



Einen Koffer in Berlin?

Nach dem Willen einiger Bereichsleiter sollen die ersten KollegInnen aus Geb. 402 schon Anfang Januar ihre Arbeit in Berlin aufnehmen - oder so die Personalabteilung - in den Pool versetzt werden. Andere MitarbeiterInnen, die nach Berlin gehen wollen, bekommen hingegen kein grünes Licht.

„Freiwillig“ in den Pool?

In dem Gestrüpp von Ankündigungen und Unklarheiten sind die Betroffenen in mehrfacher Hinsicht die Leidtragenden. Der Betriebsrat hat die Verhandlungen um die Modalitäten der Integration noch nicht einmal aufgenommen, da wird von den MitarbeiterInnen verlangt, dass sie sich erklären, obwohl die Bedingungen des zukünftigen Arbeitsplatzes und Arbeitsvertrages und des Übergangs noch gar nicht klar sind. Dazu macht das Unternehmen die Zwickmühle auf, dass die Veränderung auf einen Arbeitsplatz in Berlin ganz und gar freiwillig sei, die Mitarbeiter also wählen könnten, ob sie mitgehen oder nicht.

Zwickmühle

Faktisch schnappt die Zwickmühle aber zu, weil ihnen bei „Nichtmitgehen“ als Option der Pool droht. Bedauerlicherweise wird diese Position von der Betriebsratsmehrheit geteilt. So werden die KollegInnen quasi selbst für ihre missliche Lage verantwortlich gemacht.

Die Belegschaftsliste hingegen ist der Meinung, dass die geplanten Änderungen eine direkte Folge der Schering-Integration sind und sie deshalb unter die noch abzuschließenden Re-

gelungen des Interessenausgleich / Sozialplan fallen. Dort wird üblicherweise das Ob, Wie und Wann der Betriebsänderung und die Milderung der Nachteile vereinbart. Diese Verhandlungen haben noch nicht einmal begonnen. Wir haben zunehmend den Eindruck, dass der dauerhafte Wechsel von Tarif-Mitarbeitern nach Berlin letztendlich gar nicht gewollt ist. Neben den Bereichen, die nach Berlin gehen sollen, ist ein weiterer Problembereich die erste Stufe des Personalabbaus und weit gehende Umstrukturierungen. Die aus Bayer und Schering neu zusammengestellten Einheiten werden zahlenmäßig kräftig rasiert und werfen die bisherigen Strukturen z.T. heftig durcheinander.

Bedeutungsverlust für Wuppertal

Noch vor drei Jahren wurde als Trostpflaster für Rebound die Pharmaleitung mit viel Tamtam von Leverkusen nach Wuppertal verlegt. Jetzt wandert sie weiter nach Berlin. Entgegen der ursprünglichen Ankündigung, dass nur die Pharmaleitung umziehen würde, hat das Unternehmen nun auch die einzige in Wuppertal ansässige Geschäftseinheit (Primary Care) in den Zug nach Berlin gesetzt. Aus unserer Sicht bedeutet dieser Schritt einen Be-

deutungsverlust für den Standort Wuppertal. Für einen Umzug gibt es unstrittig keine ökonomischen Gründe. Aber "was stört mich mein Geschwätz von gestern?"

War es nicht auch so, dass die Forschungsgebiete AI und CNS geschlossen werden mussten, um das Forschungszentrum in West Haven retten zu können? Ist nun Wuppertal sicherer, weil West Haven geschlossen wurde?

Wie so oft soll unsere Zustimmung zu derartigen Maßnahmen mit solchen Sachzwängen erkaufte werden, die sich nach kurzer Zeit in Luft auflösen?

Und die Arbeitnehmervertretung?

Der Betriebsrat hat für Elberfeld eine 3-köpfige Verhandlungskommission benannt, die Vereinbarungen über die konkreten Fragestellungen am Ort treffen soll. Diese müssen sich einpassen in eine Rahmenvereinbarung, die überörtlich und betriebsübergreifend bestimmte Grundregeln festlegt. Dieser Rahmen wird gemeinsam von den im Integrationsteam vertretenen Betriebsräten verhandelt.

