



Solidarität, Vernetzung, Wahlen

- und was das alles miteinander zu tun hat

Vom 18.-20. März 2014 finden gleichzeitig zwei Wahlen bei Bayer statt. Die Betriebsratswahl bei Bayer und die Aufsichtsratswahl (Delegiertenwahl) bei Bayer Pharma. Zur Betriebsratswahl muss man eigentlich nicht mehr viel sagen. Der Betriebsrat und seine Funktion als Arbeitnehmervertretung sind bekannt, auch dass es durchaus starke Unterschiede in der Auffassung der Betriebsratsarbeit der einzelnen Betriebsräte gibt.

Die Betriebsratsmehrheit (IGBCE) versteht sich tendenziell eher als Co-Manager, wir Durchschaubare sehen uns zu aller erst den KollegInnen verpflichtet.

Beim Thema Aufsichtsratswahl herrscht dagegen nicht unbedingt Klarheit. Außerdem schwirrt auch immer noch der Begriff der Delegiertenwahl dabei herum. Wir hoffen im Folgenden ein bisschen mehr „Durchschaubarkeit“ in diese Begriffe zu bringen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat ist ein Kontrollgremium des Vorstandes bei Kapitalgesellschaften wie der Bayer Pharma AG. Er ist zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetzt. Bei Bayer Pharma sind das jeweils 8. Die Arbeitnehmervertreter setzen sich wiederum aus 5 Arbeitnehmern (Tarif bis LM1.3), 1 Leitenden Angestellten und 2 Gewerkschaftsvertretern zusammen. Sie werden nicht direkt gewählt, sondern indirekt von sog. Delegierten. Und um diese Delegiertenwahl geht es uns. Wir Durchschaubare treten dazu als einzige Gruppe bei Bayer Pharma in Leverkusen gegen die IGBCE an. Die Wahl entscheidet wie viele Delegierte von uns bei der eigentlichen Aufsichtsratswahl, die im Mai 2014

stattfindet, teilnehmen können.

Das ist wichtig, denn zur eigentlichen Aufsichtsratswahl treten wir (Durchschaubare) in einem Bündnis mit anderen oppositionellen und alternativen Gruppen aus verschiedenen Bayer-Standorten (Berlin, Bergkamen, Wuppertal, Leverkusen) an.

Inhalt:

- Solidarität, Vernetzung, Wahlen
- Vier, drei, zwei, eins! KandidatInnen stellen sich vor.
- Karneval in Pharamland
- Über unsere Arbeit
- Unsere Forderungen und Ziele
- Von Clowns, Büttensprechern und Pappnasen bei Bayer Vital

Netzwerk

Dieses Bündnis ist das „Netzwerk für alle Beschäftigten der Bayer AG“. Dort kandidiert unsere Kollegin Sylvia Feikus (Durchschaubare) als Vertreterin auf Platz 2. Die anderen Positionen (1.-5., sowie deren Vertreter) werden von KollegInnen aus anderen Gruppen des Netzwerks der vier Standorte besetzt.

Ein gutes Ergebnis bei der Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl bei Bayer Pharma bedeutet also, mehr Stimmen für das Netzwerk und mehr Sitze für das Netzwerk im Aufsichtsrat für die Arbeitnehmervertreter.

Vernetzung schafft Stärke und Solidarität

Vernetzung ist das A und O für eine gute und effektive Betriebsratsarbeit im Interesse der KollegInnen. Alle Gruppen des „Netzwerk für alle Beschäftigten der Bayer AG“ profitieren davon. Es findet dadurch ein wichtiger Informationsaustausch der oppositionellen und alternativen Betriebsräte der verschiedenen Standorte statt. Auch unterstützen wir uns natürlich gegenseitig mit Rat und Tat. Nur in der Vernetzung gelingt es uns immer wieder einen guten Vertreter der für die ArbeitnehmerInnen in die verschiedenen Aufsichtsräte zu senden.

