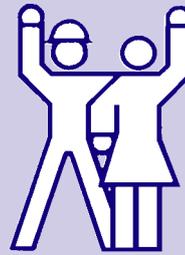


Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG
Leverkusen
Mai 2001

Vom Bayer Beschäftigten zum Leiharbeitnehmer

Job@ctive – neue Personalservicegesellschaft

Job@ctive ist eine Personalservicegesellschaft und wird am 1. Juni 2001 gegründet. Sie soll KollegInnen, die innerhalb der Bayer AG und im Konzern ihren Arbeitsplatz durch Rationalisierungsmaßnahmen verloren haben, an konzernfremde Firmen vermitteln.

In erster Linie ist dabei an Partnerfirmen aus dem Chemiapark gedacht. Weitere Firmen wie Schwarz Pharma, Dynamit Nobel und Ford sind im Gespräch. Die neue Firma wird gleichzeitig auch mit dem Arbeitsamt zusammen arbeiten und auch die Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Gedacht ist dies für Beschäftigte, deren Qualifikation nicht ausreicht, um an eine andere Firma vermittelt zu werden. Job@ctive vermittelt nicht nur Personal, sie ist gleichzeitig auch Arbeitgeber. Die tätigen Pensionäre (z.B. Parkplatzwächter) aus der Restorations GmbH von Bayer, werden in die neue Firma übergehen.

Sie ist die erste hundertprozentige Bayertochter, die keinem Arbeitgeberverband angehören wird. Das bedeutet, die Löhne und Arbeitsbedingungen der dort Beschäftigten müssen, entsprechend den Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, frei ausgehandelt werden.

Bayer Beschäftigte auf dem Transfermarkt

In der Presseerklärung zur Gründung von Job@ctive vom 4. März 2001 erklärt Bayer: »Ein Grund für Bayer die Plattform zu gründen, liegt bei einer Konzernvereinbarung, die bis 2004 betriebsbedingte Kündigungen ausschließt«. Sie soll den Firmen Personal aus der Abteilung Beschäftigungssicherung vermitteln. Der wechselnde Arbeitseinsatz in anderen Firmen beschreibt Bayer Aktuell folgendermaßen: Wir bieten Mitarbeitern »die Chance durch firmenübergreifende Job@ctivrotation ihre individuelle Qualifikation zu verbessern«. Job@ctive verleiht die KollegInnen an andere Firmen zu marktüblichen Preisen!

Die Abteilung Beschäftigungssicherung und ihre Arbeitsbedingungen sind in der neuen Standortvereinbarung festgeschrieben worden. Ihr Zweck ist es, KollegInnen, die ihren ursprünglichen Arbeitsplatz durch Strukturmaßnahmen verlieren, befristet Arbeitseinsätze zu vermitteln. Sie sollen, wenn eine Vermittlung im Werk nicht möglich ist, in einem anderen Werk, in einer Bayer-Tochtergesellschaft, oder aber vorüberge-

hend in einem konzernfremden Unternehmen eingesetzt werden. Job@ctive übernimmt die Vermittlung von Arbeitseinsätzen in konzernfremden Unternehmen, ob sie auch die Vermittlung zwischen den Konzerngesellschaften übernimmt, ist noch nicht endgültig geklärt.

Die KollegInnen, die im Rahmen der Abteilung Beschäftigungssicherung von Job@ctive vermittelt werden, gehören weiterhin zur Bayer AG. Sie werden auch weiterhin von Bayer bezahlt, nach den Richtlinien dieser Abteilung, also je nach Arbeitsplatz bis zu zwei Entgeltgruppen weniger Entgelt als vorher.

Weiterer Personalabbau steht bevor

Die Job@ctive hat die Aufgabe, bei der Bayer AG weitere Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen und den damit verbundenen Personalabbau mit zu regeln. Vielleicht wird jetzt schon darauf spekuliert, dass manch eine Kollegin oder manch ein Kollege statt bei Bayer in Brunsbüttel eine Arbeitsstelle anzutreten, lieber bei Dynamit Nobel oder Schwarz-Pharma arbeitet. Die Gründung der eigenen Personalvermittlungsgesellschaft macht deutlich, dass noch weitere Umstrukturierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen mit Personalabbau bevorstehen. Seltsam ist, dass im Dezember die Standortvereinbarung erst unterschrieben worden ist, und jetzt die Job@ctive gegründet wird.