Die Materie ist komplex und vielschichtig, berührt mehrere Standorte und Teilkonzerne. Daher ist es unverzichtbar, Sachverständige hinzuzuziehen. Dieses Recht hat der Betriebsrat.

Was läuft schief?

Aus unserer Sicht läuft einiges schief oder werden Möglichkeiten nicht ausgeschöpft. Dazu einige Beispiele:

- Den MitarbeiterInnen muss jetzt kurz vor Weihnachten der Druck genommen werden. Je mehr Zeit gewonnen wird, desto eher finden sich hier im Westen Arbeitsplätze für die KollegInnen. Daher ist ein Übersiedlungsstopp angesagt.
- Der Entwurf zur Rahmenbetriebsvereinbarung wurde im Elberfelder Betriebsrat bisher nicht vorgestellt, sondern nur in einem kleinen Kreis besprochen.



"Zugreifen Leute, alles ist noch drin: Berlin oder Pool, ..."

- Die Information, die wir aus dem Integrationsteam erhalten sind spärlich und widersprüchlich. Gesprächsergebnisse werden auch vor den eigenen Betriebsräten geheim gehalten.
- Jeder Profi empfiehlt, dass der Betriebsrat bei einem Projekt dieser Größenordnung einen oder mehrere Sachverständige hinzuziehen sollte. Das wurde zwar im Elberfelder Betriebsrat mehrfach besprochen, aber bisher nicht umgesetzt.
- Der Betriebsrat müsste in der Planungsphase beteiligt werden, könnte Alternativen vorschlagen. Aber davon wird in Wuppertal kein Gebrauch gemacht.
- Die Informationspolitik des Unternehmens ist nicht ehrlich.
- Es wurde eine Elberfelder Verhandlungskommission eingesetzt, die sich bisher nicht einmal getroffen hat, obwohl dies mehrfach von uns eingefordert wurde.
- Der Betriebsrat hat zwar Arbeitsgruppen eingerichtet – sie allerdings sind zur Untätigkeit verurteilt, da der Arbeitgeber mit den angeforderten Informationen nicht rüber kommt.
- Die Arbeit im Betriebsrat ist unsystematisch und unprofessionell. Die Belegschaftsliste hat durch verschiedene Anträge Vorschläge und Alternativen eingebracht, die nur z.T. aufgegriffen wurden.

Sollte sich dieser Stil fortsetzen und sich keine vernünftigen Regelungen für die Beschäftigten abzeichnen, werden wir die Verantwortung als Betriebsräte nicht mittragen.

Die Mitarbeiter haben viele Fragen und Sorgen. Der größte Umbau in der Geschichte von Bayer muss auch vom Betriebsrat mit mehr Kreativität und Biss beantwortet werden.

Vertrauensleute – Seminare

Im November fanden zwei Seminare für betriebliche Vertrauensleute statt. Wir möchten hier auf einige für uns bemerkenswerte Diskussionen eingehen.

- Herr Mohrs hat für die Produktion festgestellt, dass zwar eingespart werden müsse aber eine Produktionsverlagerung von oder nach Bergkamen für ihn nicht sinnvoll erscheine. Es lägen einige hundert Einsparvorschläge auf dem Tisch, die jetzt alle gesichtet und bewertet würden. Personal müsste zwar etwas abgebaut werden, aber das würde man intern geregelt bekommen und dafür bräuchte man keine „Abbauliste“.
- Die Vertrauensleute haben Interesse an einer stärkeren Beteiligung an der Betriebsratsarbeit bekundet. Als Fach- und Sachkundige in eigener Sache könnten durchaus die eine oder andere Vereinbarung vor Ort erarbeitet und abgesprochen werden. Die gesetzliche Grundlage dazu gibt es seit Jahren, was fehlt ist eine Umsetzung durch den örtlichen Betriebsrat. In diesem Zusammenhang fragten die Vertrauensleute danach, welche Ausschüsse

