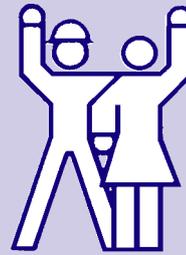


Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG
Leverkusen
November 2000

Ausgliederungen

Wir müssen sie stoppen!

Ungeachtet aller Proteste und Bedenken gehen die Verhandlungen der IG BCE Betriebsräte mit der Firmenleitung über eine neue Standortvereinbarung weiter. Dabei ist die Stimmung unter den Kolleginnen und Kollegen explosiv. Sie nähert sich dem aus der Gefahrenlehre bekannten gefährlichen Dreieck: ein leicht entzündlicher bzw. explosiver Stoff und Sauerstoff sind vorhanden. Es fehlt nur noch der entscheidende Funke zur Explosion.

Kein Widerstand der IG BCE, obwohl weitere Ausgliederungen angekündigt sind

Obwohl neben den geplanten Ausgliederungen der Wirtschaftsbetriebe und von ZL auch noch im PU-Bereich eine Ausgliederung angekündigt wurde, passiert seitens der IG BCE so gut wie nichts. Nichts kann sie anscheinend aus ihrem Trott bringen.

Lippenbekenntnisse wie »wir sind nicht für die Ausgliederungen« helfen nicht weiter. Die IG BCE muss sich endlich zu gemeinsamen Handeln bereit finden und dem Arbeitgeber die Stirn bieten. Dazu gehört, der Unzufriedenheit der Belegschaft eine Stimme zu verleihen. Die Kollegen erwarten ein klares Wort von ihrem Betriebsrat, wenn in unverantwortlicher Weise auf dem Rücken der Beschäftigten immer weiter der Gewinn gesteigert und ohne Rücksicht auf Verluste nur schönes Wetter auf dem Aktienmarkt gemacht werden soll.

Natürlich gehört dazu auch, alle rechtlichen Möglichkeiten gegen die Ausgliederungen zu nutzen. Selbstverständlich muss der Betriebsrat, um hier seine Mitbestimmungsrechte effektiv einzusetzen, auch mit der Firmenleitung verhandeln (siehe Beitrag »Widerstand ist möglich«, Seite 3). Wir sind für Verhandlungen, solange sie geführt werden, um die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten. In der aktuellen Situation wird der Betriebsrat aber ohne die Mobilisierung der Belegschaft einen schlechten Stand haben.

Gespräche über den Horrorkatalog werden weitergeführt

Bei den Verhandlungen über eine neue Standortvereinbarung ist der Horrorkatalog des Arbeitgebers keineswegs vom Tisch (siehe auch Beitrag »Die neuesten Nachrichten«, Seite 4). Hier sind wir allerdings der Meinung, dass es auf der Basis dieser Arbeitgeber-

forderungen keinen Sinn macht, weiter verhandeln zu wollen. Das Ergebnis kann auf dieser Grundlage nur ein weiterer Ausverkauf der Beschäftigteninteressen sein. **Erinnern wir uns:** Trotz der Standortvereinbarung von 1997, die mit einem enormen Verzicht der Beschäftigten erkaufte wurde, ging und geht der Personalabbau weiter, wurden die Ausgliederungen nicht gestoppt und soll jetzt erneut das Entgelt gesenkt werden. Was hat uns der ganze Verzicht gebracht?

Im Flugblatt des Gesamtbetriebsrates heißt es zur Fortsetzung der Verhandlungen:

»Beide weiteren Forderungskataloge, sowohl der des Arbeitgebers, als auch der des Gesamtbetriebsrates, sollen nun in verschiedenen Arbeitsgruppen weiter behandelt werden. Dabei sind sich beide Parteien einig geworden, dass keine weiteren finanziellen Einbußen erfolgen sollen. Insofern verhandelt der Gesamtbetriebsrat auf seiner sich selbst vorgegebenen Linie weiter.«



Prunksitzung beim Arbeitgeberverband

Cartoon: Plassmann

Fortsetzung Seite 2

Es ist fünf vor Zwölf.

