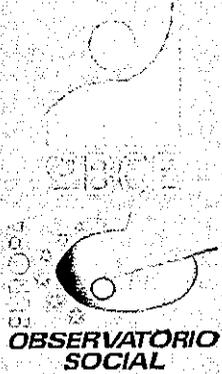


Bayer

von Leverkusen nach Belford Roxo



DGB BILDUNGSWERK

C 05 - 01167

Inhalt

Observatório Social 4

Wie verhalten sich multinationale Konzerne in Brasilien?

Reines Zeitmanagement 6

Susanne Schoob, Chemielaborantin bei Bayer in Leverkusen

Der Joker 10

Denilson da Silva Cavalcanti, Wartungstechniker
bei Bayer Belford Roxo

Baustelle Bayer 12

Die Restrukturierung kostet Arbeitsplätze – auch in Brasilien

Ein hoher Preis 16

Thomas de Win und Oliver Zülke,
Betriebsräte bei Bayer in Leverkusen

Die Männer sind doch nicht qualifizierter! 20

Roswitha Süßelbeck, Betriebsrätin
bei Bayer CropScience in Monheim

Die Gewerkschaft ist eine Konstante für die Menschen 26

Frank Löllgen, Bezirksleiter der IG BCE in Leverkusen

Aktionen vor dem Werkstor 32

Uwe Lambrich, IG BCE Vertrauensmann bei Bayer in Leverkusen

Den Überblick behalten 36

Erhard Gipperich, Betriebs- und Aufsichtsrat im Bayer-Konzern

In den meisten Ländern gibt es keine Mitbestimmung 40

Hans-Joachim Möller und Thomas de Win,
Arbeitnehmersvertreter im Bayer Europa-Forum

Gewerkschafter und Management auf Tuchfühlung 46

Brasiliens Bayer-Gewerkschafter vernetzen sich

Ein erster Schritt 50

Michael Linnartz, Abteilung Internationales – Europa der IG BCE



Observatório Social Europa

Wie verhalten sich multinationale Konzerne in Brasilien?



Brasilien ist ein Tummelplatz für multinationale Konzerne. 1.200 deutsche Unternehmen sind im Amazonasstaat aktiv. Auch Bayer ist mit mehreren Niederlassungen in den Bundesstaaten Sao Paulo und Rio de Janeiro präsent. Sind die sozialen Standards dort die gleichen wie in den deutschen Bayer-Werken? Wie geht es brasilianischen Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften bei Bayer und anderen multinationalen Unternehmen in Brasilien? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Observatório Social Europa.

Das Kooperationsprojekt begann 2001 als Schwesterorganisation des gewerkschaftlichen Forschungs- und Bildungsinstituts Observatório Social in Brasilien. Es hat seinen Sitz in Amsterdam. Getragen wird es vom brasilianischen Gewerkschaftsbund CUT und den Metall- und Chemiegewerkschaften CNM und CNQ, dem niederländischen Gewerkschaftsbund FNV und seiner größten Mitgliedsgewerkschaft FNV Bondgenoten sowie der IG Bergbau, Chemie,



Energie, der IG Metall und dem DGB Bildungswerk in Deutschland.

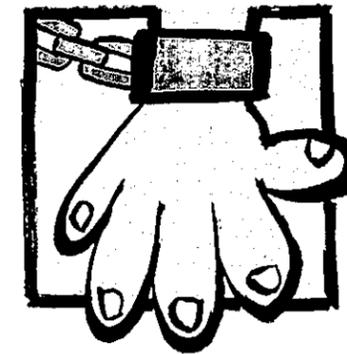
Im Dialog mit Management, Arbeitnehmern und Gewerkschaften will das Observatório Social konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten in Brasilien erreichen. Voraussetzung dafür sind gegenseitiger Respekt und Anerkennung zwischen Arbeitnehmern, ihren Interessenvertretern und dem Management der dort tätigen europäischen Unternehmen. Das Projekt hat Standorte der deutschen Konzerne Bayer, ThyssenKrupp und Bosch sowie der niederländischen Firmen AkzoNobel, Philips und Unilever in Brasilien untersucht. Unser Interesse richtete sich dabei auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO):

- Gewerkschaftliche Freiheit und Tarifverhandlungen
- Verbot der Diskriminierung von Rasse und Geschlecht
- Verbot der Kinderarbeit
- Verbot der Sklavenarbeit
- Arbeits- und Gesundheitsschutz



Eine Vereinbarung mit den Unternehmen sieht vor, die festgestellten Probleme und Mängel mit den Gewerkschaften zu diskutieren. Auf dieser Grundlage sollen Vorschläge zur Verbesserung der Situation entstehen. Dies betrifft bei Bayer vor allem die Anerkennung von Gewerkschaften und Fabrikkommissionen als Interessenvertretungen der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz. Das Unternehmen hat inzwischen reagiert und akzeptiert jetzt auch Fabrikkommissionen mit gewerkschaftlicher Beteiligung in den brasilianischen Bayer-Werken. Brasilianische Gewerkschafter berichten von einer spürbaren Klimaverbesserung im Umgang mit dem lokalen Bayer-Management.

Das Observatório Social fördert den Kontakt zwischen Arbeitnehmern an den verschiedenen brasilianischen Standorten der Unternehmen und ihren Kollegen in Europa. Zu diesem Zweck organisieren wir Seminare und internationale Programme für Betriebsräte und Gewerkschaften. Wir unterstützen betriebliche Netzwerke, die Informationen über das Unternehmen und ihre ge-



werkschaftliche Arbeit austauschen. Ziel sind gemeinsame Aktivitäten, damit Arbeitnehmer und Gewerkschaften nicht gegeneinander ausgespielt werden. Ein wichtiger Schritt in diese Richtung war die Gründung eines nationalen Koordinierungskomitees der brasilianischen Bayer-Gewerkschaften im Sommer 2004.

Mit dem vorliegenden Heft, das auch in portugiesischer Sprache erscheint, wollen wir den Bayer-Konzern aus der Sicht der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften porträtieren. Wir möchten zu einem besseren Verständnis der Situation der Bayer-Beschäftigten in beiden Ländern beitragen. Dies ist Voraussetzung, um zukünftig gemeinsames Handeln zu entwickeln.

Reines Zeitmanagement

**Susanne Schoob,
Chemielaborantin bei Bayer in Leverkusen**

An ihrem Arbeitsplatz bei Bayer plant Susanne Schoob jede Minute. Schließlich vollbringt die 37-Jährige jeden Tag das kleine Kunststück, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen. „Das ist reines Zeitmanagement“, sagt die Chemielaborantin völlig gelassen. Seit Sohn Tim und Tochter Kara auf der Welt sind, hat sich die Mutter beruflich umgestellt. Nach vier Jahren Kinderpause kehrte sie vor gut einem Jahr an ihren Arbeitsplatz bei

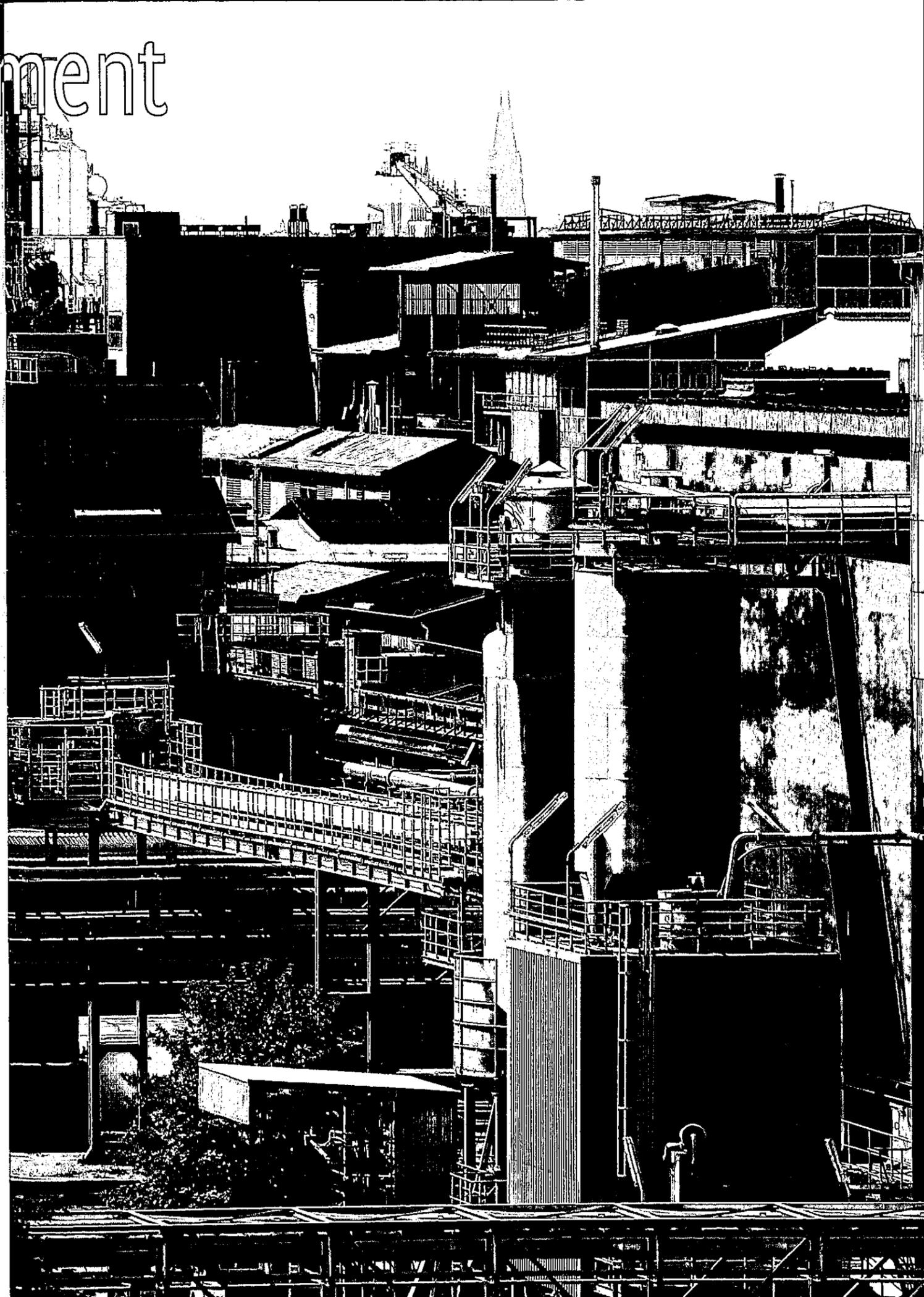
zung der ganzen Familie. „Mein Mann ist zeitlich flexibel und meine Eltern wohnen gleich gegenüber.“ Doch auch das beste Betreuungssystem funktioniert nicht immer. Schwierig wird es, wenn die Kinder krank werden und gleichzeitig ein wichtiger Auftrag hereinkommt. Bislang konnte Susanne Schoob Job und Kinder immer managen. „Ich versuche, den Auftrag etwas aufzuschieben und mich darum zu kümmern, wenn es den Kindern wieder besser geht. Bisher hat es immer geklappt.“ Diesen Stress nimmt die Chemielaborantin gerne in Kauf. Ihr Beruf ist ihr wichtig. „Natürlich sind wir als Familie auch auf zwei Einkommen angewiesen“, sagt Susanne Schoob. Das Leben in Köln, wo die Familie wohnt, ist nicht billig. Vor 11 Jahren zog die Familie in ein 150-Quadratmeter Eigenheim im Kölner Stadtteil Höhenhaus. Platz für die Familie, der bezahlt werden muss. Einen Urlaub leistet sich die Familie jeden Sommer. Seit die Kinder da sind, fährt sie jedes Jahr zwei Wochen an die Nordsee nach St.-Peter-Ording. In diesem Sommer ging es noch eine Woche mit den Großeltern nach Österreich. Aber für Susanne Schoob zählt nicht nur das Geld. „Ich hänge an meinem Beruf. Nach der vierjährigen Pause habe ich mich richtig darauf gefreut, wieder zu arbeiten.“ Natürlich gibt es zu Hause immer genug zu tun, und wenn die Mutter mal andere Leute sehen wollte, ging sie ins Fitness-Studio. Aber mit dem Beruf sei das nicht zu vergleichen. „Wenn ich bei meiner Arbeit Erfolg habe, ist das ein Glücksgefühl, das einfach lange anhält.“

*Das Leben in Köln ist nicht billig:
Werksgelände von Bayer Leverkusen
– im Hintergrund der Kölner Dom*



*Ich hänge an
meinem Beruf:
Chemielaborantin
Susanne Schoob*

Bayer in Leverkusen zurück. Jetzt arbeitet sie Teilzeit, 20 Stunden pro Woche. „Das ist nicht viel“, sagt Susanne Schoob. Vor allen Dingen, wenn man wie die Chemielaborantin gerne selbstständig arbeitet und Aufträge nicht kurz vor Abschluss an Kollegen weiterreichen will. „Ich versuche, meine Arbeitszeit so zu organisieren, dass ich meine Aufträge immer selbst bearbeiten kann.“ Wenn viel anliegt, verlängert sich ihre Arbeitswoche schon mal auf 26 Stunden. Dafür arbeitet sie dann an anderen Tagen weniger und hat mehr Zeit für Tim und Kara. Im Moment läuft es ganz gut, denkt Susanne Schoob, allerdings nur mit Unterstüt-



Drei Viertel der Arbeitszeit vor dem Computer

Chemie und Bayer haben in der Familie von Susanne Schoob eine gewisse Tradition. Auch ihr Vater hat bei dem Leverkusener Chemiekonzern eine Ausbildung gemacht und dort als Chemielaborant gearbeitet. Nach der Schule zog es auch Susanne zur Chemie. „Ich war nie der Sprachentyp, und ich wollte auf gar keinen Fall im Büro arbeiten“, erzählt die 37-Jährige. „Mathe und Naturwissenschaften lagen mir schon immer.“ 1983 fing sie ihre Ausbildung zur Chemielaborantin an. Seit 1986 arbeitet sie in der Abteilung, die alle Stoffe analysiert, die bei Bayer hergestellt oder die von Bayer zugekauft werden.

So wie man sich ein richtiges Chemielabor vorstellt, sieht Susannes Arbeitsplatz allerdings nicht aus. Die Proben werden von computergesteuerten Analysegeräten untersucht. Und obwohl die Laborantin keinen Bürojob wollte, verbringt sie heute rund drei Viertel ihrer Arbeitszeit vor dem Computer. „Ein Viertel der Zeit benötige ich für die Vorbereitungen der Messungen. Den Rest der Zeit verbringe ich am Computer mit der Auswertung der Messungen und der Dokumentation der Ergebnisse.“

Bei der Analyse prüft Susanne Schoob, wie hoch der Anteil an Nebenprodukten in den jeweiligen Stoffen ist. Jeder Stoff enthält einen gewissen Anteil an Nebenprodukten, erklärt die Chemielaborantin, aber er darf bestimmte Grenzwerte nicht überschreiten. „Manchmal sind die Nebenprodukte aber auch erwünscht. Bei manchen Farben bringen sie erst den richtigen Glanz.“ Anfangs machte Susanne Schoob vor allen Dingen Routineanalysen - die Zusammensetzung der Proben ist bekannt und die Analysemethode steht fest. Inzwischen arbeitet sie auch in der Modellanalytik. Hier entwi-

ckelt sie Methoden zur Bestimmung der Zusammensetzung der Proben.

Mit ihrer Arbeit ist Susanne Schoob zufrieden, an eine berufliche Weiterentwicklung denkt sie zurzeit nicht. Eine übergeordnete Tätigkeit hält sie aufgrund ihrer Teilzeitstelle fast für ausgeschlossen. „Wir können eigentlich froh sein, wenn es bei uns so weiter läuft.“ Schließlich wurden in den letzten Jahren immer wieder Stellen gestrichen, einige Kollegen haben keinen festen Arbeitsplatz mehr und befinden sich im sogenannten bedarfsgerechten Einsatz. Sie werden, wie der Name schon sagt, nach Bedarf im Unternehmen eingesetzt. Susanne Schoob ist froh, dass ihr das bislang erspart blieb. „Da macht man die Arbeit, die eben übrig bleibt.“ Und das reicht ihr nicht. Schließlich ist für sie ihr Beruf mehr als nur Geld verdienen.