es gibt und wie diese zusammengesetzt seien und ob sich darin auch das Wahlergebnis der letzten Betriebsratswahl widerspiegelt. Auf die Antwort, dass die Ausschusssprecher von den Betriebsräten der Gemeinsamen Liste und die Stellvertreter von den Betriebsräten der Belegschaftsliste besetzt seien, kam die Frage, warum man bei der Sprecherbesetzung denn nicht Hälfte Gemeinsame Liste, Hälfte Belegschaftsliste genommen habe.

- In der weiteren Diskussion über die Besetzung von Betriebsratsvorsitzendem und dessen Stellvertreter wurde die Meinung geäußert, dass der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende doch aufgrund des Wahlergebnisses von der Belegschaftsliste hätte kommen sollen.
- Auf die katastrophale Einführung von HR-direct online, die vielen Fehler, Probleme und Klagen antwortete Personalchefin Frau Lohkamp: „Ich weiß, aber da müssen wir durch“. Den Betroffenen war das wenig Trost.
- Aus Berlin und Bergkamen waren Betriebsräte von Schering zur Diskussion über die Integration eingeladen.

Seitens der Vertrauensleute kam der Wunsch nach einem Treffen mit den Schering-Vertrauensleuten auf, um sich gegenseitig kennen zu lernen und sich über verschiedene Themen der Integration einmal direkt unterhalten zu können.

- Als weitere Themen wurde über die kommende VEZ (Ziele für 2006 wurden zu über 100% erreicht!) und die Befragung zur Kultur bei Bayer und Schering (SITCA-Projekt) diskutiert.



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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE, CE, Geb.131, Tel. 7177
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R EU SID, Geb.459, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683
Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

JAV – Wahl

Am 1. Dezember wurden in Elberfeld gleich 2 Jugend- und Auszubildendenvertretungen gewählt. Einmal für den Teilkonzern BIS, zum Anderen für den Standort Wuppertal ohne BIS.

Gewählt wurden (zum Teil personenidentisch):

JAV BIS: Tom Hoffmann, Sebasan Deitz, Nicolas Ahlbrecht, Nathalie Scheibelhut, Mohamed Asdi.

JAV am Standort Wuppertal: Tom Hoffmann, Sebastian Deiz, Nathalie Scheibelhut, Andreas Schmal, Tanya Ronis.

Wir wünschen allen gewählten Vertretern gute Nerven und eine glückliche Hand in den kommenden schwierigen Zeiten.



Bayer sucht Sündenböcke

Auf die Frage eines Vertrauensmannes an die Personalchefin, ob und wann es eine weitere Vereinbarung zur Standortsicherung gäbe, führte Frau Lohkamp aus, dass sie hier Probleme sähe. Grund sei der Prozess, den 2 Mitarbeiter gegen ihre Versetzung in den Pool angestrengt hätten. Wenn dem Unternehmen die Möglichkeit der Versetzung in den Pool genommen würde, sähen sie und der Arbeitsdirektor keinen Sinn, eine Verlängerung der Standortsicherung mit Kündigungsverzicht zu vereinbaren.

Die Belegschaftsliste hält es für einen Skandal, solche Methoden gegenüber einzelnen Beschäftigten anzuwenden. Mitarbeiter, die ihr Individualrecht in Anspruch nehmen, die Entscheidung des Arbeitgebers überprüfen zu lassen und dabei auch noch durch Gerichtsentscheidungen bestätigt werden, werden von Bayer als Sündenböcke hingestellt.

Der tatsächliche Grund wird nach Meinung des Gesamtbetriebsratsvorsitzenden de Win und des Betriebsratsvorsitzenden Beumann in der hohen und noch anwachsenden Zahl von Mitarbeitern, die ohne Aussicht auf einen festen Arbeitsplatz in einem der Poole (jeweils über 800 Kolleginnen) sind, zu suchen sein.

