



Arbeitszeitverkürzung: Sind 35 Stunden/Woche genug?

Frankreich und Italien sind staatlicherseits vorgeprescht. 35 Stunden Arbeitszeit pro Woche sind in Frankreich per Gesetz für Betriebe über 50 Mitarbeiter ab dem Jahre 2000 festgeschrieben. Ab 2002 müssen sich auch die kleineren Betriebe an diese Arbeitszeit halten. In Italien ist unter der Regierungsbeteiligung der Kommunisten ein ähnliches Vorgehen innerhalb der Regierungskoalition abgesprochen worden.

Einige bundesdeutsche Gewerkschafter höhnten daraufhin, damit hätte sich der deutsche Standort verbessert. Die tarifliche Regelarbeitszeit hier ist die 37 Stundenwoche, mit der Tendenz die Arbeitszeit auszuweiten.

Dann platzte Anfang Februar die Arbeitslosenzahl von über 5 Mio. Menschen in die Diskussion (siehe gesonderten Artikel), die selbst starken Arbeitszeitverkürzungsgegnern die Sprache verschlug.

Der ÖTV-Vorsitzende Mai zog daraufhin die richtige Schlussfolgerung. Die Arbeit muß auf mehr Schultern verteilt werden. Er forderte, die 30-Stunden/Woche langfristig einzuführen.

Daß dieses nicht auf einhellige Zustimmung stieß ist selbstredend. Zu viele Fragen sind unbeantwortet. **Wie kann diese Forderung umgesetzt werden?**

Wer bezahlt den Ausgleich?

Wieviel Arbeitslose können damit in Arbeit kommen?

Daß der IG BCE-Vorsitzende Schmoldt sich in die Reihe der

Kritiker der Arbeitszeitverkürzer einreichte, ist dann weniger schön. Man muß ihn fragen, warum er immer als Neinsager in dieser Frage auftritt.

Wäre nicht eine konstruktive Tarifpolitik eher angebracht?

An der Arbeitslosigkeit kommt keiner vorbei. Wer da nicht an den Überlegungen zum Abbau der Arbeitslosigkeit aktiv mitarbeitet, der hat seine Qualifikation als Vertreter von Arbeitnehmerinteressen verspielt.

Die Arbeitszeitverkürzung ist trotz des Störfeuers auf der Tagesordnung der Punkt Nummer eins.

Über 5 Millionen Arbeitslose im Januar 98

"Ich glaube nur der Statistik, die ich selbst gefälscht habe..."

Anfang Februar wurde die Arbeitslosenzahl von der Bundesanstalt für Arbeit mit 4,8 Millionen angegeben. Diese Zahl wurde von der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Engelen-Kefer kritisiert.

Nach Umstellung der Statistik zum 1.1.98 werden 58-jährige und kranke Arbeitslose nicht mehr gezählt. Umschüler werden schon länger nicht berücksichtigt. Die reale Arbeitslosenzahl liegt also über 5 Millionen.

Betriebsratswahlen

Am Montag, den 16.2.1998 um 16.40 Uhr lief die Frist zur Einreichung von Wahlvorschlägen für die Betriebsratswahl '98 ab. Zur Wahl stellen sich neben der *Belegschaftsliste* die Liste der Unabhängigen Arbeitnehmer und die der IG BCE. Die öffentliche Auslosung der Reihenfolge für den Wahlvorgang (Stimmzettel) ergab:

Liste 1: Unabhängige Arbeitnehmer

Liste 2: Belegschaftsliste

Liste 3: IG BCE

Somit ist dieselbe Reihenfolge ausgelost worden wie zu den letzten beiden Betriebsratswahlen.

Der Wahlvorstand hat mit der Versendung der Wahlscheine begonnen. Diese werden über die je-

weiligen Abteilungsbüros ausgehändigt. Sollte ein Wahlschein fehlen, verloren gehen oder Briefwahl gewünscht werden, ist dieses dem Wahlvorstandsbüro mitzuteilen. Dort werden alle Anfragen zu den Wahlen bearbeitet.