*Manchmal sind
Nebenprodukte erwünscht:
Proben werden analysiert*



Der Joker

**Denilson da Silva Cavalcanti,
Wartungstechniker bei Bayer in Belford Roxo**



*Gewerkschaftsarbeit macht Spaß:
Bayer-Arbeiter Denilson da Silva
Cavalcanti*

10 "Ich bin 33 und habe 1987 als Lehrling bei Bayer angefangen. Seit einem halben Jahr arbeite ich wieder als Wartungstechniker. Ich wohne gut drei Kilometer von der Firma entfernt, das sind fünf Minuten mit dem Auto. Ich stehe um halb sieben auf, um zwanzig nach sieben bin ich auf dem Gelände. Ich arbeite von 7.45 bis 16.45, abzüglich der einstündigen Mittagspause sind das also acht Stunden. Alles in allem verdiene ich für die 40-Stunden-Woche 2.500 Reais netto (umgerechnet etwa 700 Euro), eingeschlossen den 30-prozentigen Zuschlag für Chemiarbeiter. Dazu kommt ein 13. Monatsgehalt und einmal im Jahr eine Gewinnbeteiligung. Letztes Mal waren das 70 Prozent eines Monatslohns. In meiner Abteilung sind wir 12 Wartungstechniker. Ich warte die Maschinen, überprüfe sie, wenn etwas mit dem Druck oder der Temperatur nicht stimmt und programmiere sie für Pro-

duktionsprozesse. Seitdem ich bei Bayer begonnen habe, wurde vieles automatisiert. Fortbildungen habe ich bisher keine gemacht, das lief alles nebenher, man lernt beim Arbeiten. Derzeit arbeite ich in der Polymer-Fabrik, aber manchmal auch in der Anilinproduktion oder woanders, ich bin eine Art Joker, der die Lücken füllt, wenn Not am Mann ist.

Seitdem meine Kündigung zurückgenommen wurde und ich wieder eingestellt bin, geht's mir viel besser. Zwar sind manche Vorgesetzte noch misstrauisch und wollen heikle Dinge nicht in meiner Anwesenheit diskutieren, aber in der Abteilung selbst ist es besser geworden, weil mich die Kollegen kennen gelernt haben. Als ich kam, wusste keiner so genau, was eigentlich los war. Jetzt können sie sich selbst überzeugen, ob das stimmt, was sie über mich gehört haben. Ich meine, es läuft ziemlich

gut. Das ist auch wichtig, denn andere Arbeit findet man hier nicht so schnell, außer Bayer gibt es nicht viel. Jetzt bin ich wieder auf dem Laufenden. Und die Gewerkschaftsarbeit macht Spaß! Seit acht Jahren bin ich verheiratet, und ich habe eine vierjährige Tochter, die Luana heißt. In meiner Freizeit spiele ich gerne Fußball, treffe meine Freunde oder unternehme Ausflüge mit meiner Familie. Die Ferien haben wir zuletzt meistens zu Hause verbracht, denn seitdem meine Frau nicht mehr arbeitet, sind wir knapp bei Kasse. Aber wenn wir Geld übrig haben, fahren wir manchmal ans Meer, nach Cabo Frio oder Buzios.

*Um zwanzig nach sieben bin ich auf dem Firmengelände:
Werkstor von Bayer in Belford Roxo*



Baustelle Bayer

Die Restrukturierung kostet Arbeitsplätze – auch in Brasilien

Die ab 2002 umgesetzte "strategische Neuausrichtung" des Bayer-Konzerns, vom Vorstandsvorsitzenden Werner Wenning als "wahrer Kraftakt" bezeichnet, ist ein globales Programm. Ein "Effizienzsteigerungsprogramm" soll Einsparungen von 2,5 Milliarden Euro bringen. Bis 2005 werden weltweit etwa 14.000 Arbeitsplätze gestrichen, davon 5.500 in Deutschland.

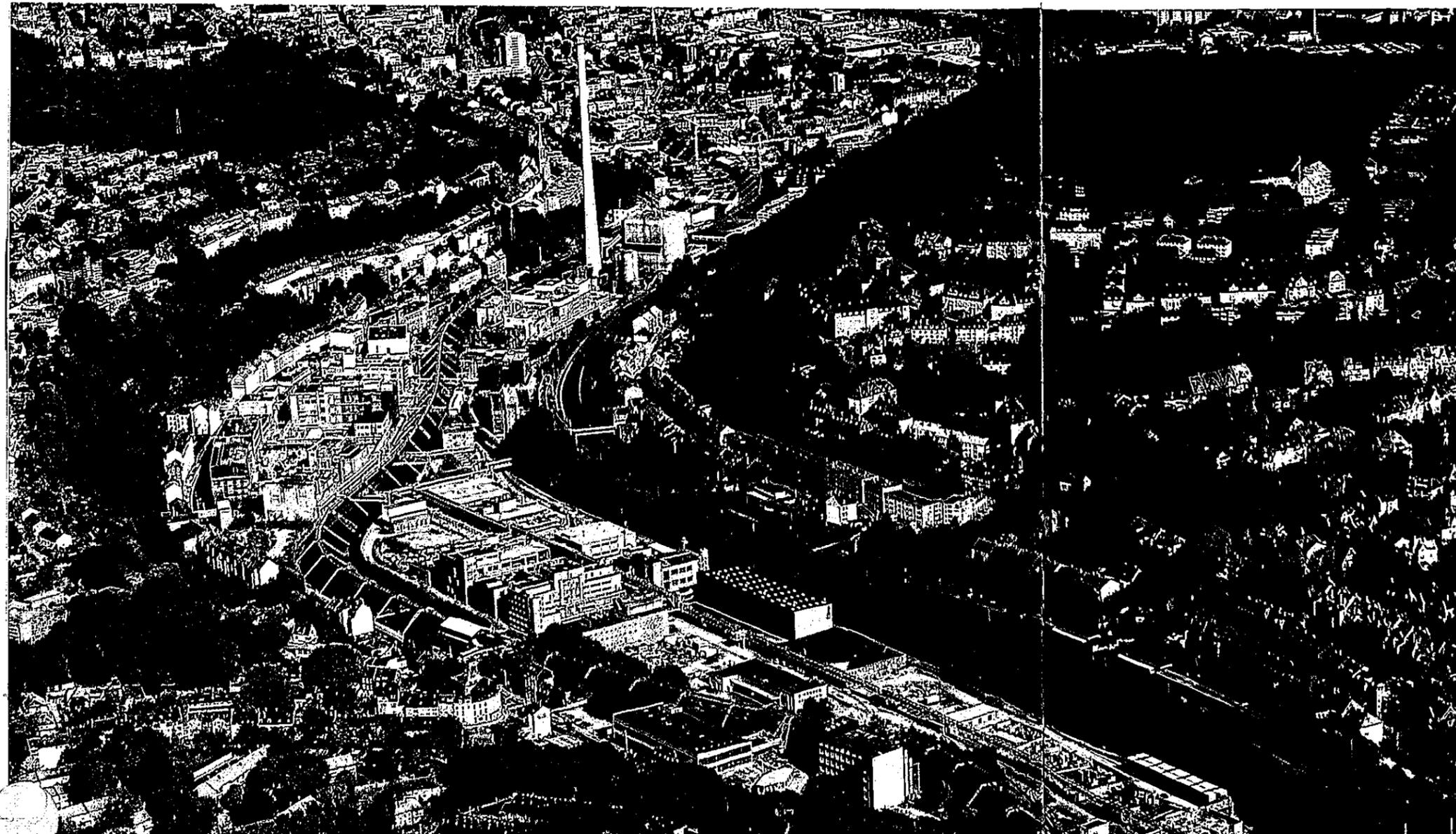
*Seit 1863 am Gründungsstandort:
Bayer-Werk in Wuppertal*

Vom Farbstoffbetrieb zum Global Player

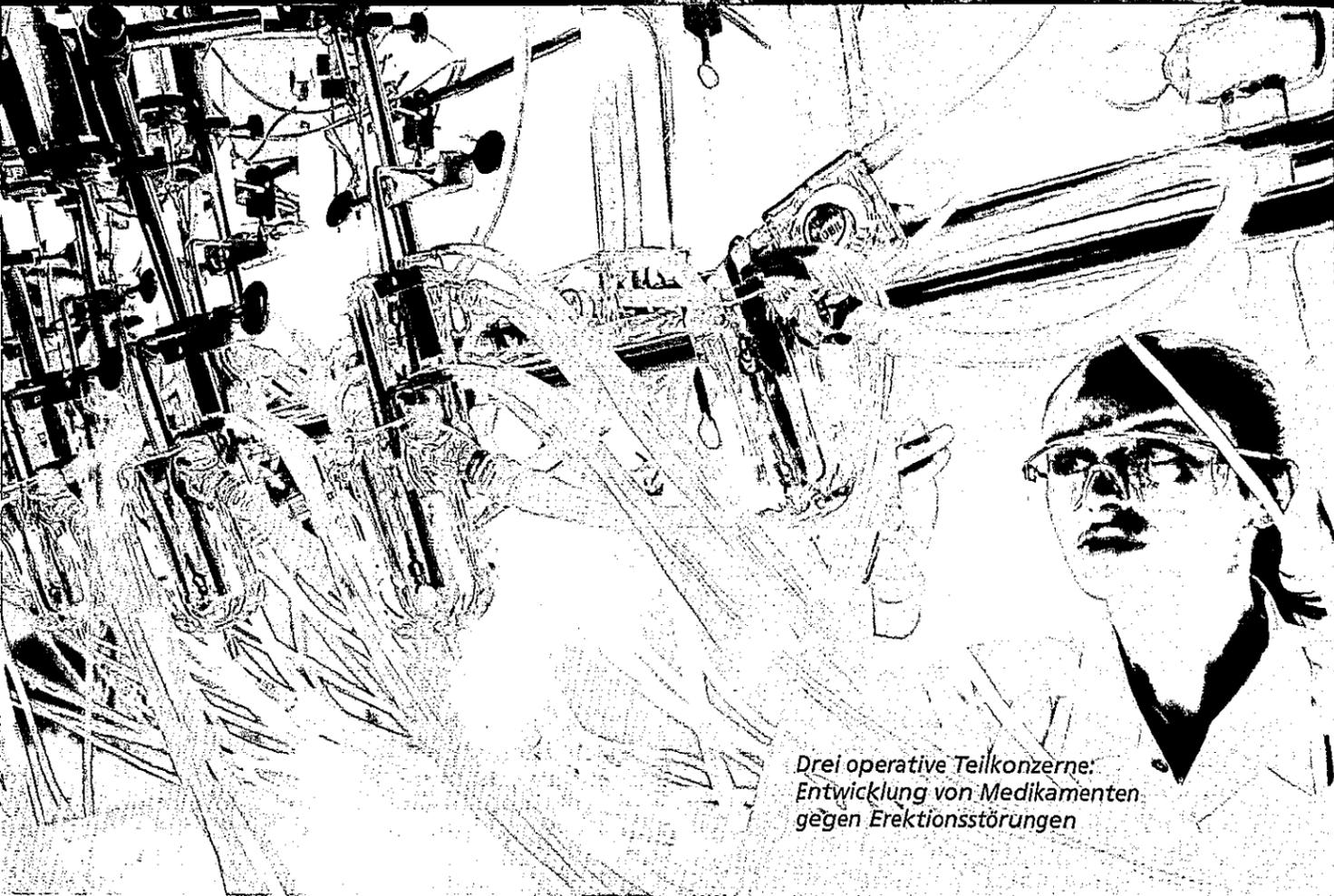
Die Firma Bayer wurde 1863 von dem Kaufmann Friedrich Bayer und von dem Färbermeister Johann Friedrich Weskott in Barmen als Farbstoffbetrieb gegründet. Zweck des Unternehmens war die Herstellung und der Verkauf von synthetischen Farbstoffen an die Textilindustrie. Die bis dahin verwendeten natürlichen Farbstoffe waren knapp und teuer. Bereits 1865 kaufte sich Bayer in



*Auch die Werke in Brasilien sind
von der Umstrukturierung betroffen:
Bayer-Arbeiter in Belford Roxo,
Brasilien*



der ersten Teerfarbenfabrik der USA ein. In den folgenden Jahrzehnten kamen weitere Beteiligungen im Ausland hinzu, bis zum Ersten Weltkrieg in Russland, Frankreich, Belgien und Großbritannien. Von den etwa 10.000 Menschen, die Bayer 1913 beschäftigte, arbeiteten fast 1.000 in den ausländischen Firmen, und 80 Prozent des Umsatzes stammten aus dem Export. 1888 hatte Bayer eine pharmazeutische Abteilung eingerichtet und ab 1899 das im firmeneigenen wissenschaftlichen Laboratorium entwickelte Aspirin vermarktet. 1904 begann Bayer mit der Herstellung von Fotochemikalien und 1906 mit Forschungsarbeiten zur Kautschuksynthese. Im Ersten Weltkrieg produzierte Bayer Sprengstoffe für die Front. In den USA wurde das Firmenvermögen inklusive aller Patente beschlagnahmt und an die Konkurrenz verkauft. Bereits seit 1905 bestand eine Interessengemeinschaft zwischen Bayer, Agfa und der BASF. 1915 wurde diese mit weiteren Unternehmen der Farbenindustrie zu einer großen Interessengemeinschaft ausgeweitet, 1925 folgte die Fusion. Das Vermögen der Firma Bayer wurde auf die neu gegründete IG Farbenindustrie AG übertragen. Während der Weltwirtschaftskrise (1929-32) wurde ein Fünftel der Belegschaft entlassen. Im Zweiten Weltkrieg zählten die Werke der IG Farben zu den "kriegswichtigen" Betrieben.



*Drei operative Teilkonzerne:
Entwicklung von Medikamenten
gegen Erektionsstörungen*

Boom im Wirtschaftswunder

Nach dem Krieg wurde die IG Farben wieder in 12 Unternehmen aufgegliedert, 1951 erfolgte die Neugründung der Bayer AG. Nachdem der Konzern zum zweiten Mal jegliches Auslandsvermögen verloren hatte, wurde der Vertrieb im Ausland rasch wieder aufgebaut. Regionale Schwerpunkte waren dabei die USA und Lateinamerika. Bayer konzentrierte sich erneut auf Forschung und Entwicklung, boomte im Rahmen des "Wirtschaftswunders". So trugen etwa der Ausbau der Polyurethanchemie, neue Pflanzenschutzmittel, Fasern wie die Polyacrylnitrilfaser Dralon und neue Farbstoffe für Synthesefasern zur Expansion des Unternehmens bei. Neue Medikamente wie Herz-Kreislauf-Mittel, Präparate zur Bekämpfung von Pilzkrankungen der Haut und breitwirksame Antibiotika prägten die Phar-

maforschung. In der Ölkrise ab 1973 erschwerten die hohen Preise für Chemierohstoffe aus Erdöl die Geschäfte. Durch mehrere Übernahmen erreichte Bayer auch auf dem US-Pharmamarkt eine herausragende Stellung. Die Herbizid-Forschung wurde ebenfalls ausgebaut. Im Jubiläumsjahr 1988 betrug der Konzernumsatz 40 Mrd. DM, weltweit gab es damals über 165.000 Bayer-Mitarbeiter. Im Oktober 2001 kaufte Bayer für 7,25 Mrd. Euro die Pflanzenschutz-Sparte von Schering und Aventis, es entstand das Unternehmen Bayer CropScience.

"New Bayer" – ein echter Neubeginn?