Bildzeitungs-Niveau bei der IG BCE

VEKT – ein voller Erfolg?

»Bonussystem mit 4 Buchstaben«, = VEKT, das übertarifliche Plus für alle Bayer-Beschäftigten, steht zur Auszahlung an.

So plakatiert die IG-BCE-Fraktion die schwarzen Bretter. Den IG-BCE-Betriebsräten passt es gut ins Konzept, dass der Berechnungsfaktor für den Gesamttopf – der Brutto-Cash-Flow der Bayer AG – so angestiegen ist, dass im Durchschnitt zehn Prozent VEKT bezahlt werden. Damit steht tatsächlich mehr Geld zur Verteilung an, als Bayer geplant hatte. Das freut uns natürlich auch.

Das System wird leider nicht besser

Im Gegenteil: so, wie die Vorgesetzten von höchster Ebene die Beurteilungen steuern, wird alles Folgende zur Farce. Wenn Vorgesetzten das Erreichen eines Durchschnittswertes nahegelegt oder in einigen Bereichen dieser sogar vorgegeben wird, kann das System nicht fair sein. Damit der Schnitt stimmt, müssen Vorgesetzte, wenn sie eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter sehr gut beurteilen wollen, einen anderen Beschäftigten schlechter abschneiden lassen. Wer seine MitarbeiterInnen im Durchschnitt zu gut beurteilt, wird von der nächst höheren Ebene vorgeladen und aufgefordert, die Einstufung nach unten zu korrigieren. Mit objektiver Leistungsbeurteilung hat dies nichts mehr zu tun. Wir behaupten sogar: objektive Leistungseinschätzungen waren nie das Ziel, dafür aber Konkurrenz in der Belegschaft.

Arbeitgeber: »Spar«-Ziel erreicht!

So oder so, der Arbeitgeber hat sein Ziel erreicht. Ein neues System ist durchgesetzt worden, Übertarife werden leistungs- und gewinnabhängig gezahlt. Große Entgeltbestandteile (im Jahr 2000 zehn Prozent des durchschnittlichen Jahreseinkommens) sind abhängig von einer subjektiven Leistungsbeurteilung durch Vorgesetzte. Neue bzw. jüngere MitarbeiterInnen (mit früher wenigen LZ Stufen) und MitarbeiterInnen in den höheren Entgeltgruppen (mit durchschnittlich niedrigeren Übertarifen) sind, wie vom Arbeitgeber angestrebt, die Gewinner des neuen Systems. Langfristig ist der Weg zu einer grundsätzlichen Umverteilung der Übertarife zu Gunsten der höheren Einkommen vorbereitet.

System nicht verstanden

Geschäfts- und Zentralbereiche haben sehr unterschiedliche Durchschnittsbeurteilungswerte für ihre MitarbeiterInnen. Die Spannweite reicht von 3,03 in Werksdienste bis 3,72 in Rechte Patente. Der Durchschnitt der Bayer AG liegt bei 3,24.** Die Bereiche, die sehr gute Beurteilungen ausgestellt haben und so zu hohen Durchschnittswerten in den Entgeltgruppen kamen, haben ihren MitarbeiterInnen keinen Gefallen damit getan. In jeder Entgeltgruppe eines Bereiches (über alle Werke) kann nur das Geld verteilt werden, das zur Verfügung gestellt wird (durchschnittlich 10 Prozent des Jahrestarifeinkommens). Das heißt, je höher der Durchschnitt in der Entgeltgruppe, desto weniger Geld bekommt der Einzelne für seine Note. In verschiedenen Geschäftsbereichen gibt es somit unterschiedlich viel Geld für die gleiche Note.

Zufriedene Mitarbeiter?

Dort wo die Bereiche eine breite Verteilung der Beurteilungsnoten erreicht haben, gibt es also mehr Geld für gute Noten. Gleichzeitig führen niedrige Durchschnittsbeurteilungen zu unzufriedenen MitarbeiterInnen. Geld ist nicht alles! MitarbeiterInnen, die viel Geld bekommen, fühlen sich trotzdem schlecht beurteilt, da sie im Vergleich zu anderen Kollegen oder den Beurteilungen

in 1998 schlechtere Noten haben. Das macht deutlich, der psychologische Effekt der Beurteilung wurde in vielen Bereichen unterschätzt.

