

## BMS, das 5. Rad am Wagen?

BMS will sparen, und das ausgerechnet im Bereich der Forschung, welcher schon in der Vergangenheit das Ziel von Sparmaßnahmen war. Das wurde am 16.09.2013 auf der BMS-Abteilungsversammlung verkündet. Den Pressemeldungen zu Folge, hat der Betriebsrat mit Empörung reagiert. Nun, zumindest auf dem Podium war nichts von Empörung zu sehen. Es strahlte eher eine gewisse Lockerheit und Gelassenheit aus: „Business as usual“, also weiter so wie bisher. Wenn es denn Empörung war, dann war sie zumindest schlecht gespielt.

Die Reaktion der anwesenden KollegInnen war recht still. Bedrückend still - als hätte man im Vorfeld bereits damit gerechnet. Ein Hauch von Resignation wehte durch den Raum. Das ist nicht wirklich verwunderlich, denn es fehlte wie immer an einem klaren Bekenntnis zu BMS seitens der Bayer AG.

### Hinkende Vergleiche

Begründet wurde das Vorgehen seitens BMS damit, dass die Kapitalkosten nicht mehr ausreichend erwirtschaftet würden. Es würde also zu wenig Gewinn eingefahren. Als Gründe hierfür dienen Rohstoff- und Energiepreise, die derzeit schwache wirtschaftliche Entwicklung in China und der harte Wettbewerb auf dem Kunststoffmarkt.

Interessant ist weiter, dass man sich in der Präsentation auf der BMS-Versammlung nicht mit ähnlich strukturierten Konkurrenzunternehmen wie z.B. BASF verglich, sondern auf die Situation der Konkurrenz in China und den arabischen Staaten verwies. Diese wiederum sind aber im Gegensatz zu BMS meist in staatlichem Eigentum, bzw. staatlich gefördert und wegen ihres günstigen Zugangs zum Rohstoffmarkt nur bedingt bis gar nicht mit BMS vergleichbar.

Hieraus nun die Konsequenz zu ziehen, gerade im Bereich der Innovationen Einsparungen vornehmen zu wollen, ist mehr als unverständlich. Bayer propagiert sich selbst als

forschendes Unternehmen. Scheinbar aber mit Ausnahme von BMS. Das Management plant, sowohl kurzfristige als auch kurzfristige Sparmaßnahmen in einem Bereich der zukünftig gute und ggf. marktführende Produkte hervorbringen soll. Doch das wird schwer möglich sein ohne ausreichende Forschung.

### Leverkusen und Brunsbüttel betroffen

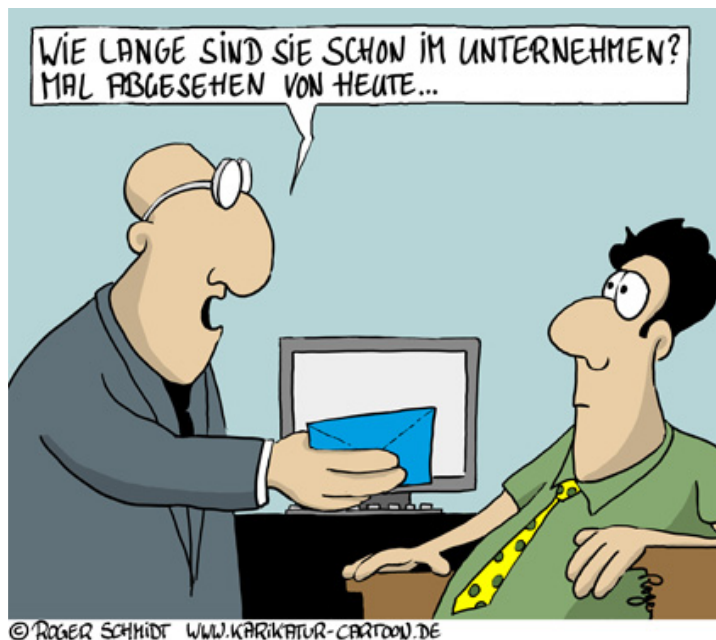
180 Arbeitsplätze sollen in Deutschland davon betroffen sein. Am stärksten wird es die Werke Brunsbüttel und Leverkusen treffen. Beunruhigend ist die Presseerwäh-

nung, dass in der Zahl auch mögliche Firmenverkäufe enthalten sein könnten. Davon ist im Übrigen im Flugblatt des Gesamtbetriebsrates keine Rede.

