

GEPLANTE AUSGLIEDERUNG DER PIGMENT-SPARTE

Betriebsräte | André Matta & Wolfgang Weis

„Wollen höchst möglichen Schutz für betroffene Kolleginnen und Kollegen“

Obwohl die BASF SE bereits Mitte Juli angekündigt hatte, die Sparte Pigmente aus dem Unternehmensverbund ausgliedern zu wollen, lägen bis heute keine Fakten auf dem Tisch, die diesen Schritt nachvollziehbar machen, sagen die operativ zuständigen Betriebsräte André Matta und Wolfgang Weis. Zur Erinnerung: Zum 1. Januar kommenden Jahres soll die Sparte Pigmente nach den Plänen des Unternehmens aus dem Bereich EDC herausgetrennt und Teil einer neugegründeten Global Business Unit (GBU) werden.

Voraussichtlich zum 1. Juli 2016 soll die Sparte schließlich in eine hundertprozentige Tochtergesellschaft der BASF SE ausgegliedert werden. Am Standort Ludwigshafen wären knapp 800 Beschäftigte von der Ausgliederung betroffen. Gegen die Pläne hatten am 22. Juli mehr als 600 Beschäftigte bei einer spontanen Demonstration vor dem Bürokomplex D 105 ihren Unmut bekundet.

„Was diese geplante Umstrukturierung für die betroffenen Kollegen bedeutet, ist nach wie vor völlig offen“, sagen Weis und Matta. Der Betriebsrat setze derzeit alles daran, eine Überleitungsvereinbarung mit der BASF SE zu erzielen, „die wir gerne bis Anfang Dezember unter Dach und Fach hätten“, mahnt Matta an.

Ziel der Vereinbarung müsse es sein, dass für die Kollegen auch in einer Tochtergesellschaft sämtliche Regelungen gelten, die es innerhalb der BASF SE gibt. „Überdies wollen wir für die Pigment-Beschäftigten den höchst möglichen Schutz bei einer eventuellen Veräußerung des Geschäfts an Dritte erreichen“, betont Matta. Den Betroffenen habe man zugesichert, während der laufenden Verhandlungen immer wieder über den aktuellen Stand der Dinge zu berichten. „Und das werden wir auch tun“, sagt Weis.

Dies, zumal die Verunsicherung bei den betroffenen Mitarbeitern ständig zunehme. Gründe dafür gibt es nach Ansicht der Betriebsräte ausreichend. So hätten nur wenige Wochen nach der Ankündigung der BASF SE, die Pigment-Sparte auszugliedern, auch der Schweizer Konzern Clariant sowie das amerikanische Unternehmen DuPont mitgeteilt, ihrerseits ihre jeweilige Pigment-Sparte separieren zu wollen. „Die Mitarbeiter spekulieren jetzt natürlich, dass es hier zu einem Joint Venture kommen könnte“, sagt Weis. Geschürt worden sei die Verunsicherung darüber hinaus noch durch einen Artikel, der jüngst im „Manager Magazin“ erschienen ist. In diesem heißt es unter anderem, die BASF SE bereite derzeit, „...den Verkauf eines Teils ihres Geschäfts mit Pigmenten ... vor.“

Neben einer Überleitungsvereinbarung wolle man vom Unternehmen deshalb nun endlich auch wissen, wie dessen konkrete Pläne für das Pigment-Geschäft aussehen, sagen Weis und Matta. Völlig unklar sei beispielsweise, wie die

BASF SE mit der Gründung einer Tochtergesellschaft Kosten reduzieren wolle. Dem Betriebsrat seien dazu noch keine Zahlen vorgelegt worden. „Der Beweis, dass dieser Schritt aus unternehmerischer Sicht sinnvoll ist, ist also noch nicht erbracht“, sagt Matta.