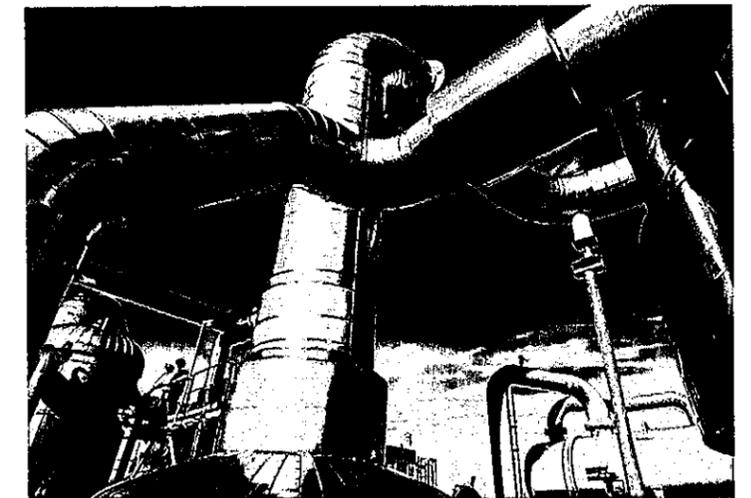
Seit Mitte 2004 arbeitet der Konzern in einer neuen Struktur. Drei operative Teilkonzerne und drei Servicegesellschaften sollen sich unter dem Dach einer "strategischen Management-Holding"

stärker auf ihre Kernkompetenzen konzentrieren. Im Oktober 2002 wurde als erster Teilkonzern die Bayer CropScience AG rechtlich eigenständig. Im Lauf des Jahres 2003 erfolgte die Ausgliederung der anderen Unternehmen. Im November 2003 wurde beschlossen, dass sich der Konzern zukünftig auf die Bereiche Gesundheit, Agrarchemie und "hochwertige Materialien" konzentrieren soll. Deshalb wurden die Chemieaktivitäten - mit Ausnahme von Wolff Walsrode und der Tochterfirma H. C. Starck - sowie einige Geschäftsfelder aus dem Bereich Polymere in eine eigene Gesellschaft unter dem Namen LanXess ausgegliedert. Ziel der neuen Struktur sei es, eine deutlich größere Transparenz sowohl für die Mitarbeiter und interne Ressourcensteuerung als auch für den Kapitalmarkt und die Aktionäre herzustellen, versicherte die Konzernleitung. Unbestreitbare Tatsache ist bisher vor allem die Fortsetzung des Stellenabbaus: 2001 betrug die Gesamtzahl der Mitarbeiter noch 122.000, Mitte 2004 waren es 113.600. Rund zwei Drittel des Umsatzes sollen auf so genannte Life-Science-Produkte (Pharma, Tiermedizin, Agrarchemie) entfallen, die wenig anfällig für Konjunkturschwankungen sind. Heute stellt sich Bayer als weltweit operierender Konzern von rund 350 Forschungs-, Produktions-, Verwaltungs- und Marketingunternehmen dar, die auf den Gebieten Gesundheit, Polymere, Chemikalien und Agrarchemie tätig sind. Unter der Leitung und koordiniert von der Bayer AG in Leverkusen leuchtet das Bayer-Kreuz auf allen Erdteilen, in 28 europäischen, 19 amerikanischen und sieben afrikanischen Ländern, in drei Staaten des Vorderen Orients sowie in 14 asiatischen und zwei ozeanischen Ländern.

Beispiel Brasilien

Auch die Werke in Brasilien sind von der Umstrukturierung betroffen. Die Bayer-Gruppe besitzt sechs Fabriken in

den vier Bundesstaaten São Paulo, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul und Bahia. Die Aktivitäten machen einen Anteil von 40 Prozent am Gesamtumsatz in Lateinamerika aus. CropScience liegt in Brasilien



*Auf allen Erdteilen vertreten:
Bayer-Werk in Texas, USA*

mit seinem boomenden Agrobusiness an erster Stelle, gefolgt von MaterialScience (Kunststoffe). Schon 1896 war die erste Bayer-Vertriebsfirma im Lande aktiv. Die lokale Produktion von Medikamenten begann 1921, jene von Farbstoffen vier Jahre später. 1956 - auch in Brasilien die Ära eines "Wirtschaftswunders" - kaufte Bayer in Belford Roxo bei Rio de Janeiro eine alte Schwefelsäure- und Superphosphatfabrik, 1958 wurden auf diesem Gelände die ersten neuen Industrieanlagen eröffnet. 1973 verlagerte Bayer seine Zentralverwaltung nach São Paulo. In den neunziger Jahren wurden allein im zwei Quadratkilometer großen Industriepark von Belford Roxo 13 Fabriken stillgelegt. Heute ist man damit beschäftigt, die gut 2.500 brasilianischen Mitarbeiter im Zuge des Umbaus in die neue Konzernstruktur zu integrieren bzw. in die abzuspaltende Firma LanXess zu überführen.

Ein hoher Preis

Thomas de Win und Oliver Zülke,
Betriebsräte bei Bayer in Leverkusen



Wir wollten betriebsbedingte
Kündigungen vermeiden:
Bayer-Betriebsrat Thomas de Win

Mitte der neunziger Jahre neigten sich bei Bayer in Leverkusen die Zeiten dem Ende entgegen, in denen es noch viel zu verteilen gab. Das oberste Unternehmensziel heisst seither: Kosten senken. Einige Bayer-Betriebe wanderten von Deutschland ins Ausland, und die Unternehmensleitung legte Betriebsteile still. Seit 1986 hat der Bay-

er-Konzern in Deutschland kontinuierlich Arbeitsplätze abgebaut. Heute arbeiten 30.000 Menschen weniger bei Bayer als noch Mitte der achtziger Jahre. „Die Stimmung war damals so schlecht, dass wir betriebsbedingte Kündigungen befürchteten“, sagt Thomas de Win, Vorsitzender des Betriebsrats im Leverkusener Bayer-Werk. Darauf wollten die Arbeitnehmervertreter in den Betrieben der Bayer AG nicht warten. Der Gesamtbetriebsrat ergriff die Initiative und schloss 1997 mit der Unternehmensleitung die erste Standortsicherungsvereinbarung ab. Bayer sicherte darin zu, auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten, die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhalten und Investitionen an den deutschen Standorten zu tätigen. Umsonst gab es das für die Bayer-Beschäftigten nicht. Sie mussten im Gegenzug auf fünf Prozent ihrer übertariflichen Zulage verzichten. „Das war ein hoher Preis“, findet der stellvertretende Vorsitzende des Bayer-Werks in Leverkusen, Oliver Zühlke. Für manche Betriebsratskollegen sogar ein zu hoher. „Von einigen oppositionellen Gruppen im Betriebsrat wurde diese Politik scharf kritisiert“, erinnert sich de Win. Der Betriebsratsvorsitzende ist dennoch davon überzeugt, dass es der richtige Weg war, zumal die Standortvereinbarung inzwischen zum zweiten Mal bis 2007 verlängert wurde und mittlerweile auch die Kritiker verstummt sind. Die erste Vereinbarung galt bis 2000. Dann musste neu verhandelt werden. Der Arbeitgeber forderte mehr Flexibilität. Seither gibt es bei Bayer die so genannten bedarfsgerechten Einsätze. Beschäftigte, deren Arbeitsplatz entfällt, können im Unternehmen nach Bedarf eingesetzt werden, bis sie wieder einen festen Arbeitsplatz haben. Sie erhalten allerdings auch dann ihr Geld, wenn sie nicht eingesetzt werden. Finanziert wird dies über einen Teil der außertariflichen Zulagen - vom Arbeiter bis hin zum Management.

LanXess: Auslagerung des Chemiegeschäfts

Ende letzten Jahres kündigte Bayer an, das Chemiegeschäft auszulagern. Ihre Zustimmung im Aufsichtsrat machten die Arbeitnehmervertreter von der Verlängerung der Standortsicherungsvereinbarung abhängig. „Natürlich haben wir versucht, die Abspaltung des Chemiegeschäfts zu verhindern“, sagt de Win, der als Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Bayer AG sitzt. „Wir waren bereit, Zugeständnisse zu machen, wenn die Chemie im Unternehmen bleibt.“ Der Arbeitgeber lehnte alle Vorschläge ab. Die Arbeitnehmervertreter stimmten im Aufsichtsrat schließlich zu. Als Gegenleistung verlängerte Bayer die Standortsicherungsvereinbarung, die auch für den neuen Chemiekonzern LanXess gelten wird. Darin erstritt der Gesamtbetriebsrat, dass Bayer in Deutschland 1000 Stellen weniger abbaut, als 2002 angekündigt wurde. Dazu sollen weniger Überstunden geleistet, der Einsatz von Fremdfirmen verringert und die Teilzeitarbeit ausgebaut werden. Außerdem können vom kommenden Jahr an die übertariflichen Zahlungen um bis zu zehn Prozent gekürzt werden, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den bedarfsgerechten Einsätzen nicht eingesetzt werden. „Die Kürzung trifft alle, vom Laboranten bis zum Vorstandsvorsitzenden“, sagt Zühlke. Dadurch, hofft der Betriebsrat, werden sich auch Führungskräfte in Zukunft stärker dafür einsetzen, möglichst alle Leute zu beschäftigen.

Der Einsatz für den Erhalt der Arbeitsplätze nimmt zwar viel Zeit in Anspruch, aber daneben muss sich der Betriebsrat auch um das Alltagsgeschäft kümmern. Die Betriebsräte regeln Arbeitszeit- und Entgeltfragen, prüfen die Eingruppierungen der Beschäftigten und begleiten Versetzungen. „Die täg-



Es gibt immer weniger zu verteilen:
Bayer-Betriebsrat Oliver Zühlke

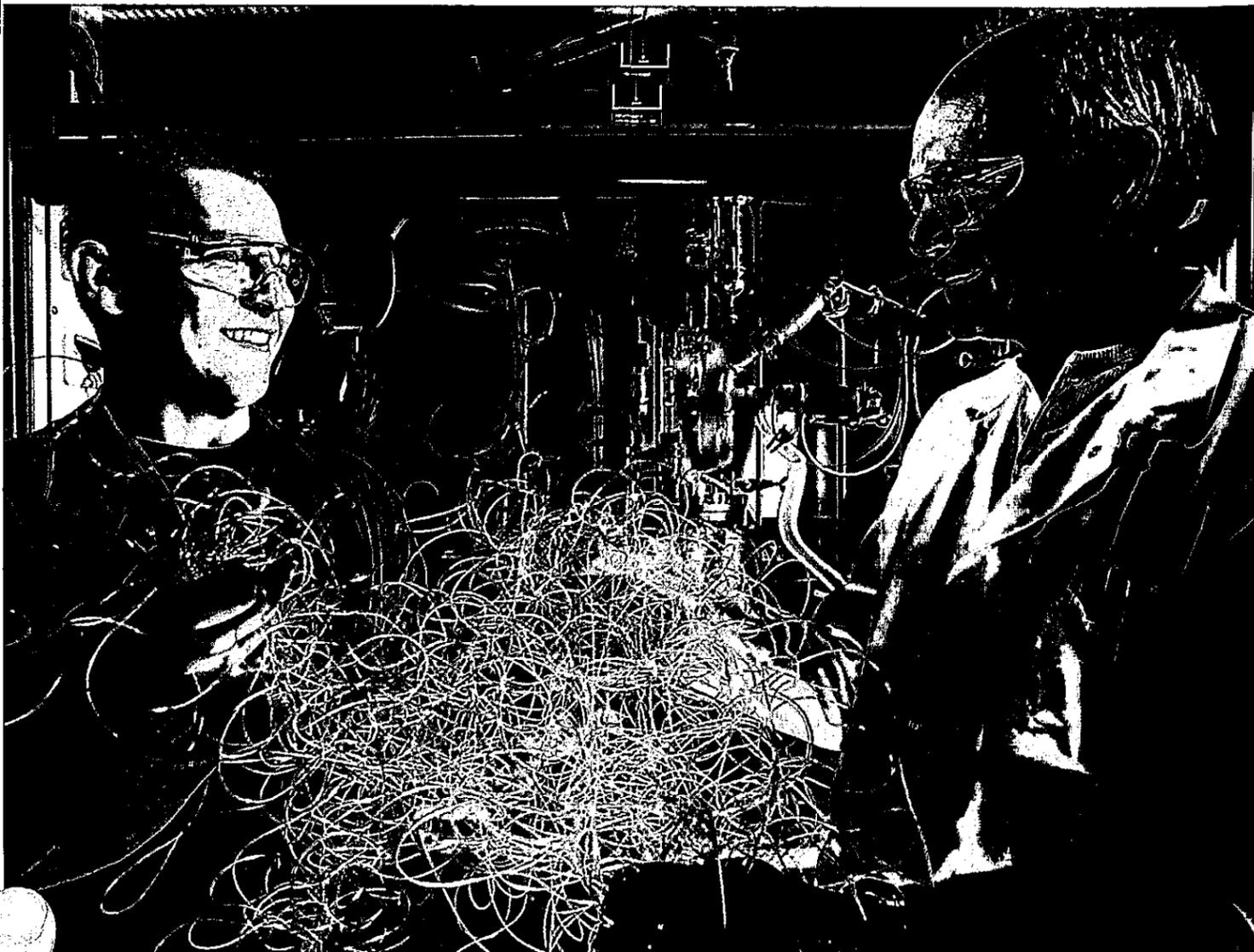
liche Betriebsratsarbeit teilt sich in zwei Schwerpunkte“, sagt Zühlke, „das sind zum einen die strategischen Fragen, mit denen wir uns beschäftigen und zum anderen die Betreuung der Kollegen und Kolleginnen vor Ort.“ Strategische Fragen entscheiden Mitglieder des Standortbetriebsrats in den jeweiligen Ausschüssen. Hier geht es unter ande-

rem um Personal, Entgelt und Arbeitszeitfragen, sowie Fragen der Bildung und Jugend. Fünfzehn freigestellte Betriebsräte und Betriebsrätinnen kümmern sich im Bayer Werk in Leverkusen um die Beschäftigten vor Ort. Diese so genannten Bereichsbetriebsräte sind bei Problemen die erste Anlaufstelle für die Beschäftigten. Bei Bayer in Leverkusen sind außer den Arbeitern auch viele Angestellte und Akademiker beschäftigt. Da hat es der Betriebsrat nicht immer leicht. Mit speziellen Angeboten für

einzelne Berufsgruppen im Rahmen der örtlichen Gewerkschaftsarbeit bemüht man sich, auch diese Beschäftigten zu gewinnen.

„Mich hat schon immer das Engagement für Menschen gereizt“, sagt de Win, der seit 20 Jahren Betriebsrat bei Bayer in Leverkusen ist. Aber das, findet Zühlke, wird immer schwieriger. „Wir können immer weniger aktiv gestalten, sondern müssen häufiger einfach auf unternehmerische Entscheidungen reagieren.“

*Hohe Zahl an Ausbildungsplätzen erhalten:
Ausbilder und Auszubildender halten fertiges Polycarbonat in Händen*



Betriebsrat

am Standort

Wenn sich ein Konzern in mehrere Unternehmen aufspaltet, die neuen Einzelunternehmen aber noch immer an einem gemeinsamen Standort arbeiten, kann ein Betriebsrat für alle Unternehmen gewählt werden. Für einen so genannten Standortbetriebsrat entschied sich auch der Betriebsrat bei Bayer, als sich die Bayer AG Ende 2002

für alle Gesellschaften weiterhin zuständig. Alle bisherigen Vereinbarungen gelten weiter für alle Unternehmen am Standort, ebenso alle Vereinbarungen, die wir jetzt oder in Zukunft abschließen.“ So will der Betriebsrat verhindern, dass in den einzelnen Unternehmen am Standort unterschiedliche Arbeitszeitregelungen, Entgeltsysteme oder



*Betriebsräte am Standort Leverkusen:
de Win und Zühlke, im Hintergrund das Bayer-Werk Leverkusen*

In drei Servicegesellschaften und drei Teilkonzerne aufspaltete. Grundlage bildete ein Tarifvertrag, den Bayer mit der Gewerkschaft IG BCE abschloss.

Ein Standortbetriebsrat hat aus Sicht des stellvertretenden Vorsitzenden Oliver Zühlke mehrere Vorteile. „Wir sind

Altersvorsorgemodelle gelten. Wichtig war dem Vorsitzenden des Standortbetriebsrats auch, die hohe Zahl an Ausbildungsplätzen zu erhalten. Zurzeit beschäftigt Bayer 875 Auszubildende „Wir haben eine feste Vereinbarung, dass es dabei bleibt“, sagt de Win.

Die Männer sind doch nicht qualifizierter!

