



Übertarifliche Bezahlung soll völlig neu geregelt werden :

Entgelt einbußen nicht auszuschließen

Die Bayer AG hatte es schon mehrfach angedroht, jetzt (25.3.99) hörten die Betriebsräte es direkt von den Herren Dr. Schneider (Vorstandsvorsitzender) und Mohr (Arbeitsdirektor):

Bayer will die Gesamtbetriebsvereinbarung zur übertariflichen Bezahlung, die zum Jahresende 1999 ausläuft, nicht mehr fortführen. Diese GBV regelt zum Einen die Bayer-Eckwerte (E1 bis E8), zum Anderen auch die übertarifliche Bezahlung (=ÜTZ), also die „25-Mark-Sprünge“. Das ganze System ist Bayer zu starr - wir sind da anderer Ansicht!

Arbeitsdirektor Mohr forderte die Aufgabe des Besitzstanddenkens, er will eine Systemveränderung bei allen Entgeltleistungen. Seiner Auffassung nach soll im Tarifbereich eine „erfolgsorientierte Bezahlung“ analog des Systems der leitenden Mitarbeiter mehr Motivation bringen.

Eine Änderung im Bezahlungssystem bringe zwar für den einen oder anderen spürbare Einschnitte, Bayer werde aber über faire Übergangslösungen reden.

Auf deutsch heißt das: Die Eckwerte von E1 bis E8 soll es so zukünftig nicht mehr geben.

Dabei geht es nicht gerade um wenig Geld.

Bislang entschied der Vorstand jeweils jährlich über den Steigerungsbetrag der übertariflichen Bezahlung. Zukünftig soll der Vorstand jedes Jahr über den gesamten Topf befinden können.

So stehen in den Endsätzen von E3 und E4 über DM 400,- monatlich auf dem Prüfstand, in den Gruppen E5 bis E8 sind dies ca. DM 120 bis 150,- monatlich, die bei einer Neuregelung nicht mehr garantiert werden. Alle Besitzstände aus älteren Entlohnungsmodellen, die in feste Leistungs-

zahlungen umgewandelt wurden, sind in Frage gestellt.

Die monatlichen Verluste steigen erheblich, wenn die tariflichen Entgeltgarantien ebenfalls verändert werden. Als tarifliche Entgeltgarantie werden die Aufschläge auf das tarifliche Grundentgelt bis E8 bezeichnet, die wir sonst „Jahressprünge“ nennen.



Die tariflichen Entgeltgarantien bis E8 sind aber auch Verhandlungsmaterie!

Dies jedenfalls bestätigte der Landesbezirksvorsitzende der IG BCE, Fahlbusch, den Bayer-Betriebsräten im März 1999. Von der möglichen Absenkung der Tarifgehälter für die „Servicebereiche“ im Einvernehmen zwischen IG BCE und den Arbeitgebern (siehe extra Artikel) noch ganz zu schweigen.

Auf den Umfang der zu erwartenden Summen für eine neue übertarifliche Bezahlung angesprochen, machte Herr Mohr deutlich, daß auch diese reduziert werden sollen. „Im ersten Jahr gibt es

zunächst nicht weniger (aber zukünftig), vorrangig ist für Bayer ein Systemwechsel in der übertariflichen Bezahlung.“

Daß die Eckwerte und das bisherige Entgeltsystem eine Verlässlichkeit für das monatliche Entgelt der Beschäftigten darstellen, ist für Herrn Mohr kein Argument. „Verlässlichkeit darf kein Alibi für Gleichmacherei sein...“ entgegnete er. Bei seinen persönlichen Gehaltsniveau ist das ja einfach.

Und was sagt die Gewerkschaft?

„Wir müssen uns dem Thema stellen, die Betriebsräte können es nicht verhindern...“ so die Vertreter der IG BCE. **Falsch.** Nur will es diese Gewerkschaft wohl nicht. Wer Lohnsenkungen tariflich zuläßt, schafft keine Arbeitsplätze sondern steigert lediglich die Gewinne des Unternehmens. Alles nach dem Motto: TEILE UND HERRSCHE: ein paar Bereiche niedriger bezahlen und sich damit bei den anderen als Retter von Entgelt und Arbeitsplätzen präsentieren.

Wie sollen die erneuten drastischen Verschlechterungen der Belegschaft verkauft werden?

Das Rezept zeichnet sich langsam ab:

1. Den Beschäftigten wird ein neues Aktienangebot in Aussicht gestellt. Aber nur, wenn die Betriebsräte bei der Neu-

-> Fortsetzung auf Seite 2

Lesen Sie auch in dieser Ausgabe:

- ☞ Dienstleistungs-Tarifvertrag
- ☞ Neuordnung der Richtbeispiele
- ☞ Bildschirmarbeitsplatz-Verordnung
- ☞ Kosovo-Krieg sofort beenden

Abteilung will Vertrauensarbeitszeit, aber :

Mitarbeiter sollte wegen Arbeitszeitverletzung gekündigt werden

Am 20.04.99 wurde durch die Personalabteilung, Herrn Nyski, für einen 52-jährigen Mitarbeiter ein Antrag auf Kündigung gestellt.

