



Belegschaftsinfo

Nr. 127: 02. Oktober 2001

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Bayer teilt sich auf - wie geht's weiter mit Pharma ?

Einige Beschäftigte hatten es erwartet, andere waren überrascht. Der Aufsichtsrat nahm am 13.09.2001 mehrheitlich zur Kenntnis, was der Vorstand beschlossen hatte: Der Sektor Gesundheit wird – zunächst als 100%ige Bayer-Tochter – ausgegliedert. Der Pflanzenschutz soll zusammen mit dem aufgekauften Unternehmensbereich von Aventis CropScience ein weiteres eigenständiges Unternehmen bilden. Beide Bereiche sollen aber (zunächst) weiterhin dem Bayer-Konzern angehören. Die gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hatten die Vorgabe des Vorstandes gebilligt. Am 18.09. wurden die betrieblichen Vertrauensleute von Herrn Ebsworth informiert, am 19.09. gab es so etwas ähnliches wie eine Betriebsversammlung und am 20.09. informierte Herr Dr. Hartwig einige Betriebsräte zur Zukunft der Forschung.

4 Säulen in Frage

Der angebliche Erhalt der 4-Säulen-Strategie ist Augenscherelei. Vorstandschef Schneider lieferte die Argumente auf der Betriebsversammlung am 20.9.01 selbst: Sind Pharma und Pflanzenschutz rechtlich selbstständige Unternehmen, müssen sie alleine klarkommen. Eine „Bayer-Polymer/Chemie AG“ kann und wird nicht in die Geschäfte anderer Unternehmen eingreifen. Und: Hätte die Lipobay-Krise eine eigenständige Pharma getroffen, wäre es ihr schlecht ergangen. Jetzt aber wird die Pharma-Eigenständigkeit als Heilsbringer offeriert.

Die Ausgliederung der Pharma ist für Mitte 2002 anvisiert.

" Brautschau "

Eine zunächst 100%ige Bayer-Tochter sucht Partner. Laut Herrn Ebsworth wird insbesondere für Marketing und Vertrieb ein Joint Venture mit einem US-Unternehmen angestrebt.

Unter dem Namen „Bayer-Health Care“ sollen die Bereiche Pharma, Consumer Care und Diagnostic, sowie BT (Biotechnologie) als einständige Gruppe zusammengefasst werden. Animal Health gehört nicht dazu, was für eine Veräußerung spricht.

Betriebsversammlung unbefriedigend

Die Informationen auf der Betriebsversammlung durch den hochbezahlten Vorstandsvorsitzenden waren recht dürftig. Sein Stellvertreter und zukünftiger Vorsitzende sagte vorsichtshalber gar nichts. Die Betriebsversammlung zeigte sich auf ganzer Linie als Fehlschlag. So ka-



men aus Aprath viele KollegInnen nicht in der Sporthalle an, weil nur 4 Busse geordert waren. Für die Stadthallenveranstaltungen, wo Herr Ebsworth seine Show abzog, waren 10 Busse vorhanden.

Dass die Fragen vom hauptbetroffenen Werk Elberfeld nur zum geringen Teil (7 von 39) angesprochen wurden, war schlechter Stil. Ganz zu schweigen davon, dass keine direkten Fragen und Nachfragen möglich waren.

Statt dessen wurde die Zeit verplempert für nebensächliche Statements eines Leverkusener ex-DAG-Betriebsrates.

Seifenblase

Die vor den Vertrauensleuten von IGBCE-Seite geschilderten Zusagen, welche von der Managementseite in der Aufsichtsratsitzung angeblich gemacht wurden, entpuppten sich als Seifenblase. Vorsorglich hatten die Arbeitnehmervertreter (IGBCE-Gewerkschaft) allerdings einstimmig den Ausgliederungen zugestimmt. Es gab keine Zusagen, die inhaltlich und vertraglicher Art waren. Weiter wurde in der Vertrauensleuteversammlung deutlich, dass die Forderungen der IGBCE (z.B. keine Reduzierung der VEKT) wohl eher vorgezogener Betriebsratswahlkampf sind. Klar ist lediglich, dass jetzt gültige Gesamtbetriebsvereinbarungen nach gesetzlicher Grundlage nur ein Jahr weitergelten.

Erst zerschlagen, dann verschmelzen

Nun hat sie also doch begonnen, die Zerschlagung der Bayer AG. Andere Chemiekonzerne haben es bereits vorgemacht. Unter dem Druck der Analysten sollen die Profite der Aktionäre/Shareholder endlich wieder steigen.

Und wie erreicht ein Konzern das?

Mit sogenannten „Partnerschaften“, also einer Verschmelzung von zwei Unternehmen werden Synergien ermittelt- und leider immer Personal abgebaut. Dies werden wir hautnah bei der Umsetzung des Aventis-CropScience- Deals erfahren.

Toxikologie

Ein besonderes Problem hat die Toxikologie, da sie einen noch recht hohen Anteil der Aufträge aus dem Pflanzenschutz bekommt. Die neue Pflanzenschutzfirma mit der einverleibten Aventis CropScience hat eine eigene Toxikologie.

„Den Zusammenschluss als Chance begreifen...“ predigt die IGBCE – und das in beiden Unternehmen, Aventis und Bayer, gleichermaßen. Beide Unternehmen wollen

Fortsetzung auf der nächsten Seite

Arbeitsplätze einsparen. Das bedeutet, dass **alle** Arbeitnehmer die Suppe auslöffeln müssen. Auch wenn zur Zeit noch kein neuer Partner für das neue Unternehmen Health Care genannt wird, so wissen wir doch alle, dass mehrere Konkurrenten in den Startlöchern scharren. Für die Arbeitsplätze bedeutet das eben nicht, dass **alle** automatisch sicherer werden. Wer behauptet, dass Bayer keine andere Wahl hat, ist der Propaganda der Unternehmer aufgesessen. Bayer ist nicht pleite. Auch nach Lipobay/Baycol wäre eine Bayer AG mit PF und PH überlebens- und konkurrenzfähig. Nur reicht den Managern die "Kohle" nicht. Vorstand und Aktionäre interessiert der Profit eben mehr als die Zukunftssicherung aller Beschäftigten.

Pharmaaussichten

Vor den Vertrauensleuten schilderte Herr Ebsworth einen Umsatzrückgang gegenüber der Vorgabe, bedingt durch die Lipobay-Rücknahme von 1,5 Mrd. € bis mittelfristig 4 Mrd. € pro Jahr. Dieser Rückgang könnte auf max. 3 Mrd. €/Jahrbegrenzt werden. Dementsprechend sollen für Forschung und Entwicklung Kürzungen von jetzt 1,25 Mrd. € auf 1 Mrd. €/Jahr bis 2004 vorgenommen werden.

Differenzierte Kürzungen

Dr. Hartwig informierte, dass mittelfristig weitere 60 Mitarbeiter in der Forschung eingestellt werden sollen, gleichzeitig aber müssen über 5 Jahre 200 Mio. € eingespart werden. Dies macht ca. 10% des Budget aus.

Für die Entwicklung wurde deutlich, dass diese eine Einsparung von 700 Mio. € in den nächsten 4 Jahren erreichen soll. Allerdings, so Hartwig und Williams (PA), solle dies durch Einsparungen bei externen Unternehmen erreicht werden, zum Beispiel bei klinischen Studien.

Ebsworth und Hartwig gingen für die Forschung gemeinsam von einer Reduzierung der DP1-Kandidaten aus. Ebsworth prognostizierte 12 (aus der Chemie), Hartwig 14 Kandidaten (statt 16). Einige Entwicklungskandidaten sollen auslizensiert werden. Ob wirklich keine Personalreduzierungen bei der dann neuen „Health Care Company“ -insbesondere bei PD - stattfinden, kann bezweifelt werden.



Wir wollen keine Ängste schüren. Dies schafft Bayer alleine. Aber wir haben Forderungen an ein neues Unternehmen:

- kein Arbeitsplatzabbau
- bei Personalüberhängen eine Arbeitszeitverkürzung vereinbaren
- Altersteilzeit und finanziell vernünftig ausgestattete Frühruhestandsregelungen anbieten
- keine finanziellen und sozialen Verschlechterungen

Vollschlanke Hierarchien

Unterhalb der Forschungsleitung weltweit (Dr. Hartwig) wird eine weitere Stelle eingezogen für die europaweite Forschung: Dr. Karlsson, bislang Forschungsleiter Japan.

Darunter werden fortan aufgehängt (bildlich gesprochen): CV-R (Schramm), CNS (de Jonge), AI (Rübsamen-Waigmann), CO-PD (N.N.), SID (Möller /N.N.), LSC (Henkel), MST (Bechem) und CR (Frobel).

Reaktionen auf unser Lipobay – Flugblatt

Themen, die eine ganze Belegschaft so betreffen wie der Vermarktungsstopp von Lipobay werden nicht nur intensiv, sondern auch kontrovers diskutiert. So waren auch die Reaktionen, die uns von Beschäftigten erreicht haben, sehr unterschiedlich.

Wir möchten deshalb auch eine nicht abschließende Stellungnahme zu der innerbetrieblichen Diskussion abgeben:

Wir teilen nicht die Meinung, das Negativ - Schlagzeilen der Belegschaftsliste, der IG Chemie, der UA's oder sonstiger betrieblicher Gruppierungen Arbeitsplätze gefährden.

Ursache des Arbeitsplatz - Abbaues dürfte in diesem Fall die Entscheidung der Bayer AG sein, Lipobay wegen Nebenwirkungen vom Markt zu nehmen.

Wer unsere Informationen objektiv liest, wird zwar immer wieder Kritik z.B. an Rationalisierungsmaßnahmen finden, **die Kritik** aber als Ursache für den Abbau von über 1000 Arbeitsplätzen in der Bayer AG pro Jahr verantwortlich zu machen, wäre doch die Wirkung solcher Informationen zu hoch eingeschätzt.

Wir sind auch froh, bei Bayer einen Arbeitsplatz zu haben und hier unsere Brötchen zu verdienen. Dies hält uns aber nicht davon ab, über Dinge die sich negativ - auch außerhalb unserer Werksgrenzen - bemerkbar machen, zu informieren. Dies schützt unserer Meinung nach vor einer "Betriebsblindheit" und einem "Meinungsmonopol" und stärkt demokratische Strukturen.

Betriebsräte der Belegschaftsliste; V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan
(namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Olaf Augustin, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604
Ulrich Franz, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475
Michael Groß, PH-PD -CP K, Geb. 405, Tel. 8465
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36-7543
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Peter Rauh, PH-PD Toxikologie, Geb. 508, Tel. 8670

Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr.2/4, Geb. 16, Tel.7582

Ersatzmitglieder:
Gabi Stallony, PH-R CWL, Geb. 460, Tel. 5284
Frank Samland, PH-OP WP Betr.1/3, Geb. 226, Tel. 7752

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Belegschaft von Operations schockiert

Am Donnerstag, den 20.9.01, hatte Dr. Burkhardt, Leiter von PH-OP, alle seine Mitarbeiter zu Versammlungen um 10.00 und 22.00 Uhr geladen. Ohne Umschweife stellte er die Position der Produktion dar:

- Zusätzlich zu den vom Vorstand angekündigten Personaleinsparungen von 5000 Mitarbeitern bis 2005 will die Pharma 1300 Stellen weltweit abbauen. Davon sind 700 unbefristete Vollzeitstellen, hiervon wiederum die 140 Cerivastatin-Betroffenen aus Elberfeld.
- Die „ausgemachten 140 Überhang-Mitarbeiter“ in Elberfeld müssen bis Ende 2002 verschwunden sein.
- Dabei stehen als Mittel vorrangig nur Versetzungen und 55er-Früherstand zur Verfügung.
- Herr Dr. Burkhardt lehnt weitere Altersteilzeit-Verträge für alle OP-Mitarbeiter ab. Dies sei nicht mehr finanzierbar. Außerdem müsse Bayer Altersteilzeit auch nicht mehr anbieten, da die tarifvertragliche Quote von 5% bereits erreicht sei.
- 50 Stellen bei der Schering AG in Bergkamen wurden angepriesen.
- Wenn die OP-MitarbeiterInnen sich nicht flexibel genug erweisen, droht ihnen ab Ende 2002 der „Flexi-Pool“, so Dr. Burkhardt. Dies sei schließlich in der sog. Standortsicherung mit vereinbart.

Der Umgangston und Stil insbesondere der Vormittagsveranstaltung hat viele Kolleginnen und Kollegen schockiert. Wurde noch vor wenigen Wochen von Herrn Ebsworth eine Versorgung der Mitarbeiter mit Augenmaß und unter Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände gepredigt, so scheint dies alles über Bord geworfen: Kaum ist Bayer aus den Negativ-Schlagzeilen etwas raus, drohen die Manager jetzt mit flexiblen Einsätzen nebst kräftigen Lohneinbußen und verlangen die Annahme von Frühruheständen, auch wenn Renten- und Lohneinbußen katastrophal sind.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer
Spende das Erscheinen dieser
Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste

Einzelne Betriebsleiter sind dazu übergegangen, nicht-unterschriftswillige Kollegen mit Verweisen oder Abmahnungen für "Kleinigkeiten" zum Weggang zu bewegen.

Die Geister die ich rief....

Alle Welt beeilte sich in den letzten Tagen zu betonen, wie wichtig die Standortvereinbarung mit der Zusage sei, es werde keine betriebsbedingte Kündigungen geben. Allerdings enthält die Standortvereinbarung noch mehr- und das holt die verantwortlichen Unterzeichner der IGBCE jetzt ein:

Dr. Burkhardt: Wer nicht anderweitig versorgt wird, soll in den sog. Flexi-Pool versetzt und damit kurzfristig auch in anderen Werken oder konzernfremd vermittelt werden. Entgelteinbußen nach 12 Monaten sind vorgesehen. Auch das haben die IGBCE-Betriebsräte mit dem Unternehmen vereinbart. Bei einem solchen Druckmittel braucht das Unternehmen keine betriebsbedingten Kündigungen: Die betroffenen Beschäftigten werden sich dann lieber in schlecht ausgestattete Frühruhestände oder andere Unternehmen flüchten.

Möglichkeiten ausschöpfen

- Altersteilzeit - auch das Modell 2 - muss auch für PH-OP möglich bleiben und ruiniert die Pharma nicht. Für schwerbehinderte KollegInnen gilt per Tarifvertrag überhaupt keine Beschränkung, Altersteilzeit kann ihnen nicht verweigert werden. Nach Aussa-

ge von Herrn Dr. Hartwig an 20.9.01 ist Altersteilzeit für KollegInnen in Forschung und unverändert möglich (auch das Modell 2). Der Betriebsrat dürfte dies ebenfalls nicht hinnehmen.

- Wenn für einen Wechsel nach Schering auch Abfindungszahlungen möglich sind, dann muss dies gleichfalls bei der 55er-Regelung gelten!
- Über Arbeitszeitverkürzungen müssen wir intensiver nachdenken. Die Schichtstärken in den Produktionsbetrieben müssen diskutiert werden. Schon lange wird in den Schichten einiger Betriebe gefordert, die Schichtstärken dauerhaft anzuheben. Personalknappheit und damit verbundener Arbeitsstress hat bereits zu nicht unerheblichen gesundheitlichen Belastungen und damit auch längeren Krankheitszeiten geführt.
- Qualifizierungen von Chemikanten für andere Einsatzgebiete (z.B. als Laboranten) müssen aktiv forciert werden.
- Für uns ist das ermittelte Abbaupotential von 140 Stellen viel zu hoch.

Wir fordern die Betriebsratsmehrheit auf, gemeinsam mit uns an einem Strick zu ziehen und sich für die oben aufgeführten Möglichkeiten einzusetzen.



Jahresarbeitszeit vereinbart

Der Gesamtbetriebsrat löste sein Versprechen ein. Zum 1.9.2001 vereinbarte er als Folge der 2. Standortsicherungsvereinbarung eine Regelung zur Jahresarbeitszeit für alle MitarbeiterInnen die noch in „festen Arbeitzeitsystemen“ arbeiten. Eine Anwendung in Elberfeld bedarf allerdings zunächst der Zustimmung des Elberfelder Betriebsrates.

Unnötiges Versprechen

Dabei gab es auch schon bei der unerfreulichen „Standortsicherungsvereinbarung“ keine Not, ein solches Versprechen abzugeben. In Elberfeld trüfe es wiederum den gleichen Personenkreis negativ: Die Schicht-Kolleginnen und Kollegen sind (fast) die einzigen, die im Elberfelder Werk noch nicht an der Gleitzeit teilnehmen. Nach den Einbußen aus der Standortsicherungsvereinbarung (z.B. Wegfall des Arbeitszeitvorteils für Neueintritte) soll jetzt mehr Flexibilität für den Betrieb Einzug halten.

Die jetzt vereinbarte Regelung zur Jahresarbeitszeit ermöglicht es, nach Absprache zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter ganze (oder auch halbe) Arbeitsschichten zu verlegen. In der Praxis kennen die 5-Schicht-KollegInnen dies mit ihren Regelungen zu Ausgleichsschichten.

Mit den Regelungen der neuen Vereinbarung wird es möglich, durchschnittlich bis zu 48 Std. pro Woche innerhalb von 6 Monaten zu arbeiten. Dies wäre ein rechnerischer Umfang von 46 zusätzlichen Schichten an den bislang freien Tagen. Heute sind lediglich 12 Ausgleichsschichten im Kalenderjahr möglich.

Einigen sich Mitarbeiter und Vorgesetzter auf eine Arbeitszeitverlegung, so braucht der Betriebsrat nicht gefragt werden. Einigen sie sich nicht (freiwillig), so kann eine Arbeitszeitverlegung angeordnet werden - wenn der Betriebsrat zustimmt.

Wie eine Freiwilligkeit zu bemessen ist, die im Punkt „Einsatzbereitschaft“ bei der VEKT handfeste Geldbeträge bedeutet, ist wohl klar.

Lebensplanung immer schwieriger

Mit einer solch möglichen flexiblen Einsatzplanung der Beschäftigten wird deren Lebensplanung gänzlich unübersichtlich. Wer in Schicht

arbeitet, ist per se bereits privat gehandikapt. Die gesundheitlichen Belastungen der Schichtarbeit sind zudem unbestritten. Mit der jetzt möglichen Flexibilisierung im Unternehmenssinne wird eine planbare Lebensgestaltung für unsere SchichtkollegInnen weiter erschwert.

Noch bei Einführung der 5-Schicht bediente sich Bayer gerne externer Sachverständiger, um die Humanisierung des neuen 5-Schichtsystems anzupreisen. Wenn jetzt ein Vielfaches von Arbeitszeitverlegungen erlaubt wird, die Gesundheitsbelastungen der Schicht-KollegInnen auf das Niveau der 70er Jahre zurückfallen.

Samstagsarbeit

Wo der Samstag noch kein planmäßiger Arbeitstag ist, kann er es werden. Auch wenn die Gesamtbetriebsvereinbarung nicht für den Großteil der Elberfelder Belegschaft in Gleitzeit gilt, so hat die Regelung gewiss eine Signalwirkung. Die Mauer der Tagschicht-Arbeitswoche von Montag bis Freitag wurde vom Gesamtbetriebsrat eingerissen.

Spätestens dann, wenn Tagschichtbereiche in anderen Werken Samstags „normal“ arbeiten, wird der Ruf nach Ausdehnung der Gleitzeit auf den Samstag erschallen. Natürlich „freiwillig“ im Sinne der VEKT-Bewertung.

Der IGBCE-Gesamtbetriebsrat hat der Bayer AG die Flexibilisierung weiter erleichtert. Statt die Beschäftigten vor Flexibilisierungen des Arbeitgebers zu schützen, werden die eigengestaltbaren Lebensplanungen der Beschäftigten erschwert.

Bitte nicht in Elberfeld...

Ohne eine Zustimmung des örtlichen Betriebsrates dürfen die Regelungen der „Gesamtbetriebsvereinbarung Jahresarbeitszeit“ in Elberfeld nicht umgesetzt werden. Die Belegschaftsliste lehnt eine solche Flexibilisierung insbesondere zu Lasten der Schicht-KollegInnen ab. Wir hoffen, dass der Betriebsratsvorsitzende Willy Beumann und mit ihm seine IGBCE-Fraktion auch weiterhin keinen Umsetzungsbedarf für das Werk Elberfeld sehen.



Griff in die Kassen der Unternehmen - bis sie leer sind? Vorstandsgehälter um 550 Prozent gestiegen

Laut Manager-Magazin (Bildzeitung für Möchtegern-Manager) kassierten die Unternehmenslenker ungeniert zum Teil bis zu 23 Mio. DM pro Jahr.

Der Vorstandsvorsitzende Schneider langt mit 3,9 Mio. auch nicht gerade bescheiden zu.

Die Unternehmensberatungsfirma Kienbaum hat 1.700 Firmen untersucht. Die Steigerung bei den

Vorstandsvorsitzenden betrug (hier ist nicht Betrug im juristischen Sinn gemeint) **550 Prozent seit 1960!**

Abzüglich der Preissteigerung blieb das dreifache in den Taschen der Vorstände. Im Schnitt waren das, auch die so leidenden Mittelstands und Kleinbetriebe eingerechnet, 670.000 DM je Vorstandmitglied in Deutschland.

GBV Mietenregelung von Bayer gekündigt !

Bislang orientierten sich die Mieten für Bayer- Werkswohnungen an dem Mittelwert des örtlichen Mietpreisspiegels abzüglich 11 %. Mit dem Finanzamt hatte Bayer abgesprochen, dass dieser Abschlag „steuerunschädlich“ sei, dass heißt, nicht als geldwerter Vorteil von Bayer oder den Mietern versteuert werden muss.

Jetzt hat das Finanzamt Leverkusen dem Unternehmen wohl mitgeteilt, dass diese steuerunschädlichen Abschläge nach einer Erhöhung des Mietpreisspiegels in Leverkusen nicht mehr gegeben sei. Sprich: der 11%ige Nachlass auf den Mittelwert des Mietpreisspiegels müsste versteuert werden.

Was macht Bayer daraus?

Bayer hat die Gesamtbetriebsvereinbarung Mietenregelung in Gänze zum 31.12.2001 gekündigt. Damit auch die Regelung des 11%igen Abschlags für die Mitarbeiter/Mieter. Dies geschieht gerade zufällig zum Termin des Verkaufes aller Werkswohnungen an die Essener Gesellschaft „THS“, die zur Hälfte der IG BCE gehört. Pikanterweise hat Bayer den Verkauf der Werkswohnungen zum

1.1.2002 hinausgezögert, um der Versteuerung **des Verkaufes** zu entgehen.

Damit sind Mieterhöhungen nicht mehr ausgeschlossen. Von den Zusicherungen des Unternehmens, die Mieter/Mitarbeiter hätten durch den Wohnungsverkauf keine Nachteile, ist nichts mehr zu hören.

Elberfelder Bedingungen nicht berücksichtigt

Die Begründung des Finanzamtes für eine steuerunschädliche Berücksichtigung eines Mietabschlages für Mitarbeiter war, dass die Wohnungen nur Bayer-Mitarbeitern zugewiesen wurden und dem allgemeinen Wohnungsmarkt nicht zur Verfügung stünden. Dies gilt für die Elberfelder Werkswohnungen aber noch immer! Ca. 98% des Wuppertaler Werkswohnungsbestandes wird weiterhin von Bayer-Mitarbei-

tern und Pensionären genutzt.

Für die Mieter wäre es allemal günstiger, eine eventuell notwendige Versteuerung des 11%igen Mietvorteils selbst zu tragen. Statt dessen wählt Bayer lieber den Weg, den gesamten Vorteil in Frage zu stellen.

Wir fordern den Gesamtbetriebsrat auf, mit dem Unternehmen die Beibehaltung des Mietvorteils zu verhandeln. Mieterhöhungen durch Streichung des vereinbarten Mietabschlages lehnen wir ab.



Zur Erinnerung (Auszug):



25. November 1999 :

Bayer verkauft Wohnungsbestand an die Essener TreuHandStelle

Die Bayer AG wird den größten Teil des unternehmenseigenen Wohnungsbestandes an die TreuHandStelle GmbH (THS), Essen, verkaufen. Beide Unternehmen haben eine entsprechende Erklärung unterzeichnet. Danach soll zum 1. Januar 2000 die Bayer Wohnungen GmbH (Baywoge) mit insgesamt rund 9.600 Einheiten im Zuge eines Gesellschaftsübergangs auf die THS übertragen werden. Allerdings wird die Bayer AG durch eine Minderheitsbeteiligung weiterhin mit der Baywoge verbunden sein.

"Wir haben sichergestellt, dass die Immobilien auch künftig als Werkswohnungen für unsere Beschäftigten zur Verfügung stehen - **und zwar langfristig und zu den gewohnt günstigen Konditionen**", betont Personalvorstand und Arbeitsdirektor Hans-Jürgen Mohr. Über die Kaufsumme wurde Stillschweigen vereinbart. Bayer will dieses bislang gebundene Kapital zur Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Sicherung der Arbeitsplätze einsetzen. Auch nach dem Gesellschaftswechsel wird die Baywoge Vertrags- und Ansprechpartnerin für die Mieter bleiben. **Die mit dem Betriebsrat abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Mietenregelung bleibt gültig.**

NEST= Neuordnung Standortdienste Auch Veränderungen für Elberfeld

Das Unternehmen ordnet seine sog. Standortdienste neu. Vier Fachbereiche sollen die Neuausrichtung symbolisieren: Sicherheitsdienste (SI), Energiedienste (EN), Umweltdienste (UD) und Technische Dienste (TD).

Das Werk Elberfeld wird eine Sonderlösung erfahren.

Die bisherigen WD-Bereiche werden zur Pharma übergehen (... als wäre schon länger klar, dass sich die Pharma abspaltet).

Bei der Einsortierung in die Pharmastruktur sollen die bisherigen Bereiche wie folgt übertragen werden:

⊙ Technische Funktionen aus WD (Ver- und Entsorgung), werden

unter PH-OP IT (Pohl) weitergeführt. Die fachliche Abbindung liegt bei den neuen Bereichen Umweltdienste/ Energiedienste.

- ⊙ Die Elberfelder Gruppe Abfallmanagement/Zentrale Produktversorgung wird an PH-OP WP ELB angebunden.
- ⊙ Die bisherige Werksleitungs-Gruppe mit Werkschutz, Brandschutz und Ärztliche Dienste wird als PH-OP WD ELB als neuer Abteilungszweig unter Herrn Burkhardt eingefügt.
- ⊙ In diesem neuen Bereich PH-OP WD ELB wird die Qualitätssicherung (Dr. Maldener)

sowie die Abteilung Ökologie und Sicherheit (Dr. Thiem) integriert.

- ⊙ Der Leiter der Gruppe PH-OP WD ELB übt auch die Funktion des Werksleiters aus, dies ist z.Zt. Herr Dr. Bahnmüller.

Die Umsetzung soll ohne Veränderung der Arbeitsgruppen erfolgen, zunächst „1:1“.

Dennoch sind erhebliche Synergien von Bayer durch die Neuorganisation von NEST angekündigt.

In welchem Maße hieraus in Elberfeld zukünftig Personalreduzierungen erfolgen werden, ist nicht bekannt.

Wuppertaler Bündnis gegen Krieg und Terror

Mit dem Entsetzen über die Terroranschläge in den USA und dem Mitgefühl für die Opfer verbindet sich unsere Furcht über einen Gegenschlag seitens der US-Regierung, unterstützt auch von der deutschen Regierung. Wir lehnen eine weitere Eskalation der Gewalt ab und fordern von der Bundesregierung sich in keinsten Weise an Vergeltungsmaßnahmen zu beteiligen. Hier geht es nicht um den Kampf des sogenannten "Guten" gegen das "Böse" und auch nicht um die sogenannte "Zivilisation" des Westens gegen vermeintliche "Schurkenstaaten".

Diese Unterteilung der Welt ist arrogante Propaganda, gefährlich und wird nicht zu einer friedlichen Lösung führen. Gegenüber blankem Terror gibt es keinen hundertprozentigen Schutz. Eine Politik, die den Terrorismus wirksam bekämpfen will, muss sich gegen dessen Ursachen, wie Ausbeutung, Unterdrückung und Elend vieler Millionen Menschen weltweit wenden. Eine Politik des Hasses und der Intoleranz, die Gewalt mit Gegengewalt beantwortet, bereitet den Boden für neue Terrorakte.



- **Wir sind solidarisch mit den Opfern der Terroranschläge, aber nicht mit der Politik der amerikanischen Regierung**
- **Wir verurteilen die Anschläge und lehnen jede Form von militärischen Gegenschlägen ab**
- **Wir fordern, dass sich Deutschland weder finanziell noch personell an Racheaktionen beteiligt**
- **Wir fordern eine tiefgreifende Veränderung des ungerechten Weltwirtschaftssystem und ein Ende der bisherigen Politik der "zivilisierten Länder" von Ausbeutung, Unterdrückung und Benachteiligung von Millionen von Menschen**

Diese Erklärung haben wir der Internetseite des „Wuppertaler Bündnis gegen Krieg und Terror“ entnommen. Die Belegschaftsliste arbeitet in diesem Bündnis mit. Wir sind der Meinung, dass alle Menschen aktiv gegen Kriegsgefahr und Ausländerfeindlichkeit Flagge zeigen sollen.

Das Wuppertaler Bündnis gegen Krieg und Terror veranstaltet Demonstrationen und Informationsveranstaltungen. Termine und Inhalte sind unter www.polog.de nachzulesen.

Neueinstellungen und Übernahmen

Am 3. September dieses Jahres haben 72 junge Menschen ihre Ausbildungszeit bei Bayer Elberfeld begonnen. Mit ihnen startete auch der Kollege Wolfram Mertens seine Tätigkeit als neuer Ausbilder für Chemikanten.

Wir wünschen allen einen erfolgreichen Start und für ihre Zukunft viel Glück.

Weniger erfreulich ist die Übernahmesituation für den Bereich der Auszubildenden Chemikanten der kommenden Winterprüfung. Gerade nach der Produktionseinstellung von Cerivastatin sind noch zu viele MitarbeiterInnen in der Elberfelder Produktion ohne eine feste, unbefristete Planstelle. Wir hoffen, dass die Produktionsleitung den gut qualifizierten jungen Chemikantenauszubildenden dennoch attraktive Arbeitsplätze im Unternehmen anbieten wird.

Wie zu Kaiser's Zeiten...

Bereits im Frühjahr dieses Jahres wurden bei vielen MitarbeiterInnen die Zahlungen von Erschwerniszulagen überprüft- und dann abgesenkt oder ganz gestrichen. Jedes mal wurde hierfür im Betriebsrat „mehrheitlich“ zugestimmt. Auch wenn es „nur“ um kleine Beträge geht, so ist doch prinzipiell richtig, dass der Betriebsrat für jeden einzelnen Bereich prüfte, ob er eine Veränderung der Erschwerniszulage mittragen konnte. Im Ergebnis wurden allerdings alle Verschlechterungen akzeptiert.

Jetzt fiel der Personalabteilung auf, dass sich noch einige Bereiche (Geb. 552 und PLT-Ing.) der Überprüfung entzogen hatten. Und flugs vereinbarte sie mit dem Vorsitzenden des Entgeltausschusses, Michael Schulte, Kürzungen und Streichungen. Die Beratungen im Betriebsrat haben sie gleich mit eingespart.

Fazit: Geld weg – Demokratie weg.

