



Bayer holt zum Rund-um-Schlag aus -

die Betriebsräte möchten ein Bündnis für Standortsicherung

Auf der Betriebsratssitzung am 10.04.97 hat der Betriebsrat Elberfeld über mögliche Forderungen zur Standortsicherung beraten. Ohne vorher mit Vertrauensleuten oder auf einer Betriebsversammlung diskutiert zu haben, wurde ein 15 Punkte-Papier in Richtung Gesamtbetriebsrat verabschiedet.

Die Belegschaftsliste hat dieses Papier im Prinzip begrüßt, jedoch die Methode und die Wirksamkeit in Frage gestellt.

Die Fakten

Auf der Betriebsräteversammlung am 15./16.04. in Leverkusen wurde dann ein Grundlagenpapier vorge stellt, das folgende 3 Dinge klarstellte:

- 1. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung hatten schon am 10.03.97 Gespräche geführt, dies aber einen Monat der Betriebsöffentlichkeit vorenthalten.
- 2. Die Unternehmensleitung will die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen AG-Standorte verbessern. Dieses Ziel soll primär durch Absenkung der Arbeitskosten, durch verbesserte Arbeitseffizienz, aber auch durch Restrukturierung erreicht werden; dabei wird ein weiterer Personalabbau von vornherein eingeplant. **300 Millionen DM sollen so eingespart werden.**
- 3. Der Betriebsrat möchte im Gegenzug dafür konkrete Zusagen der Unternehmensleitung zur Standort- sowie zur Beschäftigungs- und Nachwuchssicherung.

Dieses Vorhaben halten wir für falsch, zumal der Vorstandsvorsitzende auch in diesem Jahr einen neuen Rekordgewinn von 1,361 Mrd. DM für die AG verkünden mußte. Der Betriebsrat läßt sich vor einen Karren spannen, vor den er nicht gehört. Klar ist, daß die Zusagen des Arbeitgebers zu unkonkret sind und der Preis, den der Betriebsrat bzw. die Beschäftigten dafür zahlen sollen, viel zu hoch ist.

Der Katalog

Im folgenden schildern wir die Vorstellungen aus dem Grundlagenpapier und kommentieren die einzelnen Aussagen:

Unternehmensleitung ist zu "Zusagen" bereit:

Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen für die Laufzeit der Vereinbarung von 4 Jahren; angenommen werden sollen Mitarbeiter aus Personalüberhängen durch Widerspruch gegen (Teil-) Betriebsübergänge. Trotzdem soll mit dem derzeitigen Instrumentarium (Alters- teilzeit, Aufhebungsverträge) weiterhin "sozialverträglich" Personal abgebaut werden. Der Abbaubedarf wird direkt auf durchschnittlich 1000 Mitarbeiter pro Jahr bis zum Jahr 2000 festgelegt.

Wir meinen: Es wird keine Festschreibung der Beschäftigtenzahlen geben.

Es werden wahr-

scheinlich ca. 4000 MitarbeiterInnen weniger bis zum Ende des Jahres 2000 in der AG arbeiten. Sie werden mit den verschlechterten Konditionen der neuen Abfindungsregelung (Vorruhestand) oder der Altersteilzeit vorlieb nehmen müssen. So wie es aussieht, werden diese Arbeitsplätze ersatzlos gestrichen. Und Mitarbeiter, die bei einem (Teil-) Betriebsübergang nicht mit einem von Bayer angebotenen Arbeitsplatz irgendwo in der AG einverstanden sind, können sehrwohl die betriebsbedingte Kündigung erhalten.

Investitionen in die deutschen Standorte der AG von durchschnittlich 1 Mrd. DM pro Jahr.

Für das Jahr 1997 werden in den Standorten der AG 1,8 Mrd. DM investiert. Allerdings sind dies laut Spiegel-Interview mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn Schneider überwiegend Rationalisierungsinvestitionen, auch wenn dadurch Produktionsstätten erhalten bleiben. Es werden also keine neuen

Fortsetzung auf Seite 2



Etwa 1500 Bayer-KollegInnen demonstrierten am 14.4.97 vor dem Werk Uerdingen.

Arbeitsplätze geschaffen, sondern vernichtet. Und für die Jahre 1998 - 2000 werden die Investitionen um ca. 40% heruntergefahren. Es findet eine Verlagerung der Investitionen nach Amerika und Asien statt.

Übernahme aller geeigneten Bayer AG- Ausgebildeten.

Auch in den vergangenen Jahren hat die Bayer AG nur die Azubis übernommen, die sie für geeignet hielt.

Auslastung der vorhandenen Ausbildungskapazitäten auch über Ausbildung für die Gesellschaft für Beschäftigung (GfB Arbeitsamt) und ggf. für Dritte.