Ein Kurswechsel ist mehr als nötig!

Wir »Durchschaubare« erneuern unser Angebot, mit allen Fraktionen im Betriebsrat über gemeinsame Aktionen zu beraten und diese durchzuführen. Auch wenn der Vorsitzende Erhard Gipperich Aktionen ablehnt, darf das nicht das letzte Wort sein.

Öffnungsklausel des Manteltarifvertrages

Die Öffnungsklausel im Manteltarifvertrag (abgeschlossen im Frühjahr diesen Jahres!) ermöglicht, wenn Arbeitgeber, Gewerkschaft und Betriebsrat es vereinbaren, die Regelungen im Tarifvertrag für einen Betrieb oder eine Firma zu verändern. Dadurch können z.B. die Entgelte gesenkt werden. Weiterhin ermöglicht es zum gleichen Zweck, Firmentarifverträge abzuschließen.

In der Öffnungsklausel zur Entgeltsenkung heißt es wörtlich:

»Zur Sicherung der Beschäftigung oder zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit gegenüber tarifkonkurrierenden Bereichen können Arbeitgeber und Betriebsrat mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für Unternehmen, Betriebe und Betriebsabteilungen durch befristete Betriebsvereinbarung von den bezirklichen Tarifentgeltsätzen abweichende niedrigere Entgeltsätze unter Beachtung des § 76, Absatz 6 BetrVG vereinbaren. In der Betriebsvereinbarung kann geregelt werden, dass sie nach Ablauf unbefristet weiter gilt. Tarifkonkurrierend sind solche Tarifverträge, die sich mit dem fachlichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages der chemischen Industrie überschneiden oder unter deren Geltungsbereich das Unternehmen, der Betrieb oder die Betriebsabteilung bei einer Ausgliederung oder Umstrukturierung fallen würden.«

Was ist ein Haustarifvertrag?

Ein Haustarifvertrag ist ein eigener Tarifvertrag, der zwischen der Gewerkschaft und einer einzigen Firma ausgehandelt werden kann.

In einem Haustarifvertrag kann alles geregelt werden, angefangen vom Urlaub bis zum Entgelt. Bayer will offensichtlich eher einen Haustarifvertrag, zumindest für die Zentrale Logistik. Bayer hätte leichter die Tarife (wenn die IG BCE Zustimmung) für alle dort Beschäftigten zu senken. Noch ein wichtiger Grund: mit der Öffnungsklausel kann nur das Entgelt gesenkt werden, bei einem Haustarifvertrag können alle Punkte, die das Arbeitsleben betreffen, geregelt werden u.a. Urlaub, Arbeitszeit, usw..

Im Manteltarifvertrag der IG BCE heißt es dazu: »Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, dass zur Sicherung der Beschäftigung oder Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit im Einzelfall abweichend tarifliche Regelungen auch firmenbezogenen Tarifverträgen zwischen dem BAVC und der IG BCE vereinbart werden können.«



Längere Arbeitszeiten

Der Gesamtbetriebsrat betont immer wieder: die finanziellen Einbußen sollen so gering wie möglich bleiben. Ein Trick, wie man dies erreichen will, ist die Verlängerung der Arbeitszeit bei gleichem Lohn. Der Manteltarifvertrag der Chemieindustrie eröffnet dazu Möglichkeiten. In ihm heißt es:

»Für einzelne Arbeitnehmergruppen oder mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien für größere Betriebsteile oder ganze Betriebe kann im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abweichend von der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit eine bis zu zweieinhalb Stunden längere oder kürzere regelmäßige Arbeitszeit festgelegt werden. Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine der vereinbarten Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.«

Ausgliederungen

Fortsetzung von Seite 1

Hier versteckt sich einer der faulsten Kompromisse. Den Beschäftigten soll erklärt werden: »Ihr werdet kein Geld verlieren«, damit der Gesamtbetriebsrat einen Verhandlungserfolg vorweisen und sein Gesicht wahren kann. Die Kehrseite der Medaille heißt Arbeitszeitverlängerungen!