Das Wahlvorstandsbüro ist besetzt: Mo. - Fr. von 8.00Uhr - 12.00Uhr und von 13.00Uhr - 16.40Uhr

Die Adresse ist:

Bayer AG

**Wahlvorstandsbüro Geb.54 EG
42096 Wuppertal**

Telefon: 0202-(36)-2945

Für Rückfragen steht ebenfalls Michael Schmidt-Kießling (Wahlvorstandsmitglied), BR-Büro unter Telefon 0202-(36)2546 zu Verfügung.

- Die berufliche Förderung und Weiterqualifizierung der Labormitarbeiter bis hin zu Leitungsfunktionen bei entsprechender Bezahlung hat Dr. Angerbauer für die **VE-Chemie** zugesagt. Außerdem "könnte er sich die verstärkte Förderung von hochqualifizierten Chemiefacharbeitern in seinem Bereich über E 8 hinaus durchaus vorstellen". Auf die Frage, ob eine für die Mitarbeiter günstigere Gleitzeit eingeführt werden könnte, sagte der Abteilungsleiter ebenfalls Unterstützung zu.

- Die Meinung, daß Chemikanten verstärkt gefördert werden müßten, vertrat auch Dr. Köbernack auf der ersten **Pharma-Produktions-Versammlung**. "In den nächsten 2-3 Jahren muß wesentlich mehr produziert werden als noch vor einigen Monaten angenommen wurde; dies wird sich wahrscheinlich auch auf die Mitarbeiterzahlen auswirken". Den Mitarbeitern aus PH 2 sagte er zu, daß sie nach der Schließung des Betriebes in Geb. 16/17 alle in Elberfeld einen Arbeitsplatz bekommen würden.

- Auf die Frage von Mitarbeitern, wieviel **Bonus** es 1998 geben wird, antwortete der Betriebsratsvorsitzende Beumann, er rechne mit ca. 26%. Die Vorgabe von 75% bei der BASF kannte er nicht.

- Nach jahrelangem Personalabbau sollen laut DI Bossy ab Sommer 98 für die **PLT** wieder **3 Meß- und Regelmechaniker ausgebildet** werden. Diese Ausbildung findet in Leverkusen und Elberfeld statt. Ende des Jahres geht DI Bossy in Ruhestand, dann wird die PLT mit der Hauptwerkstatt zusammen gelegt.

- DI Hannappel sah keine Veranlassung, über die Verbesserung des Arbeitsklimas, daß aufgrund von Personalabbau gelitten habe, in der **Hauptwerkstatt** nachzudenken. "Tatsächlich haben wir in der HW immer noch einen erheblichen Personalüberhang". Schichtarbeit sei für den schlosserischen Bereich zur Zeit nicht geplant.

Daß die Mitarbeiter samt Vorgesetzten bei einem Unfall beim "Oberchef" Dr. Engelhardt in **Leverkusen antanzen** müssen, wurde heftig kritisiert: "ohne diese Gespräche erzielte Elberfeld eine Super-Tausend-Mann-Quote von 1,1. Wie soll diese mit einem Gespräch in Leverkusen noch verbessert werden?"

- Bei einigen Versammlungen konnten die Fragen der Mitarbeiter leider nicht an die **Vorgesetzten** weitergegeben werden, da diese **nicht erschienen** sind.

- Besonders **spannend** waren die Vorträge unseres Betriebsratsvorsitzenden Beumann ja noch nie. Aber das er außer bekannten Personalzahlen nur noch die

Schwierigkeiten mit einer Betriebsvereinbarung für die Klinische Pharmakologie (Probandenbereich) erläuterte, war einigen Kollegen aus dem Handwerk- und Produktionsbereich denn doch etwas dürftig. **Die Kollegen fragten, ob der Betriebsrat sonst nichts gemacht habe.** Und als der Sprecher des Entgelt-Ausschusses Cornel in der Pflanzenschutz-Versammlung mal wieder die gesammelten Gleitzeitvereinbarungen darstellen wollte, wurde er kur-

zerhand von Versammlungsteilnehmern gebeten, aufzuhören; er kam dem Wunsch nach.

