



Was wir wollen!

Wir haben seit Anfang des Jahres viele Themen, für die wir uns einsetzen, ausführlich vorgestellt. Hier noch einmal das Wichtigste zusammengefasst:

Entscheidungsprozesse demokratisieren: Mehr Mitbestimmung!

Einrichtung von Arbeitsgruppen nach § 28a des Betriebsverfassungsgesetzes!

Dadurch können die Kolleginnen und Kollegen eines Bereiches oder einer Abteilung direkten Einfluss nehmen, direkt mitbestimmen und rechtsgültige Betriebsvereinbarungen abschließen. Der Betriebsrat kann einen solchen Vorgang beratend unterstützen.

Thematisch können diese Vereinbarungen vieles enthalten, ein paar Beispiele:

- Ausgestaltung eines Schichtsystems
- Gestaltung der Arbeitszeit (das gilt übrigens auch für unsere LM-Kollegen, Stichwort „Flexidays“)
- Pausenregelungen
- Urlaubspläne
- Bildungsmaßnahmen

**Ein guter Weg zu mehr Mitbestimmung und weniger Bevormundung!
Mitarbeiterkompetenzen werden genutzt!**

⇒ [Flugblatt 05/2022 \(Link\)](#)

Mehr Lohngerechtigkeit!

Denn mehr Lohngerechtigkeit sichert Fachkräfte, deshalb:

- **Aktuelle Stellenbeschreibungen!**
- **Berücksichtigung aller Tätigkeitsmerkmale!**
- **Verzicht auf Lohnabsenkung für Berufseinsteiger!**
- **Außertarifliche Zulagen!**

⇒ [Flugblatt 04/2022 \(Link\)](#)

Die Macht des Gesamtbetriebsrates eingrenzen:

Den Standort-Betriebsrat stärken!

Gesamtbetriebsvereinbarungen (GBV) werden bisher vom Gesamtbetriebsrat mit dem Arbeitgeber ausgehandelt. Die Betriebsräte vor Ort (also Leverkusen, Uerdingen, Dormagen) bekommen diese anschließend nur zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Das muss sich ändern: Alle Gesamtbetriebsvereinbarungen sollten in Zukunft erst Gültigkeit erhalten, wenn sie in allen einzelnen Betriebsräten vor Ort abgestimmt wurden. Alles andere ist eine Selbstentmachtung der Betriebsräte zu Gunsten des Gesamtbetriebsrates.

***Basisdemokratisch für alle Kolleginnen und Kollegen!
Wir schauen nicht auf die Gewerkschaftsmitgliedschaft!***

Unabhängige Alternative  **Liste 2**

Wir für Euch!

Gewerkschaftsunabhängig!

Basisdemokratisch!

Zum Umgang mit der Pandemie

Es gibt zwar aktuell wieder ein paar Erleichterungen, aber das kann sich auch schnell wieder ändern!

Wir fordern eine Orientierung an den gesetzlichen Vorgaben bezüglich Abstand, Masken, Testungen, Impfstatus. Das bedeutet selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Maßnahmen, die dieses gesetzliche Maß übertreffen, sollten unterlassen werden. Weiter halten wir es für erwägenswert, je nach Verlauf der Pandemie bzw. der Entwicklung der gesetzlichen Vorgaben, Teststellen im oder am Werk einzurichten.

⇒ [Flugblatt 03/2022 \(Link\)](#)

Einige Themen haben wir für ausführlichere Informationen verlinkt. (Strg + Mausklick)

Unsere Flugblätter findet Ihr außerdem auf unserer Webseite:

<https://unabhaengige-alternative.de>
unter Informationen | Flugblätter |
Unsere Flugblätter



Mangelhafte Betriebsvereinbarungen nachbessern

Betriebsvereinbarungen, die Mängel aufweisen, und davon gibt es einige, müssen nachgebessert bzw. entsprechend neu vereinbart werden. Nur ein Beispiel hierfür ist die GBV Umkleidezeiten: Hier müssen Wahlmöglichkeiten geschaffen werden, wie die Umkleidezeiten vergütet werden, d.h. Auszahlung, als Arbeitszeit (z.B. zur Verringerung der AGS-Schichten) oder ins Langzeitkonto.

⇒ [Flugblatt 04/2022 \(Link\)](#)

Sind Freistellungen sinnvoll?

Unsere Antwort: Nein!

„Betriebsräte wollen doch nur freigestellt werden“, das hört man ab und zu. Doch stimmt das und was hat es damit auf sich?

Betriebsräte können von der Arbeit für ihre Betriebsratstätigkeit freigestellt werden. Entscheidend sind dafür die Größe des Betriebsrates und die Größe der jeweiligen Fraktion. Oft gewähren Arbeitgeber auch zusätzliche Freistellungen über das gesetzliche Maß hinaus, bei Covestro ist das z.B. der Fall.

Wir sehen beides kritisch. Denn als *nicht freigestellter* Betriebsrat hat man ausreichend viele Möglichkeiten und Freiheiten, sich für die jeweils ausgeübte Tätigkeit (Sitzungen, Personalgespräche etc.) Zeit zu nehmen. Dazu benötigt man keine generelle Freistellung von der Arbeit. Außerdem birgt eine Freistellung die Gefahr, sich von der ausgeübten Tätigkeit und von den Kolleginnen und Kollegen zu weit zu entfernen. Es ist schon ein Unterschied, ob man ab und zu mal einen Rundgang durch die Bereiche macht, oder ob man bei den Kollegen ist, mit ihnen gemeinsam arbeitet und sozusagen an der Basis ist.

Wenn der Arbeitgeber zusätzliche Freistellungen gewährt, entsteht eine weitere Gefahr: Es *kann* zu einer Abhängigkeit der Betriebsräte vom Arbeitgeber führen, nach dem Motto: „Seid Ihr nett und arbeitgeberfreundlich, bekommt Ihr ein paar Freistellungen mehr.“

Deshalb lehnen wir Freistellungen ab, wir möchten unseren Kontakt zur Basis, den Kolleginnen und Kollegen, behalten und frei und unabhängig in unserer Arbeit und unseren Entscheidungen bleiben.

Unabhängige Alternative



Liste 2