewerkschaften wurden zum Stillhalten veranlaßt, ohne eine entsprechende Gegenleistungen in Form von Arbeitsplätzen erhalten zu haben.

Auch in Wuppertal sollten die Kolleginnen aus den Gewerkschaften und Initiativen stärker als bisher eine gemeinsame Diskussion um Strategien gegen Erwerbslosigkeit führen.

Arbeitsmarktzahlen

aus Wuppertal für Juni ...98:

Arbeitslosenquote	11,9%
Arbeitslose	18806
Langzeitarbeitslose	8250
Arbeitslose unter 20 Jahren	456
Arbeitslose über 55 Jahre	4263
Kurzarbeiter	406

Am 11.09.98 findet die nächste Arbeitslosen-Initiativen-Veranstaltung in Wuppertal statt. Diesesmal auch mit Ihnen/Euch ?!!



Der Brandschutz soll billiger werden

Die unendliche Geschichte der "Standortsicherung", nächster Teil.

Im Juni hat die Unternehmensleitung die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Bezahlung der Feuerwehr im 24-Stundendienst zum 31.12.98 gekündigt. Nach langwierigen Verhandlungen mit dem Gesamtbetriebsrat, wir haben von den Verhandlungen erst durch die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung erfahren, hat die Unternehmensleitung jetzt scheinbar die Schnauze voll und will endlich Ergebnisse in ihrem Sinne sehen. Bayer will die Besetzung an Feiertagen auf das gesetzlich und betrieblich Notwendige verringern. Auch die Berechnung von Feiertagszuschlägen soll verändert werden, sprich es soll weniger Geld geben. Sollte der Gesamtbetriebsrat bis Ende Oktober nicht im Sinne der Unternehmensleitung Zugeständnisse machen, will das Unternehmen die Einigungsstelle anrufen. Wie dem auch sei, die Gesamtbetriebsvereinbarung gilt auch

gekündigt weiter und kann nur durch eine neue GBV abgelöst werden. Sollte der Gesamtbetriebsrat nicht mal wieder klein begeben, kann er nach unserer Auffassung dem Einigungsverfahren gelassen entgegensehen. Da kann nur was besseres rauskommen, als Bayer es sich wünscht.

P.S.: Wir wissen bis jetzt nicht, wer und was genau verhandelt wurde. Nochmal was zur Zusammenarbeit im Betriebsrat. In einer "Dienstbesprechung" wurde die Feuerwehr durch den Werksleiter über die Kündigung der Gesamtbetriebsvereinbarung informiert. Die Betriebsräte der Belegschaftsliste wurden mit dem Hinweis, daß es sich um eine "Dienstbesprechung" handelt, von dem Termin ausgelassen. Nur, natürlich ganz zufällig, wurde der Betriebsratsvorsitzende eingeladen. Wenn wir genau wissen, wie die Änderungen aussehen, können wir dazu konkret Stellung nehmen.

Globalisierung

> MAI < - das kapitalistische Manifest

Wahrscheinlich haben noch nicht viele von MAI, dem Multilateral Agreement on Investment (Multilaterales Investitionsabkommen) gehört. Es wurde seit Anfang '96 geheim bei der OECD verhandelt. Doch im letzten Jahr wurde es durch Indiskretion und Verbreitung durch Nichtregierungsorganisationen (NGOs) an's Licht der Öffentlichkeit gezerrt. Seit dem reißt der Protest, besonders von Umwelt- und Dritte-Welt-Gruppen, aber auch von Gewerkschaften und Parteien nicht mehr ab. Ausgehend von Nordamerika hatten bis Februar mehr als 600 Organisationen gegen diese Offensive der großen multinationalen Konzerne protestiert. In der Zwischenzeit sind viele dazugekommen. Unter anderem das Europäische Parlament und die Belegschaftsliste.

