



## Wer wir sind und was wir wollen

Seit über dreißig Jahren gibt es uns „Durchschaubare“ im Betriebsrat der Bayer AG. Entstanden sind wir nach Auseinandersetzungen über die Richtung von Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit innerhalb der IG BCE (damals IG Chemie) und im Bayer-Betriebsrat.

Besonders in der damaligen Gewerkschaftsjugend, aber auch bei vielen Vertrauensleuten war man unzufrieden mit einer Gewerkschaftspraxis, die nach Möglichkeit jeden Konflikt mit dem Arbeitgeber vermied, auch wenn darunter die Interessen der Beschäftigten litten. So entstand Mitte der siebziger Jahre eine Gruppe, die sich „Gewerkschafter für eine bessere Betriebsratsarbeit“ nannte. Einige von den späteren „Durchschaubaren“ haben schon dort mitgemacht. Übrigens, einer der Gründer dieser Gruppe war der spätere Betriebsratsvorsitzende Erhard Gipperich („BR-Ziehvater“ von Thomas de Win). Damals kritisierte er noch eine Politik, die er und seine Nachfolger später selbst praktizierten.

Wir „Durchschaubare“ sind auch älter geworden, auch bei uns hat sich ein Generationenwechsel vollzogen, aber unsere Prinzipien haben wir nicht aufgegeben. Von Beginn an war bei uns unser Name „Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit“ Programm.

### Information

Eines unserer Anliegen war und ist es die Belegschaft zu informieren, damit sie imstande ist, selbst zu entscheiden, in welche Richtung sich der Betriebsrat bewegen soll. Hierdurch wird Betriebsöffentlichkeit erzeugt. Ein wichtiger Punkt unserer Arbeit ist das Erscheinen unserer

#### Inhalt:

- Wer wir sind und was wir wollen
- Betriebsratsmehrheit un-tätig
- Lohngerechtigkeit für Servicegesellschaften
- Unsere Kandidaten
- Das Tarifergebnis und seine Darstellung

Flugblätter mit dem blauen Kopf, in denen wir die Belegschaft über Probleme und die neusten Ereignisse in der Bayer AG und im Betriebsrat unterrichten.

Auch hier sind wir nicht stehen geblieben, sondern haben uns den Erfordernissen der Zeit an-

gepasst. Die elektronische Verteilung von Informationen bietet eine deutlich bessere Möglichkeit die Breite der Belegschaft zu erreichen. Das ist auch vor dem Hintergrund wichtig, dass die Bayer-Belegschaft auf dem Chempark-Gelände nur noch ca. 50% darstellt, viele Gebäude (z.B. K-Block) sich außerhalb des Werkszauns befinden, es also dadurch deutlich mehr Zugangsmöglichkeiten bei gleichzeitig geringerem Personalbestand gibt.

Seit 1981 sind wir im Betriebsrat vertreten und arbeiten in der nunmehr neunten Betriebsratsperiode erfolgreich.

Trotz der etwa 15% Stimmenanteil gestaltet sich unsere Arbeit im Betriebsrat recht mühevoll. Anregungen und Vorschläge werden in der Regel abgelehnt. Beschlüsse finden zum größten Teil im übergeordneten Gesamtbetriebsrat statt und werden regelmäßig nur verlesen. Eine nachträgliche Abstimmung darüber ist weder vorgesehen, noch gewünscht.

### Weiter beschäftigen wir uns mit folgenden Themen besonders intensiv:

- Strategien gegen Personalabbau, sowie Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturanalysen
- Gegenwehr bei Ausgliederung und Unternehmensaufspaltung
- Umweltschutz und Arbeitssicherheit
- Schichtarbeit
- Soziales
- Schwerbehindertenrecht
- Rassismus in Gesellschaft und Betrieb
- Gleichberechtigung von Frauen
- Kritische Auseinandersetzung mit bestimmten Produkten bzw. Arbeitsweisen (z.B. Gentechnologie, Tierversuche)

Und natürlich ist die persönliche Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen, die sich mit ihren Problemen an uns wenden, selbstverständlich.



# Betriebsratsmehrheit untätig

Ein leider aktuelles Beispiel für die Untätigkeit der Mehrheit (IG BCE) des Betriebsrates ist das Thema Krankrückkehrgespräche. Insbesondere die KollegInnen bei Bayer Pharma haben damit leidvolle Erfahrungen gemacht.

Wir haben schon mehrfach auch im Betriebsrat auf dieses Thema hingewiesen. Geschehen ist nichts, die Art und Weise wie Bayer Pharma mit diesem Thema umgeht wird akzeptiert und mitgetragen.