Eine Anschlussvereinbarung mit Kündigungsschutzklausel wird – wenn überhaupt – deshalb nicht an Gerichtsentscheidungen sondern ganz klar an Kostengründen und fehlenden Arbeitsplätzen scheitern.

AGG = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das AGG ist am 18.08.2006 in Kraft getreten. Damit werden 4 EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Der Schwerpunkt des AGG liegt im Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf. Diskriminierungsmerkmale sind ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.

Gleichbehandlung kaum zu erreichen

Laut Gesetzestext sollen unter anderen auch Tarifvertragsparteien und Betriebsräte daran mitwirken, Benachteiligungen zu verhindern oder zu beseitigen. Als Beschäftigter, der von einer Diskriminierung betroffen ist, hat man das Recht, sich bei den zuständigen Stellen (also beim Arbeitgeber, beim Betriebsrat, Vorgesetzten) zu beschweren.

Benachteiligte haben Anspruch auf Ersatz des materiellen oder immateriellen Schadens. Seine Nachteile kann der Betroffene entweder individuell beim Arbeitsgericht geltend machen, oder

sich an den Betriebsrat wenden. Dieser darf ihm als Beistand helfen, seine Interessen vor Gericht durchzusetzen. Eine Beweispflicht obliegt zunächst dem Betroffenen. Der Arbeitgeber muss dann erst im Gegenzug beweisen, dass eine unterschiedliche Behandlung keine Benachteiligung ist.

Klagerecht für Betriebsräte und Gewerkschaften?

Der Betriebsrat hat wie schon bisher die Möglichkeit, bei groben Verstößen des Arbeitgebers gegen das AGG vor das Arbeitsgericht zu gehen. Dieses kann den Arbeitgeber -nach vorheriger Androhung- zur Zahlung eines Zwangsgeldes in Höhe von max. 10.000 EUR verurteilen. Eine schöne „erzieherische Maßnahme“ für unseren Arbeitgeber - für die Ungleichbehandlung der Mütter und Väter, die nach ihrem Erziehungsurlaub ungefragt in den Pool abgeschoben werden oder keine Teilzeitstelle am Standort ihrer Wahl angeboten bekommen haben. Eine solche Summe an eine Tageseinrichtung

für Kinder entrichten zu müssen, könnte schon erfreuen.

Seitens der Wirtschaft wurde das AGG schon vor dem Tag seines Inkrafttretens kritisiert. „Unternehmen müssten sich aufs AGG einstellen und negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt würden erwartet, weil sich Unternehmen noch weiter mit Neueinstellungen zurückhalten werden.“, so die Deutsche Industrie- und Handelskammer. Man fragt sich, wieso sich die Unternehmen so aufregen, oder ist es mit der Gleichbehandlung so schlecht bestellt, dass eine Klagewelle erwartet wird? Angesichts der oben beschriebenen Gesetzeslage ja wohl eher nicht. Welche Auswirkungen das AGG in der Praxis hat, wird sich erst noch zeigen, wenn erste Rechtsfälle eintreten und erste Urteile das Gesetz mit Leben füllen.

Ein echtes Klagerecht, dass Betriebsräte oder Gewerkschaften die Rechte einzelner Beschäftigter geltend machen könnten, ist in diesem Gesetz eben gerade nicht vorgesehen.

Altersteilzeit – Bayer lässt ältere KollegInnen weiter im Regen stehen

Mit der Entscheidung im November 2006, KEIN Angebot für weitere Altersteilzeit für die Geburtsjahrgänge 1952 bis 1954 zu machen, hat der Vorstand der Bayer AG breites Unverständnis und Entrüstung ausgelöst. Bayer hat die Chance vertan, eine Verjüngung der Belegschaften einzuleiten. Leidtragende sind die älteren Jahrgänge, denen ein frühzeitiger Übergang in die Altersrente erschwert bzw. verbaut wird.