Weniger staatliche Souveränität

Warum wir uns in die große Politik einmischen? Weil dort Weichen für Maßnahmen gestellt werden, die uns dann konkret betreffen, in Form von Standortvereinbarungen, Flexibilisierung usw. Die Unternehmer versuchen mit diesem Abkommen ihre Politik der Deregulierung und Erpressung vertraglich abzusichern. Ihre Auslandsinvestitionen sollen nach ihrem Willen nicht mehr von nationalen Regierungen besonders reguliert werden können. Es ist z.Z. üblich, daß für ausländische Investoren besondere Beschränkungen und Auflagen gelten, so z.B. was die Gewinnrückführung, die Beteiligung von einheimischen Firmen, Obergrenzen von Aktienanteilen, Einstellung von einheimischen Personal betrifft. Dies empfinden die Global Players als diskriminierend und wollen damit aufräumen. Wir können hier aus Platzgründen nicht den ca. 200 Seiten umfassenden Vertragsentwurf, der von der Le Monde Diplomatique als *Das neue kapitalistische Manifest* bezeichnet wird, in allen Teilen würdigen. Texte oder Kommentare dazu können aber bei uns abgefordert werden.

Kontrolle = Enteignung

Zusammenfassend kann man sagen, daß den Staaten Regelungskompetenz genommen, Unternehmen in den

Rang von Staaten gesetzt und Beschränkungen ihres Spielraums als (indirekte) Enteignung betrachtet und damit entschädigungspflichtig gemacht werden sollen. Die Multis wollen sich damit ungehinderten Zugang zu begehrten Standorten garantieren und das unternehmerische Risiko auf Regierungen und Arbeitnehmer abwälzen. Investitionen nach dem MAI sind nicht nur Sachanlagen, sondern alle möglichen Transaktionen, auch Dienstleistungen und Devisen. Als wenn die weltumspannende Finanzspekulation nicht gerade genug Elend in Asien mit Auswirkungen auf andere Teile der Welt ausgelöst hätte. Statt notwendiger stärkerer Kontrolle, soll im MAI die Freiheit der Investition festgeschrieben werden. Umweltschützer befürchten eine Erosion der Umweltstandards, Gewerkschaften eine der Arbeitsbedingungen. Einmal ratifiziert ist man für 20 Jahre gefangen. Das Abkommen darf nicht vor Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden, danach muß das Land noch 15 Jahre Mitglied bleiben.

Globalisierung - eine Abwärtsspirale ohne Ende

Z.Z. liegt das MAI auf Eis. Ursprünglich war der Abschluß für Mai '97 vorgesehen und ist dann um ein Jahr verschoben worden. Der weltweite Protest, aber besonders die Widersprüche der OECD-Länder untereinander, haben eine erneute Vertagung bis Oktober ausgelöst. Die Gefahr eines Abschlusses ist also nicht gebannt. Der Protest muß weitergehen. Die Globalisierung hat schon in der jetzigen Form verheerende Auswirkungen für viele Menschen auf dieser Erde. Auch wir in den "Zentren der Macht" spüren den Druck und die Angriffe auf unsere Errungenschaften, Angst und Unsicherheit nehmen auch hier zu. Die soziale Sicherheit, Bildung, medizinische Versorgung, die Renten - alles steht zur neoliberalen Disposition. Wir hungern zwar nicht wie die russischen Bergarbeiter, und unsere Arbeitsplätze verschwinden nicht so massenhaft wie im

krisengeschüttelten Asien, aber es ist an der Zeit, dieser grenzenlosen Gier nach mehr Gewinnen und mehr Macht Einhalt zu gebieten, und nicht, das Gegenteil zu vereinbaren wie im MAI.

In guter Gesellschaft

Anfang März sendete die Belegschaftsliste ein offene Stellungnahme zum MAI an den DGB. Die internationale Abteilung des Dachverbandes ist in einer beratenden Kommission bei der OECD, TUAC (Trade Union Advisory Committee) vertreten. Wir kritisierten in dem Schreiben, daß wir von unseren Gewerkschaften über das MAI nicht informiert, geschweige denn dazu gehört werden. Die ganze Debatte läuft ohne demokratische Legitimation ab. Dem Parlament ist nichts bekannt, die Einzelgewerkschaften und sowieso die Mitglieder wissen von nichts. Auf welcher Basis nehmen "unsere Vertreter" dort Einfluß? Die TUAC verlangt die Aufnahme von unverbindlichen Klauseln zu Kernarbeitsstandards in den Vertragstext, eine grundsätzliche Kritik hat sie nicht geäußert.