Der Vorwurf: Arbeitszeitbetrug.

Der Mitarbeiter hatte korrekterweise seine Gleitzeit abgestempelt, bevor er sein Fahrzeug aus dem Parkhaus holte, um dann eine Störung als Bereitschaftsmitarbeiter zu beheben. Dadurch wurde eine knappe Stunde statt als normale Arbeitszeit als Diskontieinsatz abgerechnet. Und dies hatte der Kollege weder bemerkt noch korrigieren lassen. Dies geschah nicht vorsätzlich. Ein solches Vorgehen ist nicht korrekt - aber im Arbeitsalltag kann so etwas unserer Meinung nach vorkommen.

Fortsetzung Titelseite:
Entgelt einbußen...

regelung der übertariflichen Zahlungen mit sich reden lassen.

2. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Erhard Gipperich spricht bereits von Verhandlungen über eine Ausdehnung der Standortsicherungsvereinbarung bis zum Jahre 2005. - Die können die Beschäftigten nach bekannter Manier ja jetzt „bezahlen“.

3. Die Tarifabsenkungen für sogenannte Servicebereiche werden damit verteidigt, daß anderenfalls die Arbeiten fremdvergeben werden müßten und nicht bei Bayer zu halten seien.

Wie sagte doch der Gesamtbetriebsratsvorsitzende: *Die Mitglieder der IG BCE (also die Beschäftigten) müssen gehalten werden, egal um welchen Preis.*

Widerstand

Die Nachrichten sind schockierend. Aber gerade deshalb dürfen wir nicht verharren und auf das Unheil warten, sondern müssen agieren. Die Toll dreistigkeit des Unternehmens - zum Teil Hand in Hand mit der Gewerkschaft - muß Gegenwind spüren.

Wir müssen auf der kommenden Betriebsversammlung am 10. Juni 1999 unsere Meinung sagen.

Die Unruhe in den Betrieben muß auch für die Vorstandsetagen spürbar werden. Wer der arbeitenden Belegschaft, die die Gewinne erarbeitet hat, so dreist in die Geldbörse greifen will, muß auch mit den Konsequenzen rechnen.

Die Eckwert-Kürzungen und Entgelt einbußen der Standortsicherungsvereinbarung werden immer deutlicher spürbar. Das reicht dem Bayer-Vorstand noch nicht.

Aber uns reicht es jetzt.

Wir glauben den Beteuerungen des Kollegen.

Der Vorgesetzte, Herr DI Pohl, glaubte seinem Mitarbeiter nicht. Und schon sprach man Hand in Hand einem Kollegen, der 37 Jahre ohne Vorkommnisse bei Bayer gearbeitet hatte, die Kündigung aus. Nur durch mehrere Gespräche des Betriebsrates konnte die Kündigung vermieden werden, wobei der Mitarbeiter eine drakonische Bestrafung als Kröte schlucken mußte.

Wir finden dieses Verhalten und Vorgehen der Personalabteilung aber auch des Vorgesetzten *„unter aller Sau“*.

Und wenn man sich dann noch vor Augen hält, daß Herr DI Pohl als Vorgesetzter die sogenannte Vertrauensarbeitszeit für seine Mitarbeiter einführen

möchte, fühlen wir uns in unserer ablehnenden Haltung (siehe BL-Info Nr. 101) bestätigt. Bei einem solchen Verhältnis zu Mitarbeitern sollte das Wort Vertrauen ehrlicherweise nicht mehr benutzt werden.

Bei Vorkommnissen, die unter Umständen nicht korrekt sind, sollte der oder die betroffene KollegIn direkt angesprochen werden. Dies gilt in besonderem Maße auch für Vorgesetzte. Es kann auch ein Betriebsrat hinzugezogen werden.

Die Erfahrung zeigt, daß mit Information von Personalabteilung oder Werkschutz die Menschlichkeit zunehmend auf der Strecke bleibt und oft nur noch an arbeitsrechtlichen Maßnahmen (Abmahnung, Kündigung, etc.) gearbeitet wird.

Verhandlungen zu Richtbeispielen

Erste Vorstellungen des Unternehmens an die Betriebsräte übergeben.

Am 21. April 1999 überreichten Vertreter des Unternehmens nach langer Ankündigung ihre Vorstellungen zur Neufassung der Richtbeispiele an die eigens dafür gegründete Gesamtbetriebsratskommission. Nach einer Vorbereitungszeit der Bayer AG von über 20 Monaten sollten die Betriebsräte sich innerhalb von 3 bis 4 Monaten dazu äußern - so der Wunsch des Verhandlungsführers Herrn Struck, Personalabteilung Leverkusen.

Die Gesamtbetriebsratskommission lehnte eine zeitliche Einengung strikt ab, schließlich durften die Betriebsräte das neue Bayer-Regelwerk bis dahin noch nicht einmal lesen.