Auch die IG BCE hat gleich nach Bekanntgabe durch das Unternehmen, die Pigment-Sparte ausgliedern zu wollen, Sicherheit für die betroffenen Beschäftigten eingefordert. Zudem haben wir unsere Mitglieder mit Rechtsberatungen hinsichtlich des Betriebsübergangs nach § 613a BGB unterstützt. Sobald Klarheit darüber besteht, was die Umstrukturierung für die knapp 800 betroffenen Mitarbeiter bedeutet, wird es überdies eine Infoveranstaltung geben, in der wir über das Widerspruchsrecht informieren werden. ■



André Matta



Klare Positionierung der Beschäftigten und Betriebsräte nach der Mitarbeiterinformation am 22.07.2015.

GEPLANTE VERLAGERUNG VON ZFS-TÄTIGKEITEN

Betriebsrätin | Christiane Kellermann

„Brauchen ein Konzept zur Weiterqualifizierung“

Anfang Juni sind 177 Mitarbeiter der Abteilung ZFS vom Unternehmen darüber informiert worden, dass ihre Tätigkeiten künftig im Shared-Service-Center in Berlin wahrgenommen werden. Der Transfer soll von Februar kommenden Jahres an bis April 2020 in fünf Wellen vonstattengehen. Die Verlagerung von kaufmännischen Tätigkeiten nach Berlin ist dabei nicht neu, unter dem Titel Bridge sind zuvor bereits auch schon Tätigkeiten aus dem HR-Bereich in die Hauptstadt transferiert worden. Das Bridge-Projekt sei mittlerweile abgeschlossen, sagt Betriebsrätin Christiane Kellermann, aber längst nicht alle betroffenen Mitarbeiter am Standort Ludwigshafen seien schon wieder auf festen Stellen. „Viele von ihnen sind derzeit in der Mitarbeiteragentur geparkt.“

Das gleiche Schicksal sieht Kellermann auch auf die 177 ZFS-Mitarbeiter und weitere Beschäftigte des Unternehmens zukommen, die kaufmännische Tätigkeiten ausüben und deren Jobs beispielsweise nach Berlin verlagert werden. Zwar seien die Kollegen in der Mitarbeiteragentur nach wie vor Beschäftigte der BASF SE, „aber die Unsicherheit wächst, je wieder auf feste Stellen vermittelt zu werden“, sagt Keller-

mann. Dies, zumal bei der BASF SE mehr und mehr Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich wegfielen.

Sie werde deshalb nicht müde darauf hinzuwirken, dass das Unternehmen für die betroffenen Mitarbeiter Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung schafft, so die Betriebsrätin. Nötig sei ein ausgefeiltes Konzept, das zwei Schwerpunkte haben sollte. Zum einen müssten die Mitarbeiter spezialisiert werden auf Tätigkeiten, die auch künftig am Standort Ludwigshafen gebraucht werden. „Aber dazu müssten wir zunächst einmal wissen, welche Tätigkeiten das sind“, sagt Kellermann. Bei der Vollversammlung der Vertrauensleute im Juni hatte sie diese Frage auch an BASF-Arbeitsdirektorin Margret Suckale und Personalchef Wolfgang Hapke gerichtet. „Ich habe seitdem nichts von ihnen gehört“, bedauert Kellermann.

Als zweiten Schwerpunkt eines Weiterqualifizierungskonzepts sieht sie ein Umdenken beim Unternehmen hinsichtlich der Auswahl der Bewerber vom internen Stellenmarkt. Werde bislang darauf Wert gelegt, dass ein Bewerber nahezu

100-prozentig den Anforderungen entspreche, sollten künftig auch Bewerber zum Zug kommen, die die 100 Prozent erst im Lauf der Zeit erreichten, „also über die Tätigkeit selbst weiterqualifiziert werden“, führt die Betriebsrätin aus. Da die BASF SE die Beschäftigten in der Mitarbeiteragentur doch sowieso auf der Lohnliste habe, „müsste das doch ureigenes Interesse des Unternehmens sein“, betont Kellermann.



