



Bayer – wohin geht der Weg ?

Eine der ersten Amtshandlungen des neuen Vorstandsvorsitzenden Dekkers war die Ankündigung eines Stellenabbaus bei Bayer. 4500 Stellen weltweit, davon 1700 an den deutschen Standorten. Es klingt höhnisch, wenn in einem Zuge damit noch der Aufbau von 2000 Stellen in sog. Schwellenländern angekündigt wird. „Man rücke näher an die Märkte heran“, hieß es offiziell.

Tatsächlich erweckt dies eher den Eindruck eines Technologietransfers, da insbesondere auch die Verlagerung von Forschungsaktivitäten damit verbunden ist. Insbesondere bedenklich ist ein solcher Transfer in Länder wie China, wo man es mit Patenten nicht so genau nimmt. Von Rechtsstaatlichkeit und der Achtung der Menschenrechte ist man dort noch weit entfernt. Hier zeigt sich, die geistige Einstellung der heutigen Managerzunft: Wichtig sind kurzfristige Profite, die Belange der MitarbeiterInnen scheinen letztendlich unwichtig, ganz gleich ob wir nun nach Deutschland schauen oder nach China.

Im Fokus der Stellenstreichungen sind BBS, BCS und BHC/BSP. Die leidgeprüften KollegInnen bei BMS sind diesmal anscheinend nicht betroffen, was aber sicher kein Grund zum Aufatmen ist. Bei den BMS KollegInnen reicht es gerade zum kurzzeitigen Luft schnappen: Wie Dekkers der Presse zu verstehen gab, wäre ein großer Übernahme-Deal im Bereich Pharma oder Pflanzenschutz die Voraussetzung für einen Verkauf von BMS.

Kurze Zeit später eine beschwichtigende Meldung im BNC nach dem Motto:

Zwei Schritte vor und einen oder einen halben zurück. „BMS gehöre selbstverständlich zum Kerngeschäft.“ Also alles nur hypothetisch? Die laut geäußerten Gedanken eines Vorstandsvorsitzenden zu möglichen Zukunftsszenarien? Oder eher ein Signal - an die Börse, mögliche Käufer?

BMS ist zu gut

BMS ist in vielen Bereichen Marktführer, deshalb sind dort Zukäufe schwer zu tätigen: BMS ist aber auch aufgrund seiner umfangreichen Anlagen kostenintensiv. Das heißt nichts anderes als dass BMS zwar sehr gut ist, Ge-

winne macht, aber anscheinend zu wenig um letztendlich die Aktionäre dauerhaft zu befriedigen. Wachstum sieht Dekkers bei BHC/BSP und BCS. In diesen Bereichen seien noch Lücken, die mit Akquisitionen geschlossen werden könnten. Die „Lücken“ sind also identifiziert, die passenden Lückenfüller müssen nur noch gefunden werden. Überhaupt wird von Dekkers Wachstum oder die Verbesserung des Portfolios so häufig mit dem Begriff Zukauf verbunden, dass man nachdenklich wird. Das Wort Forschung, das was viele mit der Bayer AG verbinden, taucht erschreckend wenig auf.



Nun, wenn Herr Dekkers sich mit Spekulationen und Hypothesen beschäftigt, dann machen wir das auch einmal: Wir erinnern uns alle an das Jahr 2008, das Jahr der sog. Finanzkrise. Die Umsätze bei BMS gingen in der Folge spürbar und schmerzhaft zurück. Die Arbeitszeit wurde 2009 für 9 Monate auf 35 Stunden reduziert. Und jetzt steht BMS so gut da, wie im Vorkrisenjahr. Ist sogar in den diesjährigen VEZ-Zahlungen für 2010 Spitzenreiter.

Dekkers: „...so lange jeder Teilkonzern ein attraktives Geschäft bietet und mindestens so gut wie der Wettbe-

werb ist, sehen wir auch keinen Grund, an unserer Struktur etwas zu ändern.“

2008 und 2009 waren mit Sicherheit das Gegenteil von attraktiv. Hätte BMS oder auch irgend eine andere Gesellschaft dieses Szenario unter Dekkers überlebt? Oder wäre das der Zeitpunkt der „extremen Option“, einer Trennung, gewesen?

Herr Dekkers wäre gut beraten seine Informations- und Kommunikationspolitik zu überdenken, zumindest wäre es ratsam, sich vor der Schilderung möglicher Zukunftsszenarien der Presse gegenüber schon einmal die Demen-

tis zu überlegen, um das ganze dann zu einer Erklärung zusammenzufassen. Diese Art der Kommunikation schürt Ängste unter den KollegInnen. Es sind die Menschen, die das eigentliche Kapital des Unternehmens darstellen, ohne die Bayer nicht das wäre, was es jetzt ist.

Oder müssen wir uns an einen Stil à la Jack Welch gewöhnen, der vielleicht so etwas wie ein Vorbild von Dekkers ist. Er (Welch) hielt es für richtig, die Belegschaft immer ein wenig in Unruhe zu halten. „Fix it, close it or sell it“ (reparieren, schließen oder verkaufen), war seine Art des Managements.

Wie auch immer, das Bekenntnis, daß ein Teilkonzern oder eine Servicegesellschaft zum Kerngeschäft gehöre, sagt vor dem Hintergrund von Lanxess, Momentive, Currenta, Chemion, DyStar usw. wenig aus. Auch die gehörten einmal zum Kerngeschäft. Getreu dem Motto eines ehemaligen deutschen Kanzlers, „Was stört mich mein Geschwätz von gestern.“

Dekkers ist erst seit 2010 bei Bayer. Aufgrund seiner Historie und seines offenkundigen Kommunikations- und Führungsstils ist jedoch zu befürchten, dass er seine Art der Sanierungspolitik, die er bereits bei anderen Unternehmen praktiziert hat bei Bayer fortsetzt.



Mehr Frauen bei Bayer ?

„Bayer wird weiblicher“ hört man nicht nur aus gut informierten Kreisen bei Bayer (WELT online, 30.04.10), sondern es ist auch der erklärte Wunsch von Marijn Dekkers. Wenn Bayer weiblicher wird, weil weibliche Absolventinnen besser sind als ihre männlichen Kollegen, ist das eine Sache. Diese qualifizierten Frauen auch langfristig an die Firma zu binden, wäre eine andere. Nicht alle möchten das Privatleben hinten an stellen. Die eine oder andere hat sogar möglicherweise den unverschämten Wunsch oder die Notwendigkeit, eine Familie zu planen und weiterhin arbeiten zu wollen.

„Die sind ja dann sowieso irgendwann weg“ heißt es oft, wenn man Personalverantwortliche auf das Thema anspricht. Oder: „Die wollen ja mit Kindern gar nicht mehr arbeiten.“ Das allerdings liegt meist daran, dass es besonders Müttern schwer gemacht wird, Familie und Beruf gleichzeitig zu bewältigen. Auch Väter mit dem Wunsch nach ein paar Monaten Elternzeit geraten beruflich in eine Sackgasse.

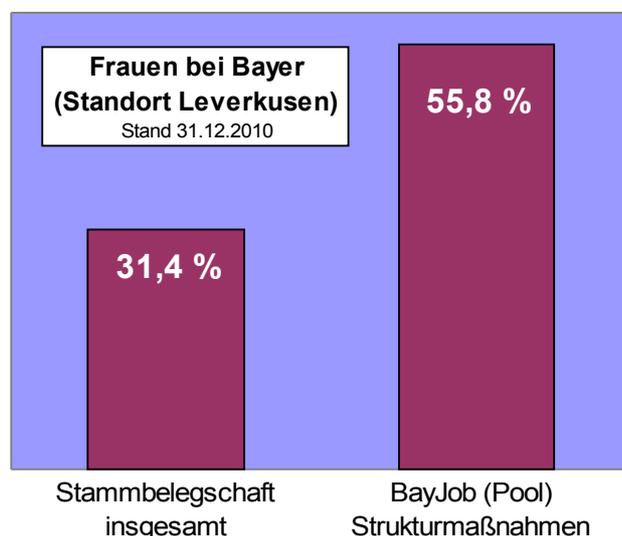
Vor dem Hintergrund der demographischen Änderungen kann es sich ein nachhaltig denkendes und handelndes Unternehmen nicht leisten, eine Hälfte der Bevölkerung zu vernachlässigen.

Gut ausgebildete Frauen haben oft gut qualifizierte (Ehe-) Männer, die nicht unbedingt bei Bayer arbeiten und nicht so einfach ihre Frau ein paar Jahre ins Ausland begleiten können. Dies ist aber immer noch Voraussetzung, um bei Bayer in die höheren Etagen aufzusteigen.

Zeitgleich mit Dekkers trat Sandra E. Peterson als erstes weibliches Vorstandsmitglied ihren Job als Vorstandsvorsitzende bei BayerCropScience an. Hier bewegt sich also etwas und es bleibt zu hoffen, dass dies nicht nur

eine Eintagsfliege bleibt, sondern sich auch auf anderen Hierarchieebenen durchsetzt. Bei BCS gilt immerhin die Devise, bei zu besetzenden Leitungspositionen immer auch Frauen vorzuschlagen – nur: woher weibliche Spitzenkräfte nehmen, wenn man nicht vorher für eine kontinuierliche Personalentwicklung gesorgt hat?

Frauen müssen heutzutage eigentlich nicht mehr gesondert gefördert werden, jedoch muss man ihnen die gleichen Möglichkeiten einräumen wie männlichen Angestellten. Auch wenn man sie nicht so häufig auf der Tribüne von Bayer 04 trifft. Jeder einzelne Vorgesetzte auf jeder Hierarchieebene sollte sich bei der Personalplanung ehrlich fragen, ob er nicht aus alter Gewohnheit bei der Besetzung von Stellen mit Perspektive zuerst an einen Mann denkt.



Tarifverhandlungen

7% mehr Lohn und Gehalt werden in der diesjährigen Tarifrunde gefordert. Zu hoch ist diese Forderung sicherlich nicht. Die Wirtschaftsdaten sprechen dafür, dass sich die deutsche Wirtschaft, insbesondere die chemische Industrie erstaunlich gut von der durch die Finanzwirtschaft selbst verursachte sog. Finanzkrise erholt hat. Kurz und knackig, so wünscht man sich seitens der IG BCE die Verhandlungsrunden. Neue Töne? Ist man doch eher die von Arbeitgeberseite gelobte moderate Vorgehensweise und entsprechende Tarifabschlüsse gewöhnt. Beim letzten Mal gab's satte 0 % + eine Einmalzahlung.

Festgelderhöhung statt prozentuale Erhöhung

Statt immer wiederkehrender prozentualer Erhöhungen fordern wir eine Festgelderhöhung unabhängig von der Entgeltgruppe. Permanente prozentuale Erhöhungen bewirken letztendlich nur, dass die Schere zwischen den unteren und den oberen Entgeltgruppen immer weiter auseinander driftet. Denn z.B. wirkt sich eine 3%ige Lohnerhöhung bei einem Bruttogehalt von 2000€ nur mit 60 € aus, bei einem Bruttogehalt von 5000€ sieht das mit 150€ schon deutlich anders aus. Bei einer Festgelderhöhung erhalten alle Entgeltgruppen die gleiche Erhöhung. Prozentual, wirkt sich das bei den unteren Entgeltgruppen stärker aus als bei den oberen. Diesen Vorschlag erhoben ebenfalls die Lanxess-Vertrauensleute.

Leiharbeit wird nicht verhandelt

„Equal Pay“, also gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit ist zwar gesetzlich vorgesehen, jedoch mit einem großen „aber“ verbunden: Das „aber“ liegt in der Öffnungsklausel für einen möglichen existierenden Tarifvertrag für die Leiharbeitsbranche. Diese Tarifverträge existieren und ein großer Teil der Verleihfirmen ist Mitglied im entsprechenden Arbeitgeberverband. Das hat zur Folge, dass Leiharbeitnehmer gegenüber der Stammbesetzung 40-50% Gehaltseinbußen haben. Ein Leiharbeitnehmer der z.B. bei Bayer als Chemikant eingesetzt ist, wird monatlich mit einem Bruttogehalt von ca. 1500 € brutto abgespeist!!!

2010 gab es einen erfreulichen und richtungsweisenden Tarifabschluss in der Stahlindustrie, der tatsächlich für eine gleiche Bezahlung sorgt. Die entleihende, also aufnehmende Firma muss dafür Sorge tragen, dass eingesetzte Leiharbeiter die gleiche Bezahlung erhalten wie das Stammpersonal. Sie muss also darauf achten, nur

Leiharbeiter zu beschäftigen, die von ihrer Verleihfirma gerecht bezahlt werden. Ist das nicht der Fall, muss die entleihende Firma die Differenz zahlen.

Es wäre wünschenswert auch dieses wichtige Thema bei den derzeitigen Tarifverhandlungen im Bereich der chemischen Industrie zu behandeln und gleiche Bezahlung für Leiharbeitnehmer zu fordern und durchzusetzen. Dies ist jedoch nicht der Fall, aus Sicht der IG BCE sei zuerst die Politik in der Pflicht, die Rahmenbedingungen zu schaffen. Und das wird vermutlich



– wenn überhaupt - sehr lange dauern.

Wenn selbst Bundesarbeitsministerin von der Leyen den Stahl-Tarifvertrag lobt, dann kann er gar nicht so „schlimm“ sein, obwohl Arbeitgebervertreter, insbesondere die Verleiher, dies natürlich behaupten. „Sie (von der Leyen) begrüße sehr, dass Arbeitgeber und Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen ihrer Verantwortung für eine faire Bezahlung nachgekommen seien, ..., das ist der Sinn von Tarifautonomie.“ Ein unerwartetes Lob aus einer Ecke von der man es nicht erwartet.

„Leiharbeit ist nicht per se schlecht, ... Unternehmen müssen im globalen Wettbewerb flexibel reagieren können“, so ist es in der IG BCE aktuell 02/2011 zu lesen. Das sehen wir anders.

Man sollte bei all dem nicht vergessen, was Leiharbeit in seinem Kern darstellt: Die Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die (Leih-)Arbeitnehmer! Menschen arbeiten für Niedriglöhne die sich zum Teil am Existenzminimum befinden. Sie haben keine Planungssicherheit, mit der Aufhebung des Synchronisationsverbots (Einstellung nur für die jeweilige Ausleihe) herrscht ein reges „hire and fire“ bei den Verleihfirmen. Entleihende Firmen müssen sich keine Gedanken über Urlaub und Krankheit machen, man bestellt einfach einen anderen Leiharbeiter ...

... und so wird aus einem Menschen eine Ware.

BBS - a) sozial? b) verträglich ?

Spätestens auf der BBS-Informationsveranstaltung im Oktober 2010 wurde den BBS-Kollegen eindrucksvoll bewiesen, dass für die BBS-Geschäftsleitung nur eines zählt - Die sogenannte Wettbewerbsfähigkeit. Wir halten dieses „Argument“ für vorgeschoben, geht es doch letztlich immer darum auf Kosten der KollegInnen den Profit zu steigern. Wichtig wäre es für die KollegInnen eine Geschäftsleitung im Unternehmen zu wissen, die hinter ihren Mitarbeitern steht und denen die sie Vertrauen schenken können. Vertrauen, dies hat die Geschäftsleitung jedoch spä-

testens seit dieser Informationsveranstaltung völlig eingebüßt. Die von der BBS vorgelegten Zahlen wurden inzwischen seitens des Betriebsrats durch die Beraterfirma Scopein geprüft. Die Mitarbeiter der BBS wurden in diese Befragungen mit einbezogen. Laut GBR Info (02/2011) weisen die Ergebnisse der Prüfungen Schwächen in den vorgelegten Zahlen der BBS zur Berechnung der Planungen auf.

Könnte das im Umkehrschluss heißen, dass die BBS-Geschäftsleitung bei Vorlage der Zahlen nicht mit offenen

Karten gespielt hat?

Unserer Fraktion liegen derzeit weder die Zahlen der Firma Scopein, noch die Zahlen der BBS Geschäftsleitung vor.

Das Grundproblem ist ein völlig anderes. Bis 2001 war die Bayer AG ein integriertes chemisch-pharmazeutisches Unternehmen. Das was heute gemeinhin als Service- oder Dienstleistungsbereich bezeichnet wird, waren Bestandteile (Abteilungen) des Unternehmens. Mit der Aufspaltung wurde in Teilkonzerne und Servicegesellschaften, also in produzierende- und nicht produzierende Unternehmensteile unterschieden. Die einen erwirtschaften Gewinne über den Verkauf der hergestellten Produkte, die anderen nicht, da sie „nur“ die Infrastruktur für die produzierenden Bereiche darstellen. Natürlich ist völlig klar, dass diese Bereiche auch zur Produktion benötigt werden, wenn sie auch nicht unmittelbar am Produktionsprozess beteiligt sind. Es ist nicht möglich ohne sie zu produzieren. Hierzu gehören z.B. neben Analytik, Verfahrenstechnik, Anlagenbau natürlich auch die (Verkehrs-)Logistik, Abrechnung, Informationstechnik, usw. Diese Bereiche heißen heute: Currenta, Tectrion, BTS, Chemion, BDS oder BBS usw. Das Ziel solcher Maßnahmen ist immer wieder dasselbe. Kosteneinsparung aufgrund einer konstruierten und angeblich nicht vorhandenen Wettbewerbsfähigkeit. Also z.B. Lohninbußen, Haustarifverträge und Arbeitszeiterhöhungen für die Beschäftigten. Die Arbeit wird weiterhin erbracht, nur das Gehalt ist geschrumpft.

Die Betriebsversammlung vom 24. November 2010 mit

Dekkers ließ die KollegInnen keineswegs aufatmen. Genaue Informationen zum geplanten Personalabbau bzw. evtl. Ausgliederung bestimmter Bereiche gab es – wundert es – natürlich nicht. Nur die Aussage, dass es schwierig sei zu entscheiden, wann welche Informationen an die Mitarbeiter herausgegeben werden sollen. Zur Betriebsversammlung am 2. März 2011 ist Dekkers erst gar nicht erschienen.