Für Schichtarbeiter bedeutet das, sie müssen besonders bluten. Für sie ist es keine Standortsicherung sondern »Abzockerei«.

Weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit

Es geht um weitere flexible Arbeitszeiten: u.a. Vertrauensarbeitszeit, Jahresarbeitszeitkonto, sowie Samstagsarbeit. Und es geht um die totale Kontrolle der Beschäftigten durch uneingeschränkte Einsicht der Vorgesetzten in die GLAZ-Daten. Bis vor kurzem haben wir noch gedacht, wir sind uns im Betriebsrat einig und lehnen verstärkte Kontrolle durch Vorgesetzte ab. Nun hat sich herausgestellt, dass bereits im Juli dem Arbeitgeber vom Gesamtbetriebsrat ein Vereinbarungsentwurf zugestellt wurde. Darin wurden, unter dem Titel, »Transparenz des Arbeitszeitgeschehens im Gleitzeitbereich«, die zum damaligen Zeitpunkt vom Arbeitgeber aufgestellten Forderungen weitgehend erfüllt. Das ganze wurde vor dem Betriebsrat in Leverkusen und den Beschäftigten geheim

gehalten. Die Bayer AG nahm dieses Angebot dankend zur Kenntnis und hat nachgelegt und verlangt, dass die Einsichtsrechte auch ohne Vorgesetztenfunktion gegeben werden. Wer so leicht seine Forderungen beim Betriebsrat durchsetzen kann, versucht natürlich mehr zu bekommen.

Wir sehen in dieser Art von Verhandlungen keinen Sinn. Immerhin haben wir für die GLAZ gültige Vereinbarungen, die den Schutz der Beschäftigten vor übermäßiger Kontrolle zumindest einigermaßen absichern. Wir fordern den Gesamtbetriebsrat auf, diese Vereinbarungen zu halten und nicht durch schlechtere abzulösen.

Zusammengefasst ist festzustellen:

Betriebsrat und IG BCE folgen weiter den Kurs »auf den Eisberg«. Wir fordern unsere Kollegen auf: ändert den Kurs, sonst werden die Interessen der Beschäftigten wie die Titanic untergehen.

Auch im Chemiepark geht der Personalabbau trotz weitgehender Zugeständnisse des dortigen Betriebsrates weiter. So sind bei Agfa im nächsten Jahr 195 Arbeitsplätze betroffen. Und es wird betriebsbedingte Kündigungen geben. Damit sinkt die Gesamtzahl der bei Agfa in Leverkusen beschäftigten von 2030 Ende 1999 auf etwa 1600 im kommenden Jahr.

Widerstand ist möglich!

In allen Veröffentlichungen des Betriebsrates/Gesamtbetriebsrates ist von den bevorstehenden Ausgliederungen die Rede. Die IG BCE meint, man könne die Ausgliederung nicht verhindern, sondern nur begleiten, um die Nachteile für die Beschäftigten zu minimieren.

Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass jede Ausgliederung politisch verhindert werden kann!

Bei bestimmten Ausgliederungen hat der Betriebsrat zusätzlich rechtliche Möglichkeiten, die er in Verhandlungen nutzen kann.