Einspruch aussichtslos?

Leider sind die Einspruchsmöglichkeiten im Gegensatz zum letzten Beurteilungssystem nochmals verschlechtert worden. Trotzdem sind mittlerweile in Leverkusen ca.450 Einsprüche eingegangen. Ob sie letztendlich zu Veränderungen der Noten in den Einzelkriterien oder sogar in der Gesamtbeurteilungsstufe führen werden, bleibt abzuwarten.

Untere Entgeltgruppen schlecht beurteilt

Leider müssen wir als Betriebsräte wieder einmal feststellen, dass die unteren Entgeltgruppen im Durchschnitt niedriger beurteilt wurden als die höheren. Grundsätzlich ist es etwas besser als in den früheren Beurteilungsrunden. Ein Gefälle der durchschnittlichen Gesamtbeurteilungsstufe von 3,5 in E 13 bis 2,5 in E 1 ist für uns nicht nachvollziehbar. Nach der Vereinbarung sollte der Leistungsmaßstab an den Anforderungen der Entgeltgruppe angelegt werden.

Abgeschaffte Leistungen nicht vergessen

Wir dürfen nicht vergessen, dass die VEKT-Regelung den Abschied von Bonus, Besitzstand Leistungssockel und den Bayer-Eckwerten brachte. Kalkulierbare Entgeltzuwächse wurden einem System geopfert, dass die Übertarife nach Nasenfaktor und Unternehmenserfolg verteilt.

Nimmt man den abgefundenen Besitzstand Leistungssockel aus der Betrachtung, zahlt die Bayer AG für 2000 sogar weniger Übertarif in der Gesamtsumme als in früheren Jahren.

Viele KollegInnen brachten gerade in den unteren Entgeltgruppen mit Bonus und der Umwandlung von Leistungsstufen in VEKT-Vorauszahlung volle acht Prozent in das neue System ein. Dass sie jetzt bei durchschnittlicher Leistung zwei Prozent plus machen, ist nur dem guten Unternehmenserfolg zu verdanken. Das Unternehmen ist glücklich, dass damit einiges an Kritik in der Belegschaft verstummt. Noch lange kein Grund für die IG BCE, damit zu prahlen. Wie sieht es aus, wenn im nächsten Jahr die Leistung der KollegInnen gleich bleibt oder sich sogar noch steigert, aber aus welchen Gründen auch immer (Rohstoffpreise, Währungseinflüsse...) der Brutto-Cash-Flow sinkt. Dann gibt es keine hohen Abschlusszahlungen mehr und nach der Neufestsetzung der VEKT-Vorauszahlung treten monatliche Verluste ein*.

Trotzdem schreibt die IG BCE: »VEKT bedeutet, dass jeder sein Einkommen leistungsbezogen verbessern kann.« Wer's glaubt ...

*(Ausnahme Mitarbeiter über Gesamtbeurteilung 3 bis 2003).

** (Genaue Zahlen im Betriebsratsbericht zu den Abteilungsver-sammlungen oder bei den Betriebsräten)

IG-BCE wehrt sich mit Hetztiraden

Unser Sonder-Flugblatt zur Behandlung von Beschwerden bei der VEKT-Beurteilung hat anscheinend gesessen. 24 Stunden später (ein Rekord!) erscheint zur VEKT-Beurteilung eine Sonderausgabe der IG BCE-Fraktion.

Gegen schnelle Reaktion und umfassende Information der Belegschaft ist nichts einzuwenden, umso mehr aber gegen falsche Be-

Mitarbeiter noch flexibler – und das auch Samstags

Unter dem Oberbegriff »Arbeitszeitkonto« wird zur Zeit über eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit verhandelt. Dazu hat sich die Betriebsratsmehrheit in der neuen Standortvereinbarung verpflichtet. Geplant war ein Abschluss der Verhandlungen bis zum 31. März. Doch der Verhandlungszeitraum ist verlängert worden. Unserer Forderung nach Einbeziehung der Belegschaft wurde bis heute nicht entsprochen.

Was ist bis jetzt durchgesickert?