**Roswitha Süßelbeck,
Betriebsrätin bei Bayer CropScience in Monheim**



*Schwerpunktthema Gleichstellung:
Betriebsrätin Süßelbeck*

Sätze wie „Das geht nicht“ oder „Das haben wir noch nie gemacht“ konnten Roswitha Süßelbeck noch nie aufhalten. Als sie 1980 ihren Sohn bekam und nach einem halben Jahr bei Bayer wieder Teilzeit arbeiten wollte, schauten sie ihre Vorgesetzten erstaunt an. Teilzeit? So etwas gab es in der Anwendungstechnik bei Bayer damals nicht. Die gelernte Laborantin blieb stur: „Entweder ich kann hier Teilzeit arbeiten oder ich schieb' euch den Kinderwagen vor die Tür.“ Zehn Tage vor dem Ende der Elternzeit,

die Anfang der 80er Jahre lediglich ein halbes Jahr dauerte, bekam Roswitha Süßelbeck ihre Halbtagsstelle. „Ich war die erste in meiner Abteilung. Danach war es für andere leichter.“ Roswitha Süßelbeck wollte nicht nur meckern, wenn etwas falsch läuft, sondern selber etwas verändern. Seit Anfang der 80er Jahre engagierte sie sich deshalb bei Bayer als Vertrauensfrau für ihre Kollegen und Kolleginnen. 1994 wurde sie zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt. Seit sieben Jahren ist sie als freigestellte Betriebsrätin zuständig für die Beschäftigten bei Bayer CropScience in Monheim. Chancengleichheit gehört noch immer zu ihren wichtigsten Themen. Auf dem Papier ist die Gleichstellung zwar schon recht weit, aber in der Praxis müssen noch immer Widerstände überwunden werden. Besonders in den Führungsebenen sind Frauen bei Bayer wie in den meisten anderen deutschen Unternehmen noch recht spärlich vertreten. „Rund sechs Prozent unserer Führungskräfte sind Frauen. Auf der Ressortleiterbene sitzen ausschließlich Männer.“

Teilzeit geht doch

Einiges hat sich für Frauen aber schon bewegt. Seit 1987 gibt es eine Vereinbarung „Familie und Beruf“. Sie ermöglicht beispielsweise Bayer-Beschäftigten eine Auszeit bis zu sieben Jahre für Familienarbeit zu nehmen. Gleichzeitig können sie durch Weiterbildungsangebote und Urlaubsvertretungen Kontakt zum Betrieb halten. Anfang der 90er Jahre wurde die Vereinbarung auch auf die Pflege von Angehörigen ausgeweitet.

Besonders stolz ist die Betriebsrätin darauf, dass in die Standortvereinbarung II eine Teilzeitregelung aufgenommen wurde. Es gibt jetzt eine Schnupperteilzeit für drei Monate, und zur Arbeitsplatzsicherung können auch ganze Gruppen von Beschäftigten im Betrieb Teilzeit arbeiten. „In den Köpfen

der mittleren Führungsschicht steckt immer noch die Vorstellung: ‚Teilzeit geht nicht‘. Diese Vorgesetzten wollen wir überzeugen, dass es gehen kann.“ Weniger erfolgreich verlief dagegen der Versuch, junge Frauen für den Beruf der Chemikantin zu interessieren. Mit viel Mühe gewannen die Betriebsrätinnen junge Frauen für eine Ausbildung. Als sie danach in den Beruf kamen, waren sie häufig die einzige Frau in ihrer Abteilung. Der Druck war hoch. Nach sieben Jahren waren alle Chemikantinnen wieder weg, erzählt Roswitha Süßelbeck. „Es ist keine leichte Arbeit. Und in dem männerdominierten Bereich können sich

Frauen nur schwer durchsetzen. Ich rate Mädchen inzwischen eher zu einer Ausbildung als Laborantin.“ Der Beruf bietet größere Entwicklungsmöglichkeiten und dort arbeiten einfach mehr Frauen. Roswitha Süßelbeck sitzt bei Bayer und bei ihrer Gewerkschaft IG BCE in allen Gremien, die sich mit dem Thema Gleichstellung beschäftigen. „Natürlich reagieren Kollegen auch schon mal ablehnend. Es ist nie die Zeit dafür da, über Chancengleichheit zu sprechen, es gibt immer wichtigere Themen.“ Doch wenn ihr ein Thema am Herzen liegt, hat Roswitha Süßelbeck kein Problem damit, bei ihren Kollegen auch mal anzuecken.

*Weltweit wurden im neuen Teilkonzern CropScience 4000 Stellen abgebaut:
Kontrolle von Gurkenpflanzen im Institut für tierische Schädlinge in Monheim.*



Weltweit 4.000 Stellen abgebaut

Als im Rahmen der Übernahme von Aventis CropScience durch Bayer in Monheim knapp 100 Stellen in der Forschung abgebaut werden sollten, organisierte sie etwa gemeinsam mit Vertrauensleuten und anderen BetriebsrätInnen eine Demonstration. Insgesamt ist der Standort Monheim beim Kauf von Aventis CropScience aber recht glimpflich davon gekommen, sagt die Betriebsrätin. Weltweit wurden im neuen Teilkonzern CropScience 4.000 Stellen abgebaut. „Uns war wichtig, dass hier in Monheim niemand seinen Arbeitsplatz verliert“, sagt Roswitha Süßelbeck. Und das ist dem Betriebsrat auch gelungen. Auch in der Forschung wurde niemand entlassen. Ein Teil wurde über Altersteilzeit abgebaut, andere Beschäftigte kamen aus dem Elternurlaub nicht wieder zurück. „Ich habe natürlich Kolleginnen, die im Elternurlaub waren, gesagt, sie sollen es sich gut überlegen“, erzählt die Betriebsrätin. „Aber in einer solchen Situation kann eine Abfindung schon verlockender sein als ein fester Arbeitsplatz.“ Mit der Übernahme von Aventis CropScience kam auf den Betriebsrat eine Menge Arbeit zu. Viele Dinge beschäftigen die Betriebsrätin noch immer. Der neu entstandene Teilkonzern wurde umgebaut, wodurch sich die Aufgaben der Beschäftigten verändert haben. Insgesamt gab es 400 neue Stellenbeschreibungen. Der Betriebsrat musste darauf achten, dass niemand schlechter gestellt wird. „Insgesamt lief das recht glatt, aber bei 50 Stellenbeschreibungen mussten wir etwas genauer hingucken.“ Die betriebliche Altersvorsorge musste neu geordnet und die unterschiedlichen Prämiensysteme einander angeglichen werden. „Beide Unternehmen hatten ein eigenes Logistiksystem, und jeder hatte natürlich

das bessere.“ Zurzeit haben die Folgen der Übernahme neben dem Alltagsgeschäft für Roswitha Süßelbeck natürlich Vorrang. Aber wenn das Thema über die Bühne ist, wird sie sich wieder stärker um ihr Schwerpunktthema Gleichstellung kümmern. Schließlich gibt es noch genug zu tun, vor allem beim Thema Führungspositionen. An den Frauen liegt es nicht, dass sie dort noch immer so spärlich vertreten sind, sagt Roswitha Süßelbeck: „Die Männer, die dort sitzen, sind doch nicht alle qualifizierter.“

*Seit 1987 gibt es eine Vereinbarung
„Familie und Beruf“:
Roswitha Süßelbeck im Gespräch
mit Kollegen*

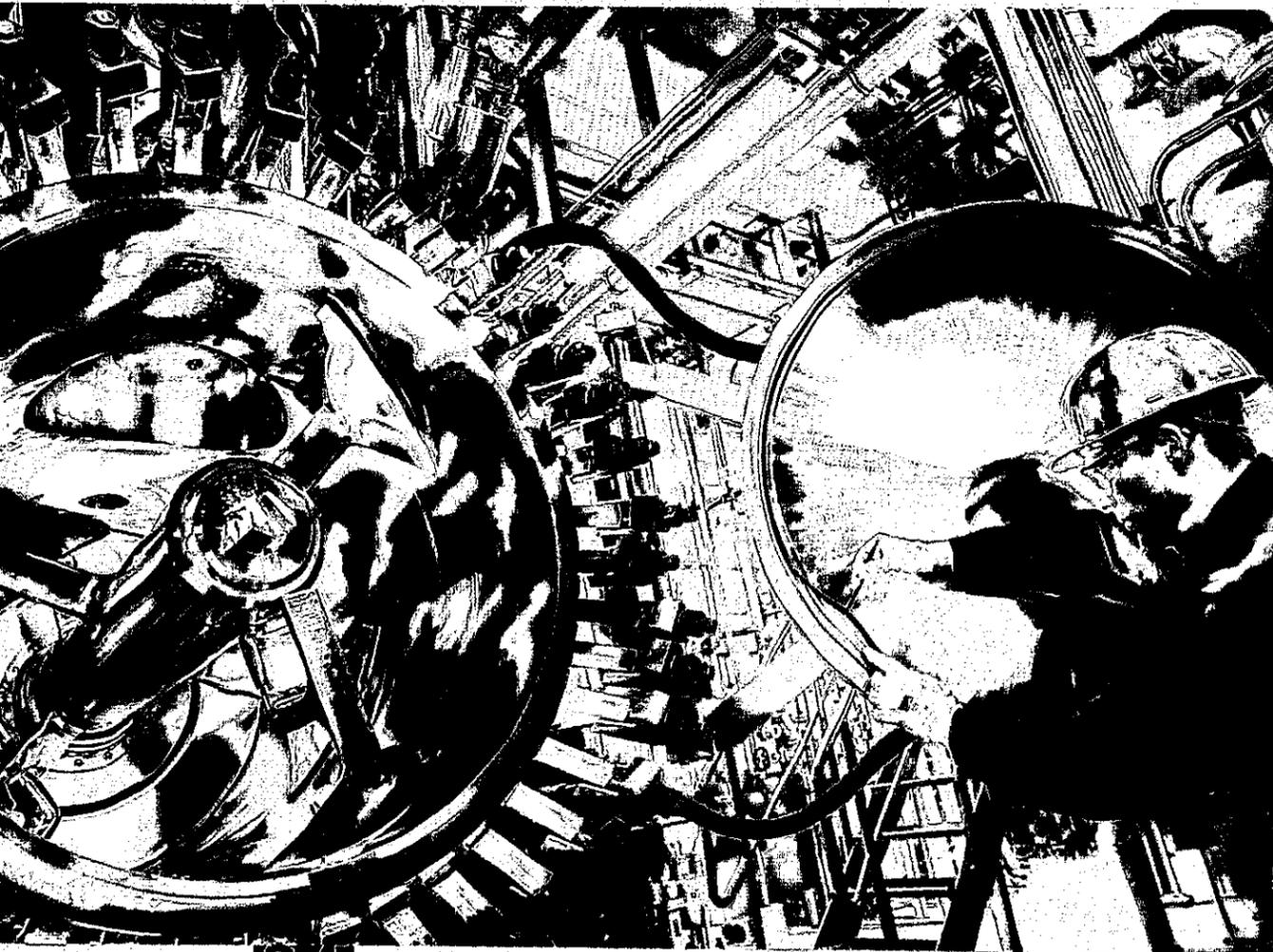


Betriebliche

Mitbestimmung

Die betriebliche Mitbestimmung regelt in Deutschland das Betriebsverfassungsgesetz. Danach haben Beschäftigte das Recht, einen Betriebsrat zu wählen. Der Betriebsrat hat Mitspracherechte, wenn es um Einstellungen, Kündigungen oder Versetzungen geht. Betriebliche

Veränderungen, die die Rechte der Beschäftigten berühren, sind zustimmungspflichtig. Zu den wichtigsten Aufgaben des Betriebsrates zählt die Gestaltung der tariflichen Arbeitszeit. Außerdem muss er darauf achten, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung im Betrieb eingehalten wird. Er muss sich auch um alltägliche Probleme im Unternehmen kümmern - von rauchfreien Arbeitsplätzen über die Nutzung der Parkplätze bis zur Einrichtung neuer Sanitäranlagen.



24 In Unternehmen mit mehreren Werken kann ein Gesamtbetriebsrat gebildet werden: Baustoffproduktion aus Cellulose

In wirtschaftlichen Fragen kann der Betriebsrat nicht mitreden, er muss vom Arbeitgeber lediglich informiert werden. Das Betriebsverfassungsgesetz wurde 2001 überarbeitet und die Mitbestimmung in den Unternehmen ausgeweitet. Die Größe eines Betriebsrats hängt von der Zahl der Wahlberechtigten ab. Beschäftigte in Betrieben mit fünf bis zwanzig Wahl-

berechtigten wählen einen Vertreter als Betriebsrat. Die Zahl der Betriebsratsmitglieder erhöht sich entsprechend der Zahl der Beschäftigten. In Betrieben mit 701 bis 1000 ArbeitnehmerInnen zählt der Betriebsrat beispielsweise dreizehn Mitglieder. Betriebsräte können von der Arbeit freigestellt werden. So kann in Unternehmen mit 200 bis 500 ArbeitnehmerInnen ein Betriebsratsmitglied von der Arbeit vollständig freigestellt werden. Die Zahl der freigestellten Betriebsräte steigt mit der Zahl der Beschäftigten an. Betriebsräte werden jeweils für einen Betrieb gewählt. Gibt es in einem Unternehmen mehrere Werke mit jeweils eigenen Betriebsräten, kann ein Gesamtbetriebsrat gegründet werden. Der Gesamtbetriebsrat steht nicht über den einzelnen Betriebsräten, er kümmert sich vielmehr um alle Fragen, die das gesamte Unternehmen oder mehrere Unternehmensteile betreffen. In großen Konzernen gibt es darüber hinaus einen Konzernbetriebsrat. Er übernimmt Aufgaben, die den ganzen Konzern oder Teile des Konzerns betreffen und nicht vom Gesamtbetrieb gelöst



Der Betriebsrat hat Mitspracherecht: Chemielaborantin färbt gebleichte Zellstoffe ein

werden können. So kann der Konzernbetriebsrat beispielsweise Betriebsvereinbarungen für den gesamten Konzern abschließen.

Unternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten und mindestens zwei Betrieben mit 150 Beschäftigten in zwei verschiedenen europäischen Ländern können nach der EU-Richtlinie von 1994 einen Euro-Betriebsrat gründen. Dieser trifft sich mindestens einmal pro Jahr. Er hat zwar keine Mitbestimmungsrechte, muss aber vom Arbeitgeber informiert werden. In deutschen Unternehmen werden 40 Prozent aller Beschäftigten durch Betriebsräte vertreten. In der privaten Wirtschaft ist die Zahl in den letzten Jahren rückläufig. Große Unterschiede gibt es zwischen großen und kleinen Betrieben. Während in fast allen Großunternehmen mit mehr als 1000 Beschäftigten ein Betriebsrat arbeitet, haben nur zwölf Prozent der Betriebe mit fünf bis 100 ArbeitnehmerInnen einen Betriebsrat. Leicht rückläufig ist auch der Anteil der Gewerkschafter unter den Betriebsräten.

Die Gewerkschaft ist eine Konstante für die Menschen

Frank Löllgen, Bezirksleiter der IG BCE in Leverkusen



Mitglieder halten und für die Gewerkschaft gewinnen: Löllgen (links) im Gespräch

Als Frank Löllgen 1997 die Bezirksleitung der IG Bergbau Chemie Energie (IG BCE) in Leverkusen übernahm, traf er bei Bayer alte Bekannte wieder. Einige Kollegen aus dem Betriebsrat kannte er noch aus seiner Zeit als Auszubildender bei Bayer Leverkusen. Ende der 70er Jahre hatte der Gewerkschaftssekretär eine Ausbildung zum Chemielaboranten bei Bayer gemacht. Von Anfang an engagierte sich Löllgen in der gewerkschaftlichen Jugendarbeit. Irgendwann ging seine gesamte Freizeit für die Gewerkschaftsarbeit drauf. Deshalb entschied er sich, sein gewerkschaftliches Engagement zum Beruf zu machen. Er besuchte die Akademie der Arbeit in Frankfurt

und machte 1986 eine Ausbildung zum Gewerkschaftssekretär. Löllgen arbeitete in Freiburg, Mannheim und Dresden und kehrte vor sieben Jahren nach Leverkusen zurück. Heute arbeitet er als Bezirksleiter eng mit den Bayer-Betriebsräten zusammen. Mit fast 20.000 Beschäftigten ist Bayer der mit Abstand größte Arbeitgeber vor Ort. Im Bezirksvorstand der IG BCE in Leverkusen sitzen zur Hälfte Bayer-Betriebsräte. Leverkusen ist zum größten Teil Bayer und der

Da finden sich manche Menschen nicht mehr allein zurecht: Makrolon Produktion bei Bayer in Uerdingen



Chemiepark. Deshalb ist eine gute Zusammenarbeit mit den Betriebsräten für den Gewerkschafter wichtig.

