



"Standortsicherungsvereinbarung"

Elberfelder Betriebsrat stimmt Verhandlungsergebnis mehrheitlich zu

Am 27.11.2000 erläuterte der Betriebsratsvorsitzende Beumann das vorliegende Verhandlungsergebnis. Der Elberfelder Betriebsrat beauftragte anschließend mit der Mehrheit der IGBCE- UA- Betriebsräte den Gesamtbetriebsrat, die nachfolgend aufgeführten Punkte mit dem Unternehmen zu vereinbaren.

Der Antrag der Belegschaftsliste, dem Gesamtbetriebsrat keine Abschlussvollmacht zu erteilen und das Ergebnis abzulehnen, fand keine Mehrheit.

Nachfolgend listen wir die uns bekannten Vereinbarungsinhalte auf (am 30.11. berichtete der Betriebsratsvorsitzende, dass die "Standortsicherungs"vereinbarung noch nicht abschlussreif ist. Der Bayer-Vorstand wird heute, am 4.12. hierrüber nochmal beraten. Der Gesamt-Betriebsrat tritt dann am 7.12. zusammen):

Investitionen

Das Unternehmen garantiert bis zum Ende des Jahres 2004

- eine Investition in Sachanlagen in Höhe von 510 Mio. Euro jährlich ,
- für Instandhaltungen 660 Mio. Euro jährlich,
- Forschungsausgaben in Höhe von 770 Mio. Euro jährlich.

Eine konkrete Nennung von Investitionen, z.B. möglicher Kogenate- Betrieb in Elberfeld, ist bis jetzt unterblieben.

Betriebsbedingte Kündigungen

...soll es bis Ende 2004 grundsätzlich nicht geben. Ausnahmen aber wurden direkt beschrieben: So können u.a. Mitarbeiter, die einem Betriebsübergang widersprechen (Ausgliederung), oder jene, die für den "Flexi-Pool" (siehe unten) vorgesehen sind und mit den dafür beschriebenen Bedingungen nicht einverstanden sind, sehr wohl vom Unternehmen gekündigt werden.

Einschnitte für Schichtarbeiter

Im Schichtbereich bleibt es für die vor der 1. SOS-BV im Jahre 1997 schon in 5-Schicht beschäftigten KollegInnen bei

- dem Arbeitszeitvorteil von 1,6 Std. in der 5- Schicht,
- dem 20%igen Nachtarbeitszuschlag für Vollkonti-Mitarbeiter,
- und der Vollkontiprämie von 650,- pro Jahr.

**Morgen am 5.12.
Betriebsversammlung!**

- Die bezahlten Kurzpausen sollen bleiben.

Diese Punkte sind in gesonderten Vereinbarungen geregelt, die z.T. jährlich gekündigt werden können.

Der Zusatzurlaub von 3 Tagen für Vollkonti-Mitarbeiter (Bayer-Richtlinie) wird ab Jan. 2001 gestrichen.

Nach Auffassung der IGBCE-Betriebsräte sei die Gleichwertigkeit des Urlaubsanspruchs weiterhin gewahrt.

Die Ausbildungszahlen

...werden ab dem Jahr 2001 verändert:

- 630 Azubis mit Bayer-Vertrag,
- 125 Azubis mit GfB-Vertrag,
- 40 Azubis in den (dann ausgegliederten) Wirtschaftsbetrieben (der BayRest-GmbH),
- 5 Azubis in den (dann ausgegliederten) Logistikbereichen.

Bisher bot Bayer 650 eigene Ausbildungsplätze an, plus 150 mit GfB-Vertrag.

Wirtschaftsbetriebe und Logistik werden ausgegliedert.

Die Elberfelder Verkehrsbetriebe bleiben im Unternehmen und werden in die Pharma integriert.

Die Kollegen bei ZL in Leverkusen und aus anderen Geschäftsbereichen sollen voraussichtlich **ab 1.7.2001 in ein eigenständiges Logistik-Unternehmen** ausgegliedert werden. Für dieses neue Unternehmen ist die 40 Std.-Woche ohne Entgeltgleich vereinbart, Bayer-Entgelte sollen bis Ende 2007 weitergelten. In dieser Zeit sollen evtl. Tarifierhöhungen der chemischen Industrie nur zur Hälfte weitergegeben werden.

Fortsetzung auf Seite 2

... Und der Arbeitgeber freut sich...

Wir möchten drei Beispiele für den Umgang der IGBCE- Fraktion im Zusammenhang mit der "Standortsicherung" schildern. Nicht, "um mal wieder auf die andere Fraktion drauf zu hauen", sondern um darzustellen, wie mit Wünschen und Kritik von MitarbeiterInnen und dem Bedürfnis nach Information umgegangen wird.