Eine Kopie unseres Schreibens richteten wir auch an die ICEM, die internationale Föderation der Chemie-, Energie-, Bergarbeiter- und Fabrikarbeitsgewerkschaften in Brüssel. Ihr Generalsekretär Vic Thorpe antwortete uns Ende Juni: "*Ich stimme vollkommen mit der Position zum MAI in Eurem Schreiben vom 8. März*



überein. Ich gehe sogar noch darüber hinaus. Das MAI ist nur ein weiterer Baustein in der Mauer des globalen Kapitals zur Einschränkung der demokratischen Verantwortlichkeit von gewählten Regierungen und der Stärkung der Unternehmerinteressen gegen die Zivilgesellschaft. Der Boden ist zuvor schon von der Weltbank, dem Internationalen Währungsfonds und der Welthandelsorganisation (WTO) bereitet worden...."

Von der internationalen Abteilung des DGB blieb bisher jede Antwort aus.

War Profitgier die Unglücksursache?

Unter dieser Überschrift berichtete die Tageszeitung *Junge Welt* über die fragwürdige "Rettungsaktion" beim Grubenunglück in Lassing, bei der 10 Menschen ihr Leben ließen. Die Aktion ist Gegenstand von kriminalpolizeilichen Ermittlungen, da eine Reihe von unangenehmen Fragen geklärt werden müssen. Z.B. warum der gerettete Bergmann an einem arbeitsfreien Tag in die Zeche gestiegen war und ob der Einstieg der 10 Kumpels eher der Rettung der Zeche oder der des Kollegen diene. Auch professionelle Hilfe wurde erst mit Tagen Verspätung zur Unglücksgrube gelassen. Laut *Junge Welt* gehört die österreichische Zeche Naintsch zu 100% einer französischen Gesellschaft, die wiederum zum englischen Bergbaukonzern Rio Tinto gehört.

Global players - global solidarity

Und da wundert uns plötzlich gar nichts mehr. Der größte private Minekonzern der Welt ist berüchtigt für seine arbeitnehmer- und umweltfeindlichen Praktiken - und zwar weltweit. Die Internationale Föderation von Chemie-, Energie-, Bergbau- und Fabrikarbeitergewerkschaften (ICEM) sah sich veranlaßt, im Februar in Johannesburg (Südafrika) eine weltweite

Kampagne auszurufen, um Rio Tinto zur Einhaltung von Menschen- und damit auch Arbeitnehmerrechte zu bewegen. Besonders im Blickfeld stehen die gewerkschaftsfeindlichen Aktivitäten des Konzerns in Namibia und Australien, wo mit Druck auf Beschäftigte und Behinderung gewerkschaftlicher Tätigkeit versucht worden ist, die Gewerkschaften in den Bergwerken zu zerschlagen, um möglichst wenig Einschränkungen bei der Ausübung der unternehmerischen Freiheit hinnehmen zu müssen.

Je stärker die Gewerkschaft, desto sicherer die Zeche

The stronger the union the safer the mine, das ist das Motto mit dem ICEM versucht, gegen die weltweit mehr als 15.000 tödlichen Unfälle jährlich im Bergbau anzugehen. Daher auch die

internationale Kampagne und Aktionen. Am 6. April demonstrierten in Verbindung miteinander Kumpels in London, der Zentrale von Rio Tinto mit einem Schaufelbagger und Spruchbändern wie "Rio Tinto - Menschenrechtsdumping" und "Rio Tinto - unternehmerische Habgier - weltweites Leid".

Es entsteht der Eindruck, als sei der Konzern auch in Österreich nach diesen Unternehmensgrundsätzen verfahren.

Vielleicht sollten sich die Menschen dort der ICEM-Kampagne anschließen. Wie es die Belegschaftsliste bereits getan hat. Wir waren eine der ca. 150 Organisationen, die zum Auftakt Anfang Februar '98 Solidaritätsbotschaften nach Johannesburg schickten.

