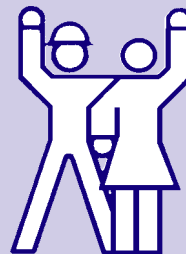


# Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG  
Leverkusen  
September 2002

<http://www.durchschaubare.de>

## Umbau der Bayer AG

# Keine Aufbruchstimmung

**Dienstag den 23. Juli: alle Mitarbeiter der Bayer AG hatten die Möglichkeit, mit dem Vorstandsvorsitzenden Werner Wenning zu chatten. Rund 150 Fragen wurden davon im Bayer Intranet veröffentlicht. Aus einer groben Übersicht der Fragen ergibt sich für uns, dass für die MitarbeiterInnen Motivation und Stimmung im Unternehmen an oberster Stelle stehen.**

Es verwundert schon, dass Fragen zu Bezahlung oder Konzernumbau sprich »The New Bayer« eher zweitrangig waren. Das zeigt uns, den MitarbeiterInnen ist an einem guten Betriebsklima gelegen.

Wie unser Vorstandsvorsitzender mit den an ihn gestellten Fragen umgeht, halten wir für mehr als schwach. Einsilbig und ausweichend waren seine Antworten während des ganzen Chats. Einige KollegInnen mussten sogar bei von ihnen gestellten Fragen nachhaken, da ihnen die Antworten nicht ausreichend waren. Hier zwei Beispiele:

Ein Kollege beschreibt die Situation sinngemäß wie folgt:  
*Herr Wenning, im »Bayer aktuell« vom 4. Juli bezeichnen Sie die Mitarbeiter als den wertvollsten Besitz eines Unternehmens. Über den Spruch »Leistung und Einsatz sollen sich wieder lohnen«, können viele nur noch müde lächeln. Mir scheint, dass zu viele Mitarbeiter sich fast ausschließlich selbst motivieren. Welche Schritte werden Sie einleiten, damit unter den engagierten Mitarbeitern auch diejenigen, deren Selbstmotivation nur von der Befürchtung geprägt ist, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wieder mit echter Freude zur Arbeit kommen, um am Erfolg UNSERES WERKES mit zu arbeiten?*

Hier die geradezu ausführliche Antwort von Herrn Wenning:

*»Wir werden unsere Werte leben und das Performance Management weiter intensivieren.«*



Fortsetzung Seite 2

## Hartz-Kommission

# Pläne sollen umgesetzt werden

**Während in der Bundesrepublik immer mehr Arbeitsplätze wegrationalisiert werden oder den Sparmaßnahmen, zur Rettung der Gewinne zum Opfer fallen, sollen die Vorschläge der Hartz-Kommission plötzlich Arbeitsplätze schaffen.**

Aus unserer Sicht werden die drastischen Leistungskürzungen, die Ausweitung von Leiharbeit, verschlechterte Zumutbarkeitsregelungen und das schnelle Abdrängen in die Sozialhilfe keinen einzigen Arbeitsplatz retten. Wer glaubt denn, dass Bayer deshalb sein Rationalisierungsprogramm einstellt. Statt dessen wird der Druck auf die Erwerbslosen steigen, sowie auf die Entgelte und Arbeitsbedingungen der noch Beschäftigten. Traurig ist, dass dies alles mit Zustimmung der Gewerkschaftsspitze passiert. So äußerte sich der IG BCE Vorsitzende Schmoldt wie folgt: *»Wir tragen diese Reformansätze mit, weil sie die Chance bieten die Arbeitslosigkeit weiter zu senken.«*

**Am Mittwoch, den 11. September 2002, 17:30 Uhr führen wir in der Herz Jesu Pfarrei, Wiesdorf im Versammlungsraum, Große Kirchstraße 36 eine Veranstaltung zu diesem Thema durch.**

Dort wollen wir

- ♦ darüber informieren, was sich hinter den Schlagwörtern: »Personal-Agenturen«, »Job Floater«, »Mini Jobs«, »Ich-AG«, »schnellere Vermittlung« usw. verbirgt
- ♦ diskutieren, welche Vor- und Nachteile die Vorschläge für Erwerbslose und Arbeitnehmer haben
- ♦ eine eigne Position dazu entwickeln und beraten, wie wir uns für unsere Vorstellungen einsetzen können.

# Umbau der Bayer AG

Fortsetzung von Seite 1

Was genau will Herr Wenning dem Fragesteller damit sagen? Wenn er sagt, unsere Werte leben, wen meint er mit unser?

Ein weiterer Kollege schreibt sinngemäß:

*Als ich vor ca. 15 Jahren bei der Bayer AG begonnen habe, hatte ich das Gefühl, mich in einer großen Familie zu befinden. Außer meiner Motivation und einigen freundlichen Kollegen ist beinahe nichts mehr so, wie es mal war. Die Ellenbogen- und Egoismus-Gesellschaft machte sich breit. Sehen Sie sich imstande, den Menschen wieder als Mittelpunkt und nicht als Mittel zu sehen? Sind Sie bereit, dem Kollegen, der am Mischer steht, das Produkt (Material) anrührt, und der auch für Ihre Geldbörse arbeitet, zu motivieren? Es muss nicht immer Geld sein, aber sprechen Sie diese Personen doch einmal an, sagen Sie ihnen wie wichtig sie für das Unternehmen sind. Sprechen Sie diese, auch Ihre Kollegen, direkt an und nicht deren Ressort- oder Abteilungsleiter. Das Sprichwort »Der Fisch stinkt immer vom Kopf« macht hier alle Ehre. Glauben Sie denn allen Ernstes, dass ein Meister oder Betriebsleiter seinem Abteilungsleiter »Land unter« meldet, dieses seinem Ressortleiter mitteilt und dass diese Information noch bis zu Ihnen vordringt. Wenn Sie einen Meister, Betriebsleiter, Abteilungs-*