Unterschriften aus der Produktion

Ca. 200 MitarbeiterInnen der Produktion haben einen Brief an den Betriebsrat geschrieben, in dem sie in 10 Punkten auf die besondere Benachteiligung der Schichtarbeiter eingehen. Sie beschreiben detailliert, wie kontraproduktiv die Bayer - Vorschläge sind und dass unter

Fortsetzung auf Seite 3

Die **Ausgliederung der Bayer Wirtschaftsbetriebe** in die Bayer-Restaurations-GmbH (BayRest) bedeutet ebenfalls lediglich einen Schutz von heutigen Bayer-Entgelten bis Ende 2007. Auch die dort beschäftigten KollegInnen sollen sofort ihre Arbeitszeit auf 40 Std./Woche erhöhen- ohne Lohnausgleich! Diese Regelungen gelten aber nur, wenn die Tarifbindungen des neuen Logistikunternehmens und der BayRest an den Chemietarif vereinbart werden.

Kontoführungsgebühren

...werden ab Januar 2001 gestrichen, als Ersatz dafür sollen insgesamt 75 "Starthilfepplätze für Jugendliche ohne Hauptschulabschluss" eingerichtet werden.

Übernahmegarantie

Die Übernahme der Ausgebildeten (mit Bayer-Vertrag) wird bis Ende 2004 garantiert, eine Übernahme in den Ausgebildeten-Pool ist möglich.

Fremdfirmeneinsatz

Die Gesamtbetriebsvereinbarung "Fremdfirmeneinsatz" wird ergänzt. Dabei vereinbarten Gesamtbetriebsrat und Bayer erneut, dass die Beschäftigung des jeweils vorhandenen eigenen Personals mit entsprechender Qualifikation, Flexibilität und Mobilität bzw. die Auslastung bestehender eigener Kapazität grundsätzlich vor Fremdvergabe geht. - Dieses Wollen war bereits 1997 vereinbart und hat keinen positiven Effekt gehabt.

Qualifikationsangebot

Das Unternehmen ist bereit, Qualifizierungsmaßnahmen für die MitarbeiterInnen, die "übrig sind", anzubieten, dies gilt bis Ende 2004.

Flexible Einsätze

Eine Vereinbarung zu sogenannten "Bedarfsgerechten Einsätzen" von Mitarbeitern (Flexi-Pool) ist beschlossen. Damit können MitarbeiterInnen, deren Arbeitsplatz wegfällt, ohne Gegenwehr und nahezu schutzlos verliehen wer-

den: Im Werk, im Konzern, konzernfremd, bis zu einer Entfernung von 100km ab Werksstandort. Das Entgelt bleibt maximal für 1 Jahr garantiert, Widerspruch bedeutet nahezu automatisch den Verlust des Arbeitsplatzes bei Bayer, betriebsbedingte Kündigungen werden für diesen Fall extra nicht ausgeschlossen.

Samstagsarbeit

...als generelle Regelung soll es nicht geben. Allerdings sollen die Betriebsräte bei betrieblichen Bedürfnissen einzelner Bereiche Sonderregelungen vereinbaren können. Dann kann also faktisch für einzelne Bereiche der Samstag zur Regelarbeitszeit werden. Eine Gutschrift auf dem GLAZ- Konto soll legalisiert werden. Ohne eine spezielle Regelung soll eine notwendige Arbeit am Samstag weiterhin als Mehrarbeit mit mind. 3 Stunden vergütet werden.

Neue Richtbeispiele

...für Bayer sollen jetzt unverzüglich mit dem Ziel verhandelt werden, eine wettbewerbsfähige und tarifgerechte Eingruppierung zu erreichen. Nicht zu lesen im derzeit vorliegenden Papier ist die Zusicherung, dass niemand abgruppiert werden soll.

VEKT- Veränderungen

Der in der VEKT-Vereinbarung geregelte Rückflussetat soll ab 1.1.2001 ausgesetzt werden. Das bedeutet, dass nicht ausgeschüttete Beträge aufgrund Ausscheiden von MA etc. nicht wieder zurück in den VEKT-Topf fließen sollen. Wie viel dies in Summe ausmacht, konnte uns nicht erläutert werden.

Transparente Gleitzeiten

Die Personalvorgesetzten erhalten uneingeschränkter Zugriff auf alle Gleitzeitparameter der ihnen unterstellten MitarbeiterInnen einschließlich der täglichen Kommt-/Geht-Zeiten. Bislang standen ihnen nur monatliche Übersichten als Sammel Listen zu.

