



Tarifrunde 2000

Verhandlung der "Experten"

Seit Anfang 1999 gab es "Sondierungsgespräche" zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaft IG-BCE. Dabei ging es um Billigtarife (siehe Kasten), Strukturveränderung des Entgelttarifvertrages und der Entgeltsystematik.

Eine breite Diskussion unter den Mitgliedern wurde nicht geführt. Die Entfernung zwischen der Basis und den Spitzenfunktionären ist mittlerweile so groß, dass örtliche Tarifkommissionsmitglieder davon reden, eine hohe Forderung der Vertrauensleute gegenüber der Gewerkschaft (gemeint sind wohl die Spitzenfunktionäre) nicht vertreten zu können.

Die Verhandlungen der IG BCE und des

Arbeitgeberverbandes Chemie sollen als Entgelttrunde im ersten Halbjahr, und als Verhandlungen über eine neue Struktur des Entgelttarifvertrages im zweiten Halbjahr stattfinden (siehe Seite 2: Was wird zur Tarifrunde 2000 verhandelt).

Vorstellung der Vertrauensleute, Forderungsaufstellung bei Bayer Wuppertal



Am 17.2.00 konnten dann die Vertrauensleute bei Bayer Elberfeld über die Tarifforderung diskutieren. Heraus kam eine prozentuale Forderung um 6 Prozent Gesamterhöhung, bei 12 Monaten Laufzeit. Für die Auszubildenden wurden 60 DM Erhöhung gefordert. Die Diskussion über Niedriglöhne / Billigtarife blieb weitgehend aus. Der anwesende Gewerkschafts-

sekretär Rolf Eler versuchte die Diskussion auch im Keim zu ersticken: es würde eine Formulierung gefunden werden, so dass nur die Wirtschaftsbetriebe vom Niedriglohn betroffen seien. Denn schließlich gäbe es dort konkurrierende Tarifverträge, so dass die IG BCE gezwungen sei, andere Entgelte dort zuzulassen. Auf Nachfrage konnte er allerdings nicht ausschließen, dass auch Handwerker, Feuerwehr oder Werkschutz in solche Niedriglöhne rutschen könnten.

Auch bei der Diskussion um die 100 Prozent des 13. Monatsentgeltes gab es eine Schiefelage. Während die Vertrauensleute diese Forderung zu großen Teilen unterstützten, scheint es die Idee der Verhandlungsführer zu sein, für die 100 Prozent in Zukunft mehrere Stunden länger zu arbeiten. Damit würden wir für "das 13." zum zweiten Mal zur Kasse gebeten! Zur Information: die Kürzung in der Vergangenheit auf 95 Prozent wurde wegen eines verschlechternden Lohnfortzahlungsgesetzes vereinbart. Dieses Gesetz ist allerdings von der Schröder-Regierung zurückgenommen worden.

»Billigtarif«

Unter dem Punkt »Lösungen für Fälle einer möglichen Tarifkonkurrenz« versteckt sich der berühmte »Dienstleistungstarif«, auch »Billigtarif« genannt. Von »Dienstleistungstarif« wird nicht mehr gesprochen. Man redet jetzt von »Servicefenstern« oder »betrieblichen Tariflösungen« für die Dienstleistungsbereiche.

In den Unterlagen der Tarifkommission heißt es dazu:

»Keinen eigenständigen

- ☞ Dienstleistungstarifvertrag
- ☞ Lösung für eng begrenzte Serviceabteilungen / -betriebe
- ☞ Regelung durch unternehmensbezogene Tarifverträge zwischen BAVC und IG BCE«

Die Gewerkschaftsführung geht davon aus, dass ein »Billigtarifvertrag« für Dienstleistungsbereiche nicht zu vermeiden ist, ja sie bietet ihn selbst als Tarifregelung an - und das ohne Rückkopplung mit der Basis!

Fortsetzung auf den nächsten Seiten

Aus dem Inhalt:

- ☞ Tarifrunde 2000
- ☞ Neues Betriebsratsmitglied
- ☞ Arbeitnehmer- Weiterbildungs- Gesetz
- ☞ VEKT
- ☞ Krankengespräche
- ☞ Bayer-Holding
- ☞ "Die Unvollendete"
- ☞ Personalkürzungen in der Toxikologie

Leider fehlte der Widerstand der Vertrauensleute in Wuppertal zu diesen Punkten, während es in der BASF schon seit 1999 Widerstand zum Billigtarifvertrag gab. In dem Vertrauensleuteinfo vom 18.2.2000 wird dann auch in keiner Weise über die Probleme der diesjährigen Tarifverhandlung informiert. Kein Hinweis auf Billigtarife, nur Seitenhiebe gegen die Belegschaftsliste.