Noch allerdings besteht eine kleine Chance: Denn die zunächst für den 29.11.2006 von der Bundesregierung angedachte Frist einer Übergangslösung ist nun auf den 31.12.2006 verlegt worden. Nur wer bis zum Jahresende 2006 einen Altersteilzeitvertrag abschließt (Geburtsjahr 31.12.1954 oder früher), kann mit der so genannten „Vertrauensschutzregel“ noch zu bisherigen Konditionen in vorgezogene Altersrente gehen – nämlich schon mit 62 Jahren. Wird der Termin verpasst, ist ein frühestens Rentenbeginn erst mit dem 63. Lebensjahr möglich.

Für die Jahrgänge bis 1951 sind bereits in den vergangenen Jahren Regelungen zur Altersteilzeit bzw. Frühruhestand möglich gewesen – auch wenn nicht alle Mitarbeiter dies in Anspruch nahmen

oder nehmen konnten. Hier werden derzeit auch weitere Verträge angeboten. Beschäftigte mit Geburtsjahr 1951 oder früher, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen möchten und noch keinen Vertrag abgeschlossen haben, sollten ihr Interesse schnellstens der Personalabteilung mitteilen.



Wir fordern das Unternehmen auf, unverzüglich die Möglichkeit der Altersteilzeit auch für die Jahrgänge bis 1954 freizugeben und entsprechende Vereinbarungen mit dem Betriebsräten abzuschließen.

Auch wenn die Auswirkungen des Belegschaftswechsels erst in 8 bis 10 Jahren wirksam wird, sollte Bayer die Chance nutzen, jetzt eine Einstellung junger Kol-

Weiterer Pool-Prozess

Am 4. Dezember 2006 startete ein weiterer Arbeitsgerichtsprozess gegen die Versetzung in den Pool Bedarfsgerechte Einsätze. Die Kollegin ist derzeit bezahlt freigestellt zu Hause und bekommt keine Arbeitsangebote.

Im Gütetermin war Bayer zu keiner Einigung bereit.

Den Vorschlag der Richterin, die Kollegin doch im bisherigen Bereich (CE) zu beschäftigen, da dort genügend Arbeit sei und sie sowieso bezahlt werde, lehnten die Unternehmensvertreter kategorisch ab. Das Gerichtsverfahren wird im Januar fortgesetzt.

legInnen langfristig vorzubereiten und den Know-How-Transfer einleiten.

Weil die Zeit für die Jahrgänge bis 1954 drängt, empfehlen wir, der Personalabteilung mitzuteilen, wenn Sie Interesse am Abschluss einer Altersteilzeit haben – und den Vertrauensschutz wahren wollen. Hierzu haben wir einen **Musterbrief** erstellt, der auf unserer Homepage zur Verfügung steht.

Rechtliche Hintergründe:

Da nach geltendem Altersteilzeitgesetz und entsprechendem Tarifvertrag die Altersteilzeit spätestens im Jahre 2009 beginnen muss (länger gilt die Zuschussförderung des Gesetzgebers leider nicht), ergibt sich daraus, dass die Jahrgänge 1952 bis 1954 Altersteilzeit bis zu 8 Jahren Laufzeit benötigen, um dann mit 62 Jahren (als langjährig Versicherte) in die Rente eintreten zu können.

Ohne Vertrauensschutz ist eine Verrentung frühestens ab in der Regel 63 Jahren (also ein Jahr später) möglich.

Dies bedarf aber zuvor einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Denn der Tarifvertrag lässt bislang nur eine Laufzeit von 6 Jahren zu.

Eine solche Vereinbarung liegt quasi bereit – allerdings fehlt heute eben noch die Zusage und Bereitschaft des Arbeitgebers. Eine Verlängerung des Alterszeitgesetzes oder des Tarifvertrages Altersteilzeit ist bislang nicht vorgesehen.

KOLLEGE KARL



Wir wünschen allen Beschäftigten und ihren Familien ruhige und erholsame Feiertage und einen guten Start ins Jahr 2007!