Tatsächlich werden die Zahlen im Vergleich zum letzten Jahr abgesenkt, Maßstab ist der betriebliche "Bedarf".

Strukturmaßnahmen, z.B. in Form von Allianzen und Ausgliederungen bleiben Ausnahmefälle. Sie werden grundsätzlich nur zur Wiederherstellung der erforderlichen Wettbewerbsfähigkeit bzw. zur nachhaltigen Zukunftssicherung eines Arbeitsgebietes / Geschäftsfeldes durchgeführt. Die Auswahl eines Partners soll so vorgenommen werden, daß der Bestand an Aktivitäten im wesentlichen gesichert werden kann. Betriebsschließungen werden nur als ultima ratio vorgenommen, wenn die Wettbewerbsfähigkeit auf anderen Wegen nicht erreichbar ist.

Das heißt, es wird weitere Ausgliederungen geben, den betroffenen KollegInnen bleibt ihr Arbeitsplatz nur vorläufig erhalten. Bestehende Betriebsvereinbarungen können nach einem Jahr neu verhandelt werden. Problembereiche werden wahr-

scheinlich nach einer kurzen Frist nicht mehr in der Bayer AG verbleiben. In der letzten Konsequenz wird der Vorstand den Maßstab setzen, ob ein Bereich noch wettbewerbsfähig ist oder nicht.

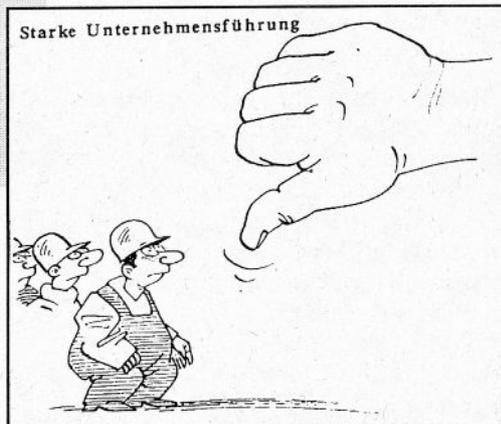
Geschäftsbereiche, die lt. Herrn Schneider nicht mindestens 10% Umsatzrendite erreichen, müssen zukünftig mit obigen Konsequenzen rechnen.

Der Begriff nachhaltige Zukunftssicherung eines Arbeitsgebietes/ Geschäftsfeldes sagt nur wenig darüber aus, wann ein Bereich diesen Punkt erreicht hat. Die besten Beispiele dafür sind der Verkauf von Delial, Quenty, Natreen an Sarah Lee oder von Bayer Dental, obwohl Gewinne erzielt wurden.

Über geplante Strukturmaßnahmen informiert die Unternehmensleitung den Betriebsrat umfassend und rechtzeitig.

Der Arbeitgeber ist aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes sowie so verpflichtet, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über Strukturmaßnahmen zu unterrichten. Eine Unterrichtung wie in den letzten Jahren reicht allerdings nicht aus.

Die Opfer



Der Betriebsrat wäre für diese sehr schwammigen Zusagen bereit, folgendem zuzustimmen:

Er verpflichtet sich, die Umsetzung der geplanten Maßnahmen so zu unterstützen, daß die Auswirkungen möglichst rasch greifen.

Schwerpunktmaßnahmen für Tarifmitarbeiter, die sich bereits 1997 auswirken:

- Kürzung des Bonus und der übertariflichen Jahresprämie um ein durchschnittliches Einsparvolumen von ca. 125 Mio. DM pro Jahr.
- Aussetzung des Aktienangebotes inkl. Vorteilsausgleich-Angebot.
- Wegfall der Treueprämie.

Das heißt, diese Maßnahmen werden spätestens bei der Auszahlung des 13. Monatsentgeltes im Nov. '97 das erstmal für alle spürbar sein.

Die Rolle des Betriebsrates

Es sind alles freiwillige Leistungen der Bayer AG, die jederzeit widerrufen werden können (auch ohne die Zustimmung irgendeines Betriebsrates) und auf die laut Betriebsvereinbarung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht.

Diese Streichung aber von Betriebsratsseite ausdrücklich mitzutragen, halten wir für falsch!