Übrigens pflegen wir Durchschaubare auch eine gute Zusammenarbeit mit dem Leiharbeiter Netzwerk IG Metall-Zoom, das uns in vielen Fragen auch immer wieder gerne unterstützt und berät. Ein guter Kontakt zu arbeitnehmerorientierten Rechtsanwälten ist für uns ebenfalls selbstverständlich. Entsprechende Kontakte vermitteln wir gerne.

Unser aller Bestreben muss es sein, die Vernetzung kritischer Betriebsräte in Zukunft weiter auszudehnen, auf weitere Bayer-Standorte in Deutschland und vielleicht auch darüber hinaus. Ein Blick über den eigenen Teller ist dabei wichtig, d.h. der Austausch mit kritischen Menschen aus anderen Betrieben, auch außerhalb der „Bayer-Welt“. Denn nur gemeinsam ist man stark.



Vier, drei zwei, eins !

Was uns auch nach der Wahl am Herzen liegt und wofür wir uns einsetzen.



Arif Sagir, 37 Jahre, Chemikant, bei Bayer seit 1998.
BMS-CAS-P&T, Geb. U24

Ich bin der Meinung, dass die Interessen der „ausländischen“ KollegInnen, bzw. der KollegInnen mit Migrationshintergrund im Betriebsrat zu wenig zur Geltung kommen. Das wird auch sehr deutlich, wenn man sich

die KandidatInnen anderer Gruppen die zur Betriebsratswahl kandidieren anschaut, besonders auf den vorderen Plätzen. Die Wirklichkeit in den Betrieben sieht ganz anders aus. Die KandidatInnenliste der Durchschaubaren spiegelt diese Wirklichkeit wieder. Fünf unserer 13 KandidatInnen haben einen Migrationshintergrund. Mein Ziel ist es auch diesen KollegInnen endlich eine Stimme im Betriebsrat zu geben.



Katja Schaefer, 34 Jahre, Kauffrau für Bürokommunikation, Betriebsrätin (seit 2010), bei Bayer seit 1996.
BBS-IAO-GAS, Geb. D162

Ich kam wie die meisten meiner Durchschaubaren Kollegen in einer schwierigen beruflichen Situation zu den Durchschaubaren. Ich wurde ernst genommen, fühlte mich gut unterstützt und vertreten.

Es war leicht, Vertrauen zu den Betriebsräten der Durchschaubaren aufzubauen und ich konnte mir schnell auch eine Zusammenarbeit vorstellen. Ich hatte schon immer großes Interesse an Betriebsratsarbeit und freute mich sehr, als ich 2006 das erste Mal auf der Liste der Durchschaubaren kandidieren konnte. 2010 wurde ich dann ordentliches Betriebsratsmitglied und war gespannt auf meine neuen Aufgaben. Ich konnte in den letzten 4 Jahren viel lernen über die Arbeit eines Betriebsrats durch Seminare, aber vor allem im Alltag mit den Kollegen, unserem Netzwerk etc. Für die kommenden 4 Jahre sollen die KollegInnen weiter im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen und ich freue mich auf den Austausch mit Euch!



Achim Laufs, 50 Jahre, Betriebsschlosser, Industriekaufmann, bei Bayer seit 1979.
BMS-CAS, Geb. U62

Warum kandidiere ich? Durch meine leidvolle persönliche Erfahrung vor 5 Jahren im Zuge einer Umstrukturierung bei BMS habe ich erfahren müssen, wie wichtig eine gute vertrauenswürdige Arbeitnehmervertretung ist. Viele KollegInnen kommen erst mit dem Betriebsrat in Kontakt, wenn sie selbst betroffen sind. Genau so erging es mir. Aber Betriebsrat ist nicht gleich Betriebsrat. Die Betriebsräte der IGBCE standen mir, trotz großer Versprechungen nicht bis zum Ende bei. Sie ließen mich im Regen stehen. Bei den Durchschaubaren habe ich erfahren, was es heißt, eine gute Unterstützung durch den Betriebsrat zu erhalten. Hilfe wird auch in schwierigen Situationen angeboten, wobei auch alternative und konstruktivere Lösungswege besprochen werden. Im Vordergrund steht der Arbeitnehmer, nicht der Arbeitgeber. Durch diese Hilfe habe ich eine Umschulung über die Berufsgenossenschaft zum Industriekaufmann erfolgreich absolvieren können.