Vieles läuft über den Standort-Betriebsrat, erzählt Löllgen: „Wenn es um übertarifliche Zulagen oder Ausgliederungen geht, stimmt sich der Betriebsrat mit uns ab. Wir beraten, welche Haltung wir in den einzelnen Fragen einnehmen, und wenn der Betriebsrat bei den Verhandlungen nicht weiter kommt, können wir Aktionen mit den Gewerkschaftsmitgliedern organisieren.“

Die Arbeit ist komplexer geworden

Seine Arbeit hat sich in den letzten Jahren verändert, findet Löllgen, und auch das liegt an Bayer. Früher betreute der Bezirksleiter mit seinem Team die eine große Bayer AG. Seit sich das Unternehmen zunehmend aufspaltet und Teile unter dem Dach des Konzerns ausgründet, haben sie es mit vielen Einzelunternehmen zu tun. „Die Arbeit ist komplexer geworden, man muss immer mehrere Betriebe im Blick behalten.“ Denn wenn in einem Unternehmen Sozialstandards kippen, sind auch die Standards in den anderen Betrieben gefährdet. In Zeiten, in denen es auch in der Chemiebranche nicht mehr so rund läuft, fallen soziale Standards schnell. Löllgen muss sich zunehmend um Arbeitgeber kümmern, die die Öffnungsklauseln aus dem Tarifvertrag nutzen wollen. Denn das geht nur mit Zustimmung der Gewerkschaft. Der IG BCE-Vertreter schaut sich die Fälle genau an. Wenn die wirtschaftliche Lage schlecht, aber nicht hoffnungslos ist, macht der Gewerkschaftssekretär Zugeständnisse und stimmt der Nutzung von Korridoren mit Rücksprache der IG BCE – Tarifabteilung zu. Das selbstverständlich nur mit Arbeitsplatzgarantien für die Beschäftigten. Wie im Fall des einen Chemieunternehmens, in dem alle Be-

schäftigten für ein Jahr wieder 40 statt der tariflichen 37,5 Stunden arbeiten mussten, hierfür aber die Arbeitsplätze gesichert wurden. „Manchmal gliedern Arbeitgeber aber auch Teile bewusst aus, um in andere Tarifverträge zu kommen“, erzählt Löllgen. Denn da gibt es große Unterschiede. So liegen die Tarife im Transportwesen rund 40 Prozent unter denen der Chemie. In solchen Fällen versucht Löllgen zu retten, was zu retten ist. „Wir verhandeln mit den Arbeitgebern Firmentarifverträge, um für die Leute mehr als im Konkurrenztarifvertrag rauszuholen.“

Das Wir-Gefühl ist verloren gegangen

Doch die Gewerkschaft schaut der wirtschaftlichen Entwicklung nicht einfach zu. Sie versucht auch, sie zu beeinflussen. Als Mitglied im Aufsichtsrat von Bayer-Healthcare AG streitet Löllgen für soziale Standards. Als Gewerkschaftssekretär stößt er Projekte an. Mit den wirtschaftlichen Veränderungen wird es für Gewerkschaften auch schwerer, neue Mitglieder zu gewinnen. „Es ist eine mühsame Arbeit, Mitglieder zu halten und Menschen für die Gewerkschaft zu gewinnen.“ Das war früher leichter, sagt Löllgen. Da gingen die Menschen eher mit, heute sind sie kritischer und wollen viel mehr überzeugt werden. Auch die Umstrukturierungen bei Bayer erschweren die Arbeit der Gewerkschaft. „Durch den Zerfall der Bayer AG in viele Einzelunternehmen ist das Wir-Gefühl in der Belegschaft verloren gegangen“, sagt Löllgen, der sich zunehmend um die Probleme einzelner Mitglieder kümmert. Die IG BCE hilft Menschen, denen gekündigt oder das Arbeitslosengeld gesperrt wurde. Sie organisiert Informationsveranstaltungen zu sozialrechtlichen Fragen. „Neue Regelungen, etwa bei der privaten Altersvorsorge oder in



Vieles läuft über den Standort-Betriebsrat Bayer-Werk in Leverkusen

der Krankenversicherung, machen das Leben immer komplizierter. Da finden sich manche Menschen nicht mehr allein zurecht.“ Ihnen will die Gewerkschaft helfen und damit natürlich auch für sich werben. „Bei allen Veränderungen“, so Löllgen, „sind wir, die IG BCE, eine Konstante für die Menschen.“



Nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen Anspruch auf den Tarifvertrag:
Gewerkschafter der IG BCE

Die deutschen Gewerkschaften

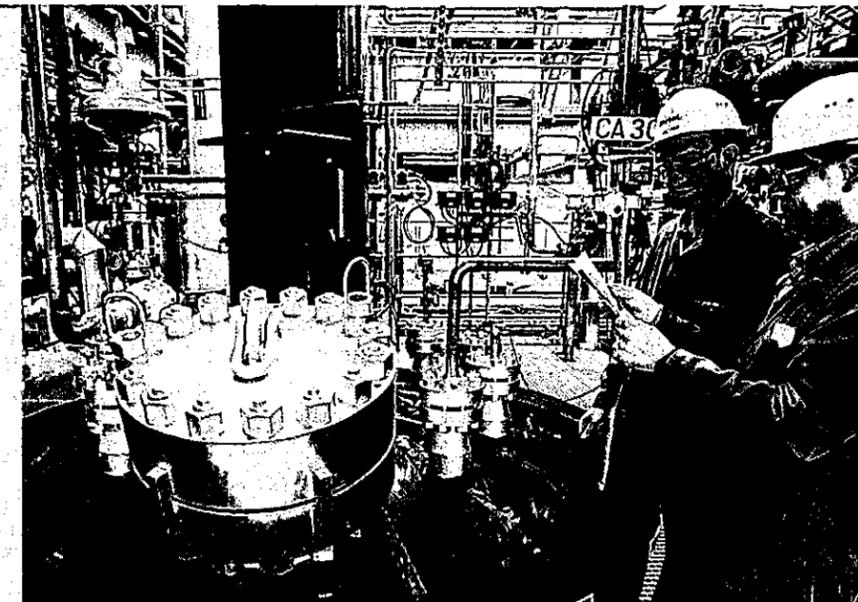
Die Tabakarbeiter waren die ersten in Deutschland: Schon 1848 gründeten sie eine Gewerkschaft. In den Fabriken herrschten damals während der aufkommenden Industrialisierung entsetzliche Bedingungen. Arbeitstage mit zwölf bis siebzehn Stunden waren ebenso üblich wie Kinderarbeit. Die Arbeitsbedingungen waren katastrophal und zum Teil lebensgefährlich. Was mit einer Handvoll wütender Arbeiter begann, wurde schnell eine Millionenbewegung. Bis heute sind die Gewerkschaften trotz sinkender Mitgliederzahlen ein wichtiger gesellschaftlicher Machtfaktor geblieben. Im Deutschen Gewerkschaftsbund DGB, dem Dachverband der Gewerkschaften,

sind 7,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisiert. Das ist ein Anteil von rund 20 Prozent. Die wichtigste Aufgabe von Gewerkschaften ist der Abschluss von Tarifverträgen. Das können nur sie für ihre Mitglieder tun, nicht die Betriebsräte. Und nur Gewerkschaftsmitglieder haben einen Anspruch auf Bezahlung nach Tarif. In der Praxis bezahlen die Arbeitgeber meist auch die Nicht-Gewerkschaftsmitglieder gemäß Tarifvertrag. Andernfalls würden sie der Gewerkschaft neue Mitglieder in die Arme treiben - und daran haben sie kein Interesse.

Bei den Verhandlungen sitzen die Gewerkschaftsvertreter dem entsprechenden Arbeitgeberverband gegenüber - in der chemischen Industrie sind dies die Verhandlungsführer der IG BCE und die Vertreter des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC). Der abgeschlossene Tarifvertrag gilt dann für alle

Unternehmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind. Die Gewerkschaft kann aber auch Verträge mit einzelnen Unternehmen abschließen. Diese heißen dann Haustarifverträge. Bisweilen wird wochenlang um einen Abschluss gerungen. In der Endphase dauern die entscheidenden Sitzungen nicht selten bis tief in die Nacht. In Tarifverträgen wird nicht nur festgelegt, wie viel Geld die Beschäftigten verdienen. Es geht auch um Urlaubstage, Länge der Arbeitszeit oder betriebliche Altersversorgung. Solche Rahmenbedingungen werden in so genannten Manteltarifverträgen festgelegt. Gibt es bei den Verhandlungen keine Einigung, kann die Gewerkschaft ihre Mitglieder zur Urabstimmung über einen Streik aufrufen. Die organisierten Streikenden erhalten von der Gewerkschaft für die Zeit des Arbeitskampfes Streikgeld. Die Gewerkschaft kann nicht einfach jederzeit streiken lassen. Ist erst einmal ein Tarifvertrag von beiden Seiten unterschrieben, gilt eine Friedenspflicht. Erst wenn der Vertrag abgelaufen ist - für gewöhnlich nach ein oder zwei Jahren - ist Streiken wieder erlaubt.

Neben den Tarifverträgen als ihrer Hauptaufgabe bieten die Gewerkschaften ihren Mitgliedern weitere Hilfen an - zum Beispiel Rechtsberatung beim Streit mit dem Arbeitgeber. Die Mitglieder zahlen einen festen monatlichen Beitrag. Dessen Höhe liegt im Schnitt bei ein Prozent des Bruttoeinkommens. Im Gegensatz zu anderen Ländern gilt in Deutschland das Prinzip der so genannten Einheitsgewerkschaft. Eine Gewerkschaft vertritt alle Beschäftigten einer Branche. Nach dem Grundsatz „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ repräsentiert sie im Unternehmen alle Berufsgruppen, den Pförtner ebenso wie den Elektriker und den Büroangestellten. Nach Welt-



Ein Betrieb - eine Gewerkschaft:
Herstellung von Synthesekautschuk

anschauung orientierte Richtungsge-
werkschaften wie etwa in Frankreich
oder Italien gibt es nicht. Als Vorteil
der Einheitsgewerkschaft gilt, dass die
Gewerkschaften nicht zersplittert sind.
Die Gewerkschaft kann dem Arbeitge-
ber gegenüber machtvoller auftreten,
weil sie alle Beschäftigten gleicherma-
ßen vertritt. Die Schaffung der Ein-
heitsgewerkschaft in Deutschland war
eine Reaktion auf die Erfahrungen vor
dem Zweiten Weltkrieg. Damals war
die Arbeiterbewegung tief zerstritten
und konnte von den Nationalsozialis-
ten schnell zerschlagen werden.

Aktionen vor dem Werkstor

**Uwe Lambrich,
IG BCE Vertrauensmann bei Bayer Leverkusen**

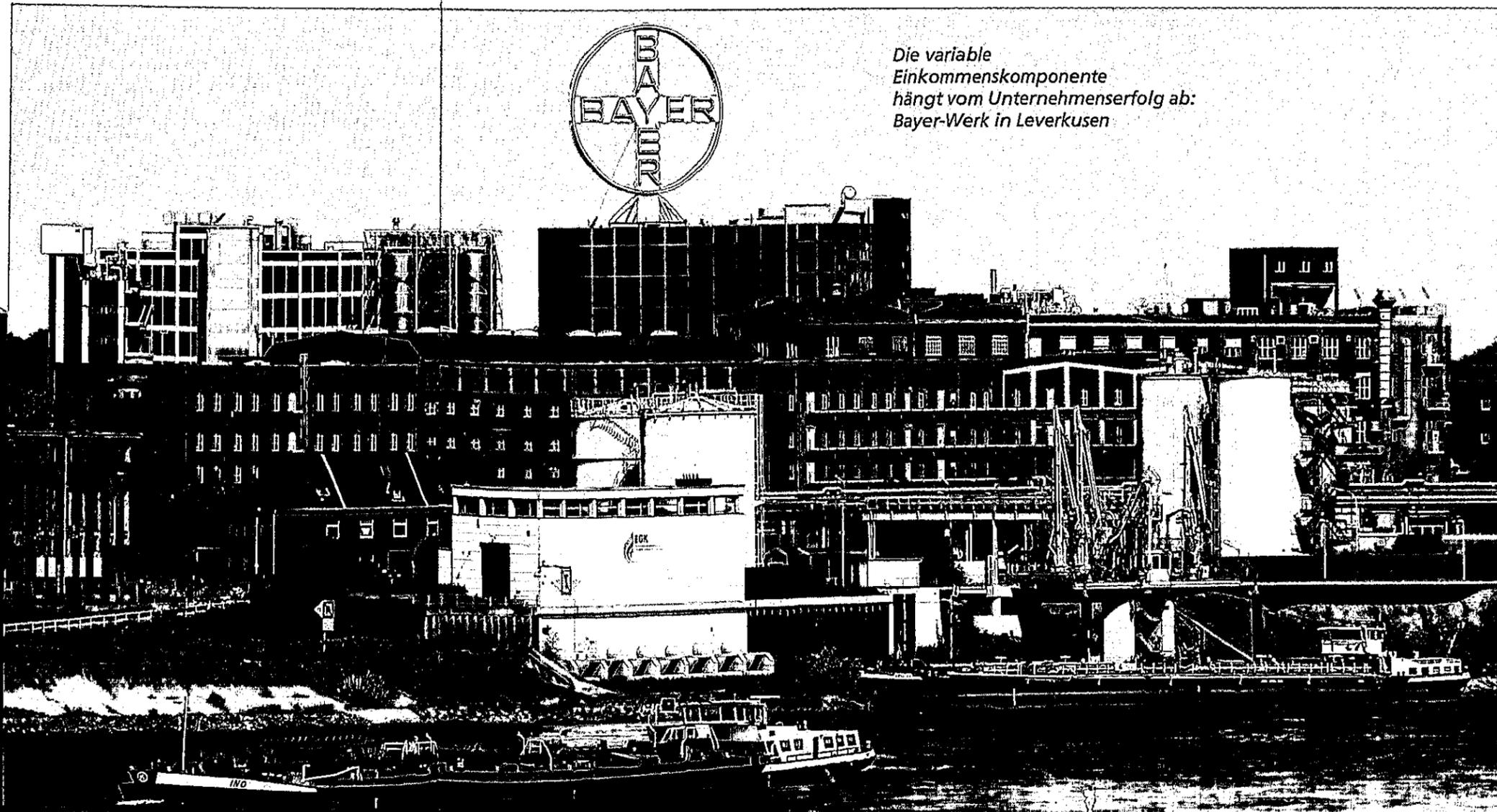
Vertrauensleute wie Uwe Lambrich sind Vertreter der Gewerkschaften im Betrieb und werden von den Gewerkschaftsmitgliedern in der Belegschaft gewählt. Sie informieren ihre Kolleginnen und Kollegen über Neuigkeiten aus der Gewerkschaft und geben die Anliegen aus der Belegschaft an den Betriebsrat weiter. Für die Kollegen in seiner Abteilung ist Lambrich die erste Anlaufstelle, wenn es Fragen gibt. Als etwa Anfang des Jahres der Betriebsrat ein Flugblatt zu der so genannten variablen Einkommenskomponente verteilte, kamen seine Kollegen damit zu Lambrich. Viele hatten nicht verstanden,

was sie in Zukunft bekommen. „Diese Einkommenskomponente ist das, was von der übertariflichen Zulage übrig geblieben ist“, sagt Lambrich. „Sie wird immer am Jahresende ausgeschüttet und hängt vom Unternehmenserfolg ab.“ Die Regelungen fand auch Lambrich zunächst schwer verständlich. Deshalb telefonierte er erst einmal mit dem Betriebsrat, der ihm das System erklären konnte. Mit Problemen kommen die Leute eher selten zu Lambrich, der in der Abteilung Packmittel arbeitet. „Viele bei uns verdienen ganz gut, das sind meist Leute, die ihre Probleme eher selber lösen.“ Bei schwerwiegenden Kon-

flikten wenden sich manche aber an den Vertrauensmann. Als ein Kollege eine Abmahnung erhielt, ging Lambrich zum Vorgesetzten und versuchte zu vermitteln. Außerdem begleitet Lambrich Kollegen zu den so genannten Führungsgesprächen, wenn sie es wünschen. „Diese Führungsgespräche finden einmal pro Jahr statt. Dabei geht es darum, welche Ziele erreicht wurden und wie jemand gearbeitet hat.“ Die Gesprächsprotokolle kommen in die Personalakte. Wenn Kollegen das Gefühl haben, dass das Protokoll das Gespräch nicht richtig wiedergibt, kümmert sich Lambrich darum. „Manchmal konnten wir an den