Bayer möchte die Richtbeispiele auch im Vergleich mit „Wettbewerbern“ neu bewerten. Die Zahl der Richtbeispiele soll um ca. 1/3 reduziert werden. Großen Wert scheint Bayer zukünftig auf belegbare Qualifizierungsmaßnahmen als Wertmaßstab für Umgruppierungen zu legen. Geradezu großzügig ist die Ankündigung des Unternehmens, im Rahmen der Neufassung der Richtbeispiele auf Rückstufungen von „zu hoch eingruppierten Mitarbeitern“ zu verzichten.

Die Betriebsräte forderten bis zu einer Neuregelung die unveränderte Anwendung der

bislang geltenden Regelabsprache zu den Bayer-Richtbeispielen. Die Gesamtbetriebsratskommission kündigte an, ggf. eigene Vorschläge zu einer Neufassung von Richtbeispielen zu machen.

In den kommenden Wochen und Monaten werden die Vorstellungen des Unternehmens sowohl in den Betriebsräten der Bayerwerke als auch mit allen Kolleginnen und Kollegen vor Ort zu diskutieren und bewerten sein. Wer anders als die betroffenen KollegInnen selbst könnte besser die Formulierung der eigenen Tätigkeitsbeschreibung beurteilen. Wir lehnen als Belegschaftsliste die Zielrichtung des Unternehmens ab, den Beschäftigten mit neuen Richtbeispielen eine gerechte Bezahlung und Umgruppierungen weiter zu erschweren.

Jeder muß Opfer bringen



Verhandlungen über Billigtarifverträge begonnen

Was von der Belegschaftsliste in der letzten Zeitung unter "Erste Abmahnung an den Klügel von IG BCE und Chemieunternehmer" befürchtet wurde, nimmt immer mehr Gestalt an.

Auf der diesjährigen Betriebsrätekonferenz des Bayer Konzerns am 25. und 26. März ließen Detlef Fahlbusch (IG BCE Landesbezirksleiter) und Bayer-Arbeitsdirektor Mohr die Katze aus dem Sack.

Billige Dienstleistung von Unternehmern gewünscht

Der Chemie-Arbeitgeberverband will für die "Dienstleistungsbereiche" einen Billigtarif einführen. Nach Herrn Mohrs Meinung *müssen Dienstleistungen zu "marktgerechten Preisen" erbracht werden. Die Tarife der Verkehrsbetriebe oder Restaurationen bei Bayer seien im Vergleich zu Außen um 20 bis 40 Prozent zu hoch...* Dem hatte der Landesbezirksleiter der "BCE-Gewerkschaft" nichts entgegenzusetzen. Er erklärte: *"... wenn wir die Dienstleistungsbereiche im Unternehmen halten und Ausgliederungen verhindern wollen, müssen wir über angepaßte Tarife reden."*

Die Bayer AG sieht die "Beschaffung, Finanz- und Rechnungswesen, die Forschung, Informatik u. Logistik wie auch Recht, Patente, Versorgung und Technik" unter dem Dienstleistungsaspekt. Da hat die "BCE-Gewerkschaft" auch keine konträre Auffassung in ihrer Hauptamtlichentagung 1999 formuliert.

Mohr und Fahlbusch gingen von einer Lösung noch in diesem Jahr aus.

Zu Billigtarifen vermeldet die Frankfurter Rundschau am 17.4., daß auch

das **Bündnis "für" Arbeit** (Gewerkschaften, Unternehmer und Regierung) diese verhandelt.

Wie umsetzen?

Zur Zeit wird in der Bayer AG auch noch die Kappung des Übertarifes angegangen (siehe gesonderten Artikel). Durch Vermischung von Tarif, innerbetrieblichen Regelungen, einer neuen Standortvereinbarung mit Leistungsabbau und Schüren von Angst, hoffen die Verantwortlichen von ihren Taten abzulenken.

Angst schüren, um eigenes Tun zu rechtfertigen

In den Abteilungen Handwerk und "Chemisch-wissenschaftliches Labor" wurden Gerüchte zur Ausgliederung/Teilverlagerung geschürt, obwohl nach Aussage der Abteilungsleiter nicht daran gedacht wird.

Wir glauben, die Gerüchte werden bewußt gestreut. Auch Belegschaftslisten-Betriebsräte müssen darauf achten, nicht für Gerüchte mißbraucht zu werden.

Nach solchen Einschüchterungen wären die Argumente für Entgeltabbau leichter bei den Beschäftigten durchzusetzen. Gleiche Gerüchte berichten die "Durchschaubaren Betriebsräte" aus Leverkusen über die Wirtschaftsbetriebe, Verkehrsbetriebe und Handwerksbereiche.

Fremdvergabe ist keine Alternative

Die im Chemiekreis zusammengeschlossenen fortschrittlichen Beschäftigten halten dem entgegen:

Fremdvergabe und abgesenkte Dienstleistungstarifverträge sind keine Alternative für uns!