Im März dieses Jahres sollen die Auswertungen des Arbeitgebers vorliegen. Hoffen wir, dass die Mitarbeiter diese Informationen nicht wieder zuerst aus Zeitungen, Nachrichten, oder von den Nachbarn beim Aufschließen der Wohnungstür im Hausflur erfahren müssen, weil die Medien wieder einmal schneller waren als die „Buschtrommeln“ im Unternehmen.

Insgesamt ist eine offenere Informationspolitik im Hause Bayer wünschenswert. Die BBS-Geschäftsleitung hat das Vertrauen der Kollegen bereits verloren. Der Vorstandsvorsitzende ist auf dem besten Wege dorthin. Aber war er es nicht der betonte, dass die Mitarbeiter sich wohl fühlen und den Weg zur Arbeit gern antreten sollten? Morgen für Morgen, Arbeitstag für Arbeitstag?

Inzwischen liegt der Freibrief für den geplanten Personalabbau vor. Eine neue GBV, die sozialverträgliche Personalanpassungen bis zum Ende des Jahres 2012 regeln soll. Solange das Wörtchen „sozialverträglich“ daneben steht, ist die Welt doch für alle in Ordnung, oder?

Ist Outsourcing (Ausgliederung) eigentlich „sozialverträglich“?

GBV zur Umsetzung von Personalanpassungen

„GBV Personalabbau die x-te“ sollte es korrekterweise heißen. Gut, jedes Kind braucht seinen Namen, jedes Produkt seine Verpackung.

Die Vorgehensweise ist wie üblich: Es gibt keine Protestmassnahmen, der Arbeitgeber gibt die Vorlage und die Gewerkschaft hechtet hinterher. Was dabei herausgekommen ist heißt sozialverträglich. Doch geht es hier letztendlich um Stellenstreichungen. Für die KollegInnen die nicht in den „Genuss“ einer Vorruhestandsregelung (57 Jahre und älter) kommen oder für die es sich einfach nicht rechnet freiwillig (mit Abfindung) zu gehen, wird das schlicht und ergreifend BayJob - also Pool - bedeuten, sofern nicht doch irgendwo eine andere freie Stelle gefunden wird. „Teilweise werden Aufgaben mit weniger Mitarbeitern auch an einem Standort neu zusammenge-

fasst“. Das bedeutet Standortwechsel, Umzug, usw. Da helfen auch sogenannte Mobilitätshilfen nicht viel, die vielleicht einen kleinen finanziellen Teil mildern. Doch der mögliche Verlust des sozialen und beruflichen Umfeldes bleibt, ebenso kann ein Arbeitsplatzwechsel des/der LebenspartnerIn notwendig sein, Schulwechsel der Kinder sowieso. Die Themen Vorruhestandsregelung und Abfindungsangebot mögen vielleicht für einige KollegInnen interessant erscheinen, doch es ist Vorsicht geboten. Man muss sich die Auswirkungen in Ruhe durchrechnen lassen, damit es nachher kein böses Erwachen gibt. Hier sollte sich niemand zu überstürzten Handlungen hinreissen lassen.

Bitte zieht deswegen immer einen Betriebsrat eures Vertrauens hinzu!

Unsere Betriebsräte im Chempark:

Bayer:

Thomas Holtey	BMS-HR-GER-BR	D14	44402
Marie Kotzian	BMS-CF-CD-NB-IINN	K 13	20006
Rolf Albrecht	BSP-BPA-PS-PH-CS	D 14	21776
Katja Schaefer	BBS-IBS-EBC-IS	2975	43576
Michael Amma	BSP-BPA-PS-PH-CS	D 304	27091
Erich Vahsen*	BMS-HR-PROJ-BDE	K9	47131
Danilo D'Ursio*	BBS-ITO-NCM-NWE	C102	42405
Heike Steinberg*	BSP-BU-GMED-RBU	4825	49881
Arif Sagir*	BSP-BPA-PS-PH-SC	D 302	22538

Lanxess:

Josef Daiminger	LXS-HR-BR	F44	25878
Michael Prenzlów	ASC-AM-MIM-HW	P21	25878
Christian Heinzmann	LXS-BAC-MF2-AED	P31	23312
Diana Derwenskus*	LXS-ION-GM-IWT	B106	
Norbert Löhe*	SGO-OP-P4	H12	44935
Vedat Sicimoglu*	SGO-OP-P3	O9	66430

* Ersatzbetriebsräte