Deshalb möchte ich allen KollegInnen ähnliche Erfahrungen ersparen und sie mit allen meinen Kenntnissen unterstützen. Im Kampf für ihre Rechte möchte ich ihnen helfen und ein ständiger Ansprechpartner sein.



Thomas Holtey, 47 Jahre, Chemotechniker, Betriebsrat (seit 2006), bei Bayer seit 1985.
BMS-HR-GER, Geb. D14

Wer kämpft kann verlieren, wer nicht kämpft hat schon verloren. Ich ziehe es vor zu kämpfen, die IGBCE und ihre Betriebsräte, wählen leider allzu oft nicht diesen Weg. Sie trauern einer Sozialpartnerschaft nach, die es so nicht mehr gibt. Partner sollten gleichberechtigt sein, aber genau, das sind Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht. Die einen haben das Geld und die unternehmerische Macht. Den Arbeitnehmern bleibt nur die Arbeitskraft, aber auch die Kampfkraft im Sinne des Streikrechtes um zu protestieren, zu blockieren oder die Arbeit niederzulegen. Doch genau diese Macht der Arbeitnehmer scheint die IGBCE nicht zu interessieren, obwohl gerade sie das Recht dazu hätte, dies zu organisieren.

Auch Leiharbeiter dürfen wählen!



Liste 1 - Durchschaubare



Karneval in Pharma-Land

Was ist wertschöpfend? Das Gegenteil von Wertschöpfung ist Verschwendung. In Bezug auf die Arbeitswelt würde das die Verschwendung von Arbeitsmaterial oder Arbeitszeit bedeuten. Soviel erst einmal zum Begriff.

Und was hat das ganze nun mit der Pharma zu tun? Man hat etwas entdeckt, und zwar im Bereich der Pförtner-Dienste: 25% der Zeit sei dort nicht wertschöpfend. Man hat beobachtet, geprüft und berechnet. Auch schöne Grafiken wurden erstellt. Mit dem genannten Ergebnis.

Wikipedia zur Tätigkeit des Pförtners:

Ein Pförtner (vom mittellateinischen portenarius für den „Torwächter“ ...) überwacht die ein- und ausgehenden Personen oder den Warenverkehr in einem Gebäude oder abgegrenzten Areal, öffnet und schließt Türen, Tore und Schranken, und nimmt teilweise Informations-, Betreuungs- und Empfangsaufgaben wahr. ...

Es liegt daher in der Natur der Tätigkeit, dass die KollegInnen, die Pförtnerdienste verrichten auch hin und wieder schlicht **warten** ... und zwar bis etwas passiert. Sie kontrollieren einen Ausweis, öffnen eine Tür, geben eine Auskunft, usw. Das ist nun mal so. Sie können doch schlecht ahnen wann genau so ein Ereignis eintritt.

Die Lösung des Problems, zumindest lt. Pharma: Das Personal ein bisschen reduzieren, einmal kräftig durchrühren und mit ein paar KollegInnen weniger fast die gleiche Arbeit machen. Eigentlich das übliche, Arbeitsverdichtung.

Aber erst mal keine Sorge. Nach unserer Kenntnis wurde den „Herren der Wertschöpfung“ erst mal Nachsitzen verordnet. Sie sollen ihr Konzept überdenken und erst einmal überlegen, welche Gebäude sie wirklich meinen.

Es stellt sich die Frage, ob die ganze Analyse der Pförtnerdienste überhaupt wertschöpfend war. Vermutlich hätte man ohne diese Wertschöpfungsanalyse auch schon genug Geld gespart, ... aber es ist bzw. war ja Karnevalszeit.

Unsere Arbeit ist konstruktive Opposition

Kritik zu üben und sie zu ertragen, gehört nicht zu den einfachsten Dingen. Als Opposition, die sich einer erdrückenden Betriebsratsmehrheit (IGBCE) gegenüber sieht, sehen wir uns dazu jedoch verpflichtet, denn auch dafür wurden und werden wir gewählt.