- Auf der Versammlung der **Pflanzenschutz-Produktion** wurde von Dr. Klusik festgestellt, daß sich alle Mitarbeiter auf die werksinterne Stellenausschreibung für die Pharma melden könnten. Auch nach Dormagen dürfte sich jeder Mitarbeiter wewebewerben. Dr. Weber kann sich auch für 55jährige oder ältere Mitarbeiter eine Versetzung nach Dormagen vorstellen.

Es wurde kritisiert, das für den gesamten Bereich PF in 1997 nur 2 Umgruppierungen, für 1998 bis heute 5 Umgruppierungen vorgenommen wurden.

- Deutlich wurde auf den Versammlungen die **internationale Abhängigkeit der Produktionen**: klagt der Pflanzenschutz über den Zusammenbruch des Indonesischen Marktes und damit über den Verlust von Aufträgen, so bleibt der Pharma das **zweifelhafte Vergnügen**, im Vorfeld eines weiteren Golfkrieges zusätzliche Aufträge und Tonnagen einzuplanen. Auf dererlei Gewinn- und Produktionssteigerungen durch kriegerische Auseinandersetzungen würde die Belegschaftsliste gerne verzichten.



Arbeitslosenproteste

Am 05.03.1998 findet der 2. bundesweite Arbeitslosen-Aktionstag statt. An diesem Tage werden die neuen Zahlen der Arbeitsämter veröffentlicht. Ab 10.00 Uhr wird in Wuppertal Elberfeld vor dem Sozialamt eine Protestaktion durchgeführt. Protestiert wird gegen die Arbeitslosigkeit, die Absenkung von Löhnen und Sozialhilfesätzen sowie gegen Billiglohnarbeitsverhältnisse und Sozialabbau.

Es ist an der Zeit, daß Arbeitslose ernst genommen werden. Die Belegschaftsliste unterstützt diese Forderungen und ruft mit zu den Protestaktionen auf.

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

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

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

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

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

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. 2765

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

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

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

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

Gentechnik und Arbeitsplätze

Die Belegschaftsliste hatte am 12.2.98 zu einer Podiumsdiskussion mit drei Fachleuten zu diesem Thema eingeladen.

Herr Dr. Dolata, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Technikforschung stellte anhand von Zahlen dar, daß sowohl Umsatz- als auch Arbeitsplatzentwicklung weit hinter den ursprünglichen Prognosen zurückgeblieben seien, und somit von der Gentechnik keine bedeutsame Entspannung des Arbeitsmarktes ausgehen werde. Viele Investitionen auf dem Gebiet würden eher Arbeitsplatzkosten. Er sprach sich gegen eine aktuell diskutierte Deregulierung für Stufe-1-Mikroorganismen (ca. 90%)

aus, die auch im Sinne der seriösen Firmen liege, weil damit die "Scharlatane" unüberprüfbar würden. Herr Dr. Gottschalk von Bayer betonte das innovative Potential, das Voraussetzung zu Erforschung neuer Therapeutika und damit von grundsätzlicher Bedeutung für das gesamte Unternehmen sei. Die Bayer AG unterstütze den BioRegio-Wettbewerb, der Existenzgründungen auf diesem Gebiet fördert und damit Arbeitsplatzeffekte habe. Der Auffassung, daß es sich bei der Gentechnik um eine

Schlüsseltechnologie handele, widersprach Prof. von Gleich von der Universität Bremen vehement. Von ihr werde im Unterschied zu anderen bahnbrechenden Entwicklungen kein nennenswerter Schub mit Sogwirkung auf andere Industriebereiche ausgehen. Er berichtete von den Diskussionen in der Enquêtekommision des Deutschen Bundestages und erläuterte "Konsensbereiche" wie die Enzyme, wo Entwicklungen sowohl den Kriterien der Nachhaltigkeit als auch den Industrieinteressen genügen. Konsens sei auch, daß die Risikoeinschätzung auf diesem Gebiet eine andere Dimension habe, da die Qualität der Gefährdung durch manipulierte Lebewesen, die man nicht "zurückholen" kann, ungleich größer sei, als z.B. bei der Erfindung der Dampfmaschine.