*leiter oder einen Ressortleiter im Betrieb haben, dem die Arbeit keinen Spaß macht, wie wollen Sie denn die Mannschaft mobilisieren. Motivation der Mitarbeiter kann nur funktionieren, wenn sie von oben nach unten gelebt wird.*

Dazu antwortet Wenning:

*»Natürlich ist der Arbeitsalltag heute nicht mehr so wie vor 15 oder 20 Jahren. Aber auch heute brauchen wir fähige und motivierte Mitarbeiter. Bei meinen Besuchen vor Ort konnte ich sehen, dass wir die haben.«*

Bei dieser Antwort fragen wir uns, hat Herr Wenning die Kritik des Kollegen überhaupt ernst genommen. Uns scheint das nicht so! Denn immer wieder betont er im Chat, dass da, wo er sich aufhält, nur motivierte MitarbeiterInnen sind.

Es hat den Anschein, dass sich der Vorstand und die MitarbeiterInnen an unterschiedlichen Orten befinden.

## Stimmung und Motivation über alle Ebenen schlecht

Was die Stimmung und Motivation zwischen TarifmitarbeiterInnen und Leitenden MitarbeiterInnen betrifft, so scheint es im Unternehmen schon lange keinen Unterschied mehr zu geben. Denn die Leitenden haben dies im Rahmen ihrer Informationsveranstaltung mit Herrn Wenning und Herrn Dr. Pott zum Ausdruck gebracht. Der Fragenkatalog zu dieser Veranstaltung liegt uns vor und kann auf unserer Homepage eingesehen werden.

Eine Frage der Leitenden zielte auf die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA) zur LM-Befindlichkeit hin. Dieser Umfrage ist zu entnehmen, dass Bayer in der Rangliste der befragten Unternehmen den vorletzten Platz belegt.

### Wir meinen:

Herr Wenning, es ist an der Zeit die Befindlichkeiten aller MitarbeiterInnen im Unternehmen ernst zunehmen. Es reicht nicht aus, eine Intranetseite mit Foren und Kummerkästen einzurichten als Nachweis dafür, dass man sich für die Belange der MitarbeiterInnen interessiert. Dass Leitende MitarbeiterInnen mittlerweile mehr gefrustet sind als TarifmitarbeiterInnen, sollte Ihnen zu denken geben. Wir TarifmitarbeiterInnen haben auf die in der Studie beschriebenen Probleme schon vor Jahren hingewiesen, dies belegen auch Umfragen bei Gesundheitszirkeln. Damals haben die Leitenden unsere Probleme nicht ernst genommen oder herunter geredet. Jetzt zu sagen, schön dass die Leitenden selbst merken was Demotivation ist, wäre nicht der richtige Weg. Es wäre schon viel erreicht, wenn sich die Leitenden jetzt mit ihren MitarbeiterInnen solidarisch erklärten (unter dem Motto: Aus Schaden wird man klug) und zusammen dem Vorstand klar machen, dass man mit Ignoranz keine Aufbruchstimmung in der Belegschaft erzeugen kann.



### Umfrage zur Befindlichkeit der Leitenden MitarbeiterInnen in der chemischen Industrie

#### Die Befragung ergab folgende Ergebnisse:

Die Führungskräfte klagen über permanenten Zeitdruck, schlechtes Betriebsklima und die zu dünne Personaldecke.

Seit einigen Jahren vollzieht die Chemie einen einschneidenden Strukturwandel. Die Betriebe werden fit gemacht für internationale Aufgaben.

Gleichzeitig gingen zehntausende von Arbeitsplätzen verloren. Die Folge, deutliche Mehrbelastungen, zumindest der Führungskräfte dieser Branche, mit erheblichen gesundheitlichen Auswirkungen.

Jede vierte Führungskraft klagt bereits selbst über Erkrankungen in Folge der Mehrbelastung am Arbeitsplatz. 28 Prozent der Führungskräfte wissen von gesundheitlichen Problemen bei Kollegen und 16 Prozent bei den eigenen Mitarbeitern.

In der VAA-Erhebung beurteilen 70 Prozent der Chemie-Führungskräfte das Betriebsklima schlechter als früher, weisen 96 Prozent darauf hin, dass sie heute länger arbeiten müssen, fühlen sich 70 Prozent gestresst und überfordert und gehen 55 Prozent weniger gerne zur Arbeit als vor 5 Jahren.

Als besonders belastend am Arbeitsplatz werden der permanente Zeitdruck, zu wenig Personal, unzureichende Entscheidungskompetenzen und die Unsicherheit über die berufliche Zukunft empfunden.

# Pleiten, Pech und Pannen

**Im Bereich Bayer Polymers wurde Ende des ersten Quartals 2002 die Kohlenmonoxid (CO) Produktion in Leverkusen und Dormagen eingestellt. Leverkusen und Dormagen wird seit dem von der Firma Messer-Grieffheim mit CO versorgt, die einen neuen CO Reformer in Dormagen gebaut hat und ihn auch betreibt.**

Seit Inbetriebnahme des neuen Reformers kam es in kurzen Zeitabständen zu mehreren Ausfällen, die sich bis zu fast zehn Tagen erstreckten. Bei den weiterverarbeitenden Betrieben führte das fast zur Lieferunfähigkeit, die nur mit großem Aufwand und erheblichen Mehrkosten verhindert werden konnte. Regressansprüche der Produkt-Abnehmer wären die Folge gewesen. Zu erheblichen Transportkosten mussten die Produkte aus den USA eingeflogen werden.