Ausbildung und Übernahme 1998

Am 10. August war es wieder soweit. 34 junge Menschen begannen ihre Ausbildung bei Bayer, das sind 11 weniger als im Vorjahr. Dies geschieht, obwohl der Tarifvertrag eine Steigerung der Ausbildungszahlen vorsieht. Von sozialer Verantwortung der Bayer AG in Elberfeld keine Spur. Wie auch in den vergangenen Jahren wird Bayer für die Firmen, die noch asozialer agieren und gar keine eigene Ausbildung mehr betreiben, ausbilden. Hiermit werden 12 Ausbildungsplätze besetzt. Die Übernahmesituation insbesondere bei den Biologielaboranten hat sich nicht verbessert. Von den 10 zur Übernahme Anstehenden ist nur einer in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen worden. Die Übrigen studieren (3) bzw. sind in den Pool übernommen worden (6).



Wahlkampf '98: Wohin rollt der Ball?

Antikriegstag 1. September

Zahlreiche Wuppertaler Initiativen laden anlässlich des Antikriegstages zu einer Veranstaltung ein. Am 1.9.1998 ab 19.00 Uhr in der Volkshochschule Wuppertal, Auer Schulstraße unter dem Motto "Wohin marschiert die Bundeswehr?" Zur aktuellen Situation der Bundeswehr referiert Oberstleutnant a.D. Lothar Liebsch vom Darmstädter Signal, einem Arbeitskreis kritischer Soldaten und Mitarbeiter/innen der Bundeswehr. Er spricht zu den Themen: Auslandseinsätze der Bundeswehr und Rechtstendenzen in der Armee. Anschließend besteht die Möglichkeit zur Diskussion. In einem weiteren Programmteil des Abends treten u.a. Mitglieder des Schillertheaters NRW, Roswitha Dasch und eine kurdische Folkloregruppe auf.



Werkschutzchef wünscht 24-Stunden-Gleitzeitsystem

Betriebsrat soll die Kollegen überzeugen

Dem Betriebsrat liegt ein Entwurf von Herrn Sorge vor, für die MitarbeiterInnen am Pfortner Forschungszentrum fortan die Arbeitszeit nicht mehr in 5-Schicht, sondern in einer über 24 Stunden laufenden Gleitzeit plus fester Tagschicht zu organisieren.

Hintergrund ist, daß die Werkschutzleitung die "teuren Schichten" nachts, an Wochenenden sowie an Feiertagen ausdünnen und so die Personalkosten verringern will.

Als kleine beabsichtigte Nebenwirkung würde aber auch das Entgelt der KollegInnen deftig sinken.

Exakt dieses Modell hatten die betroffenen Mitarbeiter bereits im März mit großer Mehrheit abgelehnt.

Jetzt soll der Betriebsrat die KollegInnen wohl eines "Besseren" belehren und das Wollen der Abteilungsleitung bei den MitarbeiterInnen mehrheitsfähig machen.

Bislang vertreten alle im Betriebsrat die Auffassung, daß gegen den Wunsch der MitarbeiterInnen keine Änderung des Arbeitszeitmodells erfolgt.

Der Betriebsrat hat mit den betroffenen KollegInnen eine Informationsversammlung für Samstag, den 22. August um 11.00 Uhr in Geb. 402 geplant.

Responsible Care

Wir haben uns überlegt, daß es sinnvoll sein kann, regelmäßig, über Arbeitsunfälle zu berichten. Nicht um mit dem Finger auf die Betroffenen zu zeigen, sondern um aus den Vorfällen zu lernen. Die Beschreibungen sollen die Sensibilität gegenüber Gefahrenquellen im eigenen Arbeitsbereich verstärken und die Akzeptanz von zum Teil aufwendigen Sicherheitsmaßnahmen erhöhen.

Geb. 500 (siehe Flughafen Düsseldorf)

Bei Schweißarbeiten einer Fremdfirma

an Fensterrahmen im Geb. 500 entzündete sich die brennbare Wärmedämmschicht zwischen Außenverkleidung und Gebäudewand. **Durch Zufall** wurde auf einer anderen Etage, in einem zur Zeit nicht genutzten Bereich Rauch entdeckt und damit ein größerer Brand verhindert. Der Vorfall warf Fragen am praktizierten Verfahren der Arbeitsfreigabe auf.