Die Gewerkschaften gefährden ihre Daseinsberechtigung, wenn sie nicht positive Zeichen setzen: Bei Ausgliederung dürfen sich die Gewerkschaften nicht gegeneinander oder gegenüber den Mitgliedern ausspielen lassen. Notfalls müssen Haustarifverträge in ursprünglicher Höhe abgeschlossen werden. Dieses muß von den Beschäftigten, deren Gewerkschaften und den Betriebsräten verdeutlicht werden, damit die Unternehmen wissen:

Ausgliederung bringt keine Kostenersparnis! Somit wäre Ausgliedern sinnlos!

Im Wuppertaler Betriebsrat ist das Vorhaben, Entgelte abzusenken, diskutiert und die ablehnende Haltung an die Verantwortlichen (Verhandlungsführer Unternehmen und Gewerkschaft) weitergeleitet worden.

Die IG Chemie Mitglieder sollten allerdings nicht passiv sein, denn sonst wird die "Dampfwalze Entgeltabsenkungen" nicht das letzte Mal über uns hinweggehen. Siehe "Standortsicherung" mit ca. 6000 DM Entgeltverlust/Jahr, was von der IG Chemie mitgetragen worden ist. Der Chemiekreis und die Belegschaftsliste stellen sich auf die Seite derer, die gegen weitere Absenkungen sind. Sprechen Sie uns an.

Schreiben Sie uns Ihre Meinung. Wir haben für die nächste Betriebsversammlung gefordert, daß dieses Thema ausführlich behandelt wird. Gleiches gilt für die Vertrauensleute und Mitglieder der IG BCE, auch dort muß die Möglichkeit der Diskussion eröffnet werden.

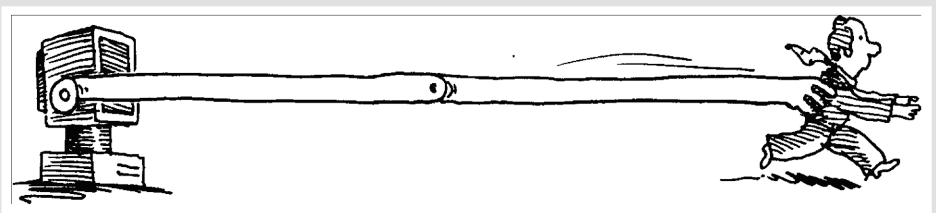
Big brother is watching you...

Im Fernsehsender NTV war es in der vergangenen Woche zu sehen: Etwa in der Hälfte aller amerikanischen Unternehmen werden

firmeninterne e-mails vom Arbeitgeber durchleuchtet. Dies stellt technisch auch gar kein Problem dar und wird weder vom Schreiber, noch vom Empfänger bemerkt.

Bei Bayer wurde mit dem Gesamtbetriebsrat vereinbart, daß die stationär eingesetzte Software regelmäßig über das Netz "gescannt" wird, um unerlaubt betriebene Programme zu entdecken. Die PC-Nutzer "sollen" zuvor in Kenntnis gesetzt werden.

Wir empfehlen Ihnen: rechnen Sie immer und zu jeder Zeit damit, daß Ihr PC durchleuchtet wird. Nutzen Sie nur von Bayer freigegebene, lizenzierte Software. Und: nutzen Sie die elektronische Post (e-mail) auch nur für Firmenzwecke. E-mails sind nicht geheim.



Rücktritt aus dem Betriebsrat

Nach knapp einem Jahr hat das erste Betriebsratsmitglied das Handtuch geworfen. *Rainer Brinkschulte* von der IGBCE-Liste ist zurückgetreten. Als neues Mitglied im Betriebsrat begrüßen wir *Christoph Luhn*.

Eine gewisse Fluktuation im Betriebsrat ist nicht verwunderlich. Eine größere Belastung - denn beruflich möchte man ja auch irgendwie „zu Potte“ kommen - bei den nicht freigestellten Betriebsräten ist einfach gegeben. Wenn dann die Rahmenbedingungen und die Unterstützung im Betriebsrat selber nicht stimmen, wird es schwierig.

Das fast inflationäre Rücktreten bei der IGBCE vor der letzten Betriebsratswahl hätte Anlaß geboten, über die Strukturen und die Arbeit im Betriebsrat selber (soll ja auch Spaß machen) nachzudenken und das ein oder andere zu ändern. In Zeiten, in denen die Unternehmen auf dem „Vormarsch“ sind und sie soziale Leistungen wie auch Entgelte und sonstige Arbeitsbedingungen am liebsten bis auf den Stand des Frühkapitalismus zurückdrehen wollen, sind die Arbeitsbedingungen auch für Betriebsräte nicht mehr so toll.

Hier hilft nur ein klarer Arbeitnehmerstandpunkt, der Rückhalt in der Belegschaft und der Mut, dem Unternehmen auch einmal die Stirn zu bieten.

Unser Angebot

Die Belegschaftsliste als stärkste Fraktion nach den letztjährigen Wahlen hat mehrfach ihre Mitarbeit angeboten und eingefordert, hat öfters Vorschläge für eine effektivere, arbeitnehmerorientierte Betriebsratsarbeit unterbreitet. Angesichts der immer schlechter werdenden Bedingungen bei Bayer ist eine Zusammenarbeit notwendiger denn je; als Belegschaftsliste stehen wir immer noch zu unseren Angeboten.