Der Reformer versorgt direkt fünf Produktionsbetriebe, die in dieser Zeit nicht mehr produzieren konnten, was zu erheblichem Produktionsausfall führte. Auch weiterverarbeitende Betriebe bei Bayer, die diese Vorprodukte benötigen, wurden noch in Mitleidenschaft gezogen.

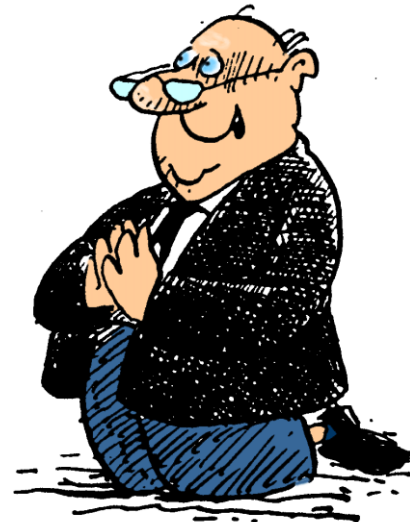


## Fremdvergabe

Obwohl die Beschäftigten die Verantwortlichen auf das Risiko eines einzigen CO Reformers hingewiesen hatten, legte sich das Management darauf fest und übertrug die Herstellung einem anderen Unternehmen. Und, wie sich zeigte, viel zu schnell, wurde die eigene CO Produktion in beiden Werken stillgelegt.

Der neue Reformer ist ja eine neue Produktionsanlage, die zu Beginn noch Probleme hat (Kinderkrankheiten). Man weiß doch, dass neue Anlagen immer Anfängerprobleme haben. Hier sieht man, dass das Management wieder einen Fehler gemacht hat, der zu mehr Kosten führt und sogar Arbeitsplätze gefährden könnte.

Dies hier ist ein Beispiel von vielen Fehlentscheidungen, wie z.B. die Chromatverlagerung nach Südafrika, wo die Anlage immer noch nicht richtig funktioniert, Silicone, die bei Bayer runter gewirtschaftet wurden, ständige Umorganisationen usw., die zu Arbeitsplatzverlust oder sogar zum Untergang einer Firma, Bereiche oder Betriebe führen können. Es scheint, als ob die Führungskräfte nur auf ihre Gehälter schauen und keine Fehler machen wollen. Oder sie trauen sich nicht, Vorgesetzten zu widersprechen, um nicht ihre Karriere aufs Spiel zu setzen. Die Unternehmenskultur lässt zu wünschen übrig.



## Der Chef surft mit

Diese nicht so neue Erkenntnis müssen wir uns auch als Bayerbeschäftigte immer wieder vor Augen führen.

Die neusten Schwerpunkte sind:

- ◆ Auswertungen darüber, wer war wie lange auf welcher Webseite
- ◆ Wer hat sich mit einer anderen ID eingeloggt, wobei mit einem Abgleich von Abwesenheitsdaten (z.B. Urlaub) »Missbrauch« herausgefunden werden soll.

Die letzte Auswertung ist nun vom Betriebsrat gestoppt worden. Zu kontrollieren, ob der Arbeitgeber sich daran hält, ist so gut wie unmöglich. Dieses Beispiel zeigt, welche Auswüchse die Überwachungswut treibt. Es ist gängige Praxis, über die ID von dem Kollegen zu arbeiten, der sich morgens als erster eingeloggt hat. Vernunftgründe werden aber die Kontrollwünsche nicht ein-

schränken. Denn, wer im praktischen Berufsleben steht, weiß, dass es oft gar nicht möglich ist, den PC runter zu fahren und mit der eigenen ID wieder hoch zu fahren. Da in vielen Abteilungen Geräte und Versuche mit den PCs gesteuert werden und dadurch die laufende Versuche unterbrochen werden müssten, grenzt dies schon fast an Sabotage. Deshalb muss endlich eine Betriebsvereinbarung den Umgang mit Lotus Notes, Intranet usw. regeln, damit die Beschäftigten eine Mindestabsicherung haben und vor Willkür und Kontrolle geschützt werden.

Wir hoffen, dass auch die IG BCE ihre Verweigerungshaltung aufgibt und der Betriebsrat über dieses Thema Verhandlungen aufnimmt.

Wer mehr darüber wissen will, welche Möglichkeiten der Arbeitgeber zur Kontrolle hat und wie man sich davor schützen kann, den verweisen wir auf unsere Internetseiten

<http://www.durchschaubare.de>

## ***Auf der Betriebsratssitzung am 28. August gab Heike Bär eine Stellungnahme ab zu ihrem Rücktritt aus der Betriebsratfreistellung Wir dokumentieren die Erklärung:***

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
hiermit gebe ich meinen Rücktritt aus  
der Betriebsratfreistellung für Grup-  
penarbeit offiziell bekannt.**

Ich habe mir diesen Schritt lange und reiflich überlegt und werde Euch diesen wie folgt erläutern. Ich bin seit dem 30. Mai diesen Jahres für den Bereich Gruppenarbeit im Betriebsrat freigestellt.

