



## Betriebsrat ignoriert Belegschaftsforderung: Freistellungslisten werden verhandelt

Noch am Mittwoch letzter Woche forderte die Belegschaft auf der Betriebsversammlung: **Keine Verhandlungen des Betriebsrates über Freistellungslisten**, bevor nicht alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sind. Über 500 Unterschriften sind mit gleicher Forderung bei Willy Beumann eingegangen. Dennoch akzeptiert der Betriebsausschuss am Donnerstag, den 20. Januar (nur einen Tag nach der Versammlung) die Terminvorgabe der Personalabteilung: Beginn der Verhandlungen ab Montag den 24. Januar 13 Uhr.

Es ist kaum zu glauben, dass dies zwischen Betriebsratsspitzen und Personalleitung nicht bereits zum Zeitpunkt der Versammlung abgesprochen war. Jedenfalls wird ihr Verhalten so verständlicher.

Wir haben als Belegschaftsliste den Eindruck, dass eine ernsthafte Auseinandersetzung zur deutlichen Senkung der Abbauzahlen von den IG BCE-Betriebsräten nicht mehr favorisiert wird.

Am Montag, den 24. Januar 2005 besuchten erneut Beschäftigte den Be-

triebsrat. Ca 80 Kolleginnen und Kollegen forderten das Gremium auf, das Votum aus der Belegschaft, die Listen nicht zu verhandeln, zu beachten. Nach Auffassung der KollegInnen sind vor der Behandlung der Namen von Betroffenen noch andere

Maßnahmen auszuschöpfen.

Doch die IG BCE-Mehrheit im Betriebsrat wollte sich gegenüber der zu unserer Überraschung auch anwesenden Personalleitung keine weitere „Blöße“ geben.

### Sozialauswahl - nicht möglich

Seit Montag, 13 Uhr diktieren Institutsleiter und Personalabteilung dem BR ihre Auffassung zu den Freistellungslisten. Sie teilen ihre Beschäftigte in unverzichtbare und nicht-mehr-benötigte Mitarbeiter auf. Mit der Nennung einiger Sozialdaten (Alter, Kinder, Steuerkarte oder Betriebszugehörigkeit) soll eine Sozialauswahl angedeutet werden. Doch bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass wiederum ältere, langjährige Kollegen ihren Arbeitsplatz verlieren sollen. Wer der Abteilung wichtig ist wird als unver-

zichtbar von Sozialkriterien ausgenommen.

Es zeigt sich, dass die Reihenfolge der Verhandlungen –erst Namen, dann Maßnahmen wie AZV etc. – nachteilig ist. Immer wieder betont die Personalleitung, dass AZV nur bei entsprechender Qualifikation und innerhalb gleicher Arbeitsgruppen realisierbar seien.

Das Management will die freiwillig angebotene AZV nicht 1:1 zur Rettung von

### Betriebsrat verspielt das Vertrauen der Belegschaft!

Arbeitsplätzen umsetzen.

Ob die Taktik der Mehrheit des Betriebsrates, gegen den Willen der Beschäftigten die Sichtung und Verhandlung der Freistellungslisten vorzunehmen, ein Problem für die potentiell Betroffenen wird, stellt sich spätestens vor dem Arbeitsgericht heraus, wenn „Freigestellte“ gegen die Entscheidung klagen. Von den Personal- und Institutsleitern wird die Standortsicherungsvereinbarung als Argument benutzt, dass eine vernünftige und nachvollziehbare Sozialauswahl nicht möglich ist. So finden sich z.B. Beschäftigte, die schwerbehindert sind, oder die Kinder haben oder alleinerziehend sind ohne dass dies zu verhindern ist auf der Freistellungsliste wieder.

Wir können nur hoffen und fordern, dass der BR unter diesen Umständen der Aufforderung der Beschäftigten nachkommt und die Freistellungslisten grundsätzlich ablehnt.