Formulierungen noch etwas ändern.“ Bei der letzten Tarifrunde organisierten die Vertrauensleute von Bayer eine Demonstration vor dem Werk. Da sich die Arbeitgeber beklagten, die gewerkschaftlichen Tarifforderungen würden ihnen die Luft abschneiden, zogen einige Bayer-Beschäftigte als Arbeitgeber verkleidet vors Werk und ließen sich mit Hilfe von Geräten beatmen. Wenn solche Aktionen anstehen, geht Lambrich durch seine Abteilung und spricht Kollegen an, damit sie sich beteiligen. „Jeder, der dann mitmacht, ist eine Bestätigung für meine Arbeit als Vertrauensmann.“

*Vertreter der Gewerkschaft
im Betrieb:
Vertrauensmann Lambrich*



*Die variable
Einkommenskomponente
hängt vom Unternehmenserfolg ab:
Bayer-Werk in Leverkusen*



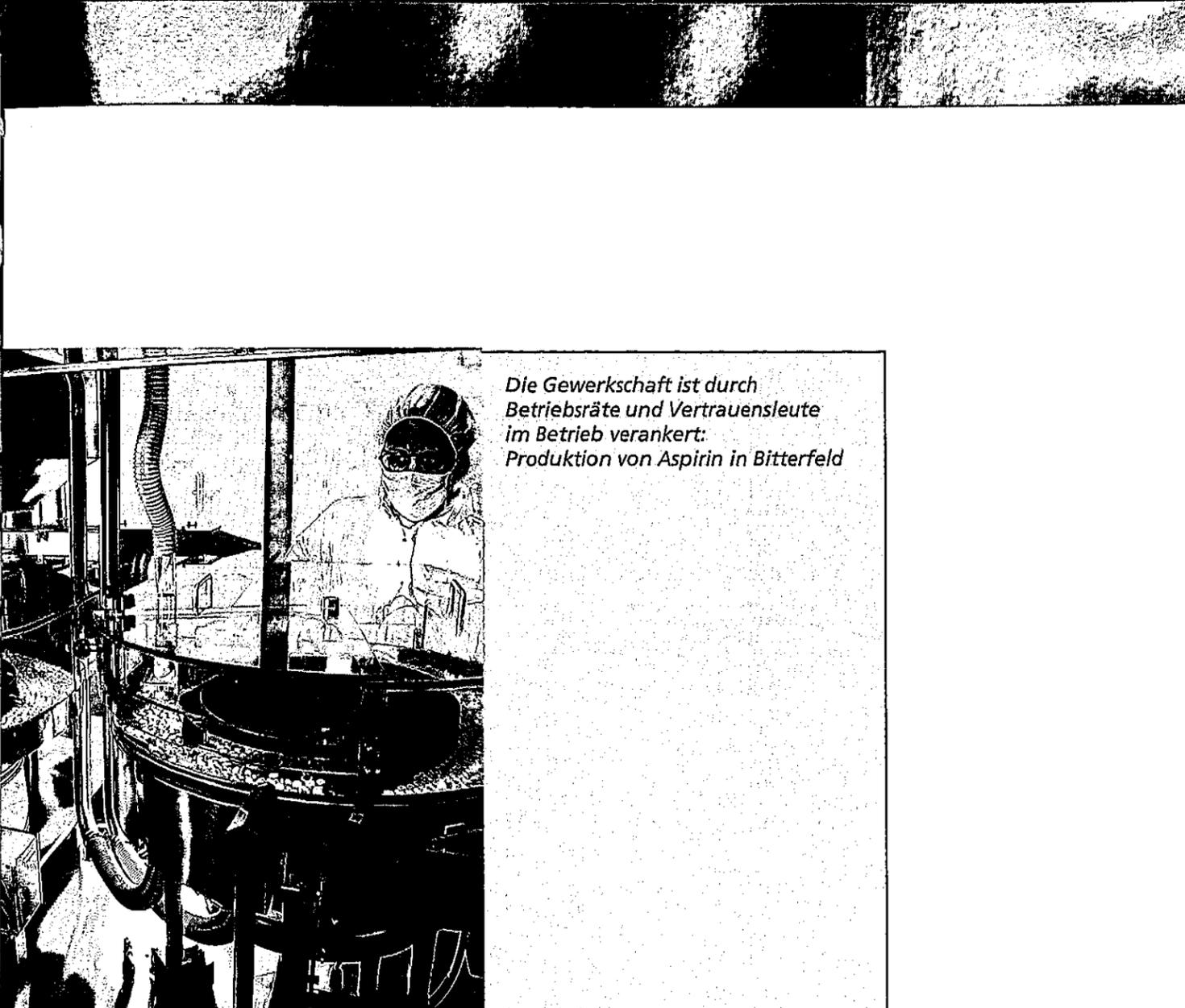
Traditionsreiche Wurzeln: Über 100 Jahre der Arbeiterbewegung

Zukunftsorientiert und
durchsetzungsstark

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

Die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) unter ihrem Vorsitzenden Hubertus Schmoldt ist die drittgrößte Einzelgewerkschaft im DGB. Sie setzt sich ein für Chancengleichheit der Arbeitnehmer, Gleichberechtigung der Geschlechter und Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen in einer sozialen Marktwirtschaft.

Die IG BCE ist eine junge Gewerkschaft und besitzt gleichzeitig traditionsreiche Wurzeln in einer über 100-jährigen Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung. Anfang der neunziger Jahre kamen die IG Bergbau und Energie (IG BE), die IG Chemie, Papier, Keramik (IG CPK) und die Gewerkschaft LEDER (GL) überein, ihre Kräfte zu bündeln und sich zu einer neuen zukunftsorientierten, mitgliederstarken und durchsetzungsfähigen Organisation zusammenzuschließen. Im Jahre 1997 wurde die



Die Gewerkschaft ist durch Betriebsräte und Vertrauensleute im Betrieb verankert: Produktion von Aspirin in Bitterfeld

geplante Fusion vollzogen; die drei Gründungsgewerkschaften verbanden sich zur Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie mit Sitz in Hannover.

Die IG BCE vereint heute über 800 000 Mitglieder. Diese arbeiten im Bergbau und in der chemischen Industrie, produzieren Erdgas, Erdöl und Glas, verarbeiten synthetischen Kautschuk und Leder, erzeugen Kunststoffe und nicht metallische Werkstoffe,

sie stellen Papier und Keramik her und sie arbeiten in den Bereichen Energie, Umwelt, Wasser sowie in der Ver- und Entsorgung. Die IG BCE versteht Solidarität und soziale Gerechtigkeit als Leitwerte und als Voraussetzung für die Freiheit des Einzelnen in der Gesellschaft. In den Betrieben ist die IG BCE über ihre Betriebsräte und gewerkschaftlichen Vertrauensleute verankert.

Den Überblick behalten

**Erhard Gipperich,
Betriebs- und Aufsichtsrat im Bayer-Konzern**



*Ich war immer überzeugter
Gewerkschafter:
Betriebsrat Erhard Gipperich*

sind für die Betriebsräte in den einzelnen Unternehmen und Werken wichtig. Schließlich neigen Geschäftsführungen in großen Unternehmen dazu, einzelne Standorte gegeneinander auszuspielen. „Wenn keiner hinschaut, greifen sie sich schon mal einen Schwachpunkt heraus, handeln eine für sie günstige Regelung aus und versuchen anschließend, die Vereinbarung auch allen anderen überzustülpen.“ Das kann Gipperich nur verhindern, wenn er den Überblick über den Koloss Bayer behält.

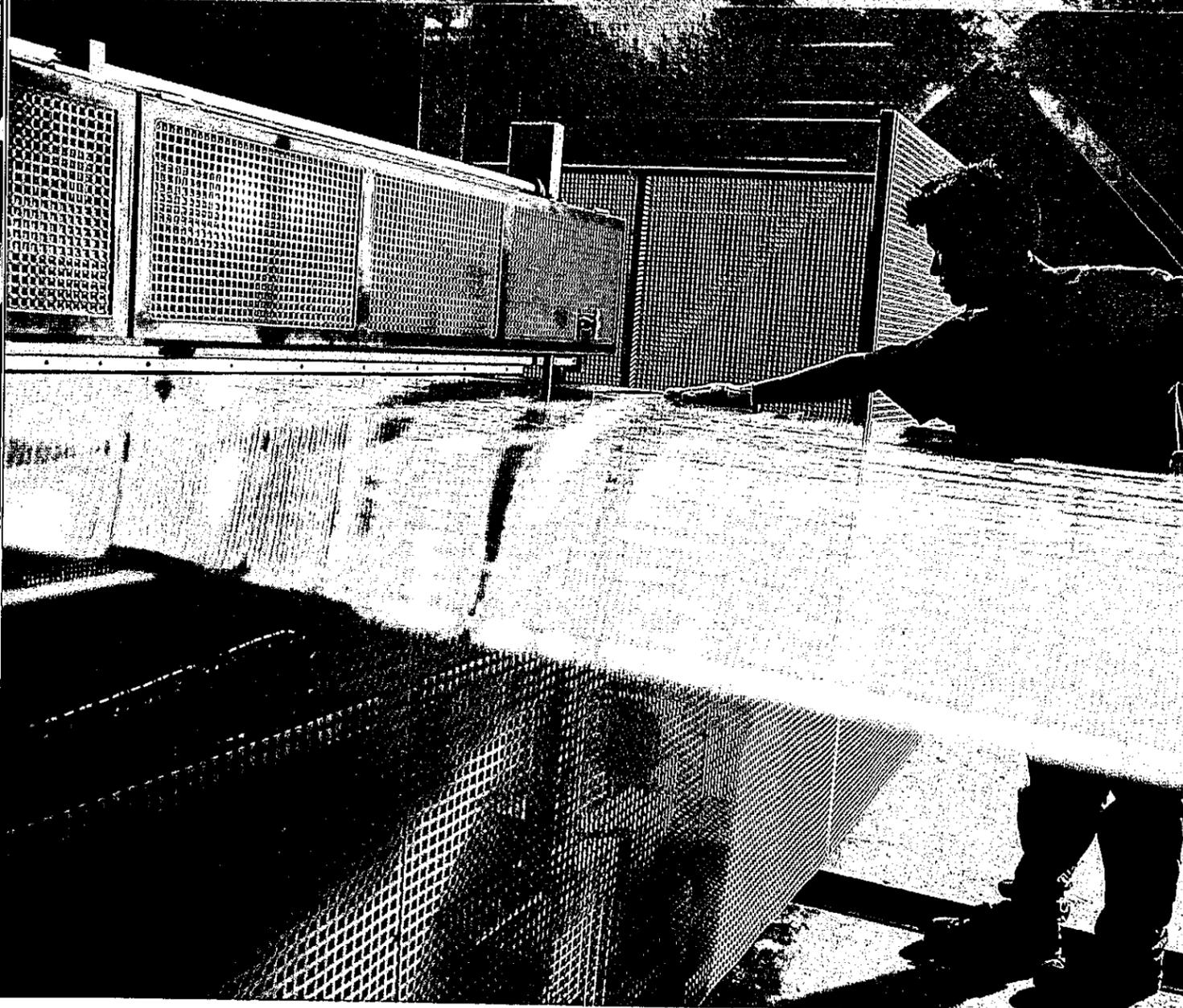
„Eine 38-Stunden Woche
habe ich nicht“

Der erfahrene Betriebsrat schaut genau hin - viele Stunden am Tag und auch an den Wochenenden. Wie viel Zeit er in die Arbeit als Betriebsrat steckt, kann er nicht genau sagen: „Eine 38-Stunden-Woche habe ich jedenfalls nicht.“ Im Konzern bewegt sich ständig etwas. Wenn Bayer sich etwa von einer Firma trennt, wie kürzlich von dem Dufthersteller Harmann & Reimer, dann ist das ein Thema für den Konzernbetriebsrat. „Es ist für die Kolleginnen und Kollegen nicht einfach, wenn ihr Betrieb den Schoß von Bayer verlassen und sich nun unter ‚neuer Flagge‘ behaupten muss.“ Bei wirtschaftlichen Entscheidungen hat der Betriebsrat zwar kein Mitspracherecht. Daher versucht er, seinen Einfluss

Wenn Erhard Gipperich eines Tages in den Ruhestand geht, dann wird es ihm sicher schwerfallen, nicht mehr in einer Position bei Bayer zu sein, in der er Dinge bewegen kann. Ihm gefällt seine Arbeit als Gesamtbetriebsrats- und Konzernbetriebsratsvorsitzender sowie als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Bayer AG. Er hat Einfluss und gibt gerne zu, dass „man es auch Macht nennen kann.“ Seit 1998 ist Gipperich Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der Bayer AG. Die Mitbestimmungsrechte liegen beim Gesamtbetriebsrat, der Konzernbetriebsrat hat lediglich das Recht auf Informationen. Aber diese Informationen

*Im Konzern bewegt sich
ständig etwas:
Bayer-Forschungszentrum
in Wuppertal*





Große Unternehmen neigen dazu, einzelne Standorte gegeneinander auszuspielen:
Extrusion von Makrolonplatten

im Aufsichtsrat zu nutzen, um mehr für die Kolleginnen und Kollegen zu erreichen. Die Ausgliederung konnte zwar nicht verhindert werden, aber die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter wurde von einigen Zugeständnissen abhängig gemacht. „Wir haben erreicht, dass es bis 2007 keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird, und dass auch das neue Chemieunternehmen an den Tarifvertrag gebunden ist.“ Gipperich kennt das Unternehmen, schließlich arbeitet er

seit fast 40 Jahren bei Bayer. 1965 kam der gelernte Dreher aus dem Sauerland nach Leverkusen. Mit den damaligen Strukturen seiner neuen Gewerkschaft, der IG Chemie, hatte der IG Metaller zunächst einige Schwierigkeiten. Und auch intern eckte er immer wieder an. Als er 1971 versuchte, bei Bayer in Leverkusen einen Streik zu organisieren, fiel er ziemlich auf die Nase. 500 Leute brachte Gipperich auf die Beine. „Bei den damals rund 36.000 Beschäftigten in Leverkusen

war das nichts.“ 1972 kandidierte er zum ersten Mal für den Betriebsrat. Drei Jahre später trat er nicht mehr an. „Ich hatte heftige Auseinandersetzungen mit dem damaligen Betriebsratsvorsitzenden. Das war ein Alleinherrscher.“ Als er 1978 mit einer eigenen Liste zur Betriebsratswahl bei Bayer antrat, wollte ihn die IG Chemie zunächst aus der Gewerkschaft ausschließen. „Aber ich war immer überzeugter Gewerkschafter und habe darum gekämpft, in der Gewerkschaft zu bleiben.“ Er versöhnte sich schließlich mit seiner Gewerkschaft, und seit 1981 kandidiert Gipperich wieder auf der Liste der IG Chemie.

