



Flexibel bis 2015, mit und ohne Bayer

Am 14.12.2011 wurde im BNC gemeldet, dass die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Beschäftigungssicherung bis Ende 2015 verlängert wurde. Einige mögen dies vielleicht als vorweihnachtliche Überraschung empfinden. Man sollte jedoch, wie bei den hübsch verpackten Geschenken unterm Weihnachtsbaum, mehr auf den Inhalt als auf die Verpackung achten.

Die KollegInnen von Euroservices wurden mit einbezogen. Das könnte man positiv sehen. Was die noch anstehende „ausführliche“ Diskussion zum Thema Übernahme der Auszubildenden betrifft, da heißt es abwarten. Eine evtl. Erhöhung der Übernahmezahlen ist viel eher der allgemeinen demographischen Entwicklung (Überalterung) geschuldet, als dem Verhandlungsgeschick des Gesamtbetriebsrates. Eine Erhöhung der Übernahmezahlen sollte vielmehr im wirtschaftlichen Eigeninteresse des Arbeitgebers liegen.

Ansonsten gibt die BNC-Meldung wenig her. Wie immer wird fast gebetsmühlenartig – das passt zu Weihnachten – wiederholt, dass eine Bereitschaft der Mitarbeiter zu Flexibilität, Mobilität und Veränderungen wichtig ist. Aber wie steht es in dem Zusammenhang mit der Bereitschaft des Arbeitgebers die Kilometer-Pauschalen zu erhöhen? Davon war nichts zu lesen.

Das Opfer ist BBS-ITO

Es kündigte sich schon lange vorher an, dass die KollegInnen von BBS-ITO das Opfer für diese Vereinbarung sein werden. Gutachten, Gegengutachten usw., letztendlich hat das nichts Wesentliches am eigentlichen Vorhaben der Bayer AG geändert, diesen Bereich abzustoßen. Als Eckpunkte des Betriebsübergangs werden eine 3 jährige Orientierungszeit mit Rückkehroption und Frühruhestandsangebot 57+ genannt. Auch sollen sie dem bis 2015 verlängerten Kündigungsschutz unterliegen, Entgelte und Altersversorgung sollen ebenfalls für den Zeitraum erhalten bleiben.

Die Rückkehroption

Was bedeutet das? Reicht der Wunsch des Arbeitnehmers, dass er lieber bei Bayer anstatt bei AIDB arbeiten würde und „schwupps“ ist er wieder bei Bayer? Vielmehr wird es doch wohl eher so ablaufen: Die KollegInnen haben die Möglichkeit sich auf

freie Stellen (so sie denn zu entdecken sind) zu bewerben. Vielleicht greift dabei ja auch noch eine sog. Kettenlösung, d.h. ein Bayer-Mitarbeiter geht in den (Vor-)Ruhestand und macht so einen Arbeitsplatz frei, auf den dann ein ITO-Kollege nachrücken darf. Doch das ist nicht wirklich eine Rückkehroption, denn sie hängt eben nicht nur vom Wunsch des Kollegen ab, sondern in Wirklichkeit von dem Willen und den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens. Sowas nennt man Mogelpackung.

Alternativen ?

Es ist leider wie immer: Ein Preis wird bezahlt und zwar dauerhaft, ein Zugeständnis (die Verlängerung bis 2015) wird erhalten und als großer Sieg verkauft. Doch es gibt andere Möglichkeiten:

Ein Sozialtarifvertrag würde einen wesentlich größeren Verhandlungs- und vor allem Aktionsspielraum bieten. Parallel dazu kann zusätzlich eine Gesamtbetriebsvereinbarung verhandelt werden. Nur unterscheiden sich beide Wege in ihren Möglichkeiten, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben. Ein Sozialtarifvertrag kann durch Arbeitskampfmaßnahmen (z.B. Streik) unterstützt werden, dies kann in Deutschland nur über eine der Gewerkschaften laufen, so ist nun mal leider unser Streikrecht. Verhandlungspartner sind in dem Fall Gewerkschaft und die Arbeitgeberseite. Bei Verhandlungen zu Gesamtbetriebsvereinbarungen – und das stellen die Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung dar – gibt es diese Möglichkeit, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, nicht. Verhandlungspartner sind hier Gesamtbetriebsrat und Arbeitgeber.

Kampf birgt natürlich immer die Möglichkeit, dass man verlieren kann, doch wenn man gar nicht erst kämpft, hat man bereits verloren. Es wurde wieder nicht gekämpft, es war ein Rückzug mit Opfern - leider.