Soll die Bayer AG doch allein zu ihren Kürzungsmaßnahmen stehen! Sie ist nicht mehr bereit, Geld zur Verfügung zu stellen, das nicht direkt an Arbeitsleistung gekoppelt ist. Eine Bindung an das Unternehmen (z.B. durch günstigen Aktienwerb) ist nicht mehr erwünscht, erst recht keine Beloh-

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan (namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Klaus Annuß, PH Ökologie, Geb. 52, Tel. 7307;

Ulrich Franz, WID, Geb. 459, Tel. 4475

Peter Großmann, PH TR, Geb. 90, Tel. 2462

Ralf Hochwald, PH TR, Geb. 90, Tel. 7683

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543

Helmut Prill, Hauptwerkstatt/Revision, Geb. 156, Tel. 2220

Björn Reitz, PH AQ-QU, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546

Sabine Steiner, VE Chemie, Geb. 64, Tel. 7443

Gerd-Peter Zielezinski, PH 2, Geb. 16/17, Tel. 7582

Ersatzmitglieder:

Michael Groß, PH-EU-M-KPI, Geb. 405, Tel. 8310

Frank Samland, PH 1/3, Geb. 228, Tel. 7752

Vielen Dank für Ihre Spende: Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald/Belegschaftsliste

nung für ein langjähriges Arbeitsverhältnis. Das dreizehnte Monatsgehalt (der übertarifliche Anteil), gerät zur Verfügungsmasse für Streichungsmaßnahmen egal welcher Art.

Zur späteren Umsetzung werden bereits jetzt weitere Maßnahmen vorgesehen:

- **Bedarfsgerechte Ausschöpfung sinnvoller Beschäftigungsmöglichkeiten von eventuellen Personalüberhängen im Unternehmen.**

Das bedeutet die Einführung des von der Unternehmensleitung schon seit längerem geforderten Mitarbeiterpools, aus dem Mitarbeiter heraus kurzfristig und befristet in allen Unternehmensbereichen und Werken eingesetzt werden sollen.

- **Schaffung wettbewerbsgerechter Eingruppierungsstrukturen auf Basis des gültigen Tarifvertrages.**

Im Klartext: Abschaffung der für die Mitarbeiter teilweise günstigeren Bayer-Richtbeispiele und Eingruppierung nur nach dem Tarifvertrag.

- **Unternehmensbereichsdifferenzierte individuelle Einmalzahlungen, die leistungsbezogen vergeben werden.**

Das heißt, wer "Glück" hat und in einem "gutgehenden" Bereich arbeitet, kann mehr Geld bekommen, da einfach mehr vorhanden ist.

- **Beseitigung der spezifischen Arbeitszeit- und Entgeltvorteile für neu in 5-Schicht eintretene Mitarbeiter.**

Die 5-Schicht ist mittlerweile fast überall eingeführt. Bayer braucht nicht mehr mit Geld zu locken. Und daß Vollkontiarbeit eine besondere gesundheitliche und soziale Belastung der Mitarbeiter darstellt, scheint Schnee von gestern zu sein.

Und der Horrorkatalog geht weiter:

- **Neukonzipierung der Dienstjubiläen.**
- **Neukonzipierung der Leistungszahlungen.**
- **Konsequente Nutzung der tariflichen Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung.**
- **Einführung der Standard-Software SAP, verbunden mit einer Überprüfung aller personalwirtschaftlichen Arbeitsabläufe auf mögliche Effizienzverbesserungen.**

Weiter heißt es am Schluß des Papiers:

- **Sollte die angestrebte Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit nicht erreicht werden, bedarf es einer erneuten Abstimmung.**

Reicht diese Streichorgie noch nicht aus, wird nachgelegt oder eben doch ausgegliedert, fremdvergeben usw.

Fazit: Alles hergegeben und nichts gewonnen!

Ein Ende der Rationalisierungspirale ist damit auch nach 2000 nicht in Sicht, wenn sich Beschäftigte und Betriebsräte nicht gemeinsam wehren.



Protest statt Geheimverhandlungen!

Die Aufgabe des Betriebsrates sollte es sein, Mitarbeiterinteressen zu vertreten. Deshalb hätte die Standortsicherungsdebatte mit den Mitarbeitern geführt werden müssen. Ihre Vorschläge und natürlich auch die Kompromißbereitschaft hätte diskutiert werden müssen. Dazu wäre die Betriebsversammlung am 14.04.97 im Forschungszentrum genau die richtige Gelegenheit gewesen.

Gegenwehr möglich!

Nur so hätte Druck auf den Vorstand und seine Pläne ausgeübt werden können. Das dies möglich ist, zeigt eine Demonstration von 1500 Kolleginnen und Kollegen am Montag den 14.04.97 in Uerdingen. Dort wurde gegen den Verkauf der Titandioxydproduktion an DuPont protestiert. Allen voran ging dort der Betriebsratsvorsitzende des Werkes H.-D. Peppmeier.