Christiane Kellermann

Sollte ein solches Konzept letztlich nicht ausreichen, müsse man sich früher oder später mit dem Unternehmen auch über Abfindungsregelungen unterhalten. „Viele kaufmännische Mitarbeiter, die derzeit von Umstrukturierungen betroffen sind und ein entsprechendes Alter haben, fragen, ob es ein entsprechendes Programm bei der BASF gibt“, so Kellermann. Der Betriebsrat fordere das Unternehmen schon seit längerem dazu auf, sich diesbezüglich verstärkt Gedanken zu machen. ■

**PROJEKT OSLO
NEUE LOGISTIC GMBH**

Betriebsrat | Sinischa Horvat

„Mitarbeiter der BASF SE Logistik bleiben Beschäftigte des Unternehmens“

Am 26. August hat die Unternehmensleitung Änderungen beim Geschäftsmodell der betrieblichen Standort-Logistik der BASF SE bekanntgegeben. Daraus resultierend wurde Anfang September eine neue Logistic GmbH gegründet, die dem zunehmenden globalen Kosten- und Wettbewerbsdruck Rechnung tragen soll. Bisher bei der BASF SE beschäftigte Logistik-Mitarbeiter blieben weiterhin BASF SE-Beschäftigte, betont einer der operativ zuständigen Betriebsräte Sinischa Horvat.



Sinischa Horvat

Allerdings gebe es noch Klärungsbedarf hinsichtlich relevanter Rahmenbedingungen. Als Beispiele nennt der Betriebsrat Joachim Müller die Themen Versetzungen,



Joachim Müller

Ausbildung und Mitarbeiterentwicklung innerhalb der BASF SE sowie die Zusammenarbeit der SE-Beschäftigten mit der neuen GmbH. Hierzu sei ein Verhandlungsteam benannt worden, das die Vorstellungen des Betriebsrats in diesen offenen Fragen vertreten werde.

Zudem sollen laut Betriebsrat Marc Börner in den nächsten Wochen die Verhandlungen über einen eigenständigen Tarifvertrag für die zukünftigen Mitarbeiter der Logistic GmbH aufgenommen werden. Hierzu wird das Unternehmen auf die IG BCE zukommen, um in Verhandlungen eintreten.

Derzeit sind in der betrieblichen Standort-Logistik rund 1300 Mitarbeiter der BASF SE und zirka 900 Beschäftigte mit Werkverträgen beziehungsweise Leasingkräften tätig. „Diese Mischung, die es in dieser Form seit mehr als zehn Jahren gibt, hat es der BASF ermöglicht, wettbewerbsfähig sein zu können“, erläutert Horvat. Seit etwa vier Jahren gestalte sich die Situation jedoch immer schwieriger, zum einen wegen des sich verschärfenden Wettbewerbsdrucks in der Logistikbranche, aber auch wegen der geplanten Novellierung des Gesetzes zur Leiharbeit. Resultat dessen sei die neue Logistic GmbH, mit der das Unternehmen auch weiterhin wettbewerbsfähig sein wolle. Dabei gelten laut Horvat die mit dem Betriebsrat bereits getroffenen Vereinbarungen, wonach alle im Logistik-Bereich tätigen SE-Mitarbeiter auch künftig Beschäftigte des Unternehmens bleiben. Deren bestehende Verträge blieben also unberührt.

Wechselt jedoch ein SE-Mitarbeiter in einen anderen Unternehmensbereich und scheidet einer aus dem Unternehmen aus, werde dieser grundsätzlich durch einen GmbH-Mitarbeiter ersetzt. In den Veränderungsprozessen innerhalb der Logistik und den damit verbundenen Maßnahmen ist den Betriebsräten besonders wichtig, dass die Vertrauensleute und die Beschäftigten früh, transparent und umfänglich einbezogen werden. Außerdem werde auch die neue GmbH weiterhin zusätzlich mit Leasingkräften und Werkverträgen arbeiten.