## Abstimmung über Arbeitszeitverkürzung gekonnt ins Aus geführt

Ob die Abstimmung über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung verloren oder gewonnen wurde, ist sicherlich eine Sache des eigenen Standpunktes. Fakt ist, dass nur 589 Mitarbeiter statt der erforderlichen 1254 für eine übergreifende Arbeitsregelung votiert haben. Und das damit eine große Chance vertan wurde, noch mehr Arbeitsplätze zu retten.

### Unternehmensleitung gegen Arbeitsplatzerhalt

Von Seiten der Unternehmensleitung wurde ja frühzeitig durch die Personalchefin Lohkamp allen, die es hören wollten oder auch nicht, mitgeteilt, das BHC gegen eine kollektive Regelung sei. Angeführt wurden die abstrusesten Argumente wie z.B.

Probleme bei einer Umsetzung vor Ort.

### Gewerkschaft abgetaucht

Die Gewerkschaft hat sich vorsichtshalber bis letzte Woche aus der Diskussion komplett herausgehalten. Quälte der Gewerkschaftsvertreter

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

am 8.12.04 auf der Kundgebung vor Geb. 402 noch drei Sätze zum Arbeitsplatzhalt ins Megaphon, so hatte er sich im Dezember auf der Betriebsversammlung brav an das von Beumann verhängte Redeverbot gehalten. Verständlich ist aus Sicht der IGBCE natürlich die Angst, nach einem möglichen Konflikt mit Bayer den Kürzeren zu ziehen. Und das ist bei einem heutigen Organisationsgrad von gerade mal noch 30 % nicht die Werbung, die eine Gewerkschaft braucht. Auf der Betriebsversammlung am 19. Januar bekannte sich tatsächlich ein offizieller Gewerkschaftsvertreter zur kollektiven Arbeitszeitverkürzung – etwas spät für einen Abstimmungserfolg.

### Sprecherausschuss hielt sich ebenfalls "duckes"...

Obwohl ja nun wirklich nicht wenige „Leitende“ von der Streichorgie betroffen sind, sah sich der Sprecher-Ausschuss nicht in der Lage, eine gemeinsame Gegenwehr mitzutragen. Hier wird vorauseilender Gehorsam praktiziert und die Hoffnung propagiert, dass für Chemiker der Arbeitsmarkt in Deutschland „nicht so schlecht“ aussehe.

### Betriebsrat unfähig?

So wie die Umfrage angelegt war, sprachen viele Beschäftigte nach Erhalt der Unterlagen von Dilettantismus. Es fehlten für die Vertrauensleute jegliche argumentative Unterstützung. Beschäftigte bombardierten von der ersten Stunde an den Betriebsrat mit elementaren Fragen, auf die keine Antworten vorlagen. Die Belegschaftsliste hat frühzeitig Vorschläge schriftlich eingereicht, die dieses Chaos vermieden hätte – sie wurden im Betriebsrat abgelehnt. Versammlungen, die der Betriebsratsvorsitzende zugesagt hatte

und wo die Arbeitszeitabstimmung erläutert und diskutiert werden sollte, fanden nur vereinzelt statt. Stattdessen wurde in den letzten Wochen über jede Menge Energie in Institutsinterne Umfragen und Vereinbarungen für einzelne

Bereiche von IGBCE-Betriebsräten gesteckt. Es wurde deutlich, dass die von den KollegInnen dem Betriebsrat abgerungene Umfrage und die damit verbundene Zeitverzögerung nicht von allen Betriebsräten

mitgetragen wurde. Wer jetzt hier insgesamt nur von Unfähigkeit des Betriebsrates spricht, verkennt den Standpunkt und die Taktik der IGBCE-Betriebsräte. Das Betriebsratsbüro mit den freigestellten Betriebsräten unterstützte das Scheitern der Umfrage mit 7 von 9 Stimmen gegen eine Arbeitszeitverkürzung.