Alles in allem war es eine spannende, kontroverse aber auch fruchtbare Diskussion, was sich auch daran zeigte, daß alle der ca. 50 Anwesenden bis 21.30 Uhr durchhielten. Da nicht alle Aspekte der Problematik ausreichend erörtert werden konnten, haben uns viele TeilnehmerInnen um eine Fortsetzung der Debatte gebeten.



Von links nach rechts: Prof. Arnim von Gleich, Dr. Uwe Gottschalk, Bettina Knothe (Diskussionsleiterin), Beatrix Sassermaun, Dr. Ulrich Dolata

Leserbrief

"Sauberes"

Demokratieverständnis

Im Info für gewerkschaftliche Vertrauensleute am 12.2. wird drei Kollegen der Belegschaftsliste, unter anderem auch mir, ein unsauberes Demokratieverständnis vorgeworfen, weil ich als gewählte gewerkschaftliche Vertrauensfrau an einer gewerkschaftlichen Vertrauensleuteversammlung teilgenommen habe. Ein bißchen schizophran finde ich das schon. Erstens erhalte ich am 4.2. ein VL-Info, in dem ausdrücklich um "zahlreiches Erscheinen der gewerkschaftlichen Vertrauensleute" gebeten wird, zweitens flattert mir noch eine offizielle Einladung zur Aufstellung der Betriebsratskandidaten ins Haus. Aus dem Einladungstext ging nicht hervor, daß die Versammlung unter

Ausschluß von zwar unliebsamen, aber doch immerhin mit Satzungsrechten ausgestatteten Vertrauensleuten stattfinden sollte. Gewundert hatte mich als ehemalige Gewerkschaftsfunktionärin zwar, daß die noch aufzustellenden Kandidaten bereits vor ihrer Aufstellung in einem Flugblatt bekannt gemacht worden waren, aber vielleicht sollte ja auf der Versammlung über die Plätze abgestimmt werden.

Ich wollte die Versammlung nutzen, mir Aussagen zur zukünftigen Betriebsratsarbeit und die Kandidatenvorstellung anzuhören, damit ich Namen mit Gesichtern verbinden kann. Zwei Kandidaten äußerten, in Zukunft eine bessere Zusammenarbeit und eine stärkere Position gegen die Firmenpolitik anzustreben. Die meisten anderen bekräftigten ihren sicheren Wahlsieg. Von einer "Aufstellung" der Kandida-

ten konnte keine Rede sein. Es wurden Folien mit Namen in einer vorbestimmten Reihenfolge per Aklamation abgesegnet. **Einer demokratischen Prozedur von freien Vorschlägen und geheimer Abstimmung über die einzelnen Listenplätze wollten man sich offensichtlich nicht unterziehen.** Daß dann eine einzige - meine -, kommentarlose Gegenstimme als "zweifelfaftes Störfuer" einer "Abordnung" der Belegschaftsliste bezeichnet wurde, ist an Peinlichkeit kaum noch zu überbieten.

Nur noch durch die Tatsache, daß diese Liste noch nicht einmal korrekt beim Wahlvorstand eingereicht wurde. Erst durch "Nachbessern" schaffte es die BCE-Liste dann gerade noch mit Ach und Krach, die formale Hürde zu nehmen.