Vor diesem möglichen Hintergrund sei erwähnt, dass eben dann die viel zitierte GBV zur Beschäftigungssicherung bis 2015 nicht wirkt. Denn Ausgliederungen werden darin weder angesprochen noch ausgeschlossen. Ein Makel, der bei dieser und

allen Vorgängervereinbarungen bestand und von offizieller Stelle gerne verschwiegen wird.

**Das vorgegebene Ziel des Gesamtbetriebsrates, einer langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen, darf nicht zu Lasten eines kleinen Teils der KollegInnen gehen! D.h. Ausgliederungen müssen ausgeschlossen werden!**



# Übertragung von Urlaub bei Langzeiterkrankungen

Aufgrund einer neuen Lage in der aktuellen Rechtsprechung ergibt sich eine problematische Situation bei der Übertragung von Urlaub für Langzeiterkrankte. Dies hat auch Folgen für die Bayer KollegInnen und deckt einen Mangel in der GBV Langzeitkonto auf.

Urlaub soll der Erholung dienen. Ein Urlaubsanspruch besteht auch dann, wenn man im laufenden Jahr erkrankt war. Oft entsteht die Situation, dass der Urlaub krankheitsbedingt im laufenden Jahr nicht angetreten werden konnte. Nun muss aber der Jahresurlaub grundsätzlich im laufenden Jahr angetreten werden, bzw. kann in berechtigten Ausnahmen (betriebl. Gründe, Erkrankungen) auf das nächste Jahr übertragen werden. Hier gilt im Normalfall, dass der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres genommen worden sein muss, sonst verfällt dieser.

## Einschränkungen durch Gerichtsurteile

Mit einem Urteil des europäischen Gerichtshofs (EuGH) wurde festgestellt, dass Urlaubsansprüche, die aufgrund von Erkrankungen nicht genommen werden können, nicht verfallen dürfen. Sie müssen jedoch im Jahr der Wiederaufnahme der Arbeit genommen werden.

Dem EuGH-Urteil folgten Urteile auf Bundes- bzw. Landesebene (BAG, bzw. LAG), die daran Einschränkungen vornahmen. Es wurde festgelegt, dass nur noch die letzten 15 Monate einer Erkrankung für einen Urlaubsübertrag herangezogen werden können. D.h., auch bei z.B. 2-jähriger Krankheit, können nur die letzten 15 Monate berücksichtigt werden. Weiter wurde gerichtlich zwischen gesetzlichem Urlaubsanspruch und tariflichem Urlaubsanspruch unterschieden. Danach ist nur noch der gesetzliche Urlaubsanspruch über den 31.03. des Folgejahres übertragbar und kann somit nicht verfallen. Im Bereich der chemischen Industrie bedeutet das, dass statt des tariflichen Urlaubs von 30 Tagen, nur der gesetzliche Urlaub von 20 Tagen (5 Tage Woche) über den 31.03. übertragen werden kann, wenn er krankheitsbedingt vorher nicht genommen werden konnte.

## Bei Bayer entsteht hier ein hausgemachtes Problem:

Nach der GBV Langzeitkonto können Urlaubsansprüche, die im abgelaufenen Jahr nicht genommen wurden, ins Langzeitkonto übertragen werden. Es können maximal 10 Tage übertragen werden, denn diese 10 Tage entsprechen der Differenz zwischen tariflichem und gesetzlichem Urlaub. Es handelt sich also um den sog. tariflichen Mehrurlaub. Nicht genommene Urlaubstage werden im Folgejahr automatisch ins Langzeitkonto überführt, wenn diese Urlaubstage nicht bis zum 10. Januar des Folgejahres verplant wurden, d.h. nicht für den Zeitraum des 1. Vierteljahres z.B. per HR direct eingetragen wurden.