Die Meinung der »Durchschaubaren« über diese Funktionsfreistellung ist dem Gremium bekannt: Diese Funktion dient unserer Einschätzung nach nur dazu, eine/n »Durchschaubare/n« weniger in den Bereichen zu haben. Trotzdem habe ich diese Funktion angetreten, um hier für die zu betreuenden KollegInnen im Betrieb da zu sein.

Noch bevor ich richtig im Amt war, wurde von Kollegen aus diesem Gremium eine mögliche Zusammenarbeit mit mir angezweifelt. Hier könnte man zum ersten Mal von Unfairness sprechen,

aber mit solchen Vorurteilen muss man wohl als Mitglied einer anderen Fraktion leben.

Ich bin seit fast zehn Jahren als Vertrauensfrau tätig und habe in dieser Zeit schon viele KollegInnen und Vorgesetzte davon überzeugt,

# **Rücktritt aus der Betriebsratfreistellung**

dass man mit mir arbeiten kann. Das hätte ich auch in diesem Fall erneut versucht. Schließlich halte ich mich für professionell genug, um die Arbeit, für die ich bezahlt werde, auch erledigen und dabei mit jedem zusammenarbeiten zu können.

Als Beispiel der von meinem Gefühl her betriebenen Ausgrenzung nur dieser eine Fall:

Wir haben in einem kleineren Kreis, inklusive BR-Vorsitzenden abgesprochen, dass alle Termine zu Profiteam gleichzeitig an mich und den Kollegen Roth gehen, damit wir die Terminkoordinierung übernehmen können. Das sollte dem Arbeitgeber schriftlich mitgeteilt werden. Dieses E-Mail ist auch geschrieben worden, leider nur mit dem Hinweis, die Termine an den Kollegen Roth weiter zu geben.

**Zufall, Absicht oder nur unfaire Normalität?**

Denn klar ist, dass ich ohne Termine meine Arbeit nicht leisten kann, für die ich letztendlich bezahlt werde. Ich habe das Nichterwähnen meines Namens natürlich schriftlich reklamiert, aber eine schriftlich Korrektur an den Arbeitgeber seitens des Betriebsrates hat es nicht gegeben. Mündlich hat mir der Kollege Zühlke mitgeteilt, er habe mit dem Arbeitgeber abgeklärt, dass alle Termine auch an mich gehen. Bisher ist das aber nicht geschehen. Wo liegt jetzt der Fehler? Beim Arbeitgeber? Ich denke nicht, denn der kann jederzeit ein Schriftstück aus der Schublade zaubern, in dem steht, dass er alles an den Kollegen Roth schicken soll.

Bei der Konstituierung des Betriebsrates hat die Mehrheit gemeint, dass zwei Freistellungen für Gruppenarbeit erforderlich sind. Ich kann das

**EINE SCHLIMME SACHE :**



**MOBBING AM ARBEITSPLATZ!**

nicht bestätigen! Wenn ich in drei Monaten zu Profiteam nur zwei Termine in den Bereichen wahrnehmen musste, dann kann von viel Arbeit nicht die Rede sein. Ist es jetzt meine Aufgabe, hier um eine Beschäftigung zu bitten? Ich denke nicht!

Gleichzeitig passiert es im Bereich SD, bedingt durch den Ausfall des Kollegen Pütz, dass hier Termine für Vertrauensleutebesprechungen ausfallen, oder die Kollegen über mangelnde Betreuung klagen. Die Frage, ob ich hier helfen könnte, erübrigt sich, da auch hier KollegInnen aus dem Gremium und die Personalabteilung verbreiten, dass sich MitarbeiterInnen nicht an mich wenden dürfen, da ich nicht zuständig sei.

Ist das etwa fair, oder soll ich hier davon abgehalten werden KollegInnen zu vertreten? Aus meiner Sicht ein Verstoß gegen das Betriebsverfassungsgesetz.

Ich werde nicht zulassen, dass ich auf ein totes Gleis geschoben werde, nur weil einige der anwesenden Kollegen der Meinung sind, mir auf diese Weise mein »einsames Beduinen-Dasein« abzugewöhnen. (O-Ton)

#### **Leichte Ansätze von Mobbing zu erkennen?**

Ich denke schon! In Tests zum Erkennen von Mobbing heißt es: »Sie bekommen keine Arbeitsaufgabe zugewiesen, Sie sind ohne Beschäftigung in der Arbeit?« Dann kann man von Mobbing sprechen.

Um mich nicht irgendwann dieser unmenschlichen Art anzupassen, werde ich mich dem entziehen. Sonst könnte es passieren, dass ich (wie einige der hier Anwesenden) diese von mir beschriebenen Dinge, als normal in meinem Alltag einbaue. Das wäre dann nur noch politisches Handeln und nicht mehr Interessenvertretung im Sinne der MitarbeiterInnen.

Angesichts der Tatsache, dass in meinem ehemaligen Laborbereich meine Arbeitskraft gebraucht wird und meine KollegInnen und die Leitung an meiner Unterstützung in Zeiten des Umbruchs interessiert sind, gehe ich dorthin zurück.

Ein weiteres Anliegen von mir ist es, die Grundzüge von unfairm Handeln und die Beweggründe aufzuzeigen. Das gilt ausdrücklich nicht für alle hier Anwesenden, aber wem der Schuh passt, kann ihn sich anziehen...

Wir haben in diesem Betriebsrat drei unterschiedliche Fraktionen, aber nur eine Aufgabe, nämlich die KollegInnen an der Basis zu betreuen.