Beatrix Sassermaun

Immer wieder, auch bei der Diskussionsveranstaltung am 12.2. (siehe Seite 3), wird im Zusammenhang mit Gentechnik und Arbeitsplätzen bei Bayer die Produktion des Blutgerinnungsfaktors als Beispiel dafür herangezogen, wie eine kritische gesellschaftliche Diskussion und restriktive Gesetze Investitionsentscheidungen eines Unternehmens beeinflussen können. Diese These hält einer genaueren Untersuchung nicht stand. Zur Zeit der Debatte um die Standortentscheidung gab es in der Bundesrepublik keine restriktiven Gesetze, sondern nur eine Empfehlung der ZKBS (Zentralkommission für Biologische Sicherheit). Geführt wurde aber eine heiße Diskussion um ein zukünftiges Gengesetz.

Man fragt sich, wenn Bayer Anfang der neunziger Jahre den angeblich strengen Auflagen der deutschen Gesetzgebung entfliehen wollte, warum die Firma im strengen US-Bundesstaat Californien mit der Stadt Berkeley einen **Vertrag über 30 Jahre** schloß, in dem sie **1000 Arbeitsplätze zusagte** und Auflagen zustimmte, die hierzulande als unzumutbarer Standortnachteil gewertet würden. Miles machte in einem **Development Agreement** Zusagen, alle Bundes- und Landesgesetze und Vorschriften einhalten, sich bei Widersprüchen an die strengeren Regelungen halten, und in einem extra ausgearbeiteten **Umweltschutzprogramm** auch über bestehende gesetzliche Regelungen hinausgehen. Da wir nicht alle Maßnahmen auflisten können, hier nur wenige Auszüge aus dem Vertrag:

- Außer für die befristete Weiterführung der Pestimpfstoffe, die 1994 eingestellt werden, wird Miles die genutzten Organismen auf die biologischen Sicherheitsstufen 1 und 2 beschränken. Die Benutzung von Organismen der Stufen 4 und 5 sind verboten.

- Miles wird einen **Katastrophenschutzplan** unter Einbeziehung der zuständigen externen Stellen, Beschäftigten, Lieferanten von Bulkchemikalien, Beauftragten der Stadt, Krankenhäusern erarbeiten: **530.000 \$**

- Miles wird ein **Gefährdungskommunikationsprogramm** mit Anwohnern über die biologische Gefährdung, gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm und Luftverunreinigung durchführen: **365.000 \$**

- Im **Beschäftigungsprogramm** werden Details über Einstellungen, die

von der Gewerkschaft vorgeschlagen werden und den Gleichheitsgrundsätzen entsprechen müssen, festgelegt. Die Einstellung von Farbigen, Latinos, Behinderten, Frauen... muß entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung erfolgen.

In einem **Ausgleichsvertrag** unterstützt Miles u.a. folgende Maßnahmen:

- ◆ mehrere Kindergartenprogramme,
- ◆ soziale Wohnungsprogramme
- ◆ Einführung einer Ampel
- ◆ Sozialprogramme, 100.000 \$ jährlich, bis zu 1 Mio. \$
- ◆ Finanzierung einer externen Studie über Alternativen zu Tierversuchen, 25.000 \$
- ◆ Miles verpflichtet sich jährlich, seine Gegnerschaft zur Apartheid in Südafrika zu erklären.

Viele dieser Punkte kann man nur verstehen, wenn man sich die zweijährigen, hitzigen Debatten in Berkeley, der Geburtsstadt der '68-er Studentenunruhen und Vietnamkriegsproteste vor Augen führt.

Miles-Cutter war aus verschiedenen Gründen enorm unter Beschuß:

An den Blutpräparaten hatten sich Bluter mit HIV (AIDS) infiziert, und Bayer lehnte noch jede Entschädigung ab. Es gab eine lang geheimgehaltene Produktion von Pestimpfstoffen, die auf Verträgen mit dem amerikanischen Verteidigungsministerium beruhte. Nicht alle Gebäude waren erdbebensicher und das große Beben von '89 saß noch vielen in den Knochen. Tierschützer kritisierten, daß Miles der größte, kommerzielle Tierverbraucher der USA sei. Bürgerinitiativen protestierten gegen die Eile bei den Anhörungen und die Drohung von Miles, Berkeley zu schließen, falls die Deadline Ende '91 für die Genehmigung nicht eingehalten würde. Menschenrechtsgruppen prangerten die Investitionspolitik von Bayer in Südafrika an, dessen Menschen zum Boykott des Unrechtssystems aufriefen. Und nicht zuletzt wurde Miles die Geschichte des deutschen Mutterkonzerns vorgeworfen, der als Bestandteil der IG Farben ein eigenes Konzentrationslager in Auschwitz betrieb und in anderen Lagern Menschenversuche durchführen ließ.