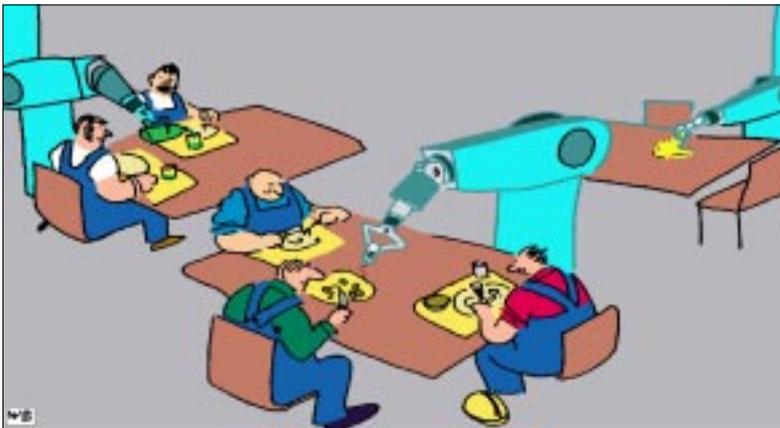
Das Beispiel Opel Bochum zeigt, wenn Gewerkschaft und Betriebsrat gemeinsam mit den Beschäftigten Aktionen organisieren, ist Widerstand möglich. Dadurch kann die Einstellung des Arbeitgebers beeinflusst werden.

Deshalb haben wir die Betriebsratsmehrheit nochmals aufgefordert, gemeinsam mit allen Fraktionen und Werken, Aktionen zu organisieren, um eine weitere Aufspaltung der Belegschaft zu verhindern.

Mitbestimmungsrechte bei der Ausgliederung der Wirtschaftsbetriebe

Wie bereits bekannt, sollen die Wirtschaftsbetriebe in die Bayer Restorations GmbH überführt werden. Gerade bei den Wirtschaftsbetrieben gibt es erweiterte Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte.

Diese Möglichkeit besteht nach § 87 (1) 8, Betriebsverfassungsgesetz, der die Mitbestimmungsrechte sozialer Einrichtungen über Form, Ausgestaltung und Verwaltung regelt. Das heißt, der Betriebsrat muss zustimmen, wenn die Wirtschaftsbetriebe in die Form einer GmbH überführt werden und sich dadurch auch die Verwaltung ändert.



Service in den Wirtschaftsbetrieben weiter verbessert

Wirtschaftsbetriebe

KollegInnen werden unter Druck gesetzt

In den Wirtschaftsbetrieben werden die KollegInnen unter Druck gesetzt, vor einem Wechsel in die Restauration GmbH schnell einen Aufhebungsvertrag zu unterschreiben und mit einer kleinen Abfindung auszuschneiden. Nach unserer Information liegen die Abfindungsangebote noch unter der Formel aus dem Nachteilsausgleich. In der Zentralen Logistik wird KollegInnen, die Anspruch auf einen Altersteilzeitvertrag haben, dieser verweigert bzw. die Bearbeitung hinaus gezögert. Dies ist rechtswidrig.

Offensichtlich wird die Verunsicherung der MitarbeiterInnen genutzt, um sie über den Tisch zu ziehen.

Wir können nur allen Beschäftigten raten: Geht nicht allein zur Personalabteilung und informiert Euch vorher. Unsere Betriebsräte stehen Euch zu Verfügung.

Betriebsspaltung bei Opel Bochum verhindert

Anfang Mai wollte die Opel-Geschäftsführung zwei wesentliche Betriebsteile ausgliedern. Nach mehreren Informationsveranstaltungen, zu denen die Beschäftigten die Betriebsräte in den Pausen aufsuchten und ihre Arbeit erst zeitverzögert wieder aufnahmen, kam eine Betriebsversammlung zustande. Diese dauerte über zwei Tage, in dieser Zeit stand die Produktion still. Durch die enge Vernetzung der Produktion (Just in Time) wurden dadurch auch die Produktion in anderen Betrieben, z.B. Opel-Eisenach, beeinflusst. Während dieser Zeit wurde überwerklich verhandelt. Die Arbeit wurde erst wieder aufgenommen, als die Arbeitgeber die Zusage machten, dass auch bei Neugründung von zwei GmbHs die Opel AG ein einheitlicher Betrieb bleibt. Das bedeutet für die jetzigen und kommenden Mitarbeiter die gleichen Arbeitsbedingungen (Entgelt, Arbeitszeit usw.) und einen einheitlichen Betriebsrat.