Kommentar von Gerd - Peter Zielezinski

Weiter in die Sackgasse - Standortvereinbarung 2000

Gemessen an dem von der Bayer AG vorgelegten "Horror katalog" kann man der Meinung sein, dass das Ganze noch recht glimpflich abgelaufen ist. Allerdings nur dann, wenn man akzeptiert, dass weitere Investitionen und der teilweise Erhalt der Arbeitsplätze nur dadurch zu erreichen sind, wenn die Arbeitskosten deutlich gesenkt werden.

Die Wettbewerbsprobleme der Bayer AG müssen sich allerdings in Grenzen halten, sonst hätte das Unternehmen im vergangenen Dreivierteljahr seinen Gewinn vor Steuern nicht um 99 % erhöht.

Die wirtschaftliche Lage des Unternehmens rechtfertigt also weder Ausgliederung, arbeitnehmerorientierte Flexibilisierung noch den Abzug von Urlaubstagen bei Schichtarbeitern. Vor Jahren hätte man sich bei einer solchen wirtschaftlichen Entwicklung noch auf einen fetten Bonus freuen können.

Kritikern der Standortvereinbarung wird von IGBCE-Seite entgegen gehalten, dass die negativen Punkte von der Bayer AG auch einseitig durchgesetzt werden könnten. Die IGBCE-Betriebsräte vergessen allerdings, dass sie mit ihrer Unterschrift diese negativen Punkte mittragen.

Das kann meiner Meinung nach nicht Aufgabe von Gewerkschaftern sein. Aufgabe von Arbeitnehmervertretern sollte es sein, Widerstand gegen unsoziale Maßnahmen wie Ausgliederung, Urlaubsraub und Flexipool zu organisieren. Es kann nicht angehen, dass Investitionen, Ausbildungsplätze und der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen jedesmal aufs Neue durch Zugeständnisse der Arbeitnehmer erkaufte werden.

Diese Methode der Arbeitsplatzsicherung hat keine Perspektive, da irgendwann der Zeitpunkt erreicht sein wird, wo wir nichts mehr abgeben können. Die Gier nach immer höheren Renditen der Shareholder kennt keine Grenzen.

Den Arbeitnehmern wird nichts anderes übrig bleiben, als sich zu wehren.

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

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Olaf Augustin, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604
Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475
Michael Groß, PH-EO-CP K, Geb. 405, Tel. 8465
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36--7543
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Peter Rauh, PH-PD Toxikologie, Geb. 508, Tel. 8670

Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB WP Betr.2/4/6, Geb 9, Tel. 2608

Erste Ersatzmitglieder:

Gabi Stallony, PH-R CWL, Geb. 460, Tel. 5284
Frank Samland, PH-OP WP Betr.1/3, Geb. 222, Tel. 7752

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

anderem aus ihrer Sicht eventuelle Entgeltausfälle mit dem Einsparen von Gewerkschaftsbeiträgen kompensiert würden. Den Hinweis der KollegInnen, dass ihrer Meinung nach die Umsetzung des Horrorkataloges eine Fortführung des 5-Schicht-Modells nicht mehr rechtfertigen würde und dann zu dem altbekannten 4-Schicht-Modell zurück gekehrt werden könnte, nehmen die IGBCE - Betriebsräte schmollenderweise zum Anlass, die Wiedereinführung der 4-Schicht auf die Betriebsrats-Tagesordnung zu setzen. In der Betriebsratssitzung am 27.11. konnten allerdings auch die "Hardliner" überzeugt werden, daß Informationsveranstaltungen und Diskussionen mit den SchichtkollegInnen über den gesamten Themenkomplex der sinnvollere Weg sind.

2. Beispiel: Wirtschaftsbetriebe

Der Bayer-Vorstand hat die Ausgliederung der Logistik und der Wirtschaftsbetriebe beschlossen. Unruhe, Proteste, Versammlungen haben die vielen Verhandlungen, die auf Gesamtbetriebsratsebene dazu geführt wurden, begleitet. Dies und die schon im Elberfelder Betriebsrat vorgestellte Rationalisierung der Elberfelder Verkehrsbetriebe haben dazu geführt, dass von einer Ausgliederung der Pharma-Logistik Abstand genommen wurde. Ein begrüßenswertes Ergebnis. Der Beschluss, die Wirtschaftsbetriebe in die BayRest-GmbH auszugliedern, blieb bestehen. Es wurden Gespräche über die zukünftige Bezahlung, Angliederung und Betreuung geführt. Nachdem diese Gespräche alle geführt wurden, dem Gesamtbe-

triebsrat bedingungslose Abschlussvollmacht zur Standortvereinbarung erteilt wurde und damit alle Faustpfände der Betriebsräte in den SOS-Verhandlungen bereits eingesetzt waren, möchte die IGBCE-Fraktion in Wuppertal auf einmal eine Verhandlungskommission mit der Aufgabe der "Rückführung der Wirtschaftsbetriebe in die Bayer AG" bilden. Großes Erstaunen bei den betroffenen Mitarbeitern und der Belegschaftsliste. Sollte es tatsächlich, nachdem dieses Thema auf Bayer AG-Ebene bereits "abgehakt" wurde, noch einmal verhandelbar sein?