Was passiert aber nun, wenn die übertragenen Urlaubstage zwar im System eingetragen wurden, also bis zum 31.03. verplant wurden, sie jedoch z.B. aufgrund fortdauernder Krankheit doch nicht genommen werden konnten?

Derzeit verfallen sie einfach, sofern nicht seitens der KollegInnen im Januar oder Februar reagiert wird und diese Tage doch noch ins Langzeitkonto übertragen werden. Und natürlich kommt es vor, dass KollegInnen genau das nicht machen können, eben weil sie erkrankt sind. Die betroffenen KollegInnen verlieren also die entsprechenden Urlaubstage, ohne gegensteuern zu können. Hier liegt eine Lücke in der derzeitigen GBV Langzeitkonto vor, die sich aus der geänderten Rechtslage ergeben hat.

Wir fordern den Gesamtbetriebsrat auf, mit dem Arbeitgeber in Verhandlungen zu treten um diese rechtliche Lücke zu schließen. D.h. übertragene Urlaubsansprüche, die aufgrund von Krankheit nicht bis zum 31.03. genommen werden konnten, müssen automatisch ins Langzeitkonto übertragen werden.

## Herr Dekkers kauft ein

Am 19.08.2013 auf Stock World zu lesen:

Bayer mit interessanter Directors Dealing- Mitteilung!

... „ Für die Aktien des Pharmakonzerns Bayer wurde gemeldet, dass Dr. Marijn Dekkers 6.000 Bayer-Aktien im Wert von 515.760 € am 15.08.2013 zum Preis von 85,96 € je Aktie gekauft hat. Dieser Aktienkauf könnte ein Hinweis darauf sein, dass man mit einem Kursanstieg der Bayer-Papiere rechnen darf.“ ...

Unsere Frage an Herrn Dekkers: Müssen sich die KollegInnen Sorgen machen, also steht ein größerer Kauf oder Verkauf an? Steht der Aktienkauf im Zusammenhang mit den angekündigten Sparmaßnahmen bei BMS? Oder haben Sie dabei vielleicht nur an Ihre Alterssicherung gedacht und wir können uns eher sicher fühlen?

Der komplette Text dazu:

[http://www.stock-world.de/analysen/nc5204381-Bayer\\_mit\\_interessanter\\_Directors\\_Dealing\\_Mitteilung.html](http://www.stock-world.de/analysen/nc5204381-Bayer_mit_interessanter_Directors_Dealing_Mitteilung.html)

# Leiharbeiter zahlen zu viel in der Kantine

Bayer beschäftigt LeiharbeiterInnen. Diesen stünde eigentlich gesetzlich sowohl die gleiche Bezahlung (Equal Pay), als auch die gleiche Behandlung (Equal Treatment) wie dem Stammpersonal zu. Die gleiche Bezahlung findet nicht statt, da das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) abweichende Regelungen in Tarifverträgen zulässt.

Entsprechende Tarifverträge zwischen der DGB-Tarifgemeinschaft mit dem Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (IGZ) und dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) existieren. Leiharbeiter verdienen also weniger als das Bayer-Stammpersonal, auch wenn sie die gleiche Arbeit ausführen. Die beiden genannten Tarifverträge enthalten jedoch mit keinem Wort Regelungen, die die Teilnahme der Leiharbeiter an der Gemeinschaftsverpflegung (Kantinenessen) betreffen. Demnach muss in diesem Fall die gesetzliche Regelung des Equal Treatment, also der gleichen Behandlung gelten.