Zum politischen Geschäft gehört es, dass man sich als Fraktion aneinander reibt in Form von Flugblättern, Wortbeiträgen auf Abteilungsver-sammlungen usw. Aber Einzelpersonen offen oder



versteckt unfair und unmenschlich zu behandeln, ist nicht meine Art.

In allen Fraktionen gibt es Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeit ich sehr schätze. Eine Wertschätzung der Arbeitsleistung und des Einsatzes für die KollegInnen darf wegen Fraktionskämpfen nicht verloren gehen.

Denn nur um es noch mal am Rande zu erwähnen: Schon im Fall Pütz scheint das keine Rolle gespielt zu haben.

Aber das ist vielleicht auch von mir jetzt ein wenig unfair, denn auf einer Vertrauensleutebesprechung ist den Vertrauensleuten ja gesagt worden, dass der Kollege Pütz nur aufgrund seiner guten Leistungen den Rest seines Bereiches behalten hat.

Das moralische Empfinden einer Gruppe scheint mit zunehmender Größe der Gruppe abzunehmen. In meinen Augen heißt das, dass es Menschen in der Anonymität einer großen Gruppe leichter fällt, sich unfair zu verhalten. Das unfaire Attacken und Strategien in unserem Umfeld zur Alltagserfahrung gehören, habe ich mittlerweile schon mitbekommen. Ich will mich dem weder anschließen noch eine solche Art der Auseinandersetzung für »normal« ansehen. Deshalb kann und will ich Verstöße gegen das für mich normale und menschliche Gebot der Fairness gegen meine Person nicht stillschweigend hinnehmen. Was man als Unrecht empfindet, sollte auch deutlich benannt werden. Was ich hiermit getan habe.

Ich hoffe auch, ein Zeichen gesetzt zu haben, damit sich jeder seinen menschlichen Umgang mit den BetriebsratskollegInnen in Zukunft überlegt und wir unsere Kräfte trotz unterschiedlicher politischer Vorstellungen gemeinsam für die Interessen der Beschäftigten einsetzen.

## Offen-Tragen des Werksausweises

**Der Ansturm auf Vertrauensleute und Betriebsrat war groß, als die neuen Ausweishüllen zum offenen Tragen des Werksausweises ausgeteilt wurden. Der überwiegende Teil der Beschäftigten äußerte seinen Unmut über die neue Gesamtbetriebsvereinbarung.**

Es gab viele Fragen und berechtigte Zweifel an der Umsetzbarkeit des Projektes. Bei etlichen Fragen konnte auch der Betriebsrat nur mit den Schultern zucken. Die ganze Aktion wurde so über's Knie gebrochen, dass man vorher wohl keine Zeit hatte, sich über kommende Probleme Gedanken zu machen.

Da sich die Anfragen häuften, wurden alle Vertrauensleute gebeten, Fragen aus ihren Bereichen zu sammeln und dem Betriebsrat zu schicken. Diese wurden dem Arbeitgeber zur Beantwortung vorgelegt.

Soweit so gut? Leider zeigen die Antworten:

Hier werden die KollegInnen, die sich Gedanken zu dem Thema gemacht haben und ihr Arbeitsumgebung mit gestalten wollen, nicht ernst genommen.

Zumindest die Werkssicherheit gab ein längeres Statement zum Thema »Kopieren des Werksausweises« ab. Für die restlichen Fragen standen aber wohl nicht mehr genug Standardsätze zur Verfügung. Nur selten bestand die Antwort aus einem vollständigen Satz und wenn, dann war damit zu rechnen, dass er sich noch mindestens einmal wiederholte.

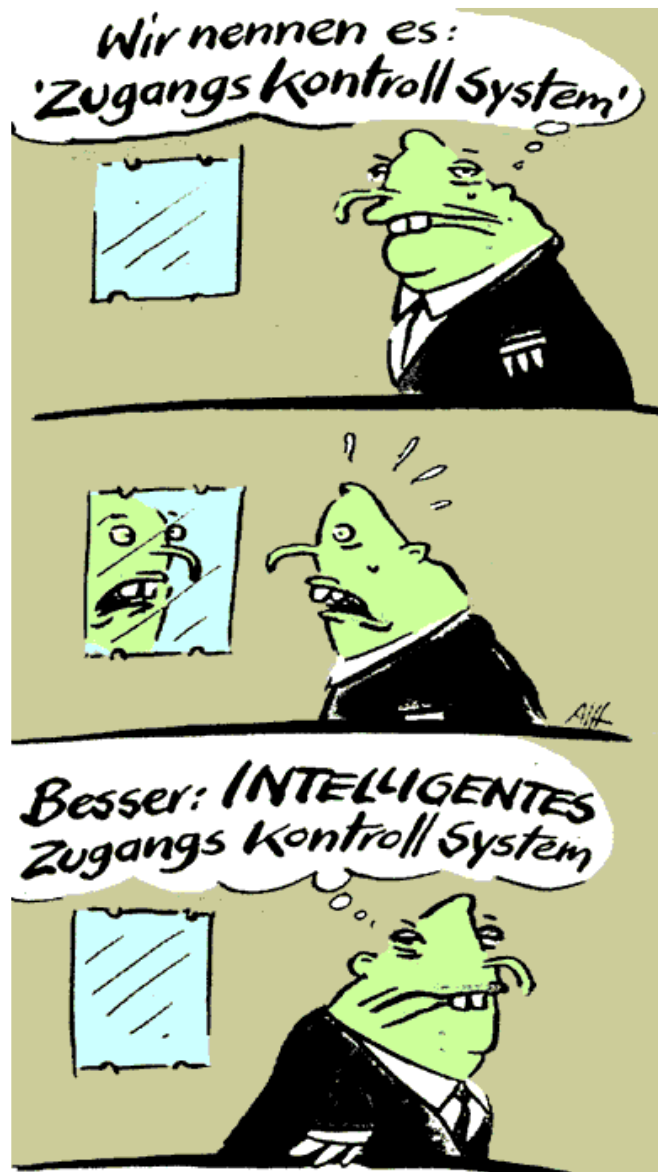
Bei jeder Kritik an den »Standardhüllen« wird man auf das reichhaltige Angebot an Alternativen im Intranet verwiesen. Diese müssen allerdings über den Betrieb bestellt werden und dieser muss sie dann auch zahlen. Kein Wunder, wenn unter dem momentanen Finanzdruck der Betrieb das nicht für nötig hält.