Über die Rahmen- und Arbeitsbedingungen werden in den nächsten Wochen die Verhandlungen beginnen. ■



Marc Börner

**FOLGEVEREINBARUNG
FÜR DIE WIRTSCHAFTSBETRIEBE**

Betriebsrätin | Tatjana Diether

„Wir erwarten klare Zusagen zur Arbeitsplatz-Sicherheit“

Zur Sicherung der Beschäftigung und zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit besteht für die Mitarbeiter der Wirtschaftsbetriebe und der Gastronomie und Hotellerie der BASF Bauen und Wohnen (vormals LUWOG) eine Betriebsvereinbarung. Diese ermöglichte es in den vergangenen 12 Jahren, sowohl ein Geschäftsmodell als auch eine tarifliche Öffnungsklausel zu definieren. Dadurch wurden diese Geschäftsbereiche, die ausgeübten Tätigkeiten und somit auch das Personal unter dem Dach der BASF SE gehalten. Für die Wirtschaftsbetriebe läuft diese Vereinbarung zum 31. Dezember dieses Jahres aus.

„Zu der nachhaltigen Entscheidung, derlei Bereiche in einem globalen Chemiekonzern zu haben, steht der Betriebsrat der BASF SE auch weiterhin“, betont die operativ zuständige Betriebsrätin Tatjana Diether. Zwangsläufig sei damit eine neuerliche Diskussion hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit und der Gestaltung der Wirtschaftsbetriebe über das Jahr 2015 hinaus nötig.

Für das Aushandeln einer Folgevereinbarung habe die Arbeitnehmervertretung nun ein Verhandlungsteam benannt, welches in den nächsten Tagen in Gespräche mit dem Unternehmen einsteigen werde. „Wir erwarten dabei vom Unternehmen – trotz wachsenden Kostendrucks – klare und verlässliche Aussagen zur zukünftigen Gestaltung des Geschäftsmodells und klare Zusagen, was die Sicherheit der Arbeitsplätze betrifft“, so Diether. Im Wissen um die Bedürfnisse und Erwartungen aller Beschäftigten der BASF SE gingen die Betriebsräte mit klaren Vorstellungen zur Arbeitsplatz-Sicherheit, die sich auch wieder in der neuen Standortvereinbarung 2020 manifestierten, in die anstehenden Gespräche. ■



Tatjana Diether

**PROGRAMM
„FIT FOR PROFITABLE GROWTH“ (FFPG)**

Betriebsrat | Sinischa Horvat

„Betriebsrat begleitet das Ganze kritisch“

„Fit for Profitable Growth“ (FFPG) ist der Titel eines neuen Programms der BASF, mit dem das Unternehmen sicherstellen will, im globalen Markt weiterhin erfolgreich zu sein und profitabel zu wachsen. Konkret sollen dabei laut BASF insbesondere drei Themengebiete im Fokus stehen: eine größere Kunden- und Marktnähe, klar definierte Rollen und Verantwortlichkeiten zur Beschleunigung interner Entscheidungsprozesse sowie weiter verbesserte Serviceleistungen. Nach einer mehrmonatigen Analysephase, die derzeit läuft, will das Unternehmen auf Basis der Ergebnisse notwendige Projekte ausarbeiten und umsetzen.

Im Moment sei das Ganze „noch sehr abstrakt“, sagt Betriebsrat Sinischa Horvat. Die Arbeitnehmervertretung habe aber bereits reagiert und werde das FFPG-Programm begleiten. Klar sei auch, dass etwaige aus der laufenden Analyse resultierende FFPG-Projekte abhängig von den jeweiligen Beteiligungsrechten mit dem Betriebsrat besprochen werden müssten, betont Horvat. ■



Solidarität und Betroffenheit führen im ganzen Unternehmen zur Diskussion. ZFS-Kolleginnen bei der Pigment-Demo im Gespräch mit dem Bezirksleiter Strasser.

DAS NEUE WIR-GEFÜHL IN DER BASF?