Im Interesse alle Beschäftigten müssen die Wirtschaftsbetriebe Bestandteil der Bayer AG bleiben. Denn die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in einer GmbH in Form der Ausgestaltung ist schwierig. Insbesondere unser Einfluss auf Öffnungszeiten, Ausgaben oder Frühstücksverkauf und Preisgestaltung. Der Einfluss des Bayer-Betriebsrates wird zusätzlich erschwert, da die Bay-Rest bereits über eigene Gremien (Betriebsrat, Führung) verfügt. Hierzu verweisen wir auf die Erfahrung mit der Ausgliederung der Kindertagesstätten, bei der die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates ausgehebelt wurden.

Erweiterte Rechte auch bei ZL

Rechtlich handelt es sich bei der Ausgliederung von ZL um eine Betriebsänderung, da wesentliche Teile des Betriebes bzw. der Betriebsorganisation der Bayer AG ausgliedert werden sollen. Deshalb sollte der Betriebsrat in diesem Fall gemeinsam alle Möglichkeiten des § 111 BetrVG nutzen, um einen Interessenausgleich bzw. Sozialplan für den Übergang zu erreichen.

Individuelle Rechte der MitarbeiterInnen

Unabhängig von den Verhandlungsergebnissen haben alle Betroffenen die Möglichkeit, dem Betriebsübergang individuell zu widersprechen. Über dieses Recht in Bezug auf § 613a BGB müssen die Beschäftigten aufgeklärt werden, da die Chancen auf Verbleib in der AG sehr unterschiedlich sind. Je nach Beruf und derzeitigen Nachfrage in der Bayer AG, ist im besten Fall ein Verbleib in der AG, im schlechtesten Fall jedoch eine betriebsbedingte Kündigung zu erwarten. Bevor KollegInnen diesen Schritt wagen, sollten sie sich ausführlich über Chancen und Risiken von einem Betriebsrat beraten lassen.

Mitbestimmungsrechte nutzen, jetzt!

Wir sind der Meinung, dass der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte nutzen sollte und haben deshalb den Betriebsratsvorsitzenden Erhard Gipperich in mehreren Schreiben aufgefordert, diese Möglichkeiten zu prüfen.

Belegschaft muss gefragt werden Betriebsversammlung

Sie soll jetzt am 13. November um 15.00 Uhr im Kasino stattfinden. Wir rufen alle Beschäftigten auf, zu dieser Betriebsversammlung zu kommen. Gleichzeitig fordern wir, dass die Belegschaftsversammlung um 14.00 und nicht erst um 15.00 Uhr statt findet.

Mit dem späten Termin wird bezweckt, dass möglichst wenig MitarbeiterInnen kommen. So ein Vorgehen ist für die Interessen der Belegschaft schädlich.

Wir halten es für dringend erforderlich, **alle** Kolleginnen und Kollegen zu informieren und mit ihnen über mögliche Strategien zu diskutieren, damit nicht nur vollendete Tatsachen vorgelegt werden.

Spätestens mit den Ausgliederungen der Logistikfunktionen aus den Geschäftsbereichen müsste den KollegInnen klar werden, dass nicht einzelne Dienstleistungsbereiche sondern alle MitarbeiterInnen der Bayer AG von den Plänen des Vorstandes betroffen sein können. Jeder und jedem kann von heute auf morgen über Ausgliederung, Öffnungsklausel und Hausrufe die Existenzgrundlage entzogen werden. Eine solidarische Gegenwehr aller Beschäftigten ist deshalb notwendiger als je zuvor.

Wir fordern:

- ❖ Die Belegschaft darf nicht vor vollendete Tatsachen gestellt werden!
- ❖ Versammlungsbeginn 14.00 Uhr

Die neuesten Nachrichten

Auch diese Woche wurde weiter über die Standortvereinbarung und Ausgliederungen verhandelt. Aus den Verhandlungen vom 31. Oktober und 2. November ist folgendes bekannt:

Die Pharma möchte ihre Logistik nicht ausgliedern, angeblich ist sie bereit, die für Pharma arbeitenden Bereiche zu übernehmen. Hier zeigen sich unterschiedliche Positionen von Pharmaleitung und Vorstand.