Nach unseren Informationen findet aber genau das nicht statt. LeiharbeiterInnen werden in den Kantinen wie FremdfirmenmitarbeiterInnen behandelt und müssen von ihrem ohnehin geringeren Lohn auch noch 60% Aufschlag für das Kantinenessen bezahlen. Die Verleihfirmen begründen dies damit, dass sie nur mit dem jeweiligen Bayer Teilkonzern in einem Vertragsverhältnis stehen, nicht aber mit der BayGast, die die Kantinen betreibt. Letztendlich

liegt die Verantwortung hierfür aber bei der Bayer AG bzw. den Teilkonzernen, denn die Art und Weise wie die KollegInnen zu ihrer Gemeinschaftsverpflegung kommen ist dem Gesetz völlig egal. Es ist also völlig unerheblich wer die Kantinen betreibt. Wichtig ist nur, dass alle, also Stamm- und LeiharbeiterInnen, gleich behandelt werden, also zu den gleichen Bedingungen das Kantinenessen nutzen können, d.h. es muss für beide Gruppen der gleiche Preis gelten.

Wir fordern sowohl die Bayer AG als auch den Betriebsrat bzw. den Gesamtbetriebsrat auf, diese Angelegenheit im Sinne der LeiharbeiterInnen zu klären und diesen Gesetzesbruch zu beenden. LeiharbeiterInnen müssen zu den gleichen Bedingungen am Kantinenessen teilhaben können wie die StammmitarbeiterInnen. LeiharbeiterInnen sollten solange unbedingt alle Kantinenquittungen aufbewahren um die zu viel gezahlten Zuschläge zurück zu erhalten.

## Lohndumping dank DGB

Der Gewerkschaftsbund verlängert Tarifverträge für LeiharbeiterInnen und unterläuft damit weiter den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Am 17.09.2013 haben DGB-Vertreter einen neuen Tarifvertrag für die Leiharbeitsbranche ausgehandelt. Zwar gab es einige Verbesserungen für die rund 800.000 Beschäftigten der Branche, Streikbrecherarbeiten wurden ausgeschlossen und die geringen Mindestentgelte wurden etwas angehoben, jedoch ist man sich im Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ leider nicht näher gekommen.

Den Unternehmern bleibt damit aber auf Jahre hinaus die Möglichkeit, reguläre Tarifverträge zu unterlaufen. Ohne eine Neuauflage des DGB-Vertrags wäre das laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nicht mehr möglich gewesen. Die Schlechterstellung von LeiharbeiterInnen gegen-

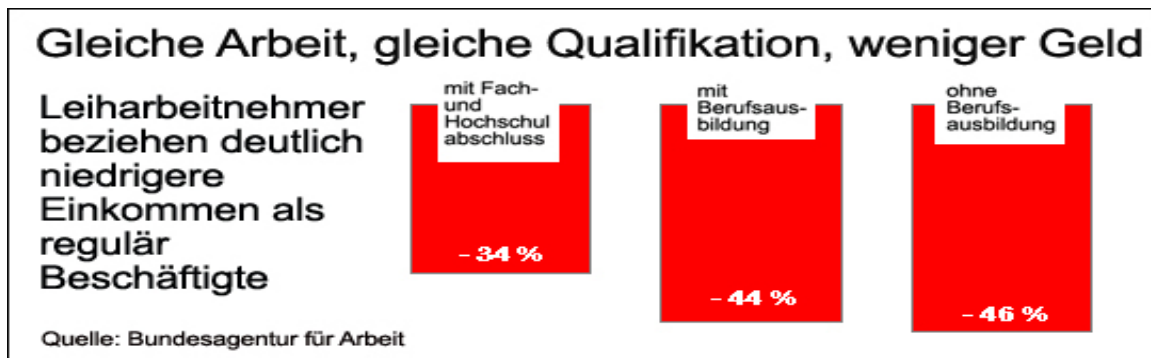


über den Stammbeschäftigten wird zementiert. Dabei sieht das AÜG eigentlich gleiche Bezahlung (Equal Pay) vor – wenn dem kein Tarifvertrag entgegensteht. Da die Ver-

einbarungen der „christlichen Gewerkschaften“ von den Gerichten längst für illegal erklärt wurden, ist es nun allein der DGB-Tarif, der Equal Pay verhindert.