Nein, alles nur Show !

Die Belegschaftsliste hätte gerne über die Zukunft der Wirtschaftsbetriebe verhandelt - nach der Abgabe aller Rechte und Druckmöglichkeiten an den Gesamtbetriebsrat machen Verhandlungen in Elberfeld allerdings keinen Sinn. Die IGBCE fühlte sich durch einen Artikel im Belegschaftslisten - Flugblatt Nr.118 angegriffen, in dem festgestellt wurde, dass die Belegschaftsliste überall rausgehalten wird und nicht mit verhandeln durfte. Aber jetzt sollen wir dürfen! Sinn und Zweck dieses Antrages ist das Vorführen der Belegschaftsliste, ohne Rücksichtnahme auf die Gefühle der Betroffenen.

3. Beispiel: Magere Infos zur Flexi

Der Bayer - Vorstand hat die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Forderung zur "Standortsicherung" erhoben. Es haben mehrere Verhandlungen dazu stattgefunden. Da die Materie viele Punkte berührt und von der Gleitzeit über VEKT bis zum Jahresarbeitszeitkonto reicht, ziehen sich die Verhandlungen wohl länger als geplant hin. Berichtet wird uns über einzelne Punkte, Zwischenergebnisse oder konkrete Vorstellungen der Bayer AG und des Gesamtbetriebsrates nicht. Als Vorwand wird genannt, dass die Belegschaftsliste Verhandlungsstände



und Ergebnisse veröffentlichte und den fragenden KollegInnen erläuterte. Am 27.11.00 wurde der Betriebsrat erstmalig an Hand von Unterlagen über das Gesamtpaket informiert, weil eine formale Beauftragung des Gesamtbetriebsrates am gleichen Tag gefordert war.

Traurig ...

Die Haltung, die hinter diesen Vorgehensweisen steckt, ist unkollegial und zeugt von Verunsicherung. Natürlich tut es weh, wenn MitarbeiterInnen den Betriebsrat kritisieren. Natürlich ist es ärgerlich, wenn Beschäftigte mit Gewerkschafts Austritt drohen. Und natürlich ist es ärgerlich, wenn es wieder nicht gelingt, fast die Hälfte des Betriebsrates und Teile der Belegschaft mundtot zu machen.

Aktivitäten gefordert

Wir glauben, dass die Standortvereinbarung tatsächlich keine Sicherheit für die Belegschaft bringt. Weiter sind wir der Meinung, dass viele Aktivitäten der Belegschaft die Streichungen (z.B. Geld) und Kürzungen (z.B. Urlaub bei Schichtarbeiter) innerhalb der Standortvereinbarung hätte verhindern können. Zu Aktionen waren die Beschäftigten bereit. Die Schichtarbeiter des Werkes Elberfeld hatten sogar ein Schreiben verfasst, indem sie dem Betriebsrat mitteilten die Verhandlungen zu unterlassen. Sie wären sogar zu einem langen Streik bereit. Den zwei Kundgebungen in Elberfeld schlossen sich Veranstaltungen in den anderen Bayer-Werken an. In Brunsbüttel waren ca. 400 Mitarbeiter auf einer "Demo-Veranstaltung"; das ist fast die Hälfte der Belegschaft. In Leverkusen war eine Betriebsversammlung völlig überfüllt. Die Stimmung im Saal war zum Sieden und die anwesenden Personaler wussten sich ihrer Haut kaum zu wehren. Leider kam keine gemeinsame Demo aller Werke zustande, da die IG BCE dieses nicht wollte. Dabei haben die stattgefundenen Aktivitäten die Verhandlungen positiv unterstützt.

Die Standortverhandlungen hätten ein Erfolg werden können, wenn von IG BCE-Seite die Aktionen unterstützt und verstärkt worden wären.



JAV-Wahl 2000

Am 20.11.2000 fand die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) statt. Bei einer Wahlbeteiligung von 52% wurden die KollegInnen Mohamed Khallouki, Georgios Filos, Monica Janz, Kati Riethausen und Samir Tahiri gewählt. Auf der konstituierenden Sitzung am 1.12.00 wählte die JAV Mohamed Khallouki zu ihrem Vorsitzenden.