Konstruktiv

Bei aller Kritik, versuchen wir, diese konstruktiv zu gestalten. Wir entwickeln Gegenvorschläge. Im Zuge der Ausgliederung von BBS-ITO betraf das z.B. einen Sozialtarifvertrag. Dieser hätte die Verhandlungsposition des Betriebsrates durch parallele gewerkschaftliche Verhandlungen deutlich gestärkt. Arbeitskampfmaßnahmen wären dadurch möglich und zulässig gewesen. Der Druck auf den Arbeitgeber wäre erhöht worden.

Ein anderer Punkt ist unsere berechtigte Kritik der nicht zulässigen Krankenrückkehrgespräche, denen wir ganz klar die Möglichkeiten des BEM-Prozesses entgegensetzen und dies auch entsprechend darstellen und praktizieren.

In der persönlichen Betreuung der KollegInnen gegenüber

dem Arbeitgeber, vertreten wir die KollegInnen konsequent, als Anwalt der Beschäftigten. Dabei stellen wir einen klaren Gegenpol zu den recht arbeitgeberfreundlichen Verhandlungsstrategien der IGBCE dar. Wir bleiben stets auf der Seite der KollegInnen.

Ausgrenzungen

Bei unserer Arbeit haben wir mit Ausgrenzungsstrategien seitens der Betriebsratsmehrheit (IGBCE) zu kämpfen: Aus Verhandlungskommissionen, z.B. werden wir generell ausgeschlossen. Sehr deutlich wurde das bei Verhandlungen zum Thema Leiharbeit bei BPH, die ohne unseren Kollegen Holtey (Sachbearbeitung Leiharbeit im BR) stattfanden. Vorschläge werden von der Mehrheit abgelehnt, wie z.B. verschiedene Forderungen zur Leiharbeit (Einsicht der Verträge, Information über die Bezahlung).

Aber: Je stärker wir werden, desto mehr werden diese Ausgrenzungsstrategien unmöglich gemacht. Stärker aber werden wir nur durch Eure Stimme.

Unsere Forderungen und Ziele

Mehr Mitbestimmung

Einrichtung von Arbeitsgruppen (§28a BetrVG) zu je 50% aus Betriebsräten und betroffenen KollegInnen.

Alle GBVen (Gesamtbetriebsvereinbarungen) müssen in den Betriebsräten am Standort beraten und abgestimmt werden.

Auszubildende

Eine Betriebsvereinbarung zur unbefristeten Übernahme ist abzuschließen. Voraussetzung kann und darf nur die bestandene Prüfung sein. Kein Aussieben nach Noten

GBV zur Begrenzung der Leiharbeit

Arbeitsspitzen sind mit maximal 3 Monaten klar zu definieren. Keine prozentuale Festlegung einer Leiharbeitsquote.

Festlegung einer maximalen Beschäftigungsdauer von sechs Monaten, danach unbefristete Übernahme.

Einrichtung eines paritätisch besetzten Personalplanungsausschuss.

Tarif

Bei Gefahr der Ausgliederung von Betriebsteilen ist die Anwendung eines Sozialtarifvertrags zu prüfen. Die Prüfung soll durch den DGB erfolgen.

Ausstieg aus allen Haustarifverträgen und Rückkehr zum Flächentarifvertrag für alle Bayer-Gesellschaften.

Leitende Mitarbeiter

37,5 Std/Woche als tatsächliche Grundlage der Arbeitszeit.

Auf Wunsch Registrierung der Arbeitszeit in Zeiterfassungssystemen zur Verhinderung von Überbelastung und Selbstaussbeutung.

GBV Reisezeit

Reisezeit ist Arbeitszeit, denn die KollegInnen reisen nicht aus Spaß, sondern im dienstlichen Auftrag.

GBV Beschäftigungssicherung

Recht der KollegInnen auf Verbleib bei Bayer bei Ausgliederungen.