Die von Beatrix Sassermann und Ulrich Franz in der Vertrauensleute-Versammlung aufgestellte Forderung, keine verschlechternden Tarifverträge abzuschließen, wurde in der Veröffentlichung von Langhammer und Bernauer als "polemisierende Redebeiträge" bezeichnet.

Infos ohne Wert und ohne Mobilisierung

Die Veröffentlichung der IG BCE vom 23.2. versucht in die gleiche Kerbe zu hauen. Keine Kritik an den Unternehmern, dafür Behauptungen gegenüber der Belegschaftsliste und den betroffenen Beschäftigten.

Originalzitat: **"Ein schlichter Gang zum Notar gibt den Arbeitgebern die Möglichkeit, an die Stelle der guten Tarifverträge wesentlich schlechtere Tarifverträge zur Anwendung zu**



bringen."

Solche Aussagen sind schlichter Unsinn und eine gewerkschaftliche Bankrotterklärung. Dann hätten wir ja morgen neue Tarifverträge mit weniger Entgelt.

Tarifverträge kommen zustande, indem Gewerkschaften und Unternehmer verhandeln, und häufig müssen Belegschaften dafür kämpfen. Das kann heißen: Streiken. Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist z.B., bevor sie Gesetz wurde, durch einen

vierteljährigen Metallarbeiterstreik in Schleswig-Holstein erzwungen worden. Die 35 Std-Woche wurde mit einem großen Streik der IG Metall in den 80-er Jahren im Ruhrgebiet durchgesetzt. Bei fast allen stärkeren Lohnerhöhungen gingen Pilotvereinbarungen der IG Metall oder ÖTV voraus.

Die Vorstellungen der Belegschaftsliste aus ihrer Versammlung vom 24.2. sind auf Seite 3 (rechts) dargestellt.

Was wird in der Tarifrunde 2000 verhandelt?

Im Zusammenhang mit dem »Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit« kommen in diesem Jahr folgende Punkte zur Verhandlung, die mit der Entgeltforderung (der Entgelttarifvertrag Nordrhein läuft am 31. Mai 2000 aus) zuerst verhandelt werden sollen:

- ➔ Veränderung des Tarifvertrages zur Altersteilzeit
- ➔ Eine Lösung für die Rentenabschläge
- ➔ Hinzu kommt die "glasklare und knallharte" Forderung der Erhöhung der Entgeltsätze und der Ausbildungsvergütung oberhalb der Preissteigerungsrate.
- ➔ Für die Laufzeit werden 12 Monate empfohlen, aber nicht gefordert.
- ➔ Die Gesamtforderung (incl. Altersteilzeitverbesserung, oder anderen Komponenten) soll innerhalb der Produktivitätsentwicklung der chem. Industrie liegen.

Der Bundesarbeitgeberverband der Chemischen Industrie (BAVC) setzte für die Tarifrunde 2000 schon Mitte letzten Jahres folgende Schwerpunkte:

Entgeltstruktur: Der bestehende Entgeltaufbau entspricht nicht mehr dem Stand der Zeit.

Entrümpelung: Im heutigen Tarifver-

trag finden sich zum Teil fast 50 Jahre alte Zöpfe, etwa zur Waschzeit nach getaner Arbeit.

Chemienahe Dienstleistungen: Das Abwandern ausgegliederter Chemie-Dienstleister muss mit geeigneten tariflichen Instrumenten gestoppt werden.

Die Arbeitgeber wollen Verschlechterungen für all diese Bereiche. Sie vertreten die Auffassung, dass die Eingruppierungen in der chemischen Industrie zu hoch sind. Bayer will die Vorarbeiterfunktion abschaffen, die Erschwerniszulage wird in Frage gestellt.