### Beschäftigte haben den "schwarzen Peter" ?!

Nun wird mehr oder weniger das Scheitern der Umfrage auf die mangelnde Bereitschaft oder gar Solidarität der Beschäftigten zurückgeführt. Klammheimliche Freude bei denen, die sich durch ihre Wähler erpresst

fühlten. Ehrlicherweise muss erwähnt werden, dass eine ganze Reihe von Beschäftigten keinen Sinn in einer Arbeitszeitverkürzung gesehen haben. Zu deutlich ist für einige KollegInnen, dass die jetzige Pharma – Strategie eigentlich nur ins AUS führen kann. Und mit einer 35 Stunden – Woche als Berechnungsgrundlage zum Arbeitsamt oder in den Pool wollen einige Mitarbeiter auch nicht. Andere haben sich verweigert, weil

das Unternehmen nicht nur jedes Risiko und die Folgen ihres Missmanagements, sondern jetzt auch noch sämtliche Folgekosten, die eigentlich durch die „Standortsicherungsvereinbarung“ Bayer zu tragen hätte, auf die Beschäftigten abgewälzt würden.

### Verloren haben fast alle

Das Unternehmen hat mit oder ohne Unterstützung sein Etappenziel erreicht. Von daher haben bis auf das Management fast alle verloren. Nur können die Einen besser damit leben, weil sie (noch) einen Arbeitsplatz haben. Und die Anderen haben dank „Standortsicherung“ halt nur einen perspektivlosen Poolplatz – für viele der letzte Schritt vor dem Arbeitsamt.

### Konsequenzen ?!

In Ansätzen wurde deutlich, dass Gegenwehr der Betroffenen helfen kann. Der Betriebsrat musste einer Betriebsversammlung und einer Umfrage zustimmen. Und er wurde gezwungen, den Zeitplan der Personalleitung wenigstens um 14 Tage zu verschieben.

Klar wurde aber auch, dass ohne eine aktive Gewerkschaft und einen aktiven Betriebsrat mit einem klaren Bekenntnis für die Beschäftigten „kein Blumentopf“ zu gewinnen ist.

Von daher wird es Aufgabe aller Beschäftigten sein, bis zur nächsten „Rebound – Runde“, die für viele so sicher wie das Amen in der Kirche ist, die Arbeitnehmervertretungen in die richtige Richtung auf Trapp zu bringen.

JUCHHUU!! ICH HABE ZUSÄTZLICHEN URLAUB GEWONNEN!



... ICH MUSS NUR NOCH DIESEN AUFHEBUNGSVERTRAG UNTERSCHREIBEN ...



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

**Klaus Annuß**, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;  
**Gonda Dörschelln**, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816  
**Siegbert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543  
**Björn Reitz**, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765  
**Beatrix Sassermaun**, 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  
**Gerd-Peter Zielezinski**, PH-OP-ELB Betr.4/6 ,Geb9, Tel. 2567  
*Erste Ersatzmitglieder:*  
**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345  
**Hilburg Konopka** PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204  
**Michael Groß**, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)

# Stimmen aus der Belegschaft nach der Betriebsversammlung

Wir sprachen nach der Betriebsversammlung mit KollegInnen über ihre Eindrücke:

**Welchen Eindruck hast du von der Betriebsversammlung mitgenommen?**

**Was ist gut gelaufen, was war weniger befriedigend?**

**Christiane**

**Bulk:** Ich habe den Eindruck gewonnen, dass auch von Teilen des Betriebsrates keine eindeutige Stellung für eine flächendeckende Arbeitszeit-



**Christiane Bulk**, Labor-technikerin CWL, Geb. 456

sver kürzungsregelung bezogen wird, wie bei Politikern versteckt man sich hinter allgemeinen Plattitüden. Die schriftlich an den BR gestellten Fragen hätten nach Themen sortiert behandelt werden sollen, so hätten mehrfach gestellte inhaltlich identische Fragen zusammengefasst werden können. Bei einigen Äußerungen kann man nur vermuten, dass bewusst ein Keil zwischen Mitarbeitern aus dem FZ und dem Werk an der Wupper getrieben werden sollte.