Wir wollen:

- **Sofortige Einbeziehung der Belegschaft, z.B. eine außerordentliche Betriebsversammlung!**
- **Zusammen mit den Beschäftigten eine Gegenwehr organisieren.**
- **Die Gewerkschaft muß weg von sozialpartnerschaftlicher Anpassung hin zur aktiven Interessenvertretung der Belegschaft.**
- **Eine Absprache aller Betriebsräte.**
- **Keine betriebsbedingten Kündigungen.**
- **Eine echte Beschäftigungssicherung: Festschreibung der Personalzahlen, kein weiterer Personalabbau.**
- **Investitionen in der AG in neue Arbeitsplätze.**
- **Keine Kürzungen im Entgelt und bei den freiwilligen Leistungen!**

Sind die Laboranten zu dumm ?

Große Aufregung in vielen Bereichen hat die Einschätzung von Dr. Hartwig auf der letzten Teil-Betriebsversammlung im Forschungszentrum am 14.4.97 erzeugt.

Dr. Hartwig vertrat die Auffassung, daß ca. **2/3 der Laboranten in der Forschung nicht ausreichend qualifiziert** seien, um die in seinen Augen notwendige Effizienzsteigerung für die Zukunft zu erreichen. Er wünschte sich Laboranten auf dem Niveau des Vordiploms und begrüßte deshalb die von Tarifmitarbeitern angedachte Fortbildungsmaßnahme als wichtigen und richtigen Schritt.

Schon in der Versammlung wurde deutlich, daß viele MitarbeiterInnen, so z.B. auch die naturwissenschaftlichen Ausbilder, die Einschätzung des Forschungsleiters nicht teilen.

Dabei müßte auch Dr. Hartwig

wissen, daß er daneben liegt: Er begann seine Bayer-Laufbahn in der Chemischen Forschung, auch dort arbeitet eine hochqualifizierte Forschungsmannschaft von Tarifmitarbeitern und Leitenden. Dies gilt für andere Forschungsabteilungen in gleichem Maße.

Qualifikationsstruktur ist in Ordnung

Die Mehrzahl der Laboranten sind Experten in ihrem Arbeitsbereich.

Dies will die Pharma wohl nicht mehr wahr haben.

Wir sollen glauben, daß wir nicht gut genug sind, daß wir uns noch um ein Vielfaches steigern müssen.

Glaubt denn die Forschungsleitung ernsthaft, sie könnte so die MitarbeiterInnen motivieren? Wo sind die Annerkennungen und Gegenleistungen für die bislang ge-

leistete gute Arbeit?

Oder soll diese Aktion vielmehr dazu dienen, den MitarbeiterInnen ein Verständnis dafür einzutrichtern, daß es zukünftig noch weniger Umgruppierungen geben wird?

Wir sind mit den Beschäftigten einer Meinung, daß diese Ansichten der Phormaleitung falsch sind.

Wohlgemerkt: Niemand, erst recht kein Betriebsrat, ist gegen Fortbildung. Wir begrüßen und unterstützen die Chance, daß TarifmitarbeiterInnen mit Unterstützung des Unternehmens eine Qualifikation bis hin zum Vordiplom erreichen können.

Daraus aber zu folgern, daß alle anderen minderqualifiziert sind - ist total daneben.

Herr Fischer angelt sich die Kantinen für eine BayRest GmbH

Herr Fischer stellte sich auf der Betriebsversammlung am 14.04. im Forschungszentrum nicht nur als Leiter der Bayer Wirtschaftsbetriebe sondern auch als Chef der BayRest GmbH vor. Diese GmbH soll die Kantinen in Brunsbüttel und Bitterfeld, die Tagungshäuser in Rengsdorf und Große Ledder oder auch die Kneipe im Leverkusener Fußballstadion führen.

Über 400 Mitarbeiter will sich Herr Fischer bis Ende '97 geangelt ha-

ben. Da der Köder für seine GmbH - niedrigere Entgelte, schlechtere Sozialleistungen - für einige MitarbeiterInnen zu unattraktiv sind, werden diese wohl zwangsweise "überführt".

Dies befürchten auch die MitarbeiterInnen in den Elberfelder Wirtschaftsbetrieben, sofern sie überhaupt noch bei Bayer beschäftigt sind.

In welche Richtung diese GmbH "abgeht", wird deutlich, wenn Herr Fischer bei Personalbedarf "2-3

Hausfrauen auf Abruf für 1-2 Stunden anheuern" möchte.

Wir fordern:

- **Schluß mit der 2-Klassen-Gesellschaft in unseren Kantinen.**
- **Übernahme der Weber-Beschäftigten in Geb.308.**
- **Unsere Wirtschaftsbetriebe müssen mit uns in der Bayer AG bleiben.**