Lüftungsprobleme im CWL- Neubau

Spätestens durch die Fragen der Kolleginnen auf der Abteilungsversammlung von PH-R CWL am 12.4.99 wurde es klar: Die neue Technik der Lüftungsanlage im Geb. 456 birgt so manche Probleme. Die vom Institutsleiter viel gepriesene neue Abzugstechnologie, die Schadstoffe in den Laborabzügen „mittels einer Luftwalze“ abzieht, wird von den dort tätigen Kolleginnen und Kollegen nicht so positiv betrachtet. Hier werden noch weitere Diskussionen erforderlich sein, zumal die gleiche Technik auch für den sanierten „Altbau“ Geb. 460 geplant wird.

Große Schwierigkeiten bereitet die viel zu niedrige Luftfeuchtigkeit in Geb. 456. Da in den Labortagen technisch im Schnitt nur etwa 30 % Luftfeuchtigkeit erreicht werden, ernannte der Institutslei-

ter diesen Wert kurzerhand zu seiner Zielvorstellung. Die Arbeitssicherheit soll zuvor sogar 25% für ausreichend erachtet haben.

Die Beschäftigten klagen mehrfach über Schleimhautreizungen durch zu trockene Luft. Als „Behaglichkeitsbereich“ wird im Regelwerk der Berufsgenossenschaft eine relative Luftfeuchtigkeit von 50% im Durchschnitt angegeben.

Nach unserer Information wurden beim Neubau durch den Einbau eines zu klein dimensionierten Dampferzeugers Kosten gespart. Wir fordern die Institutsleitung auf, schnellstens einen weiteren Dampferzeuger zur Erhöhung der Luftfeuchtigkeit zu installieren und die Beschwerden der dort tätigen MitarbeiterInnen ernst zu nehmen.

Sparen auf Kosten der Gesundheit = Responsible Care ?

Belegschaftsliste besuchte Wehrmachtsausstellung



Am 24.4.1999 besuchte die Belegschaftsliste die Ausstellung „Verbrechen der Wehrmacht“ in Köln. In eindrucksvoller Weise wird eines der dunkelsten Kapitel Deutschlands dargestellt. Auf Bildtafeln sind Dokumente und Fotos zu sehen, die belegen, welche Greuelthaten die Wehrmacht während des II. Weltkrieges verübt hat. Die Ausstellung ist noch bis zum 24. Mai 99 im Kölnischen Stadtmuseum zu sehen.

Fa. Quintiles bei Bayer tätig?

In unserer letzten Belegschaftslisten-Zeitung meldeten wir, daß Bayer mit der amerikanischen Fa. Quintiles über Aktivitäten in der präklinischen Entwicklung redet.

Nach vielen Dementis kommt langsam doch mehr heraus: Auf der Abteilungsversammlung von PH-PD (Geb.402) wurde bestätigt, daß es intensive Gespräche mit Quintiles gibt. Es sei aber noch nicht entschieden, wie eine Zusammenarbeit aussehe.

Auf der Abteilungsversammlung der Toxikologie am 9.4.99 berichtete Herr Prof. Schlüter, nachdem ihm anfänglich nichts bekannt war, daß die Fa. Quintiles einen Kontrakt mit Bayer geschlossen habe, der ein Benchmarking von Teilen des Bereiches PD vorsehe. Diese Untersuchung solle bis zum Jahresende 1999 abgeschlossen sein. Dabei sei aber die Toxikologie explizit herausgenommen worden.

Was genau die Pharma mit der Konkurrenzfirma Quintiles vereinbart hat, wissen wir nicht. Am 26.4. dementierte Personalchef Schuster die von Schlüter gemachten Aussagen. Wir fordern die Pharmaleitung, Betriebsrats- und Personalleitung auf, die Beschäftigten unverzüglich zu informieren.

Wie schafft man ein Jahr 2000 Problem ?

Am 31.12.1999 läuft die Übergangsfrist in der Bildschirmarbeitsverordnung ab. Bis dahin müssen alle Bildschirmarbeitsplätze entsprechend der Verordnung eingerichtet sein. Bis heute gibt es keine Vereinbarung mit dem Betriebsrat, wie die Verordnung bis Ende 1999 umzusetzen ist. Damit sich alle Bildschirmerbenutzer ein Bild machen können, wie ein Bildschirmarbeitsplatz nach der Verordnung einzurichten ist, hier der Anhang der Verordnung:

Bildschirmgerät und Tastatur

1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.
2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muß stabil und frei von Flimmern sein; es darf keine Verzerrungen aufweisen.
3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepaßt werden können.
4. Der Bildschirm muß frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
5. Das Bildschirmgerät muß frei und leicht drehbar und neigbar sein.
6. Die Tastatur muß vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.
7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muß ein Auflegen der Hände ermöglichen.
8. Die Tastatur muß eine reflexionsarme Oberfläche haben.