**Petra Ammelung (Herz-Kreislaufforschung, Geb. 500):**

Ich finde es gut, dass sich viele KollegInnen an der Diskussion beteiligt haben - gerade auch Nicht-Betriebsräte.

**Adolf Jugard:** Die Belegschaft hat deutlich gesagt, was sie von dieser Unternehmensstrategie hält und den Betriebsrat beauftragt alles zu tun um Arbeitsplätze in Elberfeld zu erhalten.

**Haben dir die Informationen des Betriebsrates weitergeholfen?**

**Adolf Jugard:** Für mich gab's nichts neues, aber der Meinungsaustausch war gut und wichtig.

**Petra Ammelung:** Ich blicke jetzt ein wenig besser durch und kenne meine

„Chancen“.

**Christiane Bulk:** Als Vertrauensfrau beschäftige ich mich schon seit einiger Zeit mit diesen Fragestellungen, mir haben die Informationen nicht weiter geholfen.

**Welche Rolle spielt deiner Meinung nach die Gewerkschaft?**

**Adolf Jugard:** Kaum zu glauben: Heute sind sie aufgetreten! Die Gewerkschaft hätte sich von Anfang an mehr für die Interessen der Belegschaft engagieren sollen. Der Arbeitsplatzabbau in Elberfeld muss viel breiter in der Öffentlichkeit behandelt werden.

**Petra Ammelung:** Sie muss uns noch mehr unterstützen und weitere Aktionen planen um den Widerstand gegen diese Unternehmenspolitik aufzuzeigen.

**Christiane Bulk:** Hat man auf der letzten Veranstaltung nichts von der Gewerkschaft gehört, (obwohl ja wohl

flächendeckende Arbeitszeitsver kürzungsregelung bezogen. Ich glaube, dass die Gewerkschaft ihre ursprünglich starke Position in unserem Betrieb über viele Jahre mit ihrer Politik verspielt hat.

**Mit welchen Maßnahmen könnte deiner Meinung nach die Unternehmensleitung zu Zugeständnissen bewegt werden?**

**Christiane Bulk:** Die Unternehmensleitung wird nur durch die Öffentlichkeit und öffentlich gemachten Druck zu Zugeständnissen bewegt.

**Adolf Ju-**

**gard:** Die Belegschaft hat in den letzten Jahren durch Lohnverzicht und mit viel Engagement



**Adolf Jugard**, Chemielaborant in der CE, Geb. 64

und Motivation dazu beigetragen, das Unternehmen nach vorn zu bringen, wo bleiben jetzt die Gegenleistungen der Unternehmensleitung?

**Petra Ammelung:** Mit Demonstrationen muss es uns gelingen, die Öffentlichkeit auf unsere Situation aufmerksam zu machen.

**Wie soll der Betriebsrat mit den vom Arbeitgeber überreichten Freistellungslisten umgehen?**

**Petra Ammelung:** Der Betriebsrat muss so viel Leute wie möglich von den Freistellungslisten herunterholen.

**Christiane Bulk:** Ich habe schon auf der Betriebsversammlung geäußert, dass der BR den Listen auf keinen Fall zustimmen soll bevor nicht alle Möglichkeiten, diese Listen zu minimieren ausgeschöpft wurden. Leider hat Solidarität oftmals eine kurze Halbwertszeit wenn bekannt wird wer auf den Listen steht.

**Adolf Jugard:** Alle Betriebsräte sind gefordert, sich nicht unter Druck setzen zu lassen und soviel Leute wie möglich von den Listen zu nehmen.