Die Wirtschaftsbetriebe gehen, wie angekündigt, in die Bay-Rest mit um ca. 20 Prozent abgesenkten Bezügen, die in einem IG BCE-Haustarifvertrag festgelegt werden sollen. Wie die Besitzstände für die heute Beschäftigten aussehen, ist offen. Gesprochen wurde von »einfrieren der Entgelte« auf heutigem Stand.

Zum alten »Flexi-Pool«, in den durch Rationalisierung, Schließung, usw. »überflüssige« Mitarbeiter kommen sollen, kam von Bayer ein neuer Vorschlag. Das ganze nennt sich jetzt »Bayer-Mitarbeiter-Agentur« und ist inhaltlich noch furchtbarer als der alte Vorschlag. Darin heißt es u.a.:

»Die Beschäftigung in der Mitarbeiter-Agentur ist für Mitarbeiter aus Personalüberhängen vorgesehen. Diese Mitarbeiter sind zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen gehalten, ihrer Versetzung in die Mitarbeiter-Agentur zuzustimmen.«

»Im Rahmen temporärer Einsätze in der Mitarbeiter-Agentur gelten als zumutbar alle Einsatzstellen, die nicht mehr als 100 km von dem Werk entfernt sind, in dem der Mitarbeiter vor der Versetzung ... tätig war.«

»Kommt innerhalb eines Zeitraumes von drei Monaten ein temporärer Einsatz im 100 Kilometer Umkreis nicht zustande, können temporäre Einsätze auch außerhalb dieses Umkreises erfolgen.«

»Die Zuweisung (eines Arbeitsplatzes, die Red.) am Vortag ist ausreichend, wenn der Einsatz nicht mit Wechsel des Werkes verbunden ist ... In allen anderen Fällen ist grundsätzlich eine Frist von drei Tagen ausreichend.«

Diesen Pool will die IG BCE gekoppelt mit einer Vereinbarung zur Fremdvergabe abschließen.

Unserer Ansicht nach, eine einzige Katastrophe (wer an näherem interessiert ist, wendet sich bitte an unsere Betriebsräte). Über Veränderungen bzw. Stand der Diskussion zu GLAZ, Samstagarbeit, Verschlechterungen für Schichtarbeiter, konnten wir nichts erfahren. Allerdings hörten wir aus verschiedenen Bereichen, dass vom Streichkatalog der Firma bei den Schichtarbeitern nur noch die drei Tage Zusatzurlaub übrig bleiben sollen.

Des weiteren verstärken sich Gerüchte, dass das Rechnungswesen ausgegliedert und der Werbemittelversand verkauft werden soll. Auch hier erwarten wir von der Firmenleitung eine Antwort.

Erinnern heißt Handeln

Gegen Faschismus und allgegenwärtigen Rassismus

Mit dieser Demonstration möchten Leverkusener AntifaschistInnen der Reichspogromnacht gedenken, die den Beginn für die endgültige Vernichtung der Juden darstellte. Auch in Leverkusen zerstörten die Nazis jüdische Geschäfte, drangen in die Opladener Synagoge ein und steckten sie in Brand. In Leverkusen ist, wie in anderen Dörfern und Städten, eine starke Zunahme an rechtsextremen Auftreten und teilweise auch Übergriffen zu beobachten. Um so wichtiger ist es, auch in Leverkusen z.B. mit dieser Demonstration antifaschistische Präsenz zu zeigen.

**Demonstration 9. November 19.00 Uhr
Bahnhofstraße Leverkusen Opladen**

»Durchschaubare« ins Netz gegangen

Nein, nicht der Betriebsratsmehrheit, auch nicht der IG BCE und schon gar nicht den Firmenbossen, sondern mit einer eigenen Webseite:

<http://www.durchschaubare.com>

Unsere Betriebsräte:

* Ersatzbetriebsräte

Vorwahl: 021430

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