9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muß sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.

Sonstige Arbeitsmittel

10. Der Arbeitstisch beziehungsweise die Arbeitsfläche muß eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muß vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.
11. Der Arbeitsstuhl muß ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
12. Der Vorlagenhalter muß stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, daß unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.
13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.

Arbeitsumgebung

14. Am Bildschirmarbeitsplatz muß ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.
15. Die Beleuchtung muß der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepaßt sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Be-

leuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, daß leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmarbeitsplatz vermindern läßt.

17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.

18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzutraglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.

19. Die Strahlung muß, mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums, so niedrig gehalten werden, daß sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.

Zusammenwirken

Mensch - Arbeitsmittel

20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software

Fortsetzung auf der nächsten Seite.

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P.M. Kellermann, Friedr.-Ebert-Str. Haan (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. 4905

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

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

Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 7754

Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

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

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

Gerd-Peter Zielesinski, PH 4/6, Geb. 9/16/17, Tel. 7582

Erste Ersatzmitglieder:

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

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

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

Wie schafft man ein Jahr 2000 Problem ?

sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:

1. Die Software muß an die auszuführende Aufgabe angepaßt sein.
 2. Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
 3. Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
 4. Die Software muß entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepaßt werden können.
- 22.** Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

Entgegen aller Gerüchte, auch durch die BG Chemie und Herrn Dr.Staffe von der Arbeitssicherheit, gibt es für einen Bildschirmarbeitsplatz keine zeitliche Festlegung. Im der Bildschirmarbeitsverordnung wird definiert:

§ 2 Begriffsbestimmungen

- (1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.
- (2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Verordnung ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit
 1. Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
 2. Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung

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

- ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
 3. Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
 4. sonstigen Arbeitsmitteln, sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.
- (3) Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

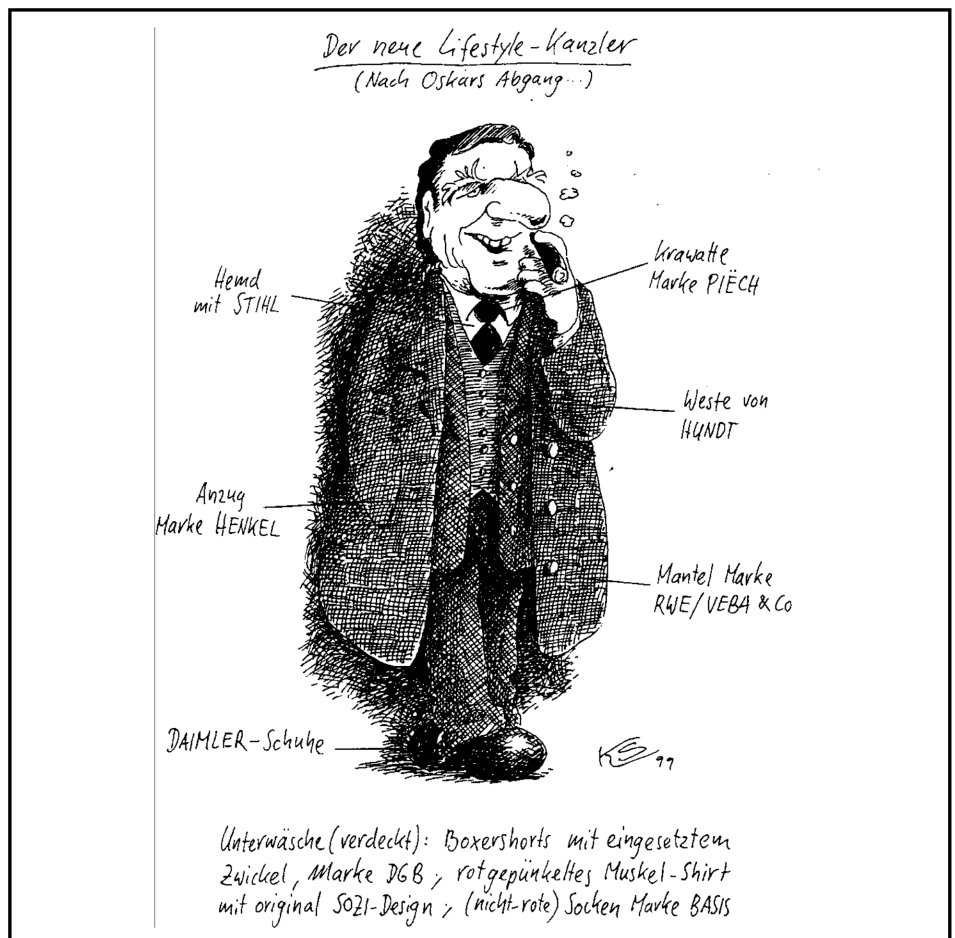
Auch die Beurteilung der Bildschirmarbeitsplätze hat noch nicht überall stattgefunden. Sie ist aber die Grundlage dafür, ob ein Bildschirmarbeitsplatz verändert werden muß.