- ☞ Ziel ist die schrittweise Einführung von flexiblen Arbeitszeiten für Mitarbeiter mit fester Arbeitszeit, also Tagschichtler (ohne GLAZ) 2- und 3-Schichtler und Vollkontimitarbeiter.
- ☞ Die Soll-Arbeitszeit beträgt acht Stunden, von Montags bis Freitags, für Vollkontimitarbeiter ist die Zeitbewertungsbasis 8,97 Stunden.
- ☞ Wenn sich Mitarbeiter und Vorgesetzter einigen, Arbeitszeiten zu verlegen, soll der Betriebsrat auf sein Mitbestimmungsrecht verzichten.
- ☞ Der Verteilzeitraum beträgt 12 Monate, vom 1. März bis 28. Februar eines Jahres.
- ☞ Am Ende sollen +40 und -37,5 Std. übertragen werden können.
- ☞ Arbeitgeberseitig veranlasste Minusstunden, die nicht bis zum Ende des Verteilzeitraumes ausgeglichen werden können, sollen ersatzlos entfallen. Plusstunden mit +25 % Zuschlag vergütet werden.
- ☞ Eine genaue Abgrenzung zur Mehrarbeit nach Manteltarifvertrag ist problematisch.
- ☞ Samstagsarbeit ist im Rahmen der Beibehaltung der Fünf-Tage-Woche für einzelne Betriebe zu vereinbaren. Dies soll bei Einvernehmen zwischen dem einzelnen Beschäftigten und dem Vorgesetzten ohne Betriebsrat möglich sein.
- ☞ In das Arbeitszeitkonto sollen alle Arbeitszeiten, die verlegt oder über die normale wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistet werden, einfließen. Dies bedeutet, dass alle Werktage in der Woche in die Arbeitszeit einbezogen sind, auch der Samstag.

Was sind die Konsequenzen?

- Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung.
- ☞ Der Samstag wird zum Regelarbeitstag.
 - ☞ Die Mitbestimmung des Betriebsrates wird ausgehebelt.
 - ☞ Überstunden entfallen durch das Jahresarbeitszeitkonto. Dies bedeutet, dass die Mitarbeiter sich an den betrieblichen Interessen z.B. schwankenden Personalbedarf anzupassen haben.

Was kommt als nächstes?

Schon jetzt wird laut darüber gesprochen, dass nach dem Abschluss der Vereinbarung »Jahresarbeitszeitkonto« eine neue Vereinbarung zur Gleitzeit kommt. Auch hier will Bayer den Samstag generell in die GLAZ nehmen und einen größeren Ausgleichszeitraum sowie größere GLAZ-Salden zulassen.

Wir meinen: Die Arbeitszeit ist schon flexibel genug!

Neuere Untersuchungen haben ergeben, dass Zeitdruck, Arbeitsverdichtung und die Folgen von Arbeitszeitflexibilisierung zu erheblichen psychischen Belastungen und Erkrankungen führen. Junge KollegInnen können diesen Druck noch verkraften, aber nach ein paar Jahren geht die ständige Belastung einem nicht mehr so leicht aus den Knochen. Diese Belastung steigert sich noch, wenn soziale Verpflichtungen anstehen. Gleichzeitig bedeutet Flexibilität auf Arbeitnehmerseite einen noch größeren Einfluss des Arbeitgebers auf unsere persönliche Lebensgestaltung. Gerade in den letzten Wochen zeigten bundesweite Mehrarbeitstatistiken auf, dass deutsche Arbeitnehmer Spitze sind in flexiblen Arbeitszeiten. Verschobene Arbeitszeiten aber auch Überstunden sind für die Unternehmen immer noch billiger als Personal einzustellen.

Auch wenn es dem Bayer nicht passt:

Wir leben nicht um zu arbeiten, wir arbeiten um zu leben.

Wir fordern:

Karten auf den Tisch! Information der Belegschaft! Diskussion mit der Belegschaft über den jetzigen Verhandlungsstand!