Wir wünschen allen neugewählten JAV-Mitgliedern viel Erfolg bei ihrer Arbeit.

Anderungen in der Betriebsverfassung geplant

Das Gesetz, das unter anderem die Wahl und Art der Aufgaben von Jugendvertretungen und Betriebsräten, die Zusammenarbeit mit dem Unternehmen, Informations- und Mitbestimmungsrechte regelt, wurde 1952 von der Adenauer - Regierung gegen den Widerstand der Gewerkschaften erlassen und wurde im Laufe der Jahre, je nach Regierung, öfters verändert. In seiner jetzigen Form gilt es seit 1997. Eine Novellierung wird u.a. aus folgenden Gründen von den Gewerkschaften gefordert:

- Betriebe werden immer schneller aufgeteilt, neu zusammengefasst, organisatorisch verändert. Hier wird ein neuer Betriebsbegriff gefordert. So soll nach einer Betriebsaufspaltung in mehrere einzelne Unternehmen weiterhin bei örtlicher Nähe ein Betriebsrat zuständig sein. Als negatives Beispiel wird hier die ehemalige Hoechst AG angeführt, die heute in mehr als 40 einzelne Unternehmen zergliedert ist. Hier wursteln viele einzelne Betriebsräte vor sich hin.
- Durch Telearbeit, Scheinselbstständigkeit, freie Mitarbeiter, Leiharbeiter, Fremdfirmen, usw. werden immer mehr Mitarbeiter aus dem Geltungsbereich der Betriebsverfassung herausgenom-

men. Diese Beschäftigten sollten von der betrieblichen Interessensvertretung mit betreut werden können.

- Vorschlags-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sollten u. a. beim Umweltschutz, bei Gleichstellungsinitiativen, Gruppenarbeit, Qualifizierung von MitarbeiterInnen sowie dem Beschäftigungsschutz verbessert werden.
- Beschäftigte sollen als Sachkundige stärker in die Arbeit des Betriebsrates eingebunden werden, Beteiligungsrechte an Beschäftigte delegiert werden können.
- Da es in vielen Kleinbetrieben, aber auch großen Warenhausketten wie Schlecker oder Mc Donalds gar keinen Betriebsrat gibt oder eine Wahl von Arbeitgeberseite immer wieder behindert wird, soll die Bildung von Betriebsräten und Jugendvertretungen vereinfacht werden.

Relevante Vorschläge zur Gesetzesänderung liegen zur Zeit vom DGB, der DAG und der Bertelsmann - Stiftung vor. Ein Vorschlag der PDS lehnt sich stark am DGB-Modell an. Die Bundesregierung will bis Ende des Jahres einen Referentenentwurf vorlegen.

Von Arbeitgeberseite wird eine Ein-

schränkung der Anzahl der Betriebsräte und deren Mitbestimmungsrechte eingefordert.

Begrüßt wird vom Arbeitgeberlager der mittlerweile etwas korrigierte Vorschlag der Grünen, den Betriebsräten die betriebliche Lohngestaltung unterhalb des Tarifniveaus zu gestatten.

Bessere Rechte fraglich

Ob es zu einer tatsächlichen Ausweitung von Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte und einem erweiterten Schutz von Beschäftigten kommt, ist zweifelhaft. Zu sehr ist die jetzige Regierung auf Arbeitgeberkurs. Und es ist zu befürchten, dass bei selbst kleineren Verbesserungen in einer "Paketlösung" mit Rentenreform, Ladenschlußgesetz, Beschäftigungsförderung und Betriebsverfassungsgesetz das Letztere auf der Strecke bleibt.



Wir wünschen allen
Kolleginnen und Kollegen
erholungsreiche Feiertage und
einen guten Start
ins neue Jahr.

Ihre Belegschaftsliste

Weihnachtszeit - Spendenzeit

Wie jedes Jahr werden zur Weihnachtszeit Spenden von bekannten und weniger bekannten Organisationen oder Vereinen gesammelt. Viele dieser Organisationen finanzieren ihre Arbeit zu fast 100% über solche Spenden, aber es gibt auch schwarze Schafe. Wir möchten den noch unentschlossenen Spendern als eine Adresse das Wander-Kirchenasyl (Aachener Friedenspreis 99) empfehlen. Bei weiterem Interesse können sie uns gerne ansprechen.

Spendenkonto Freie Medien e.V.; Konto Nr.:470834-437; BLZ: 36010043; Postbank Essen; Stichwort: Kirchenzuflucht.