§ 3 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicher-

heits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Im April hat der Betriebsrat mit Arbeitsschutz und Werksarzt eine Checkliste zur Überprüfung aller Bildschirmarbeitsplätze vereinbart. Nur leider ist diese Liste etwas zu kurz geraten und wir bezweifeln, daß mit dieser Checkliste die Bildschirmarbeitsplätze richtig beurteilt werden können. Nun bekommt Bayer ein neues "Jahr 2000 Problem", denn alle Bildschirmarbeitsplätze müssen am 1.1.2000 den Vorschriften der Verordnung entsprechen. Prüfen Sie selbst, ob das der Fall ist. Wie ein Bildschirmarbeitsplatz richtig einzurichten ist, können Sie auf der CD-ROM "Ergonomie am Arbeitsplatz" im Intranet: <http://byoes3.bayer-ag.com/OE-Frame.htm> selbst nachsehen.

Responsible Care läßt grüßen.



**NIE WIEDER
KRIEG!**



Die Logik des Krieges durchbrechen ! Den Krieg sofort beenden !

Seit Wochen fliegen Kampfbomber der NATO Luftangriffe auf Jugoslawien. Erstmals seit dem zweiten Weltkrieg sind auch deutsche Flugzeuge beteiligt. Ziel des unerklärten Krieges sei es, einen Friedensabschluß für den Kosovo zu erzwingen um eine humanitäre Katastrophe abzuwenden. Dies behaupten auch deutsche Politiker seit Beginn des Bombardements. Tatsächlich verhindern die Luftangriffe der NATO eine humanitäre Katastrophe nicht, sondern forcieren diese. Die Heuchelei dieser Begründung zeigt exemplarisch die Unterstützung der NATO für den Krieg ihres Mitgliedes Türkei gegen die Zivilbevölkerung in türkisch- Kurdistan. Hier wird seit 15 Jahren mit Waffen- Unterstützung der Partnerländer vertrieben, gefoltert und gemordet.

Auswirkungen sind bis heute ca. 3.700 zerstörte Städte und Dörfer, 50.000 Tote und 4 Mill. Vertriebene alleine im türkischen Teil Kurdistans. Damit aber nicht genug. Selbst militärische Operationen jenseits der türkischen Grenzen, etwa im Irak, werden von der NATO als Normalität angesehen.

Im Kosovo

Im Umgang mit den Flüchtlingen aus dem Kosovo unterscheidet man sich wiederum nicht. Weder akzeptiert hier die Bundesregierung das Selbstbestimmungsrecht der Kosovo- Albaner, noch hat sie ein Interesse, diese wirklich vor Verfolgung zu schützen. Das geht aus einem aktuellen Urteil des hessischen Verwaltungsgerichts hervor, wonach "...Kosovo- Albaner nicht generell als Volksgruppe verfolgt werden". Es bestünden auch keine allgemeinen Hindernisse für eine Abschiebung von Kosovo- Albanern in ihre Heimat, da eine extreme Gefährdung für Leib und Leben in Jugoslawien nicht gegeben sei...", heißt es in der Ende März bekannt gewordenen Grundsatzensatzentscheidung. Während NATO-

Bomben auf Jugoslawien geworfen werden, um angeblich die Kosovo- Albaner zu schützen, können sie also gleichzeitig aus der BRD ausgewiesen werden. Dies gilt im noch stärkeren Maße für serbische Kriegsdienstverweigerer.

Aktuelle Berichte aus dem Kosovo belegen, während die Luftwaffe Angriffe fliegt, forcieren jugoslawische Sicherheitskräfte den Terror und die Verreibung gegen die albanische Bevölkerung im Kosovo. Weil die Grenze nach Albanien vermint und die Grenze nach Mazedonien wiederholt verschlossen wurde, sitzen 10.000 von Kriegsflüchtlingen in der Falle, ohne eine Aussicht, der Barbarei

westlichen Demokratien endgültig der politischen Verpflichtung, eine Verantwortung für die Flüchtlinge zu übernehmen. Die Grünen, einst der politische Kern der Friedensbewegung (Frieden schaffen ohne Waffen), haben im Zuge ihrer vermeintlichen Regierungsfähigkeit einen erstaunlichen Anpassungsprozeß vollzogen. Nach kurzer Einarbeitungszeit sitzt Josef Fischer mit gezogener Pistole am Verhandlungstisch und bittet höflichst um eine Unterschrift.

Der neue SPD-Vorsitzende und Bundeskanzler Schröder hat sich ebenfalls schnell in die Rolle eines hart und mit allen gebotenen Mitteln durchsetzenden Staatsmannes eingefügt. Die SPD argumentiert mittlerweile kriegerischer, als es die CDU/CSU noch vor einem Jahr getan hat.

Wir ergreifen weder für die Serben noch für die Albaner Partei. Wir fordern auch nicht die Bombardierung Ankaras oder Istanbuls. Dies würde die Konflikte in der Türkei genausowenig lösen wie die im Kosovo.