Also eine Flucht vor kritischen Diskussionen in Deutschland kann es nicht gewesen sein, die Bayer veranlaßte, die gentechnische Produktion von Faktor VIII da aufzubauen, wo es auch schon die klassische Herstel-

lung gab. Es war eine strategische Entscheidung, den großen nordamerikanischen Markt zu bedienen und vorhandenes Know-How zu nutzen. Jedes Jahr fallen Investitionsentscheidungen zu Gunsten der USA, wie z.B. für den Pflanzenschutz in Kansas City, MDI in Baytown oder das Forschungszentrum in West Haven.

Nie sind diese Entscheidungen von Betriebsratsvorsitzenden und Politikern auch nur annähernd so heftig diskutiert worden wie die Faktor VIII-Story.

Kommentar

Jahrelang haben die Unternehmer den "Standort Deutschland" schlecht geredet. Zuerst waren die Japaner die Guten. Waren doch dort die Löhne niedrig, das Wirtschaftswachstum hoch und die Konzerne hatten das Sagen im Land. Nachdem dieses Modell nicht funktionierte, wurden uns die asiatischen Tiger als Vorbild hochgehalten, mit all den vermeintlichen Vorteilen eines Niedriglohlandes. Die Beispiele ließen sich fast beliebig fortführen, waren nur die Löhne in dem Land (England, USA) niedrig genug. Nie wurde uns das Hochlohnland Schweiz vorgehalten.

Ziel war es, in Deutschland die Bedingungen für die Beschäftigten zu verschlechtern, d.h. für die Großunternehmen noch bessere Bedingungen herauszuholen.

Jetzt, strategisch vor der nächsten Bundestagswahl, es steht für die SPD, Grünen und PDS nicht schlecht, sind die Konzernstrategen übereingekommen, den deutschen Standort zu loben!

Es soll eine günstige Stimmung für die Unternehmervasallen Kohl und Westerwelle erzeugt werden.

Allerdings spricht eine Kleinigkeit gegen die günstige Stimmung: die Realität. Rekordarbeitslosigkeit und Rückgang der Einkommen. Selbst die Unternehmer des Einzelhandels können den Optimismus nicht mittragen.

Und zu befürchten bleibt, daß außer guten Worten die Gier der Großkonzerne nach Rekordgewinnen, d.h. die verschlechterten Arbeits- und Einkommensbedingungen, die gute Stimmung nicht recht aufkommen läßt.

Ulrich Franz

Vereinbarungen für die Zeit nach der Wahl --

Zum Teil fertig in der Schublade liegen Vereinbarungen des Gesamtbetriebsrates mit der Bayer AG über flexible Arbeitseinsätze, Jahresarbeitszeitkonten oder neue (abgesenkte) Richtbeispiele. Sie wurden uns mit der "Standortsicherungs-Vereinbarung" bereits angekündigt.

Gesamtbetriebsrat und Bayer haben sich wohl darauf verständigt, "Unangenehmes" vor den Betriebsratswahlen möglichst nicht mehr zu verabschieden. Trotzdem wird insgeheim weiter verhandelt.

Erst nach intensiver Nachfrage wird von den IG BCE-UA-Betriebsräten erzählt, daß trotz massiver Kritik weiter an einem abschlußreifen Papier für die Gesamt-

betriebsvereinbarung zu flexiblen Einsätzen gearbeitet wird. Dies mag daran liegen, daß die gravierendsten Kernpunkte ("kurzfristige flexible Arbeitseinsätze auch in anderen Werken zu schlechteren Bedingungen") von IG BCE und UA mitgetragen werden.