Im November 1999 legte die IG BCE ihre Eckpunkte fest, die in der zweiten Jahreshälfte 2000 im Rahmen des Entgelttarifvertrages verhandelt werden sollen:

- ➔ »Strukturfragen des Bundesentgelttarifvertrages« und »Lösungen für Fälle einer möglichen Tarifkonkurrenz«
- ➔ »Gruppen- / Teamarbeit
- ➔ Vertretungsregelungen
- ➔ Bezahlung höherwertiger Tätigkeiten
- ➔ Vorgehaltene Qualifikationsvorarbeiter
- ➔ Erschwerniszulagen
- ➔ Überarbeitung der Tätigkeitsbeispiele in den einzelnen Entgeltgruppen.«

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

Michael Groß, PH-EO C-PK, Geb.405, Tel.8465

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

Helmut Prill, Hauptwerkstatt, Geb.156, Tel. 7375

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. 7155

Gerd-Peter Zielesinski, PH 2/4/6/TAR, Geb.9, Tel. 2608

Erste Ersatzmitglieder:

Olaf Augustin, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604

Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7345

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

Vorstellungen der Belegschaftsliste

Die Verschlechterungen der letzten Jahre müssen rückgängig gemacht werden.

Die Absicherung von Arbeitsplätzen und Neueinstellungen von Langzeitarbeitslosen konnten damit nicht erreicht werden. Stattdessen wurden die Beschäftigten gespalten und unter Druck gesetzt. Deshalb fordern wir:

- ☞ Das 13. Monatsentgelt wieder auf 100 Prozent anheben
- ☞ Wieder 100% Entgelt für Neuanfänger (Neuanfänger erhalten zur Zeit 95%, Langzeitarbeitslose nur 90%)
- ☞ Abschaffung des Entgeltkorridors (hier hatte die IG-BCE vereinbart, dass in den Betrieben bis zu 10% niedrigere Entgelte vereinbart werden können)

Keine Billigtarife vereinbaren

Die IG BCE darf keinen Tarifvertrag abschließen, der es ermöglicht, Gruppen (wie Handwerker, Feuerwehrleute, KüchenmitarbeiterInnen etc.) niedriger als im jetzigen Tarifvertrag zu bezahlen.

Auch Betriebsräte dürfen per Tarifvertrag keine Möglichkeit erhalten, Billigtarife für bestimmte Gruppen im Betrieb zu vereinbaren, da sie nicht zum Streik oder anderweitige Kampfmaßnahmen

aufrufen dürfen um Forderungen durchzusetzen oder Unternehmerrforderungen (die niedrigere Entgelte in den Tarifverhandlungen fordern) abzuwehren.

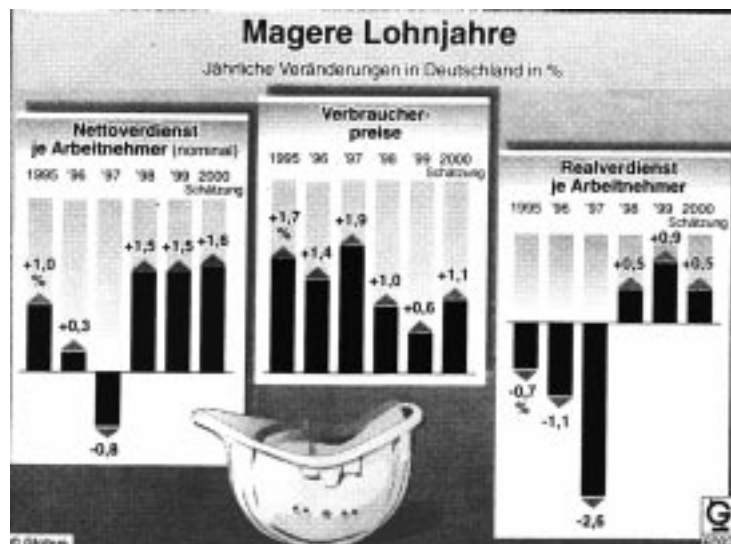
Entgelt-erhöhung

Das Entgelt soll um 350 DM erhöht werden, da in den letzten 5 Jahren bei d e n

Beschäftigten ein Reallohnverlust von über 3 Prozent stattgefunden hat!

Einer "weiteren" Aufspaltung der Belegschaften muss entgegen gewirkt werden!

- ☞ Keine weiteren Entgeltgruppen wie es von der IG BCE vorgesehen ist.
- ☞ Durch Veränderung der Richtbeispiele muss die Durchlässigkeit aller Entgeltgruppen (unabhängig von der Ausbildung) ermöglicht werden.
- ☞ Überführung der Entgeltgarantie



der Gruppen E 5 - 8 in Tarifentgelt wie in E 9 - 13 (Jahre in der Gruppe).