Auflösung von BayJob, die KollegInnen verbleiben so lange im abgebenden Bereich bis eine neue Stelle gefunden ist.

Von Clowns, Büttendrednern und Pappnasen bei Bayer Vital

Wenn man bedenkt, dass dies eine Information von Betriebsräten an unsere KollegInnen ist, könnte man anhand der Überschrift wahrlich „Böses“ erahnen. Man kann – muss aber nicht.

Wir selbst fordern den Arbeitgeber zu mehr Lob und Anerkennung der Leistungen der MitarbeiterInnen auf, dann wollen wir mal mit gutem Beispiel voran gehen. Heute möchten wir der Bayer Vital GmbH ein großes Lob aussprechen! Dafür, dass offenbar Wert auf Traditionen gelegt wird und der Arbeitgeber sich für die Mitarbeiter etwas einfallen lässt. Seit vielen Jahren findet nämlich bei Bayer Vital an Weiberfastnacht eine Karnevalsparty statt, zu der alle KollegInnen herzlich eingeladen sind. Dieser Einladung sind auch in diesem Jahr wieder viele KollegInnen gefolgt. Bunt kostümiert und gut

gelaunt stand man an Stehtischen im Foyer des Gebäudes K 56 zusammen, schunkelte Arm in Arm zu Life-Musik und bestaunte u.a. die Tanzmariechen des Tanz Corps Rheinflotte, die von den Tanzoffizieren durch die Luft gewirbelt wurden. Nicht zu vergessen das Kindertanzcorps der Rheinflotte, die „Kajüt Müüs“, die mit ihrem Auftritt begeisterten. Für das leibliche Wohl war mit gekühltem Kölsch (natürlich alkoholfrei) Softdrinks und typisch kölschen Häppchen bestens gesorgt. So eine Veranstaltung stärkt die Motivation der Mitarbeiter und findet bei Bayer Vital großen Anklang. Auch die Zusammenarbeit profitiert durch solche gemeinsame Aktionen und somit profitieren nicht nur die Mitarbeiter von einem bunten Vormittag mit den KollegInnen.

Von uns „Daumen hoch“ dafür!

Auch Leiharbeiter dürfen wählen!

Betriebsratswahl bei Bayer & Aufsichtsratswahl bei Bayer Pharma

➔ Liste 1 - Durchschaubare ➔

Unsere Kandidaten:

Betriebsratswahl Bayer 2014:

Thomas Holtey	Chemotechniker	BMS-HR-GER	D14	44402
Achim Laufs	Industriekaufmann	BMS-CAS	U62	44402
Katja Schaefer	Kaufmännische Angestellte	BBS-IAO-GAS	D162	44401
Arif Sagir	Chemikant	BMS-CAS P&T	U24	
Erich Vahsen	Industriekaufmann	BMS-PUR-P&T	B211	31199
Sabine Nickel	Chemielaborantin	BMS-CAS-INN	Q1	28593
Sylvia Feikus	Chemiearbeiterin	BPH-PS-PH-SC	D304	49066
Ahmet Öztürk	Pharmakant	BPH-PS-PH-SC	C207	44142
Heike Steinberg	Dipl. Übersetzerin	BBS-IAO-SDC	B151	49881
Sentürk Akcelik	Chemikant	BMS-CAS P&T	U24	47204
Günther Copony	Pharmakant	BPH-PS-PH-SC	D302	
Ersin Calhan	Chemikant	BMS-CAS P&T	U24	40535
Hakim Hazzou	Pharmazeut. Verantwortlicher	BPH-PS-PH-SC	C207	65191

Wahl der Delegierten zur Aufsichtsratswahl Bayer Pharma 2014:

Sylvia Feikus	Chemiearbeiterin	BPH-PS-PH-SC	D304	49066
Günther Copony	Pharmakant	BPH-PS-PH-SC	D302	
Ahmet Öztürk	Pharmakant	BPH-PS-PH-SC	C207	44142
Hakim Hazzou	Pharmazeut. Verantwortlicher	BPH-PS-PH-SC	C207	65191