Es bleibt zu befürchten, daß der Gesamtbetriebsrat spätestens nach den Betriebsratswahlen seine Zustimmung erteilen will.

Langsam wird wohl immer klarer, wie die heutigen Betriebsratsmehrheiten als "Standortsicherung" im Sinne des Unternehmens bestens funktionieren.



Neue Arbeitsordnung

Bereits am 29. Januar meldete Bayer aktuell den Abschluß einer neuen Arbeitsordnung. Im letzten Jahr noch hatte die IG Chemie dem Gesamtbetriebsrat empfohlen, die Verhandlungen abubrechen. Jetzt wurde von Beumann & Co. eine Arbeitsordnung ausgehandelt, die die vielen Kritikpunkte auch aus Eiberfeld nicht berücksichtigt.

So wird u.a. weiterhin vom Gesamtbetriebsrat die Ungleichbehandlung in der Arbeitszeiterfassung zwischen Chemiearbeitern oder Handwerkern und Büromitarbeitern festgeschrieben: Die für die Tätigkeit notwendige Zeit zum vorgeschriebenen Umziehen in Arbeitskleidung ist entgegen der allgemeinen Rechtsprechung auch zukünftig keine Arbeitszeit. Die von den Betriebsräten ausgehandelte Fassung schreibt vor, daß die Arbeitszeit in Arbeitskleidung erst am Arbeitsplatz beginnt.

PROFITeam:

Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) "Teamarbeit" vor dem Abschluß

Im Entwurf der GBV wird zwar ausgeführt, daß bei der Einführung von Teamarbeit unternehmensbezogene und mitarbeiterbezogene Ziele gleichrangig verfolgt werden. Im weiteren Text wird man allerdings diese Gleichrangigkeit vergeblich suchen. Während die Rationalisierungsvorhaben wie z.B. der kontinuierliche Verbesserungsprozeß (KVP) deutlich im Vordergrund stehen, sind die Verbesserungen für die Mannschaften unterbelichtet und, wenn aufgeführt, sind sie allgemein gehalten. So findet man unter dem Punkt Entgelt, Eingruppierung und Leistungsverbesserung nur einen Verweis auf Manteltarifvertrag (MTV) und Bayer-Richtbeispiele. **Die Richtbeispiele sollen laut "Standortvereinbarung" verschlechtert werden.**

Einen Anspruch aus dieser Vereinbarung zur besseren Eingruppierung aufgrund von Weiterqualifizierung und Aufgabenerweiterung besteht nicht.

Weiter gibt es im Entwurf keinen Rationalisierungsschutz. Unter dem Punkt "Nachteilsausgleich" wird nur ausgeführt, daß vor Versetzung von Mitarbeitern der betroffenen Betriebe und angeschlossenen Dienstleistungsabteilungen (z.B. Werkstätten) alle arbeitsplatzerhaltenden Maßnahmen in den Bereichen ausgeschöpft werden sollen.



Ansonsten wird auf die GBV "Nachteils-minderung" und "Standortsicherung" verwiesen. Letztere läßt bekanntlich eine Versetzung im



Umkreis von 100 km zu. Über die Zukunft von Vorarbeitern und Kolonnenführern findet sich im Entwurf kein Wort. Dazu paßt eine Information gut, daß es in Leverkusen Bestrebungen gibt, keine Vorarbeiter mehr zu benennen.

Auch andere wichtige Eckpunkte wie

- Freiwilligkeit der Teamarbeit
- Rolle des Gruppensprechers
- keine Erhöhung der Konkurrenz
- keine Verschlechterung des Arbeitsklimas
- Regelung der Haftungsfrage sind nicht oder nach unserer Auffassung unbefriedigend gelöst.

Da die Teamarbeit in den nächsten 5 Jahren flächendeckend in der gesamten Produktion eingeführt werden soll, darf eine solche gravierende Entscheidung nicht ohne die betroffenen

Mitarbeiter gefällt werden.