- ☞ Die Abstände in den Tarifsätzen der unteren Entgeltgruppen müssen verringert werden, das bedeutet, die Tarifsätze der Entgeltgruppen bis E 8 müssen differenziert angehoben werden.
- ☞ Gleiche Höhergruppierungschancen.
- ☞ Keine leistungs- oder gewinnabhängige Tarifbestandteile
- ☞ Keine Verlagerung der Verhandlungen in die Betriebe
- ☞ Arbeitszeitverkürzung zur Schaffung von mehr Arbeitsplätzen



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

Neue Broschüren

Mit der Neuregelung der übertariflichen Bezahlung für Tarifmitarbeiter wurde auch die Überarbeitung der Entgeltbroschüre der Belegschaftsliste notwendig. Diese liegt nun druckfrisch vor. Wir hoffen, so doch ein wenig mehr Licht ins Dickicht des Entgelt-Dschungels bei Bayer zu bringen.

Ebenfalls neu eingetroffen sind Broschüren mit Angeboten zum Arbeitnehmerweiterbildungsurlaub (Februar bis August 2000).

Die Broschüren sind über die Betriebsräte der Belegschaftsliste zu bekommen.

Kniefall vor den Analysten?

Sollte sich die Aussage im Managemagazin vom 25. Februar, dass Bayer noch in diesem Jahr eine Holding werden soll, bestätigen, kann das nur als Kniefall des Vorstands vor den Aktionären bewertet werden. Vier eigenständige Tochtergesellschaften (Gesundheit, Landwirtschaft, Polymere und Chemikalien) würden die neue Struktur ausmachen, die sicher auch nur als Übergangslösung zu betrachten ist. Allgemein wird der mögliche Schritt Bayer's als Positionierung in Sachen zukünftiger Partnersuche gewertet.

Geschwätz

Was stört mich mein Geschwätz von gestern von Lifescience und Synergieeffekten, PF ist schließlich out. Weg mit den Polymeren trotz der guten Gewinne? Und die Chemikalien haben sowieso nicht genug gebracht. Schmücken wir die Pharma-Braut, damit ein amerikanischer Bräutigam Gefallen an ihr finde!

Erfahrung Hoechst

Wir hoffen nur, dass es nicht so schlimm kommt wie bei Hoechst, die mit einer Holding anfangen und nun mit 46 Einzelunternehmen langsam selbst den Überblick verlieren. Von einer AG über GmbH's bis hin zu KoKGs ist alles im Chemiapark Hoechst vertreten. Immer neue Wege werden gefunden, um Leute abzubauen. Die Betriebsräte hangeln sich von Übergangsvereinbarung zu Übergangsvereinbarung und kommen mit den Neuwahlen von Betriebsräten in den Splitterunternehmen und den Umbrüchen in den Lohnstrukturen kaum nach.

Dass es auch bei uns rumort, merken wir in mehreren Bereichen. Wichtig für mögliche kommende Auseinandersetzungen ist der Zusammenhalt der Kolleginnen und Kollegen und eine starke Arbeitnehmervertretung gegenüber dem Arbeitgeber.



SPD/Grüne-Bundesregierung bestraft Langzeitarbeitslos mit Renten kürzung

Ohne Beachtung der Öffentlichkeit hat die Bundesregierung das Sozialgesetzbuch VI, § 166, Abs.1 geändert.

Ab 1. Januar 2000 werden Rentenbeiträge auf Basis der Arbeitslosenhilfe von den Arbeitsämtern an die Rentenversicherungen abgeführt. Bisher wurden die Rentenbeiträge auf Basis von 80 % des letzten Arbeitseinkommens berechnet. Diese Neuregelung hat schwerwiegende Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Langzeitarbeitslosen, die Arbeitslosenhilfe beziehen.

Ein Beispiel soll die Verschlechterung des Gesetzes verdeutlichen. Ein Arbeitnehmer hat 4000 DM monatlich verdient und das Arbeitsamt hat auf Basis 80 % monatlich 669 DM Rentenbeitrag für den Arbeitslosenhilfe-Empfänger abgeführt. Nach der Neuregelung bezahlt das Arbeitsamt nur noch 323 DM (Arbeitnehmer in Steuerklasse III, ohne Kind, 386 DM Arbeitslosenhilfe wöchentlich) an die Rentenversicherung, das sind 346 DM weniger.

Ältere Arbeitslose dürfen zuzahlen, wenn sie könnten

Wer vor dem 1. Januar 1945 geboren wurde und sich vor dem 1. Januar 2000 arbeitslos gemeldet hat, kann den nicht mehr gezahlten Rentenbeitrag freiwillig zuzahlen. Das wären in dem Beispiel 346 DM, die von der Arbeitslosenhilfe von 1544 DM zu zahlen wären.

Nach der "Greencard"....