Krankrückkehrgespräche verstoßen durch Ausübung von Druck auf die Beschäftigten gegen Grundrechte, z.B. gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 2 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 1 GG (Grundgesetz) und gegen die Würde des Menschen. Sie sind kein akzeptables Instrument des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und basieren auf keiner gesetzlichen Grundlage. Sie verstoßen als Kontrollmaßnahme zwangsläufig gegen zwingende Datenschutzgrundsätze, u.a. gegen

- das Verbot mit Erlaubnisvorbehalt nach § 4 Abs. 1 BDSG
- die Einhaltung von Löschungs- und Aufbewahrungsfristen,
- erforderliche Berücksichtigung der Interessen der Beschäftigten (Interessenabwägung) und
- ausschließlich befugte Weitergabe von Gesundheitsdaten innerhalb des Unternehmens und Vertraulichkeit von Gesundheitsdaten.

## Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Außerdem hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden, dass für die systematische Durchführung von Krankrückkehrgesprächen die Mitbestimmung des Betriebsrats (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz) notwendig ist. Systematische Krankrückkehrgespräche sind also unzulässig, so lange hierzu keine Betriebsvereinbarung existiert. Aber warum nehmen dann IG BCE Betriebsräte an diesen Gesprächen teil? Die vermutlich peinliche Antwort darauf werden sie nur selber kennen.

## Lohngerechtigkeit für Servicegesellschaften

Seit 2007 z. B. gelten für die BBS andere Regeln, als für den Rest der Bayer-KollegInnen, wenn es um das monatliche Entgelt geht. Auch für die BTS und die BDS sind in den letzten Jahren andere Zeiten angebrochen.

Die BBS ist inzwischen wieder zur 37,5 Stunden Woche zurückgekehrt. Die Erhöhung der wöchentlichen Arbeits-

## Alternative BEM

Akzeptable Gespräche, in denen auch das Thema Gesundheit in Verbindung mit Erkrankungen angesprochen werden kann, sind nach unserer Sicht nur die sog. BEM-Gespräche (Betriebliches Eingliederungsmanagement). Sie sind gesetzlich vorgeschrieben, wenn innerhalb von 12 Monaten mehr als 42 Kranktage vorliegen. Der Arbeitgeber muss zu diesen Gesprächen einladen, der Arbeitnehmer jedoch darf selbst entscheiden, ob er das Ge-



Tut mir Leid, aber wenn ich ihnen jetzt 'nen halben Tag frei gebe, dann müßte ich das ja mit jedem machen, der 'nen Herzanfall hat.

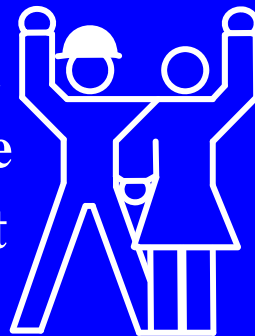
spräch wünscht. In der Regel ist auch die ärztliche Abteilung an diesen Gesprächen beteiligt. Und ganz wichtig: Der Arbeitnehmer selbst bestimmt, welche Personen an diesen Gesprächen teilnehmen. Mit diesen Gesprächen haben wir positive Erfahrungen gemacht, geht es bei ihnen doch letztlich darum festzustellen, ob die Arbeitsbedingungen zur einer Erkrankung beigetragen haben.

Sollte Euch Euer Chef dennoch zu einem Krankrückkehrgespräch nötigen, so besteht darauf, dass ein Betriebsrat Eures Vertrauens dabei anwesend ist. Nennt keine Krankheiten oder Vermutungen für Krankheitsgründe, denn das alles geht ihn nichts an. Weist Euren Vorgesetzten darauf hin, dass ihr statt dessen ein BEM-Gespräch wünscht.

zeit auf 40 Stunden ohne Angleichung des Entgeltes im Jahr 2007 entsprach 6,7 % weniger Lohn. Sparziel des Arbeitgebers war jedoch 10%. Hierzu wurden ein Haustarifvertrag und die sog. Entgeltbänder geschaffen. Die BBS-KollegInnen haben also nach wie vor 3,3 % weniger Entgelt in der Tasche als ein Mitarbeiter aus den Teil-

**BR-Wahl 2014**  
bei Bayer & AR-Wahl\*  
bei Bayer Pharma

# Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



**Thomas Holtey**  
BMS-HR-GER Geb. D14



**Achim Laufs**  
BMS-CAS Geb. U62



**Katja Schaefer**  
BBS-IAO-GAS Geb. D162



**Arif Sagir**  
BMS-CAS P&T Geb. U24



**Erich Vahsen**  
BMS-PUR-P&T Geb. B211



**Sabine Nickel**  
BMS-CAS-INN Geb. Q1



**Sylvia Feikus**  
BPH-PS-PH-SC Geb. D304



**Ahmet Öztürk**  
BPH-PS-PH-SC Geb. C207



**Heike Steinberg**  
BBS-IAO-SDC Geb. B151



**Sentürk Akcelik**  
BMS-CAS P&T Geb. U24



**Ersin Calhan**  
BMS-CAS P&T Geb. U24



**Hakim Hazzou**  
BPH-PS-PH-SC Geb. C207

Sowie:

**Günther Copony**  
BPH-PS-PH-SC Geb. D302

➔  **Durchschaubare - Liste 1** ←

konzernen. Die automatische Umstufung innerhalb eines Entgeltbandes wie wir dies von den Entgeltgruppen kennen, gibt es nicht mehr. Die BBS hat in den letzten Jahren gezeigt, dass sie durchaus gute Ergebnisse erzielt und sich hinter den Ergebnissen der Teilkonzerne nicht verstecken muss. Dies ist der Verdienst der engagierten KollegInnen der Gesellschaft und dies sollte honoriert werden, wir fordern:

### **Kündigung des Haustarifvertrags und der Rückkehr zum Flächentarifvertrag !**

Die BTS kehrt nach vielen Jahren der 40 Stunden Woche und faktischem Lohnverlust ab Oktober 2014 wieder zur 37,5 Stunden Woche zurück. Sie ist somit dem Entgeltniveau der Teilkonzerne endlich wieder gleichgestellt.

Bei der BDS gestaltet sich die Sache mit dem Entgelt noch ganz anders. Das Jahresentgelt, bestehend aus Monatsentgelten, Weihnachtsgeld, usw. wurde um fast 20% gekürzt und wieder auf 12 Monate verteilt. Hier ist also *jeden Monat Weihnachten*, könnte man sagen.

Das Ganze entstammt der Taktik der Bayer AG, produzierende und dienstleistende bzw. verwaltende Bereiche, getrennt zu betrachten und getrennt zu beurteilen. Dass das eine ohne das andere nicht existieren kann, wird bei den Betrachtungen außen vor gelassen. Schlimmer noch, gerade bei der Beurteilung der dienstleistenden Bereiche werden Vergleiche mit Unternehmen herangezogen, die nicht vergleichbar sind, da sie z.B. nicht die Logistik eines Chemieparks mit aufrecht erhalten müssen.

Diese Politik des Arbeitgebers wurde, wie bekannt, von der IG BCE begleitet. Die Haustarifverträge waren die Folge. Sie fungierten unter anderem auch als Türöffner für die bekannten sog. Standortsicherungsverienbarungen, die z.B. aufgrund des nicht vorhandenen Schutz vor Ausgliederungen, nicht das sind, was sie darstellen sollen.

[Das Ziel muss sein für die Beschäftigten aller Bayer-Gesellschaften wieder die Gültigkeit des Flächentarifvertrags herzustellen.](#)

## **Tarifverhandlung:**

### **Das Ergebnis und seine Darstellung**

[Zu unserem letzten Flugblatt, haben wir eine Vergleichstabelle zum Ergebnis der Tarifverhandlungen verschickt.](#)

Diese Vergleichstabelle stellte Forderung und Ergebnis gegenüber. Allein schon diese einfache Gegenüberstellung sorgte für zahlreiche Reaktionen. Für einen IG BCE Betriebsrat war diese transparente Gegenüberstellung schon eine unzulässige und gemeine Wertung unsererseits(?) Viele KollegInnen hingegen, kamen im Gegensatz zu uns auf eine niedrigere prozentuale Erhöhung, die bis zu nur noch 2,9% reichten. Sie wählten als Berechnungsgrundlage nicht die Laufzeit von 14 Monaten wie wir, sondern bezogen sich z.B. auf nur 12 Monate, weil dies vermutlich der geforderten Laufzeit entsprach.

Egal welche Berechnung man nun bevorzugt, fällt einfach auf, dass viele KollegInnen von der Schönrechnerei der IG BCE genervt sind, als ob sie nicht selber rechnen könnten.

Auch die geforderte Übernahmegarantie für Auszubildende wurde nicht erreicht. Aber auch hier wird wieder schöngeredet: Die Zahl des Ausbildungsangebots sei von 9000 auf 9200 erhöht worden. Und als Krönung des Ganzen verlässt man sich auf eine „Selbstverpflichtung“ der Arbeitgeber, wonach die „unbefristete Einstellung zum Normalfall“ werden soll. Das ist schlicht nur eine nette Formulierung, die absolut keinen Wert hat und den Arbeitgeber zu nichts verpflichtet.

## **Betriebsratswahl bei Bayer**



## **Aufsichtsratswahl bei Bayer Pharma**



**Liste 1 - Durchschaubare**