Wir wollen uns nicht an einer Ethnisierung des Problems beteiligen. Der Kampf gegen jede Form von Rassismus und Nationalismus bleibt das Gebot der Stunde. Die Frauen und Kinder auf der Flucht und die Männer, die sich durch Flucht und Desertation der Beteiligung an der Gewaltmaschine entziehen, sind die Menschen, auf deren Seite wir stehen. Eine menschenwürdige Unterbringung

für alle Flüchtlinge und ihre Anerkennung als Bürgerkriegsflüchtlinge, sowie die Beendigung des Krieges kann nur der erste aber bitter notwendige Schritt sein, um politische Verantwortung zu zeigen.

Wenn keine sofortige Einstellung aller Kampfhandlungen erfolgt, sich statt dessen immer mehr Politiker mit dem Einsatz von Bodentruppen beschäftigen, müssen sich diese und ihre Militärs den Vorwurf gefallen lassen, einen 3. Weltkrieg herauf beschwören zu wollen.



Thesen der Friedensbewegung sind Vergangenheit

entkommen zu können.

Anfang der 90'er Jahre sahen sich die Regierungen in der EU noch durch die öffentliche Meinung gezwungen, auf die Massaker, Massenvergewaltigungen und vertreibungen in Bosnien mit der Aufnahme von 100.000 Kriegsflüchtlingen zu reagieren. Mit der Entscheidung für eine militärische Intervention entledigen sich die

Grenzenlose Solidarität



Es gibt keine Betriebsversammlung oder Unternehmenspublikation, in der nicht Personalabbau, Lohnsenkungen - der Globalisierung geschuldet - als sogenannte Standortsicherung

verkauft werden. Gepredigt wird dabei der offene Kannibalismus: Fressen oder gefressen werden.

Die Belegschaftsliste und der Chemiekreis haben andere Visionen. Diese sind nicht auf die Vernichtung von Konkurrenten gerichtet, sondern orientieren sich an den Prinzipien von Solidarität und sozialer Gerechtigkeit. Wir sehen in den Menschen, die zufällig bei einer anderen Firma oder in einem anderen Land arbeiten nicht die Feinde, die aus dem Weg geräumt werden müssen, sondern die Kolleginnen und Kollegen, die unter den gleichen sich verschärfenden Bedingungen arbeiten müssen, oder sogar arbeitslos werden.

Wir setzen uns mit den Gesetzmäßigkeiten der wirtschaftlichen Zwänge auseinander und führen Dialoge mit Ähnlichdenkenden in In- und Ausland. In diesem Sinne laden wir zu folgenden Veranstaltungen ein:

Die Belegschaftsliste veranstaltet im Rahmen des in Köln stattfindenden alternativen EU-Gipfels eine Podiumsdiskussion (siehe rechts).

Podiumsdiskussion der Belegschaftsliste

am Montag, dem 31. Mai 1999 ab 18.00 Uhr,
in der Cafeteria der VHS, Barmen, Bachstr.

15.

> Gegen Konkurrenz- und Standortlogik <

Als Podiumsredner sind eingeladen:

Cesar Carillo: Bis zu seiner Verhaftung Vorsitzender der Union Sindical Obrera, Gewerkschaft der Erdölarbeiter, Kolumbien

Valery Popov: Sprecher des Streikkomitees in der Region Jaroslav, Gewerkschafter aus dem Motorenwerk in Tutaev

Kim Moody: Herausgeber der Labor Notes (unabhängige Zeitschrift für Gewerkschaftsaktivisten) in Detroit, USA

Dirceu Travesso: Gewerkschafter bei der CUT, Sao Paulo, Brasilien

Weitere Veranstaltungen in diesem Rahmen:

29.5.99: um 13.00 Uhr in Köln: Demonstration mit den

1. Mai 1999

- 09.45 Uhr Treffpunkt am DGB-Haus Oberbergische Straße, Auftakt mit der Samba-Gruppe "Apito fiasko"
- 10.15 Uhr Beginn des Demonstrationzugs
- 11.00 Uhr Kundgebung auf dem Rathausvorplatz in Barmen

Dort wird u. a. ein Informationsstand des Wuppertaler Bündnisses für Euromärsche zu finden sein, an dem auch die Belegschaftsliste beteiligt ist. Es wird informiert über die Aktivitäten zu den europäischen Märschen gegen Erwerbslosigkeit, ungeschützte Beschäftigung und Ausgrenzung, sowie über die beiden Alternativgipfel in Köln im Frühsommer.

- 14.00 Uhr Beginn der autonomen 1. Mai- Demonstration am Platz der Republik, anschließend: Straßenfest auf dem Schusterplatz in der Nordstadt



KOLLEGE KARL

Was soll ich denn machen?
Früher hab ich ja auch immer
rigoros gesagt: kriegsspielzeug
kommt bei mir nicht in die Tüte!

Aber demnächst riskiert man
ja bis zu drei Jahren Knast,
wenn man irgendwas in
der Richtung sagt.

Katatta-
tatta!

Bumbum!
Pang! Pang!