Die großen Verlierer: E1 - E8

Wenn auch von Vertretern der IG BCE der Eindruck erweckt wird, dass durch die neue ÜTZ- Vereinbarung die Summe der übertariflichen Zahlungen im großen und ganzen gleich bleibt und nur die Verteilungskriterien geändert werden, so stimmt das vielleicht noch im Jahr 2000, ist aber perspektivisch betrachtet völlig falsch.

Was mit dieser Neuregelung bezweckt wird, hat der Zentrale Servicebereich Personal schon im vergangenen Jahr in dankenswerter Offenheit dargelegt: *„Übertarifliche Leistungen bis zu 32% in den unteren Entgeltgruppen (bis E8) seien nicht mehr zeitgemäß...“*, wird in einer Argumentationshilfe für Leitende Angestellte zur Rechtfertigung des Ab-

baus übertariflicher Entgeltbestandteile (Besitzstand Leistungssockel, Firmensockel) ausgeführt.

Weiter heißt es dort: *„Hohe Übertarife für Geringqualifizierte (gemeint sind die Beschäftigten bis E 8; d. Red.) führen zusammen mit hohen Chemietarifen zu einem Entgeltniveau, das teilweise deutlich über dem Marktniveau liegt und auf Dauer nicht bezahlbar ist.“*

Zeitgemäß...

Zeitgemäß sind in den Augen der Kapitaleigner und des Managements offensichtlich die gesellschaftlichen Zustände des 19. Jahrhunderts, wie sie der französische Schriftsteller Emile Zola in seinem Roman *Germinal* beschreibt: **„Der Bergwerksbesitzer versteigerte die Arbeit und aus der Menge heraus unterboten sich die verzweifelten Arbeiter beim Lohn gegenseitig“**

(wahrscheinlich goldene Zeiten für die Unternehmer).

Arbeitnehmer allerdings sollten auf solche Zustände keinen Bock haben. Viele Kolleginnen und Kol-

legen sind es leid, dass trotz gestiegener beruflicher Anforderungen (in der Produktion z.B. ProfiTeam) ihr Entgelt sinkt.

Die IG BCE sei daran erinnert, dass die elenden Zustände der Arbeiter in 19. Jahrhundert nicht durch intensive Standortpflege, sondern durch erbitterte Kämpfe der Arbeiter gegen die Unternehmer gebessert wurden.

Der internationalen Lohndrückerei der Unternehmer muss eine aktive Lohnpolitik der Gewerkschaften weltweit entgegengesetzt werden. Nur wenn die Worte *„Streik“* und *„Internationale Solidarität“* nicht länger Fremdworte in der gewerkschaftlichen Arbeit bleiben, wird es gelingen, die Abwärtsspirale des Lebensstandards der abhängig Beschäftigten anzuhalten und sie wieder umzukehren.

Deshalb: Schluss mit der Bescheidenheit bei Tarifverhandlungen.

Die Einbußen bei der ÜTZ müssen wettgemacht werden. Die tarifliche Entgeltstruktur muss so gestaltet werden, dass die Kluft zwischen Gewerblichen (E 1 - E 8) und Angestellten (E 9 - E 13) durch Anhebung der unteren Entgeltgruppen geringer wird.



Eiertanz

Ein Kommentar

Gibt es sie nun, oder nicht, die Beurteilungsgespräche?

Weil es ja so im Rahmen der VEKT-Verhandlungen vereinbart worden sei, lehnt der Gesamtbetriebsrat Beurteilungsgespräche in 2000 ab. Freiwillig sei natürlich alles denkbar, und dies wird auch zum Slogan der Personalabteilung. Welcher Mitarbeiter oder welche Mitarbeiterin will nicht freiwillig vom Chef seinen/ihren Beurteilungsstand erfahren, argumentiert die Personalabteilung.



Waren es nicht auch die Betriebsräte, die jahrelang reklamierten, dass die Vorgesetzten eine *„richtige Beurteilung“* üben müssten? Warum also nicht jetzt?

Aus Prinzip. Schön, dass wir uns auf etwas verlassen können. Ein klares *„Jein“* zeigt eben Entschlossenheit. Die Betriebsräte sonnen sich in Zufriedenheit, die Personaler feiern ihre Überzeugungskraft über die Mitarbeiter.

Zufriedene Belegschaften werden zu einem Luxus, den sich die Unterneh-



mer nicht mehr leisten wollen. Und was machen die Betriebsräte? ... Sie regeln fröhlich mit, im Namen der Belegschaft. Für die Belegschaft?