Die Kritik der Mitarbeiter bringt der Abschlußbericht des SOFI - Institutes deutlich zum Ausdruck:

"Aus unseren Gesprächen wissen wir: in den Betrieben blieb heute viel Verunsicherung und Sorge, daß auch das Profiteam - Projekt unter anderem Vorzeichen auftritt, letztlich aber ebenfalls nur auf Personalabbau hinauslaufen und gegen die Beschäftigteninteressen gerichtet sein könnte."



Der vorliegende Entwurf ist geeignet, das vorhandene Mißtrauen der betroffenen Mitarbeiter zu verstärken. Eine wirkliche Umgestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation findet nicht statt, so daß von der versprochenen größeren Selbstständigkeit nicht viel übrig bleibt. Es werden den Teams zusätzliche Organisations- und Leistungsanforderungen aufgedrückt, ohne die hierfür notwendigen Entscheidungsspielräume zur Verfügung zu stellen.

Es ist zu befürchten, daß die Teamarbeit mehr Anspannung, Streß und Hektik verursacht - bei gleicher Bezahlung, versteht sich.



Liste 2:

Belegschaftsliste



Auf Platz 1 bis 6:

Peter Großmann, Michael Schmidt-Kießling, Siegbert Hufschmidt, Sabine Steiner, Ulrich Franz und Gerd-Peter Zielezinski

Einladung zur BL-Fete



Am Samstag, dem 7. März '98
ab 18.00 Uhr

Im Jugendheim St. Bonifacius,
Varresbecker Str. 83

LIVE-Musik mit dem Afro-Latin-Ensemble
der Werkstatt
und Terry Mc Komey

Für Essen und Trinken ist gesorgt!



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

Veranstaltung:

Arbeitsplatzabbau und Gegenwehr in der chemischen Industrie

Der Chemiegigant Hoechst hat sein Unternehmen in 32 separate Unternehmen zerschlagen und demontiert gerade seine Pharma-Forschung. Auch bei Böhringer Mannheim soll es KollegInnen des Diagnostikabereiches, der vor kurzem vom Schweizer Riesen Hoffmann-la-Roche aufgekauft wurde, an den Kragen gehen.

Auf der Strecke bleiben die Arbeitnehmer mit immer mehr Arbeitsdruck, unsicheren Arbeitsplätzen oder gar Arbeitsplatzverlust.

Aber die Belegschaften fangen an sich zu wehren. Belegschaftsvertreter und Beschäftigte beschreiten neue Wege. Die Belegschaftsliste hat in Zusammenarbeit mit den Durchschaubaren Betriebsräten aus Leverkusen, Kollegen von Hoechst, und Boehringer Mannheim eingeladen. Wir wollen uns informieren, wie die Unternehmensleitungen in Basel, Mannheim oder Frankfurt vorgehen und wie die Gegenwehr der Beschäftigten aussieht. Podiumsteilnehmer sind:

Harald Blaul, Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bei Boehringer Mannheim

Hans Werner Krauss, Betriebsratsmitglied bei Hoechst-Marion-Russel (HMR), Frankfurt

Dr. Knut Riedel, Betriebsratsmitglied bei Clariant, Joint Venture Ciba-Geigy mit Hoechst, Frankfurt

Die Veranstaltung findet statt:

am Mittwoch, dem 18. März 1998

ab 18.30 Uhr

in der alten Feuerwache, Uellendahler Straße

8. März : Internationaler Frauentag

eine Frauenquote für Führungspositionen?! Ja, unbedingt!!....



Knöllchen in Aprath

Die Gelder für die Parkplatzerweiterung am Forschungszentrum sind genehmigt. Der Ausbau könnte in ca. drei Wochen beginnen. Die Erweiterung ist dringend notwendig. Warum aber kurz vor der Vergrößerung des Parkraumes noch dermaßen viele "Knöllchen" von Bayer verteilt werden, ist unbegreiflich, müssen doch schon einige Mitarbeiter im absolutem Halteverbot auf der Bundesstraße parken.