VEKT

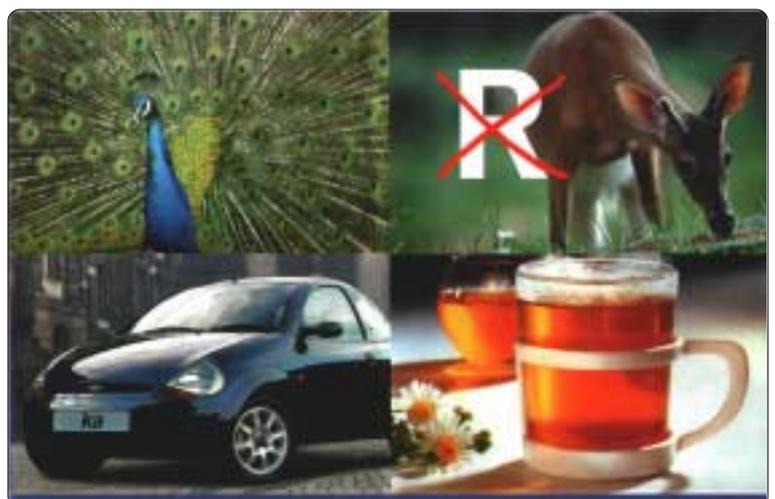
Fortsetzung von Seite 2

hauptungen. Wir können und wollen hier nicht alles richtig stellen. Zwei Dinge sind uns aber wichtig:

- ☞ Unser Kollege Werner Opitz hat mitnichten der Behandlung der Einsprüche durch Wierich (PS) und Hansen (BR) zugestimmt. Im Gegenteil, er hat darauf gedrungen, dass umgehend die Einspruchskommission einberufen wird. Auf der Sitzung am 24. April hat er deutlich gemacht, dass u.E. dieses Verfahren gegen die Gesamtbetriebsvereinbarung verstößt.
- ☞ Unser Formular wurde Punkt für Punkt nach den Anforderungen der GBV entwickelt. Neben anderen notwendigen Feldern enthält es auch die Forderung nach einer genaueren Begründung im Anhang. Etliche nach diesem Raster eingereichte Widersprüche gegen die Beurteilung wurden übrigens nicht zurückgewiesen.

Unser Appell an die IG-BCE-Fraktion:

Wir verstehen, dass Ihr euch bzw. der Kollege Hansen sich aufregt, wenn solche Machenschaften aufgedeckt werden. Trotzdem wäre es besser in der Reaktion bei der Wahrheit zu bleiben.



Thema VEKT

IG BCE Plakat (Ausschnitt)

Schutz vor Kontrolle

Seit Juni 2000 ist der freie Internet-Zugang für fast alle Bayer Mitarbeiter geöffnet, allerdings laut »Bayer Aktuell« und Arbeitsordnung nur zur geschäftlichen Nutzung.

Mittlerweile ermöglicht das neue Intranetportal BayNews den Mitarbeitern die Gestaltung einer eigenen Intranet-Internetseite. Der Zugang erfolgt über eine persönliche Anmeldung. Die Erlaubnis der privaten Nutzung des Internets und das Schreiben von privaten E-mails ist bisher nur mündlich erfolgt. Mittlerweile ist sie zur betrieblichen Übung geworden. Ziel dieser Öffnung ist es, sich mit dem Medium vertraut zu machen. Die Technik ist ja so einfach zu bedienen, lernen durch tun ist die Devise.

Alle Bewegungen von Daten werden protokolliert

Kein Problem, werden viele KollegInnen denken, Hauptsache wir können surfen. Aber bei jeder Nutzung von E-mail, Internet und Intranet werden Nutzerdaten erzeugt. Ohne besondere Software ist es den System- und Netzwerkverwaltern möglich, jede Aktivität eines PC-Nutzers zu beobachten: Auf welche Dateien im Internet zugegriffen wird, was in der Dateiablage liegt und welchen Inhalt verschickte oder empfangene E-mail haben.

Kontrolle nur bei Verdacht von betrieblichem Missbrauch

Eine Kontrolle darf nur erlaubt werden, wenn es konkrete Verdachtsmomente für einen betrieblichen Missbrauch gibt. Sie ist den Nutzern vorher anzukündigen. Lediglich, wenn Verdacht auf eine Straftat besteht, z.B. Austausch von Kinderpornografie oder Verbreitung volksverhetzender Inhalte über das Internet oder Verrat von Firmengeheimnissen, muss die Überwachung nicht angekündigt werden. Mittlerweile soll es bei der Bayer AG mehrere Vorfälle geben, bei denen KollegInnen aufgrund ihrer nicht rechtmäßigen Internet/E-mail-Nutzung Abmahnungen und Kündigungen erhalten haben sollen.

In einer Betriebsvereinbarung soll zum Schutz der KollegInnen zum Beispiel festgeschrieben werden:

-  Dass den Beschäftigten das Recht eingeräumt wird, Telekommunikations- und Teledienste für nicht geschäftliche Zwecke während der Arbeitszeit zu nutzen, sofern dadurch die beruflichen Aufgaben nicht beeinträchtigt werden. Verboten sind rassistische und sexistische Inhalte zu recherchieren oder weiter zu verbreiten.
-  Die Beschäftigten sollen über die Datenschutz- und Datensicherheitsprobleme bei der Nutzung unterrichtet und in Verschlüsselungsverfahren qualifiziert werden. Sie sollen für den sicheren Umgang mit dem Internet qualifiziert werden.
-  Keine Leistungs- und Verhaltenskontrolle durch die bei Nutzung von Internet, Intranet, E-mail anfallenden personenbezogenen Protokoll- und Verbindungsdaten.
-  Das unternehmensinterne E-mail und unternehmensinterne Nutzung von Telediensten wie Intranet werden nicht protokolliert bzw. umgehend automatisch gelöscht.
-  Eine Regelung, wie im Falle eines begründeten Missbrauchsverdachts vorgegangen wird.

gen erhalten haben sollen. Kontrollen der Internetnutzung der KollegInnen hat es bei Bayer auch schon gegeben, ohne die KollegInnen zu informieren.

Auch für Bayer gilt der Datenschutz

Arbeitgeber, die den Zugang zum Internet ermöglichen, sind gleichzeitig Teledienstanbieter. Nutzungsdaten und andere nicht benötigte Daten von Arbeitnehmern, die am Arbeitsplatz im Internet surfen, müssen nach Vorschrift des Informations- und Kommunikationsdienste-Gesetz (IuKDG) unverzüglich gelöscht werden. Nutzungsprofile sind unzulässig. Das bedeutet, dass Arbeitgebern das Auswerten des Netzsurfens der Beschäftigten untersagt ist. E-mails an die namensbezogene Adresse dürfen nicht geöffnet und protokolliert werden, da sie dem Fernmeldegeheimnis unterliegen. Ein Verstoß dagegen ist laut Bundesarbeitsgericht ein Eingriff in den Schutzbereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts der Arbeitnehmer.

Was geht es den Betriebsrat an

Internet im Betrieb, was geht es den Betriebsrat an. So könnte das Verhalten der Betriebsratsmehrheit zur Einführung des freien Internetzugangs für fast alle KollegInnen beschrieben werden. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der privaten Nutzung einschließlich der Speicherung von Protokollaten wird bis jetzt noch von der Betriebsratsmehrheit abgelehnt.

Der Betriebsrat hat aber die Aufgabe, die Einhaltung der Gesetze zu kontrollieren. Hierzu gehört auch das IuKDG. In einer Betriebsvereinbarung kann die sozialverträgliche Gestaltung und Nutzung dieser technischen Einrichtungen sichergestellt werden. Deshalb fordern wir den Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der die Nutzung von Internet, Intranet, E-mail und die Speicherung von Protokollaten geregelt wird.

Unsere Betriebsräte:

* Ersatzbetriebsräte

	Bereich	Gebäude	Telefon
M.-Erkan Bayraktar	Kraftwerk Nord	G 15	72224
Heike Bär*	WD/UWS	W 15	21505
Frank Behrendt*	ZT-TE	E 41	23669
Joseph Daiminger	Betriebsrat	G 7	25878
Kasim Deve*	LS-F/TL	Q 1	28580
Wolfgang Fleu*	LS-P/LDI	U 24	57623
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815	21588
Herbert Janke	Betriebsrat	4815	23638
Rainer Länder	Betriebsrat	4815	22480
Werner Opitz	CH-T/CPD	P 1	25289
Michael Prenzlów	CH-T	P 21	53518
Peter Pütz	Betriebsrat	F 44	23969
Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815	25902
Elke Schmidt	ZF-DAL	O 13	25912