Michael Schmidt-Kießling

"Krankengespräche" fördern nicht die Gesundheit

Am 3. Februar fand eine Veranstaltung mit der Industriosoziologin Mag Wompe als Referentin statt. Thema war das sogenannte "Krankengespräch". In der Einführung zeigte Mag Wompe den Zusammenhang von Arbeitsmarktsituation, Sozialtechniken und "Kranken"- oder auch Rückkehrgesprächen auf. Wurde in der Ära stabiler Wachstumsraten und eines Arbeitskräftemangels eine bestimmte Fehlquote akzeptiert und war Grundlage der Personalbedarfsrechnung, so hat sich diese Einstellung mit dem Ansteigen der Arbeitslosenzahlen geändert. Nicht nur durch die anhaltende Propaganda der Unternehmensverbände gegen angebliche "Hängemattenmentalität der Beschäftigten und Arbeitslosen", sondern auch durch die betriebliche Praxis mit dem Vormarsch von Lean Production, Gruppenarbeit oder auch Mitarbeitergesprächen und Beurteilungen weht jetzt ein schärferer Wind.

Trotz ständigem Personalabbau (bei Bayer Elberfeld in 12 Jahren 1000 Arbeitsplätze weniger) wird mehr Leistung, mehr Umsatz, mehr Gewinn erwartet und erbracht. Und innerbetriebliche "Olympiaden" unter anderem zu Arbeits- oder Wegeunfälle forcieren diese Praxis ohne absehbares Ende.

Folgen sind ein immer stärker werdender Arbeitsdruck auf Einzelne, ein "Unter-Druck-setzen" von Verunfallten und das Hinterfragen, ob die Abwesenheit durch Krankheit notwendig ist.

Die Referentin Mag Wompe zeigte dann an Beispielen aus der Automobilbranche auf, wie gezielt Jagd auf Kranke gemacht wird. Systematisch wird z.B. bei Opel in Rüsselsheim ein "Anwesenheitsverbesserungskonzept" verfolgt. Hierbei erfolgt bei jeder krankheitsbedingten Abwesenheit zwingend ein Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern. In diesem abgestuften Verfahren geht es über das "Gelbe-Karte-zeigen" bis zur krankheits- oder verhaltensbedingten Kündigung. Alle Gesprächsstufen werden dokumentiert und unterzeichnet.

Diese Gespräche finden mittlerweile nicht nur bei Opel und den anderen Automobilunternehmen, sondern auch bei der Telekom, dem Drägerwerk Lübeck, Beiersdorf, Banken, Krankenhäusern usw. statt.

Auch bei Bayer sind diese Gespräche bekannt. Nicht in der Systematik wie bei Opel, aber in Einzelfällen genauso hinterhältig, brutal und verheerend wie überall.



Scheint es vordergründig den Vorgesetzten oder Mitarbeitern der Personalabteilung (es sind zur Zeit nur einzelne Personen, die sich für solche Methoden hergeben) um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu gehen, werden diese Gespräche doch auch dazu genutzt, um nicht mehr ganz so gesunde Mitarbeiter los zu werden.

Zum Schluß ihres interessanten Vortrages gab die Referentin den anwesenden KollegInnen, aber auch Betriebsräten eine Reihe von Tipps mit auf den Weg:

- ➔ so sollte zu solchen Gesprächen grundsätzlich ein Betriebsrat oder eine Vertrauensperson hinzugezogen werden
- ➔ kein Mitarbeiter sollte eine konkrete Gesundheitsprognose abgeben
- ➔ gegenüber Vorgesetzten oder Personalabteilung keine Krankheitsangaben machen
- ➔ der Betriebsrat sollte bei hohen Krankenständen Ursachen hinterfragen und geeignete Maßnahmen (Arbeitsplatzgestaltung, mehr Planstellen, Anti-Mobbing-Absprachen), die den Krankenstand senken können, veranlassen
- ➔ der Betriebsrat sollte darauf drängen, daß sogenannte Krankengespräche mit disziplinarischen Folgen nicht mehr stattfinden.

5 TAGE FÜR MICH!

Landesregierung will Arbeitnehmer-Weiterbildung einschränken

Die Landesregierung plant eine Überarbeitung des Arbeitnehmer-Weiterbildungsgesetzes NRW; bisher haben Beschäftigte in NRW das Recht auf 5 Tage bezahlte Freistellung für anerkannte Bildungsveranstaltungen ihrer Wahl.