Auch die Sorge der KollegInnen, dass das öffentliche Tragen der Personalnummer zu Missbrauch führen könnte (z.B. Telefon), wird von der Bayer AG nur mit dem Satz abgetan, dass diese nicht datenschutzrechtlich geschützt sei. Nur weil hier kein Gesetz es so vorgibt, wird noch nicht einmal auf die KollegInnen eingegangen. Sieht so der von Bayer gewünschte Dialog mit den MitarbeiterInnen aus?

Auf eine der Fragen heißt die Antwort, alle im Chemiepark müssen den Ausweis offen tragen. Auf eine andere Frage heißt es, es existiert mit mindestens einer Firma noch keine Vereinbarung. Was denn nun, alle oder nicht alle?

Wir sind der Meinung:

Hier geht es dem Unternehmen nicht darum, die KollegInnen zu informieren, sondern darum, beruhigende Worte zu finden, bis sich alle daran gewöhnt haben. Und wir werden uns selbst überlassen – Problemlösungen oder eine Diskussion ist nicht gewünscht.



### Kurz notiert

#### Keine Höhergruppierungsquote mehr

Der Vorstand hat Anfang des Jahres beschlossen, Höhergruppierungen auf acht Prozent der Beschäftigten zu begrenzen, obwohl dies gegen den Tarifvertrag verstößt. Vorgesetzte wurden dazu angehalten, Höhergruppierungsanträge zurückzuziehen bzw. zurückzuhalten. Die trotzdem von den eher mutigen Vorgesetzten befürworteten und eingereichten Anträge wurden von der Personalabteilung nicht bearbeitet. Auf diese rechtlich unhaltbare Situation haben wir »Durchschaubare«, Vertrauensleute und andere BetriebsratskollegInnen immer wieder hingewiesen. Daraufhin ist diese Begrenzung jetzt vom Vorstand zurück genommen worden. Wir erwarten, dass alle Höhergruppierungsanträge zügig abgearbeitet werden und die Höhergruppierungen rückwirkend zu dem ursprünglichen Datum stattfinden. Lasst Euch bei Höher-

gruppierungen nicht verträsten, denn nachdem die Höhergruppierungsquote vom Vorstand zurück genommen wurde, gibt es für Vorgesetzte keinen Grund, die Anträge nicht zu stellen.

#### Wiedereinstellung von Wehrpflichtigen aus nicht europäischen Ländern

Immer wieder bekommen Kollegen aus nicht EU-Ländern, die zur Armee in ihre Herkunftsländer müssen, Probleme bei Ihrer Wiedereinstellung. Doch das verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz, denn für Kollegen aus der Europäischen Union besteht die Verpflichtung zur Wiedereinstellung. Wir fordern: Wiedereinstellungszusage für alle Wehrpflichtigen. Die Firmenleitung kann nicht von Integration ausländischer Kollegen sprechen und in der Praxis Ungleichbehandlung praktizieren. Das macht die schönen Worte unglaubwürdig.

# Es geht auch anders!

## Der Tyco-Konzern nahm den Beschluss zur Verlagerung von Sabo-Armaturen von Marienhagen nach Korschenbroich zurück.

»Sabo Armaturen ist tot, es lebe Sabo Armaturen!« jubelten Mitte Juli 140 Beschäftigte in Marienhagen im Oberbergischen. Die Brüsseler Europa-Zentrale von Tyco Valves & Control strich Verlegungspläne, der Standort Marienhagen bleibt erhalten. Von ungläubigem Staunen bis hin zu Riesenfreude reichten die Reaktionen, denn mit diesem Ergebnis hatten selbst Insider nicht gerechnet.

Anfang März stand fest, dass die Europa-Zentrale des amerikanischen Mutterkonzerns Tyco Valves & Control die Service-Betriebe Sabo Marienhagen und Sempell an deren Standort in Korschenbroich zusammen legen will. Sabo betreut schwerpunktmäßig Kunden in der Chemie und Petrochemie, Sempell hat traditionell seine Stärke in Kernkraftwerksarmaturen. Proteste der Marienhagener Belegschaft und der IG Metall gegen die Fusion fruchteten nicht. Ein Sozialplan wurde aufgestellt, in dem der Betriebsrat das Prinzip der Freiwilligkeit durchsetzen konnte. Kein Mitarbeiter konnte gezwungen werden, mit nach Korschenbroich zu gehen. Laut Betriebsratsvorsitzendem Lothar Berndt wurde festgelegt, dass alle Beschäftigten, die nicht mit nach Korschenbroich gehen, Geld bekämen. In Marienhagen waren sich alle schnell einig: *Wir gehen nicht mit nach Korschenbroich.*

Hintergrund der Ablehnung war nicht nur die mangelnde Bereitschaft an den Niederrhein umzuziehen oder tagtäglich stundenlang im Stau zu stehen. Die MitarbeiterInnen von Sabo-Armaturen konnten sich auch eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem jahrelang als schärfsten Konkurrenten am Markt bekämpften Sempell nicht vorstellen.