Der größte Chemiekonzern der Welt ist die BASF. Der größte Chemie-Verbundstandort ist Ludwigshafen. Eine beeindruckende Geschichte von 150 Jahren und unbestritten „das Chemieunternehmen“. In den vergangenen Jahrzehnten folgte Rekordjahr auf Rekordjahr, und auch das Krisenmanagement in der Weltwirtschaftskrise 2009 war beispiellos, sodass nicht mal leichte Kratzer im Lack des Riesen zu erkennen waren. Über Generationen saugten junge Beschäftigte die Begriffe „Meine Anilin“ und „Mahlzeit“ wie selbstverständlich in sich auf und dokumentierten so die Bindung zu ihrem Unternehmen, ihrem Arbeitgeber. Eine Symbiose, die Mitarbeiter und Unternehmen eins werden ließ. Gleichzeitig sahen sich die Mitarbeiter als ein Teil der BASF und repräsentierten diese auch gerne nach außen – mit kleinen Macken der großen BASF konnten sie leben.

Seit den 1990er Jahren, als um die BASF herum viele die Strategie verfolgten, sich kleiner und spezieller aufzustellen und ein Zergliederungswahn durch die Industrie ging, hat die BASF die richtige Strategie gewählt. Wenn andere sich klein machen, kann man daneben sehr gut wachsen und vom Größten zum Riesen werden. Zusammen mit den Mitarbeitern, vertreten durch den Betriebsrat und die IG BCE, hat die BASF das erreicht, was sie heute ist: DAS Chemieunternehmen! Durch die Standortvereinbarungen und die klaren Zusagen für die Beschäftigten wurde diese lange Bindung gehalten und auch weiter übertragen.

Eine Entwicklung der Superlative – „höher, schneller, weiter“ und vor allem „besser“ als alle anderen zu sein, war und ist das Ziel. Dieses Ziel hat die BASF immer mit ihren Mitarbeitern und dadurch ohne viel Aufhebens erreicht. Es ist ein Erfolg

und eine Erfolgsgeschichte. Auf diese legen sich aktuell jedoch ein paar Schatten. In den vergangenen Jahrzehnten hatte es in der BASF auch Veränderungen gegeben. Es wurden Einschnitte hingenommen und auch schwierige Veränderungen und sogar Personalabbau begleitet. Hier lautete die Maxime aber immer „Gemeinsam mit der BASF in eine sichere Zukunft“. Dafür standen Beschäftigte, Vertrauensleute, Betriebsräte und die IG BCE, die zusammen mit dem Unternehmen nach guten Lösungen für eine stabile und sichere Zukunft gerungen haben. Einen bemerkenswerten Weg hat man mit den Standortvereinbarungen und vielen anderen Betriebsvereinbarungen gefunden. Dieser Weg soll voraussichtlich mit einer neuen Standortvereinbarung in den nächsten Tagen für die Zukunft fortgeschrieben werden.



Bezirksleiter Roland Strasser

Doch der Wind dreht sich gerade, und die Windrichtung gefällt den Beschäftigten nicht! Es ist wichtig, dass man in einem solchen Unternehmen wie der BASF immer wieder die eigenen Prozesse und Rahmenbedingungen überprüft und diese gegebenenfalls optimiert. Dazu gehört auch Investieren und – wenn nicht zu umgehen – Devestieren. Auch ein sinnvolles Einnahmen- und Ausgabenmanagement ist nachvollziehbar. Aber genau da kommt das Problem der vergangenen Monate auf. Für die Nachvollziehbarkeit braucht man Informationen, Begründungen und Erklärungen. Hier macht die Unternehmensführung aus Sicht der IG BCE und der IG BCE-Betriebsräte eklatante

Fehler. Die Beschäftigten werden nicht oder nicht nachvollziehbar mitgenommen auf dem Weg in die Zukunft. Und immer öfter stellen sich die Beschäftigten die Frage: Wo geht es noch hin? Auch und ganz besonders die Presseveröffentlichung der BASF in der vergangenen Woche trägt zur Verunsicherung der Beschäftigten bei. Ein milliardenschweres Sparprogramm auf diesem Weg zu verkünden, wirft in der aktuellen Stimmungslage bei den Beschäftigten Zukunftsfragen auf. Viele Fragen aus den zuletzt verkündeten unternehmerischen Entscheidungen sind noch nicht geklärt, sodass eine solche Bekanntgabe, auch wenn sie einen positiven „Drive“ geben soll, für die Beschäftigten eher bedrohlich wirkt. Titel der Pressemitteilung war „BASF: Chemie, die verbindet für eine nachhaltige Zukunft“, eine Überschrift, die auch das Ziel der Mitarbeiter widerspiegelt – die Inhalte müssen aber übereingebracht werden.