„Ich kann Hinweise geben“

Heute kann er nicht mehr so wie früher an der Basis arbeiten. Dennoch kennt er über den Kontakt mit den Vertrauensleuten die Sorgen und Nöte der Belegschaft. Mit diesem Hintergrundwissen hat er in seinen heutigen Funktionen mehr Möglichkeiten, seine Positionen durchzusetzen. „Ich kann in Gesprächen mit der Unternehmensleitung die Vorgaben machen und darauf hinweisen, wie es laufen müsste. Und wenn es keinen großen Widerstand gibt, dann läuft es auch so“. Zurzeit denkt Gipperich darüber nach, die Standort-sicherungsvereinbarung und den Personalverbund auf den gesamten Konzern auszuweiten. So ohne Weiteres geht das allerdings nicht. Denn damit würde der Konzernbetriebsrat in das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte in den einzelnen Betrieben eingreifen. Deshalb leistet Gipperich Überzeugungsarbeit, reist von Werk zu Werk und spricht mit den Betriebsräten vor Ort. Aus seiner Sicht spricht einiges für eine Konzernvereinbarung. „Wir könnten durch den Personalverbund betriebsbedingte Kün-

digungen ausschließen. So könnten beispielsweise Beschäftigte, die in einer der Tochtergesellschaften ihren Arbeitsplatz verlieren, in einem anderen Konzernunternehmen weiter beschäftigt werden. „Einen großen Teil seiner Arbeitszeit verbringt Gipperich in Sitzungen. Darauf muss er sich vorbereiten und wenn er sie selbst leitet, auch die Tagesordnung bestimmen und die unterschiedlichen Standpunkte in der Diskussion zusammenführen, damit ein mehrheitliches Abstimmungsergebnis erzielt werden kann. Er kümmert sich um die Struktur des Betriebsrats, trifft sich mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung und lässt sich von der Geschäftsleitung die Unternehmensbilanz erläutern. Zur nächsten Konzernbetriebsratssitzung hat sich der Arbeitgeber angemeldet. Er will den Arbeitnehmervertretern das neue Unternehmensleitbild vorstellen. Dort heißt es, dass Bayer ein innovatives und für die Zukunft ausgerichtetes Unternehmen ist. Einen kleinen Seitenhieb kann sich der Betriebsrat dabei nicht verkneifen. „Diese Woche sprechen wir darüber, wie innovativ Bayer ist, und nächste Woche verhandeln wir darüber, dass Bayer seine Forschungsausgaben zurückfahren will.“

In den meisten Ländern gibt es keine Mitbestimmung

Hans-Joachim Möller und Thomas de Win,
Arbeitnehmervertreter im Bayer Europa-Forum



Beim Europäischen Betriebsrat geht es nicht um Mitbestimmung:
Eurobetriebsrat Hans-Joachim Möller

Konzerne verkaufen ihre Produkte nicht nur weltweit, sie produzieren auch rund um den Globus. Im Gegensatz zu diesen Global Players ist internationales Handeln von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretern in multinationalen Unternehmen noch eine junge Erscheinung. Bei Bayer hat die Zusammenarbeit der Arbeitnehmervertreter auf europäischer Ebene allerdings schon eine gewisse Tradition. Seit 1992 treffen sich Bayer-Vertreter aus ganz Europa einmal pro Jahr in Leverkusen. Hans-Joachim Möller, Vorsitzender des Bayer-Europa-Forums und sein Stellvertreter Thomas de Win wollen mit ihrer Arbeit den wirtschaftlichen Wandel auf europäischer Ebene sozial begleiten.

Warum haben die Arbeitnehmervertreter bei Bayer Anfang der 90er Jahre das Europa-Forum gegründet?

Möller: „In dieser Zeit hörte Bayer auf, vom Heimatmarkt Deutschland zu reden. Das Unternehmen dachte mehr auf europäischer Ebene. Darauf mussten wir als Arbeitnehmer reagieren und uns ebenfalls international austauschen. Auf der betrieblichen Ebene gab es Anfang der 90er Jahre fast keine internationalen Kontakte.“

Wie schwierig war es, ein Europa-Forum aufzubauen?

Möller: „In den meisten anderen europäischen Ländern gibt es keine Mitbestimmung, so wie wir sie in Deutschland kennen. Da haben sich einige schon schwer getan. Manche haben diese innerbetriebliche Mitbestimmung mit der Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten verwechselt. Sie waren der Auffassung, dass wir gleichberechtigt neben den Vorständen über wirtschaftliche Angelegenheiten entscheiden könnten. Mitbestimmung, die ja auch Mitverantwortung bedeutet, wurde von einigen Arbeitnehmervertretern anderer europäischer Länder abgelehnt. Aber bei der Zusammenarbeit im Europäischen Betriebsrat geht es ja nicht um Mitbestimmung, sondern um Information, Konsultation und Meinungsaustausch zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern.“

De Win: „Die Sprachbarriere war und ist noch immer ein Problem. Die Verständigung mit Dolmetschern ist einfach schwieriger.“

Wirken sich die unterschiedlichen Auffassungen auf die Arbeit des Europa-Forums aus?

Möller: „Es gab schon eine ganze Reihe von unterschiedlichen Auffassungen. Ein Problem war zum Beispiel die Frage, wie auf der europäischen Ebene die Gewerkschaften beteiligt werden sollen. Einige Delegationen haben darauf bestanden, dass Gewerkschaftsvertreter aus allen Ländern am Bayer-Europa-Forum teilnehmen sollen. Wir waren hingegen der Auffassung, dass im Bayer-Europa-Forum, in erster Linie die Arbeitnehmer der europäischen Bayer Standorte den Konsultationsprozess bestreiten sollten. Natürlich mit sachkundiger Begleitung der zuständigen Gewerkschaft. Nach unseren Vorstellungen sind dieses die



IG BCE, die in Deutschland den Bayer-Konzern betreut und für Europa, die EMCEF, der Zusammenschluss der europäischen Chemiegewerkschaften. Dieser Vorschlag wurde von einigen unserer europäischen Kolleginnen und Kollegen abgelehnt. Sie bestanden auf Teilnahme ihrer Gewerkschaftsvertreter. Das hätte dazu geführt, dass neben den ordentlichen Delegierten fast die gleiche Anzahl von Gewerkschaftsvertretern dazu gekommen wäre. Damit hätte sich der Charakter der Veranstaltung total verändert. Es hätte die Gefahr bestanden, dass diese Zusammenkunft zu einem Treffen der europäischen Gewerkschaften unter Beteiligung von betrieblichen Delegierten geworden wäre. Dieser Vorschlag wurde zunächst vom mehreren Delegationen abgelehnt und eine Delegation hat sogar ihren Verbleib im Bayer-Europa-Forum in Frage gestellt. Wir sind dann zu diesen Kolleginnen und Kollegen vor Ort gefahren und haben mit ihnen und ihren Gewerkschaften diskutiert. Heute hat sich unser Vorschlag etabliert und es sind auch alle Länder vertreten.“

Was bringt die Arbeit des Europa-Forums den Bayer-Beschäftigten?

De Win: „Es gibt Entscheidungen, die mehr als einen Standort betreffen, und solche Entwicklungen wollen wir sozial begleiten. So entschied beispielsweise Bayer vor gut drei Jahren, die Buchhaltung für den deutschsprachigen Raum auf zwei Standorte in Deutschland und für alle anderen Länder in Barcelona zu konzentrieren. Da haben wir uns um Regelungen für die betroffenen Beschäftigten bemüht. Wir haben erreicht, dass

Natürlich müssen wir über Europa hinausdenken:
Eurobetriebsrat Thomas de Win

sich keiner, der nach Barcelona geht, wirtschaftlich schlechter steht als in seinem Heimatland. Außerdem wurden die Stellenbeschreibungen veröffentlicht, so dass sich jeder dort bewerben konnte."

Möller: „Als der Konzern die Ausgliederung des Chemiegeschäfts angekündigt hat, haben wir durchgesetzt, dass Kündigungen nur als allerletztes Mittel eingesetzt werden. Vorher sind alle anderen personellen Möglichkeiten auszuschöpfen. Wenn Arbeitnehmervertreter das Gefühl haben, dass vor der Entlassung nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, können sie die Einigungsstelle beim Europa-Forum anrufen. Wir konnten zwar europaweit keinen Verzicht auf Kündigungen durchsetzen, aber unsere Einflussmöglichkeiten gehen schon weit über europäisches Recht hinaus. Danach haben wir ja nur ein Informations-, Anhörungs- und Beratungsrecht.“

Wie profitiert die Mitbestimmung von dem Europa-Forum?

De Win: „Wir bekommen Informationen aus erster Hand über einzelne Standorte in ganz Europa. Wir lernen die Strategie des Unternehmens und die Verhältnisse in anderen Ländern besser kennen. Und es kann wirklich nicht behauptet werden, dass die Mitbestimmung in Deutschland sehr formal und unflexibel ist. Da gibt es wesentlich bürokratischere Beispiele in anderen Ländern.“

Unternehmen beschränken sich schon lange nicht mehr auf Europa. Braucht ein Konzern wie Bayer nicht auch eine globale Mitbestimmung?

De Win: „Natürlich müssen wir auch über Europa hinaus denken. Aber bevor wir über eine Art Weltbetriebsrat reden, müssen die anderen Regionen, in denen Bayer-Beschäftigte arbeiten, den Schritt machen, den wir auf europäischer Ebene schon getan haben.“

Möller: „Die Frage ist: Wollen wir etwas Lebendiges oder etwas Formales? Als das Europa-Forum mit seiner Arbeit anfang, war es auch noch eher eine formale Institution. Heute ist es ein sehr lebendiges Forum. Einen Weltbetriebsrat wird es irgendwann geben, aber er darf nicht nur auf dem Papier bestehen. Deshalb setze ich mich schon jetzt für erste Kontakte ein, damit dieser äußerst empfindliche Keimling eine Chance zum Wachsen hat.“

Untereinander stehen die Bayer-Standorte in Konkurrenz. Eine Entscheidung für den einen Standort kann eine Entscheidung gegen einen anderen sein. Kann es da so etwas wie internationale Solidarität überhaupt geben?

Möller: „Eine Solidarität, die auf Interessen der anderen abstellt, kann es nicht geben. Aber man kann seine örtlichen Interessen auch so vertreten, dass man den anderen Standorten keinen Schaden zufügt. Ich bin Betriebsrat in Brunsbüttel und vertrete die Interessen meiner Kolleginnen und Kollegen dort. Das erwarten auch die Menschen von mir, die mich in mein Amt gewählt haben. Aber es gibt internationale Solidarität, indem man Gemeinsamkeiten bündelt, sich offen über die unterschiedlichen Rahmenbedingungen informiert und für eine abgestimmte Vorgehensweise notfalls auf die Straße geht, oder sogar weiter gehende Maßnahmen miteinander festlegt. Dennoch muss jeder Standort in letzter Konsequenz für seine Interessen einstehen. Auch dafür gibt es praktische Beispiele.“

*Wollen wir etwas Lebendiges oder etwas Formales?
Bayer-Werk in Tarragona*



Unternehmens- mitbestimmung

Neben der betrieblichen Mitbestimmung haben Arbeitnehmer in Deutschland auch die Möglichkeit auf wirtschaftliche Fragen ihres Unternehmens Einfluss zu nehmen. Betriebsräte und Gewerkschafter sind in den Aufsichtsräten von Unternehmen vertreten. Aktiengesellschaften und Genossenschaften müssen einen Aufsichtsrat haben; das Gleiche gilt für GmbHs, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Allen übrigen Unternehmen ist die Bildung eines Aufsichtsrats freigestellt. Zu seinen Aufgaben gehört die Wahl der Vorstandsmitglieder und die Kontrolle der Geschäftsführung. Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss und legt fest, dass wichtige Geschäfte nur mit seiner Zustimmung getätigt werden können. In welcher Form Arbeitnehmer am Aufsichtsrat beteiligt werden, hängt von der Größe des Unternehmens und der Branche ab. Sie haben allerdings eines gemeinsam: Die Mehrheit liegt immer auf der Seite der Anteilseigner. Am weitesten reicht die Beteiligung der Arbeitnehmerseite im Bergbau und in der Eisen- und Stahlindustrie. Das sogenannte Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 gilt für Unternehmen der Montanindustrie, die mehr als 1000 Arbeitnehmer beschäftigen und eine Aktiengesellschaft oder GmbH sind. Das Gesetz regelt die Bestellung eines Arbeitsdirektors in den Vorstand. Die Zahl der Aufsichtsratsmitglieder hängt von der Unternehmensgröße ab.



Die Hälfte der Arbeitnehmervertreter ist im Betrieb beschäftigt. Die andere Hälfte wird in der Regel von den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vorgeschlagen. Auch in der Montanindustrie bleibt die Mehrheit auf der Arbeitgeberseite. Ein Arbeitnehmervertreter ist immer ein leitender Angestellter; in Pattsituationen hat der Vorsitzende, der stets von der Anteilseignerseite gestellt wird, ein doppeltes Stimmrecht.

Die Montan-Mitbestimmung verliert zunehmend an Bedeutung, da die Zahl der betroffenen Unternehmen im Bergbau und in der Stahlbranche sinkt. Im Organisationsbereich der IG BCE sind zum Beispiel die Unternehmen RAG AG und RWE Power AG klassische Montan-Unternehmen, die der Montan-Mitbestimmung unterliegen. In allen anderen Unternehmen galt bis Mitte der siebziger Jahre eine Drittelbeteiligung im Aufsichtsrat. Danach entfielen zwei Drittel der Sitze auf die Anteilseigner und ein Drittel auf die Arbeitnehmervertreter. Diese Form der Beteiligung gilt noch immer für Unternehmen mit weniger als 2000 Beschäftigten. Für Betriebe mit mehr Mitarbeitern schreibt der Gesetzgeber seit 1976 eine fast paritätische Besetzung der Aufsichtsräte vor. Das bedeutet, die Sitze im Aufsichtsrat verteilen sich jeweils zur Hälfte auf Arbeitnehmervertreter und Anteilseigner. In Pattsituationen entscheidet allerdings der Aufsichtsratsvorsitzende, der von der Arbeitgeberseite gestellt wird.

Bayer-Konzernzentrale
in Leverkusen

Gewerkschafter und Management auf Tuchfühlung

Brasiliens Bayer-Gewerkschafter vernetzen sich

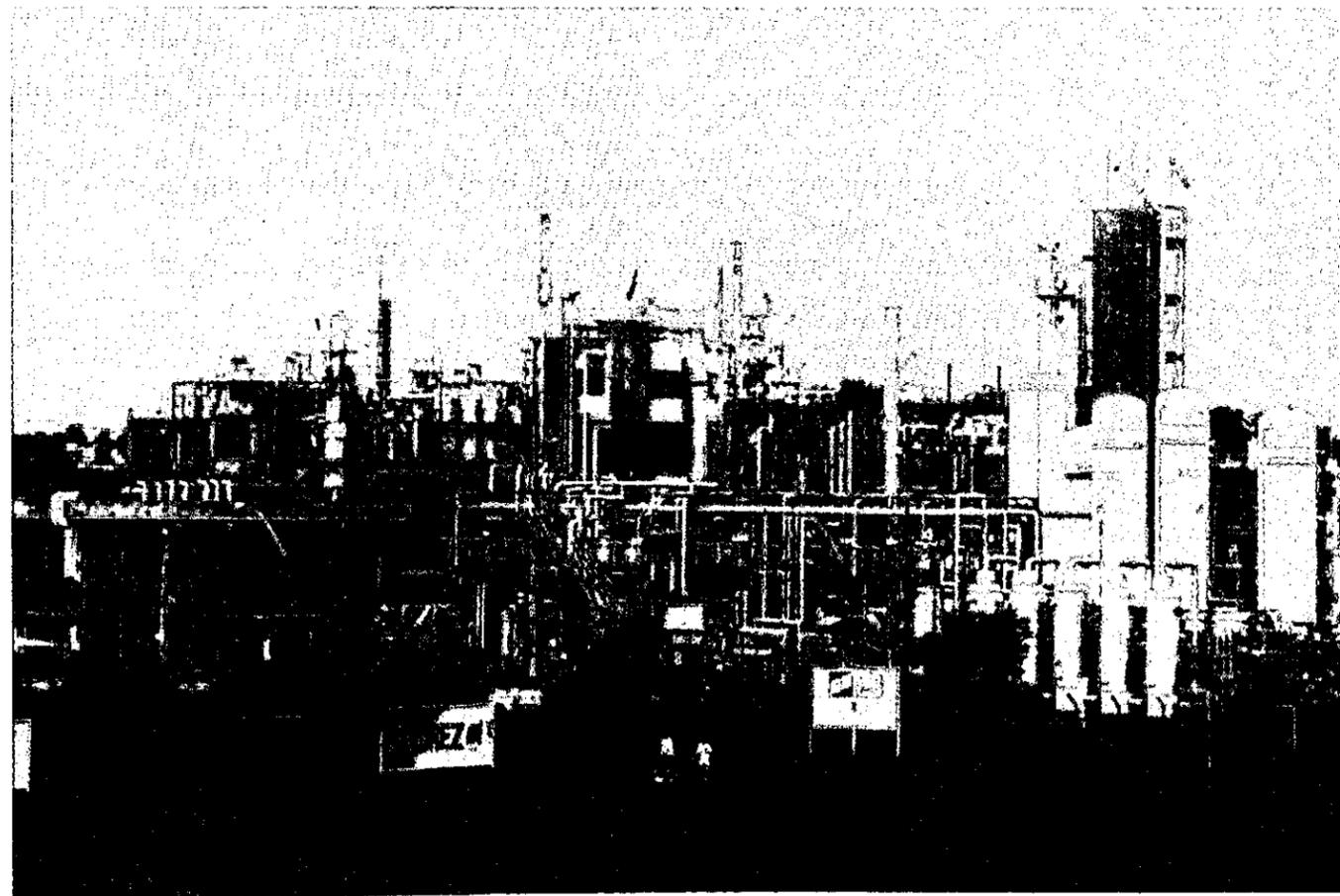
„Es geht voran“, meint Edson Luiz de Barros zufrieden. Der Chemiegewerkschafter aus Belford Roxo bei Rio de Janeiro koordiniert das nationale Komitee der Bayer-Gewerkschafter, das im Juli aus der Taufe gehoben wurde. Kurz darauf konnte es seinen ersten Erfolg verbuchen: Die Firmenleitung willigte endlich ein, dass künftig auch

schlag, und 1992 kam es praktisch zur Spaltung der Gewerkschaft“. Die heutige Führungsriege geht aus einer Liste von Dissidenten hervor, die 1997 die Wahlen gewann. „Zum Streik kam es wegen Fehlern auf beiden Seiten. Wir haben verloren und die Gewerkschaft ebenfalls – nämlich die Hälfte ihrer Mitglieder“, sagt Jorge Eduardo Cavalcanti, der für das Bayer-Management das Projekt „Observatório Social“ begleitet. Damals habe sich die Firma erstmals geöffnet und versucht, eine „effektive Kommunikation“ aufzubauen. Um die Fabrikkommission von Belford Roxo mit damals 20 Mitgliedern als „unabhängiges“ Gremium zu gründen, habe man die Gewerkschaften herausgehalten. „Der Aktionsradius der Kommission war immer begrenzt“, bemängelt Barros. „Derzeit hat sie nur noch drei Mitglieder“. Seit Beginn der neunziger Jahre wurden nämlich massiv Stellen abgebaut: In Belford Roxo sind von ehemals 2.600 Bayer-Mitarbeitern gerade noch 580 übrig, in der Gewerkschaft sind statt früher 2.300 nur noch 300 organisiert. Während der Liberalisierungswelle mit der Öffnung der Märkte habe sich gezeigt, dass viele der brasilianischen Produktionseinheiten nicht wettbewerbsfähig waren, heißt es heute aus dem Management. „Damals wurden wir wegen des Streiks für diese Entwicklung mitverantwortlich gemacht“, sagt der Gewerkschafter Rogério Galvão Soares. „Dabei erlebten wir die Globalisierung der Märkte, aber nicht die der Arbeiterrechte“.