Jetzt sollen den ArbeitnehmerInnen 2 Tage davon auf betriebliche Bildungsmaßnahmen angerechnet werden, d.h. es bleiben nur noch 3 Tage zur eigenen Verfügung - das ist zu wenig, um qualifiziert für Leben, Arbeit und Beruf zu lernen!

Außerdem will die Landesregierung den Beschäftigten von Kleinbetrieben (unter 10 Beschäftigten) das Recht auf Bildungsurlaub ganz nehmen, obwohl diese kein betriebliches Bildungssystem haben und daher Bildungsurlaub besonders brauchen!

Die Initiative der Landesarbeitsgemeinschaft für eine andere Weiterbildung NRW hat zu einer Protestaktion aufgerufen. Möglichst viele Bürgerinnen und Bürger sollten dem Ministerpräsidenten ihren Protest übermitteln.

Wir wollen unseren Anspruch auf Arbeitnehmer- Weiterbildung in vollem Umfang erhalten!

Die Adressen sind bei den Betriebsräten der Belegschaftsliste zu erhalten.



Quelle: Ministerium für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW

Die Schwierigkeiten, den Anspruch auf Bildungsurlaub durchzusetzen, wachsen: In Nordrhein-Westfalen ist die Zahl der freigestellten ArbeitnehmerInnen seit 1993 rückläufig.

Wenn man etwas Großartiges schaffen will, kann man eben nicht immer nach Wall Street-Kriterien vorgehen:

Qualitätsmanagement, Umstrukturierung und "die Unvollendete"

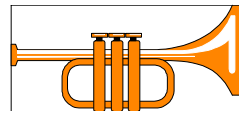
Wir bringen den Text in der Originalsprache, um seine köstliche Ironie nicht durch eine hausbackene Übersetzung zu beeinträchtigen. Keine Angst, wir wollen uns damit nicht dem herrschenden Trend, alles zu anglisieren unterwerfen, noch eine persönliche Message an den neuen PH-Leiter übermitteln. Aber es gibt auch Mitarbeiter/innen unter uns, deren Muttersprache nicht deutsch ist. Über eine gute Übersetzung aus den Reihen der Sprachgewandten würden wir uns sehr freuen.

TQM, re-engineering and Schubert



Former U.S. Surgeon General C. Everett Koop (deeply concerned with the issues of managed health care and how the "worst of health-care economics" has begun to shape the rest of American society) recounted the following story in the Annals of the New York Academy of Sciences (1999).

A president of a managed-care company passed along an extra ticket to a performance of Schubert's "Unfinished Symphony" to one of his managed-care reviewers. The next day, the reviewer rated the performance in an official utilization review memorandum. (I quote):



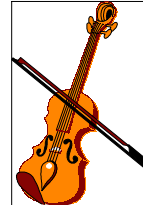
1. For a considerable period, the oboe players had nothing to do. Their numbers should be reduced and their work spread over the entire orchestra, thus avoiding peaks of inactivity.

2. All 12 violins were playing identical notes. This seems unnecessary duplication, and the staff of this section should be drastically cut. If a large volume of sound is really required, an amplifier could be used instead.

3. Much effort was involved in playing 16th notes. This seems excessive refinement, and if all notes were rounded up to the nearest eighth note, it would be possible to employ paraprofessionals instead of more expensive professional musicians.

4. No useful purpose is served by repeating with the horns a passage

already played by the strings. If all such redundant passages were eliminated, the concert could be reduced from two hours to 20 minutes.



5. This symphony had two movements. If Schubert hadn't achieved his musical objectives by the end of the first movement, then he should have stopped there. The second movement is unnecessary and should be cut.

In light of the above, it is obvious that if Schubert had given attention to these matters he probably would have had time to finish the Symphony!

Kerrie L. MacPherson

Department of History

(The University of Hong Kong Bulletin Volume 1, No. 6, December 10, 1999, p. 2, Letters)

Personalkürzungen in der Toxikologie

Am 11. Februar 2000 wurde die Normalität in der Toxikologie in einem Hieb zerstört: Prof. Schlüter, Institutschef, schrieb per e-mail an seine Mitarbeiter:

"Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wie wahrscheinlich einige von Ihnen schon aus unterschiedlichen Quellen gehört haben, steht uns laut Beschluß des Vorstandsausschuß Forschung und Entwicklung leider ein weiterer Personalabbau bevor.

Sobald ich über mehr Informationen zu Umfang und Zeitablauf verfüge, werde ich Sie alle unverzüglich und natürlich mündlich informieren."

... und dann kommt lange nichts. Weitere Auskünfte oder Detailinformationen waren bislang nicht zu erhalten. Die Gerüchteküche kocht seit dem unter vollem Dampf.

Ein geplanter Abbau in der Toxikologie wirft für uns folgende Fragen auf: Wer bearbeitet die neuen Wirkstoffe, deren Anzahl von der Forschung jährlich

gesteigert werden soll? Wie will die chemische Industrie ihre Zusage erfüllen, Tausende von "Altstoffen" zu untersuchen?

Deshalb lehnen wir einen Personalabbau grundsätzlich ab.

Erst recht verurteilen wir Personalkürzungen, um dadurch den Anteil der Fremdleistungen wieder auf vorgegebene 25% zu steigern. Diese Zahl hat jedenfalls der Bereich PD für die kommenden Jahre als Vorgabe beschlossen. Wie passt das mit der

GBV Standortsicherung zusammen, die bis zum Jahre 2002 keine weiteren Fremdvergaben vorsieht?

Wir fordern die Institutsleitung der Toxikologie, PD- und Pharma- Leitung und die Personalabteilung auf, die MitarbeiterInnen unverzüglich in einer Abteilungsversammlung zu informieren.

Bis Redaktionsschluss (6.3.2000) lagen uns keine neueren Informationen vor.



Die WTO und ihrer Auswirkungen

Im Dezember gingen Bilder von Protesten aus Seattle um die Welt. Es ging um die Welthandelsorganisation WTO. Waren, Investitionen, geistiges Eigentum, Finanzkapital sollen sich frei um den Globus bewegen können. Was ist daran problematisch? Wer profitiert von dieser Freiheit? Was ist mit den Verlierern?

Dass die Deregulierung von Märkten und nationaler Gesetzgebung im Rahmen der Globalisierung auch Verlierer kennt, erleben wir in unseren Lebensbereichen z.B. durch Fusionen von

Großkonzernen, fortgesetzten Angriffen auf soziale Errungenschaften, Umweltschutz, Sozialstandards, Arbeitnehmerrechte. International haben wir diese destruktive Dynamik aber auch durch Börsen-Crashes und Finanzkrisen in Asien und Lateinamerika erfahren. Die Verarmung hat weltweit ein nie gekanntes Ausmass erreicht und macht mittlerweile auch vor europäischen Ländern nicht mehr halt. Mit Sozialklauseln im WTO-Vertrag sollen nach Meinung der deutschen Gewerkschaften Nachteile für Arbeitnehmer verhindert werden. Ist das ein wirksames Mittel? Was sind geeignete Strategien, die dem globalen ruinösen Konkurrenzkampf entgegengesetzt werden können?

Fragen, die wir auf einer Diskussionsveranstaltung der Belegschaftsliste in Zusammenarbeit mit der VHS öffentlich diskutieren wollen.

Am Montag,
den 20.3. 2000
um 19:30 Uhr
in der VHS Elberfeld,
Auer Schulstrasse.

Mit **Sze Pang Cheung**, Chefredakteur der Zeitschrift *Globalisation Monitor* und Bildungssekretär beim Gewerkschaftsbund Hong Kongs (Hong Kong Confederation of Trade Unions (CTU));

Arlei Medeiros da Mata, von der Chemiegewerkschaft von Campinas und Umgebung, Brasilien
Die Veranstaltung wird vom Eine-Welt-Fonds unterstützt.



Groß folgt Großmann

Unser Kollege Peter Großmann ist aus dem Betriebsrat zurückgetreten, seine Nachfolge trat Michael Groß an. Peter Großmann hatte sein Ausscheiden aus dem Betriebsrat schon seit längerem geplant, er möchte sich wieder mehr seiner beruflichen Tätigkeit im Pharma- Technischen Raum wid-

men. Wir danken Peter für seinen Einsatz um die Belange der Belegschaft in den vielen Jahren. Auf sein Fachwissen werden wir bestimmt noch das ein oder andere Mal zurückgreifen. Michael Groß ist als ehemaliger Jugendvertreter und langjähriges erstes Ersatzmitglied kein absoluter Neuling. Er arbeitet als Chemielaborant in der Abteilung PH-EO CP-K in Geb. 405. Michael Groß möchte sich im Betriebs-

rat in den Ausschüssen Jugend- und Bildung, und Sicherheit und Umwelt engagieren. Wir wünschen ihm für die nicht immer einfache Betriebsratstätigkeit alles Gute.



Michael Groß ist unter Tel. 8465 zu erreichen.