An der Tagesordnung sind Begriffe wie Benchmark, Wettbewerbsfähigkeit, Effizienz, Produktivität und Leistungsorientierung. Auch hier geht es in den Bereich des superlativen Überschlags. Alle diese Begriffe kennt man und kann sie auch nachvollziehen mit einem betriebswirtschaftlichen Grundansatz, den jeder Bürger hat. Aber bei manchen Entscheidungen stößt die Unternehmensführung an Wertegrenzen. Die Beschäftigten haben ihre „Anilin“ immer wegen der Grundwerte geschätzt und zu ihr gestanden. Die BASF hat eben andere Wege gewählt als Andere – manchmal durch Druck vom Betriebsrat und der Belegschaft – aber immer offen und gemeinsam. Dafür hat man sich auch als Beschäftigter mit der einen oder anderen Entscheidung arrangiert und die BASF motiviert zu einem Unternehmen gemacht, das Weltspitze ist. Will man das aktuell in Frage stellen und aufgeben?

WIR HABEN KLARE POSITIONEN! DIE IG BCE MIT IHREN BETRIEBSRÄTEN UND VERTRAUENSLEUTEN STEHT FÜR DIE ERWARTUNGEN DER BESCHÄFTIGTEN!

► Benchmark, Wettbewerbsfähigkeit:

Es ist gut und richtig, sich und seine Zukunft als größter Chemiekonzern immer wieder zu hinterfragen und auch zu modernisieren. Hierzu ist es wichtig, zu investieren und Anreize für Innovation zu schaffen. Man kann und soll sich auch gern vergleichen, um sich selbst einordnen zu können: Aber Vergleiche mit Vergleichbarem und in einem ganzheitlichen Ansatz. Nicht nur der Preis, sondern auch die Qualität, die Leistung, die Rahmenbedingungen und die Strukturen müssen eine wichtige Rolle spielen. Schnell ist ein billigerer Anbieter gefunden – aber ist der dann auch günstiger?

► Die Ein-Unternehmensstrategie:

Eines der wichtigsten und motivierendsten Signale der BASF in den vergangenen Jahren war das Bekenntnis zu der Philosophie, ein Unternehmen zu sein. Dieses Signal darf durch fehlende Kommunikation und Nachvollziehbarkeit nicht in Frage gestellt werden. Es muss auch weiterhin ein Bekenntnis zu einem Unternehmen und zu den Mitarbeitern geben. Die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und der Perspektive bis zur Rente ist ein wichtiges Gut und sorgt für Vertrauen.

► Verbund als Vorteil:

Bei der Entscheidung, den Bereich der Pigmente neu und eigenständig aufzustellen, kam in Veranstaltungen vom

Unternehmen der Hinweis auf schwierige Strukturen und Verbundkosten. **Verbund aber bietet Sicherheit und Stabilität** – diesen Beweis hat der Verbundstandort Ludwigshafen in der Weltwirtschaftskrise 2009 geliefert. Dieser Vorteil ist unbezahlbar und darf nicht in Frage gestellt werden. Der Vorteil des Verbundes ist besonders auch die Verlässlichkeit der Standards durch gesamteinheitliche Regelungen für alle.

► Offene Kommunikation

Die Beschäftigten der BASF sind gerne in der BASF und stehen für ihr Unternehmen. Damit das auch so bleibt, erwarten die Beschäftigten, ernstgenommen zu werden, indem man sie bei Veränderungsprozessen mitnimmt und nicht ein Gefühl der Ohnmacht schafft. Gemeinsam mit den Beschäftigten in eine sichere Zukunft muss die Maxime sein und bleiben:

WIR WOLLEN GEMEINSAM DIE ZUKUNFT UNSERER BASF GESTALTEN!



IG BCE-Betriebsräte der BASF SE