Auch die Versuche der Geschäftsführung, die Abteilungsleiter und Bauleiter von den Vorzügen der Fusion und dem Umzug nach Korschenbroich zu überzeugen, scheiterten. Da eine Zusammenlegung ohne Personal eine mit vielen Unsicherheitsfaktoren behaftete Einzigartigkeit dargestellt hätte, entschieden sich die TV&C-Manager für die andere, die altbewährte Variante. Sie nahmen die Entscheidung, den Standort Marienhagen dicht zu machen, zurück. In Marienhagen sollen sogar diejenigen zurück geholt werden, die inzwischen den Armaturen-Betrieb auf Grund der Umstände verlassen hatten.

### Kommentar:

Auch aus Sicht von umorganisationsgeschädigten Bayer-Beschäftigten ist dieser Vorgang unglaublich und bemerkenswert. Wann hat es das beim Bayer-Konzern jemals gegeben, dass der Vorstand eine einmal getroffene Entscheidung zur Betriebsverlagerung, Fusion oder Ausgliederung rückgängig gemacht hat, weil die Belegschaft dies aus guten Gründen nicht mitmachen wollte? Wann hatte bei Bayer überhaupt jemals ein auf die Erfahrung, die Qualifikation und Motivation der Belegschaft abzielendes Argument nennenswertes Gewicht in der Wagschale gegenüber den Vorstandsinteressen an Portfoliovereinigung, strategischer Ausrichtung, Konzentration, Share Holder Value oder den angeblich glorreichen weil deregulierten Produktionsbedingungen in den USA? Niemand kann sich daran erinnern!

Im Gegenteil verstärkt sich in den letzten Monaten das ungute Gefühl, dass »unser« Management auch nicht in der Lage ist, aus Schaden klug zu werden, bzw. aus Erfahrung zu lernen. Wie weit muss der Aktienkurs noch in den Keller gehen, bis der Vorstand begreift, dass Arbeitsplatzvernichtung und Konzernzerschlagung nicht das Patenrezept für Kurssteigerung ist? Geht die Portfoliovereinigung soweit, dass eines Tages nur noch ein einziger Be-



trieb übrig ist? Geht die Schließung von Zulieferbetrieben wegen der angeblich kostengünstigeren Einkaufsmöglichkeit soweit, dass bald gar nichts mehr funktioniert? Bei feurigen Südländern nennt man es »Machismo«, wenn der Stolz es den Männern verbietet, Fehlentscheidungen einzugestehen und Argumente anderer anzunehmen. Sollten wir es bisher verkannt haben, dass unser Management aus verkappten, feurigen Machos besteht?

Und der Betriebsrat? Wer kann sich erinnern, wann der Betriebsrat das letzte Mal auf das Prinzip der Freiwilligkeit gepocht hat? Werden nicht in jeder sogenannten Standortsicherungsvereinbarung die Sanktionen für diejenigen, die nicht mitmachen wollen härter? Haben nicht bei jedem Betriebsübergang die IG-BCE-Betriebsräte mit den gleichen Argumenten wie der Arbeitgeber vom Widerspruch abgeraten?

**Wir sind der Meinung, sowohl unser Vorstand wie auch der Betriebsrat könnten von ihren KollegInnen bei Sabo Armaturen bzw. Tyco Valves & Control einiges lernen.**

### Neue Abfindungsformel oder Des Kaisers neue Kleider

Die Bayer AG will noch stärker als bisher Personal abbauen, fragt sich nur »Wie?«. Mit den bisherigen Maßnahmen wie z.B. Altersteilzeit erreicht sie die vom Vorstand gewünschte Abbaquote nicht. Deshalb werden jetzt verstärkt »vom Arbeitgeber veranlasste Aufhebungsverträge MitarbeiterInnen im jüngeren und mittleren Altersbereich« angeboten. Da sich die Berechnungsformel deutlich geändert hat, sind die Abfindungssummen erheblich höher als bisher.

Dennoch warnen wir alle Interessierten vor übergroßer Begeisterung, denn die Abfindungssumme muss bei der Steuer und beim Bezug des Arbeitslosengeld berücksichtigt werden. Wer sich nach gründlicher Überlegung entschlossen hat, die Firma zu verlassen, sollte auf jeden Fall mit einem Steuerberater sprechen, um herauszufinden, was von dieser Summe übrig bleibt. Auch ein paar tausend Euro als Abfindung wiegen den Arbeitsplatzverlust nicht auf, wenn anschließend Arbeitslosigkeit droht.

Die neue Abfindungsformel und weitere Informationen zum Thema Abfindung findet Ihr auf unseren Seiten im Internet.