Reizwort

Umstrukturierung

„Der Druck ist in den letzten Jahren größer geworden“, berichtet Eivaldo Portela Corua, 39, der in einem der Schichträume der Polymer-Fabrik den Produktionsprozess überwacht. Bayer sei dazu



übergangen, die Lohnstruktur nach Leistung auszudifferenzieren. Nach der Informatisierung müssten die Operatoren viel mehr Funktionen abdecken als früher, „alle machen alles“. Das traditionell gute Betriebsklima werde aber durch den wachsenden Konkurrenzdruck getrübt: „Viel mehr Kollegen als früher, auch in anderen Betrieben, haben Angst vor Entlassungen. Standortverlagerungen sind immer leichter möglich“. Aber auch die firmeninterne Umstrukturierung sorgt für Unruhe. Die CropScience-Fabrik auf dem Industriepark gehört organisatorisch nicht mehr zur Aktiengesellschaft Bayer S. A. Die Gewerkschaften müssen Jahr für Jahr zwei separate Tarifverhandlungen führen. CropScience, der mit Abstand lukrativste Bereich, blieb

für die Forscher des „Observatório Social“ bislang tabu – untersucht wurden lediglich die Betriebseinheiten von Bayer S. A. in Belford Roxo und São Paulo, wo der Pharmabereich angesiedelt ist. Die Neugründung LanXess, in der weltweit Teile der Chemie- und des Kunststoffgeschäfts zusammengeführt wurden und deren größte Niederlassung in Porto Feliz (Bundesstaat São Paulo) liegt, gehörte bislang nur am Rande zum Projekt. „350 Rentner aus Belford Roxo wurden von Bayer S. A. an LanXess transferiert“, beanstandet Edson Luiz de Barros. „Deswegen befürchten wir, dass ihre soziale Absicherung auf dem Spiel steht, wenn LanXess 2005 an die Börse geht. Über solche Veränderungen werden wir immer nur im Nachhinein informiert“,

Wachsender Konkurrenzdruck:
Bayer-Werk in Belford Roxo



Alle machen alles:
Bayer-Arbeiter
Eivaldo Portela Corua

Gewerkschaftsvertreter für die „Fabrikkommissionen“ kandidieren dürfen. Was sich für Deutsche wie eine Selbstverständlichkeit anhört, war im Bayer-Industriepark von Belford Roxo lange ein Streitpunkt. Das Gremium, das anders als die Betriebsräte in Deutschland gesetzlich nicht vorgeschrieben ist, richtete die Firma 1991 ein, zwei Jahre nach dem bisher einzigen Streik bei Bayer-Brasilien.

Streik und Stellenabbau

„Es waren andere Zeiten“, erinnern sich die Veteranen der Chemiegewerkschaft ohne jeden Anflug von Nostalgie. „Der 15-tägige Streik war ein Fehl-



Strategische Entscheidungen fallen in Deutschland: Brasilianische Bayer-Gewerkschafter bei der IG BCE



Die Menschen haben Angst vor Entlassungen: Bayer-Arbeiterinnen in Belford Roxo

kritisiert der Gewerkschafter. "Ende der neunziger Jahre war es Mode, alle möglichen Tätigkeiten an Drittfirmen zu übertragen – was für die Arbeiter niedrigere Löhne und Kürzungen bei den Sozialleistungen bedeutete", sagt sein Kollege Denilson da Silva Cavalcanti. "Heute

heißt das Restrukturierung: Sie bilden neue Firmen und bauen unsere Rechte ab, selbst wenn die Eigentümer und der Ort die gleichen bleiben. Sie drehen und wenden es, wie es ihnen gerade passt: Mal gehört CropScience dazu, mal wieder nicht."

Neue Offenheit

"Die Umstrukturierung, das sind strategische Entscheidungen, die in Deutschland fallen", umreißt Jorge Eduardo Cavalcanti die Perspektive des brasilianischen Managements. "Wir müssen sie umsetzen, und das ist oft schwierig. Wir wollen es immer auf die würdevollste, verantwortungsvollste Weise tun. Natürlich beklagen sich die Gewerkschaften, dass sie erst informiert werden, wenn alles entschieden ist." Dass die neuen Rahmenbedingungen dennoch nicht immer auf Kosten der Arbeiter gehen, bestätigt Geraldo de Souza Guimarães aus São Paulo. Am Sitz der Firmenleitung sei das Verhältnis zwischen den Sozialpartnern immer schon bedeutend entspannter gewesen als in Belford Roxo, sagt der zweite Koordinator des nationalen Gewerkschaftskomitees. Während Barros bedauert, dass man in Belford Roxo noch nicht bereit sei, auf Grund der Studie des "Observatório Social" gemeinsam über Verbesserungen zu reden, hat Guimarães in São Paulo eine "größere Sensibilität" festgestellt. So habe die Firmenleitung Ende September zugesagt, auch bei CropScience und LanXess Fabrikkommissionen zu genehmigen – "ein echter Durchbruch". Auch das nationale Komitee werde als Gesprächspartner voll akzeptiert. Gilda Borges vom LanXess-Management habe erklärt, die neue Firma sei ebenfalls bereit, den Sozialforschern des Observatório ihre Tore zu öffnen. Armin Burmeister, der Direktor von Bayer-Brasilien, habe erstmals persönlich "mehr Transparenz" und die Fortsetzung des Dialogs verkündet, berichtet schließlich Edson Luiz de Barros. "Jetzt sind wir gespannt auf die nächsten Fortschritte bei uns", sagt der verhandlungserprobte Aktivist.

Edson Luiz de Barros

über seinen

Deutschland-Besuch

"Ich war im September 2003 in Deutschland. Wir wurden sehr gut aufgenommen, mir hat die Gastfreundschaft gefallen, auch das Essen und das Wetter, denn ich mag es lieber, wenn es nicht so heiß ist. Gewundert hat mich, wie wenige Schwarze es gibt. Das dortige Gewerkschaftssystem ist ganz anders als bei uns, hier haben wir ja mehr als 15.000 Einzelgewerkschaften. Das liegt auch an der Kultur, ich glaube, hier gibt es mehr Eitelkeiten, Eifersüchteleien. Besonders beeindruckt hat mich bei unseren Besuchen die Jugendarbeit, aber für so etwas fehlen uns leider die Mittel."



Beeindruckt hat mich die Jugendarbeit: Gewerkschafter Edson Luiz de Barros

Ein erster Schritt

**Michael Linnartz,
Abteilung Internationales – Europa der IG BCE**

International sind Arbeitgeber den Gewerkschaften schon lange einen Schritt voraus. Auf Firmenebene müssen Kontakte nicht mühsam aufgebaut werden. Geschäftsbeziehungen werden auch über Grenzen hinweg relativ einfach und schnell geknüpft. Arbeitgeber sind auf globaler Ebene einfach besser aufgestellt, sagt Michael Linnartz von der Abteilung Internationales der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie in Hannover. Höchste Zeit, dass auch Arbeitnehmer international enger zusammenarbeiten.

Was verspricht sich die IG BCE vom Projekt ‚Observatório Social Europa‘, das die Arbeitsbedingungen in brasilianischen Bayer-Werken unter die Lupe nimmt?

Linnartz: „Wir wollen Arbeitnehmerrechte globalisieren, und das läuft am besten über persönliche Kontakte. Dafür brauchen wir solche Projekte. Ich denke, wir können den Kollegen und Kolleginnen in Brasilien damit helfen. Wir wussten ja schon vor dem Projekt, dass es für Gewerkschafter in Brasilien schwierig ist, in die Betriebe hineinzukommen. Wir in Deutschland haben einen ganz guten Draht zum Management. Bei Tarifverhandlungen oder Umstrukturierungen haben wir trotz schwieriger und harter Verhandlungen oft ein gutes Ergebnis hinbekommen. Wir sprechen mit dem Management über die Situation in Brasilien. Denn wenn die Geschäftsführung in Deutschland sagt: ‚Öffnet die Türen für die Gewerkschaften‘, machen die Brasilianer das auch.“

Was muss sich deiner Ansicht nach in den Betrieben in Brasilien ändern?

Linnartz: „In den brasilianischen Betrieben gibt es Fabrikkommissionen. Sie haben keine Mitbestimmungsrechte wie ein deutscher Betriebsrat, sie müssen lediglich von der Geschäftsleitung



*Internationale Kontakte:
Michael Linnartz*

informiert werden. Und in diesen Kommissionen durften lange Zeit keine Gewerkschaftsfunktionäre vertreten sein. Seit Ende 2004 ist dies dank des Projektes möglich“

Welche Forderungen stellen sie an die Geschäftsleitung? Dass Gewerkschafter auch in Fabrikkommissionen arbeiten dürfen?

Linnartz: Wir konnten nicht gleich die Maximalforderung stellen: Lasst Gewerkschafter in den Kommissionen zu. Wenn wir ganz viel Rabbatz gemacht



*Wir sprechen mit dem Management über die Situation in Brasilien:
Arbeiterin bei Bayer do Brasil*

und die große Welle geschlagen hätten, wäre die Tür schnell wieder zu gewesen. Wir brachten das Thema in Brasilien erst einmal auf die Tagesordnung. Es ging darum, dass Gewerkschaften und Betriebsleitung auf gleicher Augenhöhe miteinander reden. Dazu müssen natürlich beide Seiten ihre Vorbehalte ablegen. Betriebsleiter in Brasilien haben ja häufig ein sehr extremes Bild von Gewerkschaften. Sie glauben, dass da ein Haufen Revolutionäre kommt, die den ganzen Laden umkrepeln wollen. Gegen solche Ängste müssen wir erst einmal ankommen. Aber als wir Mitte März

2004 in Brasilien waren, zeigte sich Bayer durchaus Gesprächsbereit. Bei Bayer CropScience soll jetzt auch eine Fabrikkommission gewählt werden. Ich denke, der erste Schritt ist geschafft: Die Seiten reden miteinander.“

Was bringt es den Beschäftigten, wenn in den Fabrikkommissionen Gewerkschafter arbeiten?

Linnartz: „Gewerkschafter sind einfach besser ausgebildet. Sie haben mehr Informationen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die nicht in der Gewerkschaft



Auf gleicher Augenhöhe miteinander reden:
Gespräch mit dem Bayer Management in Brasilien

arbeiten. Deshalb können sie meist kritischere Fragen stellen, wenn es etwa um die Arbeitsbedingungen geht."

Interessieren sich Ihre brasilianischen Kollegen auch für die deutsche Gewerkschaftsarbeit und die deutsche Mitbestimmung?

Linnartz: „Sicher, in Brasilien gibt es ja zurzeit eine große Zäsur in der Gewerkschaftsarbeit. Der Präsident des Landes möchte das brasilianische Gewerkschaftssystem komplett umbauen. Innerhalb der Gewerkschaften werden heftige Diskussionen geführt, wie das

System verändert werden kann, und dabei schauen die Kollegen natürlich auch nach Deutschland. Natürlich hatten die brasilianischen Kollegen viele Fragen an uns. Ihnen war beispielsweise die Funktion unserer Betriebsräte nicht klar. Schwer verständlich war ihnen auch, dass bei uns ein Betriebsrat auch ehrenamtlich in der Gewerkschaft arbeiten kann.“

Was halten die brasilianischen Kollegen von der Zusammenarbeit mit deutschen Gewerkschaftern?

Linnartz: „Die Gewerkschaftsfunktionäre in Brasilien sind bislang sehr angetan



Weltweit ähnliche Arbeitsbedingungen herstellen:
Bayer-Werk in Belford-Roxo

davon. Sie sagten uns, dass das Projekt schon einige Türen geöffnet hat. Bislang lief die Zusammenarbeit recht gut. Natürlich müssen wir uns immer überlegen, wo wir uns in Brasilien einmischen und wo nicht. Ich möchte dort nicht als Oberlehrer auftreten, der alles besser weiß, aber ich möchte den Kollegen auch sagen, was nicht funktioniert. Als wir in Brasilien waren, wollten die Kollegen des Observatório Social den Bericht über die Arbeitsbedingungen bei Bayer mit großem Brimborium übergeben. Ich habe davon abgeraten, weil ich befürchte, dass durch so eine Aktion sich die Türen schnell wieder schließen könnten.“

Welches Interesse haben deutsche Arbeitnehmer, dass sich Arbeitsbedingungen in Brasilien verbessern?

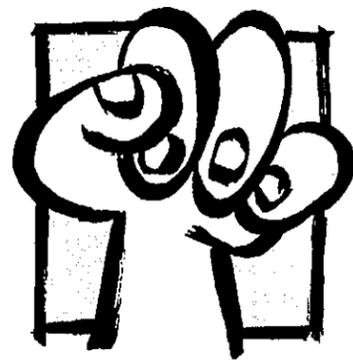
Linnartz: „Wir müssen versuchen, auf der Welt ähnliche Arbeitsbedingungen herzustellen. Es gibt auch in Deutschland keinen dauerhaften Fortschritt. Hier wird zurzeit über eine generelle Rückkehr zur 40-Stunden-Woche diskutiert, auch der Flächentarifvertrag steht immer stärker in der Kritik.“

Herausgeber

IG Bergbau, Chemie, Energie
Abteilung Internationales – Europa
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel.: 0511 76310
Fax: 0511 7631715
e-mail: abt.internationales.europa@igbce.de
www.igbce.de

Observatório Social Europa
Naritaweg 10
1043 BX Amsterdam
Niederlande
Tel.: 0031 020 5816 651
Fax: 0031 020 6844 541
e-mail: info@observatoriosocial.org
www.observatoriosocialeuropa.org

DGB Bildungswerk
Nord-Süd-Netz
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Tel.: 0211 4301 592
Fax: 0211 4301 500
e-mail: manfred.brinkmann@dgb-bildungswerk.de
www.nord-sued-netz.de



Redaktion

Karen Brouwer
Manfred Brinkmann
Michael Linnartz

Texte

Gerhard Dilger, Fabienne Melzer, Bernhard Stelzl, Karen Brouwer

Redaktionelle Überarbeitung

Chris Künster

Fotos

Bayer AG, Thomas Range, Gerhard Dilger,
Karen Brouwer, Manfred Vollmer,
Observatório Social, Michael Cintula

Illustrationen

Frank Maia



Layout

Gerhard Weiland

Druck

DZE GmbH

Auflage 3.000 Exemplare

Januar 2005

Gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung