

**Betriebskommission Clariant
Gewerkschaft Unia**

Einschreiben

Clariant Produkte (Schweiz) AG
Herr Renaud Spitz
Herr Samuel Christen
Herr Hariolf Kottmann
Rothausstrasse 61
4132 Muttenz 1

Muttenz/Bern, 23. April 2010

**Stellungnahme im Rahmen des Konsultationsverfahrens:
Teilbetriebsschliessung bei Clariant am Standort Muttenz; Massentlassung
gemäss Art. 335d Obligationenrecht**

Sehr geehrte Herren

Am 15. Februar 2010 haben Sie die Arbeitnehmervertretungen der Clariant in Muttenz sowie die basellandschaftlichen Regierungsräte Adrian Balmer und Peter Zwick über eine geplante Teilbetriebsschliessung am Standort Muttenz informiert. Die Belegschaft wurde von Ihnen am 16. Februar 2010 während verschiedenen Town Hall Meetings über die geplanten Restrukturierungen orientiert. Sie beabsichtigen am Standort Muttenz im Rahmen des Projekts GANO II die folgenden Teilbereiche bis Mitte 2012 zu schliessen und zu verlagern:

- Die Textilfarbstoffe sollen nach Asien verlagert werden.
- Die Textilchemikalien sollen in vorhandene Anlagen verlagert werden.
- Die Papier-OBAs, -Farbstoffe und -Chemikalien sollen nach Prat, Spanien, verlagert werden.

Als Folge dieser Teilbetriebsschliessung am Standort Muttenz sollen in den Bereichen Produktion und Infrastruktur mit Beginn im Jahr 2011 rund 400 Arbeitsplätze abgebaut werden.

Auf Druck der Betriebskommission Clariant und der Gewerkschaft Unia wurde mit Schreiben vom 9. März 2010 nachträglich ein Konsultationsverfahren gemäss Art. 32 GAV und Art. 335d ff OR eröffnet und der Arbeitnehmervertretung eine Frist zur Stellungnahme bis 30. April 2010 gewährt. Die Gewerkschaft Unia wurde von der Betriebskommission Clariant unmittelbar darauf mandatiert.

Der Gesetzgeber räumt in Art. 335f OR und insbesondere Art. 32.1.3 GAV der Arbeitnehmervertretung das Recht ein, Massnahmen vorzuschlagen, wie die Entlassungen vermieden oder deren Zahl beschränkt sowie ihre Folgen gemildert werden können.

Zur geplanten Teilbetriebsschliessung nehmen wir, unter Einhaltung der Konsultationsfrist, wie folgt Stellung:

1. Ausgangslage

1.1 Information, Einbezug und Unterstützung der Betriebskommission und der Gewerkschaft Unia

Wir halten fest, dass die beschriebenen Massnahmen im Rahmen von GANO II für die Arbeitenden, die Region und für den gesamten Industriestandort Schweiz ein schwerer Schlag sind. Gerade vor diesem Hintergrund muss die Vorgehensweise der Clariant, was den Einbezug, die Information und Unterstützung der Betriebskommission Clariant und der Gewerkschaft Unia betrifft, als den üblichen sozialpartnerschaftlichen Gepflogenheiten entgegentlaufend bezeichnet werden.

Insbesondere hat es das Unternehmen wiederholt abgelehnt, den durch die Gewerkschaft Unia mit Schreiben vom 26. Februar 2010 zugestellten Fragenkatalog zur finanziellen Lage des Schweizer Konzernteils etc. (siehe Anhang) zu beantworten. Weil der Arbeitnehmervertretung und der Gewerkschaft damit nicht alle zweckdienlichen Auskünfte im Sinne von Art. 335f OR und Art. 32.1.2 GAV gewährt wurden, muss festgehalten werden, dass wesentliche Eckwerte für die Mitwirkung während des Konsultationsverfahrens nicht gegeben waren. Damit wurde und wird es den Genannten erschwert, ihr Recht wahrzunehmen.

Es muss zudem darauf hingewiesen werden, dass der Gewerkschaft Unia von Seiten der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion Kanton Baselland und von Clariant die Einsitznahme in die von Regierungsrat Peter Zwick geschaffene Begleitgruppe zur Entwicklung eines Industrieparks auf dem Clariant-Areal in Muttenz verwehrt wurde.

Weiter ist anzufügen, dass Clariant einerseits der Betriebskommission und der Gewerkschaft Unia die Durchführung von Workshops mit der Belegschaft im Rahmen des Mitwirkungsverfahrens in Räumlichkeiten auf dem Werksareal verwehrt hat. Auf der anderen Seite aber der Vertretung der Angestellten, dem AVCS, die Publikation der Zeitung „Flash 1/2010“, welche unter anderem das Konsultationsverfahren thematisiert, finanziert hat. Dies widerspricht einer Gleichbehandlung der verschiedenen Arbeitnehmervertretungen.

1.2 Finanzielle Situation des Gesamtkonzerns

Aufgrund der fehlenden Auskünfte von Clariant (siehe Kapitel 1.1) müssen sich die folgenden Bemerkungen zur finanziellen Situation immer auf den Gesamtkonzern beziehen: 2009 war geprägt durch einen krisenbedingten, starken Umsatzrückgang, der in allen Regionen anfiel, vor allem aber in Europa. Im 4. Quartal konnte sich Clariant schliesslich auffangen, was sich vor allem in einem wieder zunehmenden Betriebsgewinn ausdrückte, der zuvor ins Minus gesunken war.

Das Betriebsergebnis EBIT hat sich über das ganze Jahr 2009 gesehen gegenüber 2008 ziemlich genau halbiert und belief sich ohne die ausserordentlichen Aufwendungen für Restrukturierungen etc. noch auf 270 Millionen (Kennzahlen 2006-2009: siehe Anhang). Nur durch diese ausserordentlichen Aufwendungen und Wertberichtigungen sank der EBIT ins Minus.

Trotz dieses Rückgangs des EBIT ist die Ausstattung des Konzerns mit flüssigen Mitteln gut. Denn der Cash Flow konnte 2009 von 391 auf 757 Millionen gesteigert werden. Dies erfolgte vor allem durch eine Umschichtung im Umlaufvermögen: Es wurden Vorräte (Lager) abgebaut und fällige Verbindlichkeiten eingetrieben. Auch die Nettoverschuldung konnte nochmals vermindert werden. Beides verbessert den Finanzstatus des Unternehmens. Die Eigenkapitalquote hat sich wegen des Abbaus freier Reserven allerdings verschlechtert, ist aber mit rund 60% immer noch sehr solid.

1.3 Produktivität und Personalkosten des Gesamtkonzerns

Obwohl massiv Personal abgebaut wurde, ist der Umsatz pro Beschäftigten, d.h. die Arbeitsproduktivität, gesunken. Dies weil der Umsatz noch stärker zurückgegangen ist als die

Beschäftigtenzahl. Das dürfte sich schnell ändern, wenn der Konzern im laufenden Jahr wieder Umsatzzunahmen aufweist, was der CEO voraussagt. Denn Arbeitsplätze sollen noch mehr abgebaut werden. Mit zunehmenden Umsätzen werden dann die verbleibenden Beschäftigten 2010 pro Kopf wieder bedeutend mehr produzieren.

Die Personalkosten sind angesichts des Arbeitsplatzabbaus und des Rückgangs der Lohnsumme gesunken. Allerdings sind sie pro Beschäftigten im Gegensatz zum letzten Jahr gestiegen. Gemäss Angaben von Clariant enthalten diese Personalkosten die „einmaligen“ Restrukturierungskosten für Sozialpläne etc. nicht, die das evtl. erklären könnten. Aus diesem Grund ist es nicht ersichtlich, warum die Lohnkosten pro Kopf gestiegen sind. Es kann daran liegen, dass letztes Jahr vor allem weniger Qualifizierte, schlechter Entlohnte entlassen und die teuren Kader und Manager behalten wurden. Die gestiegenen Boni der Konzernleitung haben zu den höheren Personalkosten ebenfalls beigetragen.

1.4 Ausblick

Mit einer gewissen Verzögerung wurden die chemischen Grundstoffe stark von der Krise getroffen. Das Schlimmste dürfte jedoch vorbei sein und die Umsätze müssten dieses Jahr wieder zunehmen. Die Analysten erwarten, dass das Ergebnis des 1. Quartals 2010 sogar über den Prognosen der Konzernleitung liegt. Dies hat den Aktienkurs hochgetrieben. Trotzdem gehen die Restrukturierungen weiter und es sind im Rahmen von GANO III weitere Abbaumassnahmen zu befürchten.

Bezüglich Finanzausstattung steht die Unternehmung gut da, sie ist wenig verschuldet, verfügt über genügend Cash und hat eine solide Eigenkapitalbasis. Das bedeutet für die kommenden Monate:

- Für „Restrukturierungskosten“, wie Sozialpläne usw. ist genügend Geld vorhanden. Die entsprechenden Mittel sind schon für diesen Zweck zurückgestellt worden.
- Mit dem immer noch relativ tiefen Aktienkurs und der guten Finanzausstattung ist Clariant mehr denn je ein attraktiver Übernahmekandidat. Bayer und evtl. auch andere Firmen könnten deshalb doch noch zugreifen. In den letzten Monaten haben einige Banken und Funds Aktienpakete erworben und ihre Beteiligungen auf zwischen 3 und 5 Prozent ausgebaut.

2. Erhaltung/ Schaffung von neuen Arbeitsplätzen

Als Erstes muss auch hier festgehalten werden, dass durch die fehlenden Auskünfte von Clariant (siehe Kapitel 1.1) der Belegschaft, Betriebskommission und Gewerkschaft Unia die Erarbeitung von Alternativen zur angekündigten Teilbetriebsschliessung massiv erschwert, wenn nicht gar verunmöglicht wurde. Auf Basis der vorhandenen Informationen bleibt der Betriebskommission Clariant und der Gewerkschaft wie folgt zur Vermeidung von Entlassungen respektive der Beschränkung von deren Zahl Stellung zu nehmen:

- Clariant muss mittels einem professionellen Marketing und Dienstleistungsverhalten und der Unterstützung durch den Kanton die Realisierung eines Industrieparks auf dem Werksareal in Muttenz sicherstellen. Entstehen im Rahmen dieser Bestrebungen neue Arbeitsplätze am Standort, so sind die von den Abbaumassnahmen betroffenen Clariant-Mitarbeitenden bei der Besetzung von Stellen bevorzugt zu behandeln. Sie sind mit dafür geeigneten Weiterbildungsmassnahmen auf einen solchen Arbeitsplatzwechsel vorzubereiten (siehe auch Kapitel 3). Vertreter der Gewerkschaft Unia sind in die Begleitgruppe zum Industriepark zu integrieren (siehe auch Kapitel 1.1).
- Allfällige Spin-off-Verkäufe, Management Buy-outs, Übernahmen von Betriebsteilen oder von Teilen der Belegschaft durch Dritte sind durch Clariant zwecks Erhaltung respektive Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern.
- Der Industriestandort kann keinen weiteren Stellenabbau verkraften. Die Produktion von Additiven am Standort Muttenz muss deshalb langfristig gesichert werden. Das Unter-

nehmen muss den rund 100 Arbeitenden am Standort Muttenz (inklusive Beschäftigte im Bereich Infrastruktur), welche in diesem Bereich beschäftigt und von der Teilbetriebs-schliessung im Rahmen von GANO II nicht betroffen sind, eine Arbeitsplatz-Garantie bis mindestens Ende 2015 aussprechen.

3. Milderung der Folgen der angekündigten Entlassungen

Falls es nicht gelingen sollte, Arbeitsplätze zu erhalten oder neue zu schaffen, muss das Ziel aller weiteren, durch die Sozialpartner, kantonalen Stellen und Arbeitslosenversicherung zu ergreifenden Massnahmen sein, dass keine Betroffenen in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Die nachfolgend vorgeschlagenen Vorkehrungen sind vor diesem Hintergrund zu verstehen.

3.1 Einrichtung einer Transferorganisation (TO)

3.1.1 Allgemeines

Bei einer absehbaren Massenentlassung in einer spezialisierten Branche ist die kollektive arbeitsmarktliche Betreuung erfahrungsgemäss nachhaltig erfolgreich und unter Umständen weniger kostenintensiv als individuelle Massnahmen. Arbeitsmarktliche Massnahmen nach Art. 59 AVIG können auf der Grundlage von Art. 75a AVIG als so genannte „Pilotversuche“ ausgestaltet werden. Diese werden nach Rücksprache mit der Aufsichtskommission durch die Ausgleichsstelle zeitlich befristet bewilligt, sofern sie dazu dienen:

- a. Erfahrungen mit neuen arbeitsmarktlichen Massnahmen zu sammeln;
- b. bestehende Arbeitsplätze zu erhalten, oder
- c. Arbeitslose wieder einzugliedern.

Damit besteht die Möglichkeit etwa über eine Zusatzvereinbarung zum Sozialplan eine Transferorganisation einzurichten mit dem Ziel, dass niemand der Betroffenen in die Arbeitslosigkeit entlassen wird. Bei einer Transferorganisation handelt es sich um eine Auffangs- und Übergangsstruktur, die Arbeitslosigkeit verhindert und Betroffene auf die berufliche Zukunft vorbereitet.

Mit dem Einverständnis des Arbeitgebers können Betroffene bereits vor der Kündigungsfrist in die Transferorganisation integriert werden und in dieser Organisation bis ungefähr ein Jahr nach Ablauf der Kündigungsfrist verbleiben. Eine Transferorganisation beinhaltet unter anderem die folgenden Dienstleistungen:

- Zugeschnittene Massnahmen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt
- Persönlichkeitsorientierte Bildungsmassnahmen (spezifisches Training der Schlüsselqualifikationen)
- Coaching für Bewerbungen
- fachliche Aus- und Weiterbildung
- psychologische Betreuung
- Beschäftigung in Bildungswerkstätten vor Ort
- Übungswerkstätten
- Ausbau der Sprachkompetenzen
- Jobbörse vor Ort
- Interne Beschäftigung
- Vermittlung von Praktikumsplätzen
- Vermittlung von kollektiven Beschäftigungsplätzen (Gemeinden und „Non-Profit“ Organisationen)
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und Stellenvermittlung
- Vorbereitung für eine selbständige Tätigkeit
- Suche nach Zwischenverdienstmöglichkeiten

Die Projektierung und Organisation einer TO erfolgt in Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen, dem Kanton (KIGA) und der Arbeitnehmendenvertretung. Das Unternehmen verpflichtet sich, die Infrastruktur (Räumlichkeiten, PCs mit Internet etc.) für die oben genannten Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Eine Transferorganisation bietet unter anderem die folgenden Vorteile:

- Tagesstruktur ist im selben Umfeld weiter gewährleistet
- Austausch mit „Gleichgesinnten“
- Fließend, begleitete Überführung in die zukünftige Arbeitssituation
- Gleichbehandlung aller Betroffenen aus dem selben Betrieb
- Abbau der Angst der Betroffenen vor Veränderungen nach langjährigen Anstellungen
- Teilnehmer aus TO sind auf den Arbeitsmarkt vorbereitet
- Gezielte Schulung und Vorbereitung der Beteiligten auf den Arbeitsmarkt oder Nachfolgeorganisation
- Synergien durch Vernetzung mit Sozialpartnern: kurze direkte Kommunikationswege, gemeinsame Definition der geforderten Qualifikationen, Vermittlung von Praktikumsplätzen bei den Sozialpartnern
- Hohes Interesse der Sozialpartner an der Erhaltung/ Schaffung von Arbeitsplätzen am Industriestandort Baselland
- Sozialverträglichkeit
- Synergien durch Mehrfachnutzung der ausgearbeiteten Massnahmen
- Schnelle Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal für Nachfolgeorganisationen
- Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit, Krankheit oder Invalidität
- Mehrkosten im Rahmen des vertretbaren im Vergleich zur individuellen Betreuung
- Hohe Vermittlungsquoten wie etwa das Beispiel der TO der Papierfabriken Biberist SO und Utzenstorf BE zeigt
- Kombinationsmöglichkeiten mit Teilzeitmodellen

3.1.2 Transferorganisation Clariant

Im Fall Clariant schlagen wir die Einrichtung einer Transferorganisation wie folgt vor (siehe dazu Anhang): Für die Transferorganisation ist mittels Anstossfinanzierung durch Clariant in der Höhe von mindestens CHF 200'000.- und der Finanzierungsbeteiligung von Kanton und Arbeitslosenversicherung eine Stiftung zu gründen. Deren Stiftungsrat ist mit VertreterInnen der Clariant, des KIGA und der Arbeitnehmendenvertretung tripartit zu besetzen. Der Stiftungsrat setzt eine externe Projektleitung ein, welche den Bedarf an unter 3.1 genannten Dienstleistungen abklärt und in Absprache mit dem Stiftungsrat Aufträge an externe Institutionen wie etwa ECAP Basel, Verein Job Club, Aprentas (Clariant ist Mitglied) oder Outplacement-Firmen, mit welchen Clariant bereits zusammenarbeitet, vergibt. Diese externen Institutionen gehen einen Leistungsvertrag mit den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) ein.

Die vorgeschlagene Transferorganisation sichert eine sozialverträglichere arbeitsmarktliche Betreuung der betroffenen ArbeitnehmerInnen der Clariant in Muttenz als die herkömmlichen arbeitsmarktlichen Gefässe und bildet die Basis für eine erfolgreiche Umsetzung der Rettungsmassnahmen der Arbeitsplätze am Standort. Dies umso mehr, als dass befürchtet werden muss, dass im Rahmen von GANO III weitere Abbaumassnahmen angekündigt werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass den älteren Arbeitnehmenden und den GrenzgängerInnen besonders Rechnung getragen werden muss. Für Letztere sind alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um darauf hinzuwirken, dass sie ebenfalls in die TO integriert werden können.

3.2 Weiterbildung

In Zusammenhang mit der vorgeschlagenen Transferorganisation ist der Weiterbildung und Schulung der Betroffenen oberste Priorität einzuräumen. Weiterbildungsmassnahmen können „on the job“, im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, über Freistellungen oder in der Frei-

zeit erfolgen. Zudem könnte ein Teil der jeweiligen Abgangsentschädigung als Ausbildungskredit ausbezahlt werden.

Weiterbildungsmöglichkeiten sehen wir nach ersten Abklärungen unter anderem in den folgenden Bereichen:

- GMP (Good Manufacturing Practice)
- Chemietechnologie
- Chemiefachtechnologie
- HPLC-Praxiskurse und Ergänzungskurse für Laborangestellte
- Gaschromatographie-Kurse für Laborangestellte
- Apparate-Führer-Kurs (Chemietechnologie)
- Betriebsfacharbeiter-Kurse
- Biotechnologie
- Informatik (ECDL Basic, SAP etc.)
- Sprachkurse (Englisch)
- Staplerfahrerzertifikate (nach SUVA)
- Chemiefremde Weiterbildungen

3.3 Teilzeitmodell

Ein Arbeitszeitmodell, das zur Minderung von Kündigungen beiträgt, muss zwischen der Clariant und der Gewerkschaft Unia ausgehandelt werden.

3.4 Sozialplan

Clariant muss Hand bieten für die Aushandlung von Verbesserungen des geltenden Sozialplans. Solche Verbesserungen müssen unter anderem die folgenden Punkte beinhalten:

- Der zu verbessernde Sozialplan muss bis mindestens Ende 2013 gelten.
- Die Umsetzung des Sozialplans muss von einer paritätisch besetzten Kommission, bestehend aus VertreterInnen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, gesteuert werden.
- Für 55-jährige und Ältere sind Frühpensionierungen zu 100% vorzusehen.
- In der Berechnung der Abgangsentschädigungen ist die Anzahl Dienstjahre noch stärker zu berücksichtigen.

3.5 Retention Bonus

Der zusätzlich zum Sozialplan zugesicherte Retention Bonus muss transparent und für alle Betroffenen berechenbar geregelt werden. Sanktionen bei Absenzen bedingt durch Krankheit oder Unfall müssen eliminiert werden. Der Vollzug des Reglements zum Retention Bonus muss von einer paritätischen Kommission gesteuert werden.

4. Gesuch um Prüfung und Kommentierung der eingereichten Anträge

Wir ersuchen hiermit die Geschäftsleitung der Clariant Produkte (Schweiz) AG sowie die übergeordneten Stellen innerhalb des Konzerns um Prüfung und schriftliche Kommentierung unserer Anträge bis spätestens Ende Mai 2010.

Wie unter Kapitel 1.1 bereits erwähnt, machen wir darauf aufmerksam, dass Clariant nicht alle zweckdienlichen Informationen zur Verfügung stellte und diese Stellungnahme unter

diesem Vorbehalt verfasst wurde. Vor diesem Hintergrund behalten wir uns hiermit explizit den Rechtsweg und insbesondere eine Feststellungsklage vor.

Mit freundlichen Grüßen

Im Namen der Betriebskommission Clariant:



Jörg Studer
Präsident Betriebskommission Clariant

Im Namen der Gewerkschaft Unia:



Corrado Pardini
Mitglied GL Unia



Manuel Wyss
Stv. Branchenleiter



Dominik Marty
Branchensekretär

Kopien an:

Betriebskommission Clariant
Herr Regierungsrat Peter Zwick
Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit (KIGA), Kanton Basel-Landschaft
Wirtschaftsförderung Basel
VBPCD
Syna
Angestellte Schweiz
SECO

Anhang

Anhang 1: Fragenkatalog an Clariant übermittelt mit Schreiben vom 26. Februar 2010

Finanzen & Investitionen

- Wie verteilt sich der Umsatz auf die einzelnen Bereiche (und wie haben sich die einzelnen Bereiche in den letzten 5 Jahren entwickelt, resp. wie steht es um Prospektive für diese Bereiche)?
- Wie hoch sind die Passiven?
- Zu welchem Wert stehen Grundbesitz und Produktionsanlagen in der Bilanz (nicht in der Steuer-Bilanz, in der inneren Bilanz!)?
- Welches sind genau die Faktoren, welche Clariant zur Aussage führen, es sei nicht rentabel zu produzieren, auch in den nächsten Jahren nicht?
- Wie hoch veranschlagen Sie den Liquidationswert der betroffenen Anlagen?
- Spricht irgendetwas gegen die Weiterführung durch Dritte? (Patente, Deals mit Mutterhaus, Konkurrenzausschluss etc.)
- Wie hoch veranschlagen Sie die Abwicklungskosten?

Produktionsverlagerung

- Wie hoch veranschlagen Sie die Kosten für Rückbau, ökologische Sanierung, Entsorgung?
- Bestehen irgendwelche Verpflichtungen der Clariant gegenüber Kanton, Gemeinde, Wirtschaftsförderung?

Anhang 2: Kennzahlen Clariant (Gesamtkonzern) 2006 - 2009

In Mio CHF	2006	2007	2008	2009
Umsatz	8100	8533	8071	6614
Abschreibungen	507	357	462	283
Ebit (Betriebsergebnis)	385	278	229	-20
Gewinn/Verlust	-206	-103	-37	-194
Cash Flow	328	540	391	757
Nettoverschuldung	1556	1361	1209	545
Personalaufwand*	1817	1930	1690	1555
Beschäftigte	21'748	20'931	20'102	17'536
Umsatz pro Beschäft.				
in CHF	372'448	407'673	401'502	377'167
Personalkosten pro				
Beschäft. in CHF	83'548	92'208	84'071	88'675

* 2008 und 2009 ohne Einmalkosten von Restrukturierungen

Quelle: Geschäftsberichte Clariant 2006 bis 2009

Anhang 3: Organigramm Transferorganisation Clariant