In Geb. 224

fiel ein Fließenleger (Fremdfirma) von einem, nach unseren Informationen **provisorischen Gerüst** und brach

sich einen Lendenwirbel.

Leverkusen, Kanalnetz

Nach den uns zugänglichen Informationen kam es bei der Kontrolle eines Schiebers (zum Absperren eines Kühlwasserkanals) zu einem tödlichen Unfall des Tauchers (Bayer-Mitarbeiter). Durch Einspeisung von Kühlwasser in den eigentlich außer Betrieb genommenen und zu wartenden Bereich wurde der Taucher in ein ca. 50 cm durchmessendes Rohr gepreßt. Erst nach über einer Stunde gelang es, den toten Kollegen zu bergen.



KOLLEGE KARL

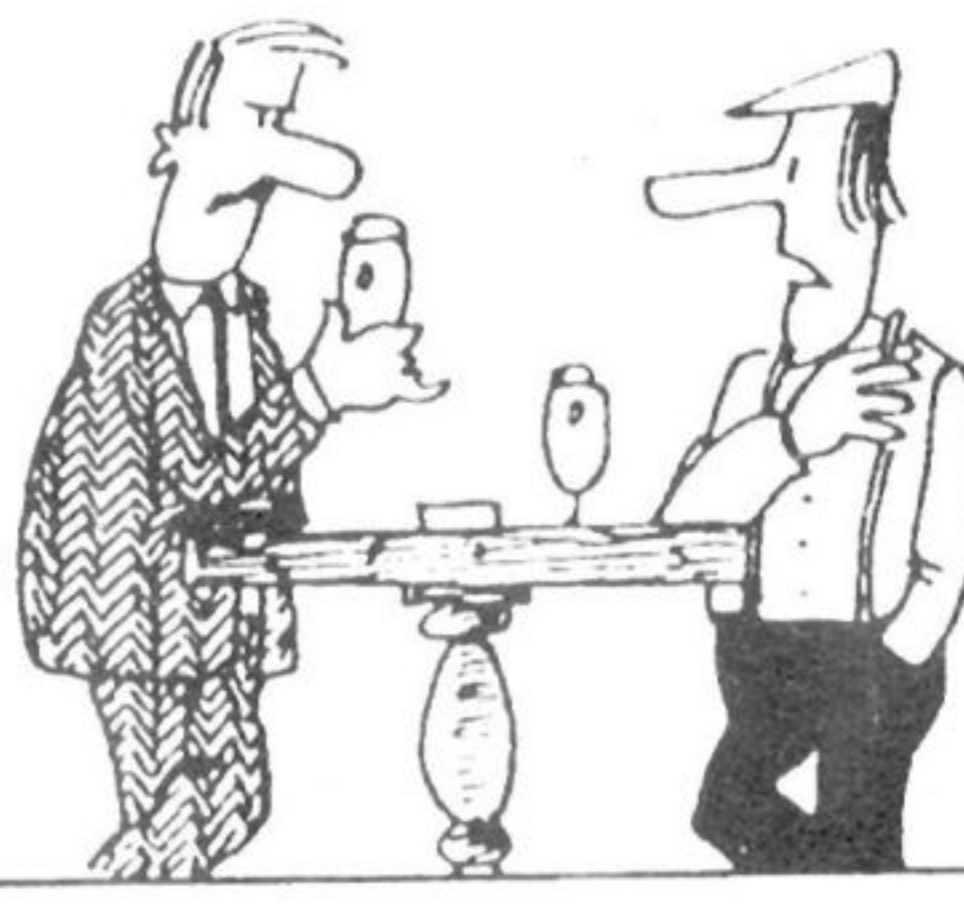
Tempo 100 oder nicht - seit ich arbeitslos bin, kann ich mir sowieso kein Auto mehr leisten!



Daran siehst du mal, wie extrem umweltfreundlich die Politik unserer Regierung ist!



Je mehr Arbeitslose sie produziert,



umso sauberer wird irgendwann die Luft!