# Haben unsere Arbeitsplätze noch Zukunft?

**Zunehmend wird deutlich: Die Umsetzung des Konzernumbaus ist entgegen aller Behauptungen sehr schwierig. Der Bayer Holding Vorstand gibt trotzdem eine positive Meldung nach der anderen heraus. Die großen Sprüche, Chats, Infoveranstaltungen sind in der Regel heiße Luft oder haben mit der Wirklichkeit wenig gemein. Viele Beschäftigte fühlen sich an Scientology oder die DDR Propaganda kurz vor dem Zusammenbruch erinnert.**

Wesentliche Informationen werden häppchenweise verabreicht und möglichst noch in Interviews mit irgend einer Zeitung:

- ◆ Der Vorstandsvorsitzende Wenning gibt in der Wirtschaftswoche bekannt: »Die Integration von Aventis CropScience in unserer Landwirtschafts-sparte könnte nochmals an die 4000 Arbeitsplätze kosten, das analysieren wir im Moment«. Mit dem vorher schon angekündigten Personalabbau er gibt sich schon damit ein Abbau von über 10 000 Arbeitsplätzen weltweit.«
- ◆ weiter äußert sich Wenning in derselben Zeitung: »Und dann wird es auf Grund der Neustrukturierung ebenfalls noch zu Stellenstreichungen kommen. Da liegt derzeit noch keine genaue Zahl vor.«
- ◆ Momentan ist dem Betriebsrat eine Untersuchung in den Standortdiensten angekündigt worden. Es gibt keine genaue Information darüber, was dort geplant wird.
- ◆ Die Servicebereiche sollen vorerst nicht als selbständige Firmen ausgegliedert werden. Dies wurde vorletzte Woche im Betriebsrat bestätigt. Die Belegschaft erfährt das über Gerüchte oder vage Andeutungen des Vorstandsvorsitzenden im Intranet.
- ◆ Für Bayer Chemicals ist ein großes Rationalisierungsprogramm (Champion) angekündigt worden. Mit der Aufgabe ist eine Unternehmensberatungsfirma beauftragt worden. Ziel ist die Verdoppelung (!) der Umsatzrendite bis 2006. In der Wirtschaftszeitung äußert sich Wenning wie folgt: »Wir haben ein Chemieportfolio von vier Milliarden Euro. Dort haben wir ausgezeichnete Produkte mit bescheidenem Wachstum, geringem Innovationspotential und starkem Wettbewerb. Da stellt sich die Frage was tun wir damit? Unsere bevorzugte Lösung wäre, mit einem Partner unser Chemiegeschäft weiter zu entwickeln und daraus einen Spezialchemieanbieter zu formen. Die Bereiche, die ihr Geld nicht verdienen, müssten dann abgestoßen werden.«

Bei all diesen Plänen ist ein Konzept des Vorstandes nicht ersichtlich. Weiter sparen und allen Warnungen zum Trotz Veränderungen

gen mit der Brechstange durchführen, zu mehr scheint die Führungsriege nicht in der Lage zu sein. Das lässt schlimmes befürchten, allerdings nur für die Belegschaft. Denn die »Verantwortungsträger« sind so gut abgesichert, dass sie kein persönliches Risiko haben.



Cartoon: Thomas Pläßmann

Es ist ganz offensichtlich, dass Firmenleitung und Mitarbeiter in diesem Prozess unterschiedliche Interessen haben. Die Firma will so viele Leute wie möglich, so billig wie möglich loswerden. Wir Arbeitnehmer wollen und müssen unseren Arbeitsplatz und unser Einkommen erhalten. Nun geht es darum, wie stark jede Seite ihre Interessen durchsetzen kann. Die Vorgaben der Firma dürfen nicht einfach geschluckt werden. Es muss um jeden Arbeitsplatz gekämpft werden. Dazu brauchen wir eine gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung, die bereit ist, den Widerstand zu organisieren und die Belegschaft in der Entwicklung eigener Positionen zu unterstützen. Um die Situation zu verbessern, gibt es eine Reihe von Ideen, die aufgegriffen werden könnten:

Eine soziale Arbeitszeitverkürzung, Rückkehrzusagen bei Versetzungen, Verbesserung der Altersteilzeitregelung oder des Frühruhestandes, deutlich höhere Abfindungen, attraktive Modelle für ein »Sabbatjahr«, keine Fremdvergabe von Aufträgen, Qualifikationskonzepte (interne Umschulungen).

Wir könnten uns auch ein Beispiel am Europabetriebsrat von Roche/Diagnostik nehmen, der gerade eine europaweite Unterschriften-sammlung gegen den Arbeitsplatzabbau gestartet hat. Oder an der Belegschaft des Tyco Konzerns, die durch geschlossenes Handeln die Verlagerung ihres Betriebes verhindert hat.

## Unsere Betriebsräte:

\* Ersatzbetriebsräte

Vorwahl: 021430

	Bereich	Gebäude	Telefon		Bereich	Gebäude	Telefon
Erkan Bayraktar*	Kraftwerk	G 11	24347	Klaus Jagusch*	LS-F	Q 1	28967
Heike Bär	Betriebsrat	4815	23054	Herbert Janke	Betriebsrat	4815	23638
Josef Daiminger	Betriebsrat	G 7	25878	Rainer Länder	Betriebsrat	4815	22480
Silke Duck*	LS-F	Q 1	27386	Werner Opitz	Betriebsrat	4815	23880
Jörg Esser*	SD-TD	F 29	65588	Michael Prenzlów	CH-T	P 21	53518
Wolfgang Fleu	LS-TO/LDI	U 24	57623	Peter Pütz	Betriebsrat	F 44	23969
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815	21588	Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815	25902