Kritische Gewerkschaftsmitglieder und -funktionäre hatten sich in den vergangenen Monaten deshalb für einen Ausstieg aus dem Tarifvertrag stark gemacht. Hunderte appellierten an die DGB-Vorstände, die Vereinbarung ersatzlos auslaufen zu lassen. Womöglich dadurch ist die Vertragsunterzeichnung deutlich später zustande gekommen als ursprünglich geplant. Offenbar wollten die Gewerkschaftsspitzen noch vor der Bundestagswahl alles festlegen.

Auch wenn die DGB-Vorstände in ihren Stellungnahmen betonen, gesetzliche Regelungen gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen seien weiterhin nötig, ist das Signal klar: Lohndumping durch Leiharbeit bleibt möglich – wenn auch in gewissen Grenzen und unter Einbeziehung der „Sozialpartner“. Entsprechend kommentierte der stellvertretende Verhandlungsführer der Zeitarbeitsverbände, Holger Piening: „Ich freue mich, dass es gelungen ist, noch vor der Bundestagswahl ein tragfähiges Verhandlungsergebnis zu erzielen.“ Ob sich die LeiharbeiterInnen darüber auch freuen?



## Elektrisches Verwirrspiel

Über das Thema E-Bikes bzw. Pedelecs ist schon einiges geschrieben worden. Im Chempark hat man sich in der Angelegenheit ein bißchen bewegt.

Das generelle Einfahrverbot für alles, was nach einem Fahrrad aussieht und in irgendeiner Art elektrisch betrieben wird, gilt so nicht mehr.

Vielmehr hat man sich dazu durchgerungen, dass man mit Pedelecs (E-Motor riegelt ab 25 km/h ab und ist grundsätzlich nur im Betrieb, wenn auch in die Pedalen getreten wird) zwar ins Werk einfahren darf, aber den entsprechenden Akku entfernen muss. Welcher Sinn nun damit verfolgt wird ist recht unklar. Da die StVO Pedelecs, so wie sie sind im Straßenverkehr zulässt und auch im Chempark die StVO gilt, sollte das Fahren mit einem Pedelec doch eigentlich auch im Chempark möglich sein.

Gut, wir haben auch von der Begründung gehört, dass man sich um die Explosionssicherheit der Akkus Sorge.

Solche Fälle, also dass ein Akku per Brand oder gar Explosion das Zeitliche gesegnet haben soll, sind in sehr seltenen Fällen nur während des Akkuladevorgangs bekannt. Also wäre die Lösung doch eigentlich recht einfach, indem lediglich das Laden des Akkus im Chempark untersagt werden würde.

### Ausblick in die Zukunft

Im Hinblick auf steigende Elektromobilität, wäre es durchaus sinnvoll schon jetzt einmal weiter zu denken. Nach und nach werden auch PKW mit elektrischem Antrieb im Chempark auftauchen und wir hoffen nicht, dass es dabei zu ähnlichen Problemen kommt. Im Gegenteil, im Falle elektrisch betriebener PKW, sollte frühzeitig über die Möglichkeit von Ladestationen im Chempark und auf den außerhalb liegenden Parkplätzen nachgedacht werden.

### Unsere Betriebsräte im Chempark:

#### Bayer:

Thomas Holtey	D14	44402
Marie Kotzian	K9	20006
Katja Schaefer	D162	43576 / 44401
Erich Vahsen*	B211	47131
Heike Steinberg*	B151	49881
Arif Sagir*	U24	

#### Lanxess:

Josef Daiminger	F44	25878
Michael Prenzlów	F44	25878
Christian Heinzmann	F44	25878
Diana Derwenskus*	B106	40644
Norbert Löhe*	H12	44935
Vedat Sicimoglu*	O9	66430

\* Ersatzbetriebsräte