## Bayer muss sich auch beteiligen.

Auf der Betriebsversammlung wurde mehrfach die Forderung erhoben, dass sich das Unternehmen auch an einer Arbeitszeitverkürzung beteiligen muss: Durch eine unbezahlte Arbeitszeitverkürzung spart das Unternehmen Geld. Ohne die Arbeitszeitverkürzung wären die KollegInnen auf die Freistellungsliste gekommen. Bayer hätte sie auch ohne Beschäftigung bis Ende 2007 weiterbezahlen müssen. Bekanntlich sind bis zu diesem Zeitpunkt betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Dieses Ersparnis des Arbeitgebers muss bei einer Vereinbarung berücksichtigt werden. Beispiel: Werden durch eine Arbeitszeitverkürzung rechnerisch 50 KollegInnen gerettet, so müssen 100 KollegInnen von der Freistellungsliste gestrichen werden!

ein Vertreter anwesend war), so kann man jetzt ja schon fast von einem Staraufgebot sprechen. Leider ist Quantität nicht mit Qualität zu verwechseln. Lediglich unser Vertreter im Aufsichtsrat hat anfangs eindeutig Position für eine solidarische

# Forderungen aus der Belegschaft:

## Stichwort Ausgliederungen:

### Konkrete Forderungen zu Überleitungsvereinbarungen:

- Mitarbeiter, die in eine neue Gesellschaft wechseln, sollen eine Abfindung erhalten
- Es wird eine Rückkehrgarantie für die nächsten 5 Jahre vereinbart
- Eine Regelung für Fahrtkosten und evtl. Umzüge wird ebenfalls vereinbart
- Die bisher geltende Entgeltsystematik soll bestehen bleiben
- Die neue Gesellschaft soll Mitglied im Arbeitgeberverband werden um somit an die Tarifverträge gebunden zu sein



## Stichwort AZV:

- Die eingesparte Zeit wird mindestens 1:1 zur Reduzierung des Personalabbaus eingesetzt
- Mitarbeiter die dadurch "gerettet" werden, werden von vorne herein von den Listen gestrichen

- Alle Bereiche müssen anteilmäßig Ihre Zahlen zurückfahren
- Bei Wegfall der Beschäftigung werden die Mitarbeiter auf adäquate Arbeitsplätze vermittelt
- Bei Versetzung von Mitarbeitern in den Pool wird deren freiwillige AZV zurück genommen
- Abfindungen, IEZ etc. werden mit dem Vollzeitvolumen berechnet
- Die gesamte Maßnahme ist zunächst auf 5 Jahre angelegt.
- Es erfolgt eine jährliche Überprüfung – in konkreten Sonderfällen kann die freiwillige AZV auch sofort rückgängig gemacht werden

### Konkrete Forderungen, sonstige Konditionen:

- Altersteilzeit wird weiterhin ab dem 55. Lebensjahr angeboten – Die Laufzeit verlängert sich dadurch auf 7 bzw. 8 Jahre
- Aufhebungsverträge für ältere MA sind weiterhin ab dem 55. Lebensjahr möglich, mit verlängerter Laufzeit bis Rentenbeginn
- Umwandlung von Altersteilzeit in Vorruhestand ist ohne finanzielle Nachteile für die Betroffenen zu ermöglichen

## „Po(o)l-Position“



- Die Abfindungsregel wird für die nächsten 3 Jahre festgeschrieben bei gleichzeitiger Erhöhung der Sozialzuschläge
- Qualifizierungsmaßnahmen werden von Bayer unterstützt bzw. finanziert, auch wenn kein konkretes Stellenangebot vorliegt
- Rückkehrgarantie für Mitarbeiter die in ein anderes Unternehmen gewechselt haben für die nächsten 5 Jahre
- Rückkehr auch nach Erhalt einer Abfindung nach Aufhebungsvertrag für die nächsten 5 Jahre
- Mobilitätshilfen werden vom Unternehmen gewährt; z.B. bei Wechsel des Arbeitsplatzes in eine andere Stadt werden die Fahrtkosten bzw. die Umzugskosten für den Mitarbeiter und dessen Lebensgefährten erstattet. Bei der Suche nach geeignetem Wohnraum wird (finanziell) geholfen, etc.

Diese Forderungen lagen dem Betriebsrat schon vor der Betriebsversammlung vor und wurden bis heute nicht beraten.

