



## Pharma wird ausgegliedert und dann??

### Forderungen zum Umstrukturierungsprozeß

Die Spekulationen schießen in's Kraut: Mit welchem anderen Unternehmen wird Bayer fusionieren? Ist die neue Rechtsform eine GmbH oder wieder eine Aktiengesellschaft? Und bekommen wir einen eigenen Aufsichtsrat? Werden Teilbereiche des neuen Healthcare – Unternehmens noch einmal ausgegliedert oder fusionieren getrennt? Wie wird die neue Arbeitnehmervertretung strukturiert?

#### Informationen

Diese Spekulationen lassen eine erste Forderung deutlich werden: die Belegschaft muss regelmäßig, zeitnah und umfassend informiert werden. Nicht einzelne Leitende oder Betriebsräte. Sondern tatsächlich alle Beschäftigten! Es müssen keine Versammlungen in der Stadthalle sein. Ein kleinerer Rahmen, dafür etwas mehr an Informationen tun es auch. Und die Möglichkeit von Fragen und Diskussionen muss gegeben sein.

#### Mitbestimmung

Eine zweite Forderung: die Beschäftigten sollten dort, wo es möglich ist, mitbestimmen können. Zum Beispiel bei der zukünftigen Struktur ihrer Betriebsräte. Warum soll hier die Gewerkschaft IG BCE und stellvertretend die Betriebsratsvorsitzenden der Werke mit der Bayer AG über die Köpfe der Betroffenen weg solche Entscheidungen treffen? Wie es im Moment aussieht, läuft alles unter dem Motto „Machterhalt um jeden Preis“. Der Leverkusener Betriebsrat versucht seinen Einfluss auf Pflanzenschutz (z.B. darf in Monheim kein eigener Betriebsrat gebil-

det werden) und Pharma zu sichern, ebenso der Gesamtbetriebsrat für alle neugeschaffenen Bereiche. Dies könnte zu der absurden Situation führen, dass Betriebsräte für zukünftige Unternehmen Entscheidungen treffen, mit denen sie tatsächlich wenig bis nichts am Hut haben.



Wir fordern, dass die Gewerkschaft und ihre Vertreter solche Strukturen vorstellen, diskutieren und von der Belegschaft abstimmen lassen.

#### Alle in einem Boot

Eine dritte Forderung: Wenn Healthcare ausgegliedert und eigenständig wird, sollte dies bedeuten, dass dann auch die Servicebereiche, die in dem neuen Unternehmen benötigt wer-

den, auch intern erhalten oder wieder integriert werden. Das bedeutet konkret, dass die MitarbeiterInnen der Personalabteilung, der Informatik, der Aus- und Weiterbildung, der Werkssicherheit, der Küche, der Werkstätten oder Engineering, etc. zum Unternehmen Healthcare gehören müssen!

#### Gutes Arbeitsklima

Dann fordern wir von der neuen Healthcare Leitung, dass der Übergang nicht dazu genutzt werden darf, „unliebsame“ Mitarbeiter oder (nach Ebsworth) „Schlechtleister“ loszuwerden. Oder von Vorgesetzten und Mitarbeitern zu verlangen, „noch eine Schuppe drauf zu tun“. Das Arbeitsklima leidet in solchen Übergangszeiten nach allen Erfahrungen. Von daher sollte im Sinne einer guten Zusammenarbeit, eines guten Startes im neuen Unternehmen Wert auf einen entsprechenden Umgang miteinander gelegt werden.

#### Was ist mit der Internetnutzung bei Bayer?

### Kuckucksei

Mit vollmundigen Erklärungen zur Internetnutzung mit Bayersystemen von Betriebsratsseite wurden wir im letzten Jahr beglückt. Tatsächlich wurde in Betriebsversammlungen von Unternehmensseite immer auf die Nutzung von elektronischen Medien nur für dienstliche Zwecke hingewiesen.

Wir wollten die Nutzung des Internets in einer Betriebsvereinbarung regeln, so dass jeder Nutzer weiß, wie er sich verhalten muss. Dazu hatten wir Anträge in den Betriebsrat eingebracht, die da versandeten.

Jetzt hat uns der Betriebsratsvorsitzende mit seiner Neujahrsansprache per E-Mail ein Kuckucksei gelegt. Mit der Mitteilung über das Direktionsrundschriften 2574, entsteht der Eindruck, der Betriebsrat sei auch der Meinung des Vorstandes. Dies ist nicht der Fall. Eine Diskussion und die Erarbeitung einer Betriebsvereinbarung wurde aber bisher verhindert. Nach unserer Vorstellung muss die Internetnutzung in der Pause möglich sein, was auch durchsetzbar wäre.

**Alle Jahre wieder:**

## Beurteilungen und Führungsgespräche

Die Beurteilungen für das Jahr 2001 sind erstellt. Erst im Rahmen der kommenden Mitarbeiterführungsgespräche etwa im März werden alle MitarbeiterInnen erfahren, wie sie von ihren Vorgesetzten (oder deren Vorgesetzten) eingestuft wurden.

In diesen Tagen finden die Gespräche auf Abteilungsebene statt, in denen „Korrekturen“ sprich Absenkungen beraten werden. In den Mitarbeiter-Führungsgesprächen im März 2002 sollen die Vorgesetzten dann die Beurteilungen aushändigen und „erklären“. Eine Diskussion oder Veränderung ist nicht vorgesehen. Gegen seine Beurteilung kann jeder Beschäftigte Einspruch einlegen. Allerdings sieht die zugrundeliegende Vereinbarung lediglich einen Einspruch aus „formalen Gründen“ vor. Eine inhaltliche Prüfung, die in Elberfeld in der Vergangenheit noch versucht wurde, ist nicht vorgesehen.

### Gegeneinander ausspielen und subjektiv (be-)urteilen

Die Belegschaftsliste hält es weiterhin für einen falschen Weg, dass wesentliche Entgeltbestandteile vom „Urteil“ des Vorgesetzten abhängig sind.

Dass sich KollegInnen gegeneinander ausspielen, ist Teil der Methode: Nur wenn einer weniger bekommt, kann eine andere mehr bekommen. Der Topf ist immer der gleiche. Sind alle MitarbeiterInnen gleich gut (oder schlecht), bekämen auch alle gleich viel. Hier hat die alte Pharmaspitze Dr. Ebsworth schon verkündet: Die



## VEKT Was erwartet uns in 2002?

Als Bayer zum 1.1.2000 die neue Entgeltregelung zur Variablen EinmalKomponente-Tarif (VEKT) einführte, war der Unmut und Frust groß. Für die MitarbeiterInnen bis zur Entgeltgruppe 8 wurden die Bayer-Eckwerte (Leistungssockel) rasiert, der alte Besitzstand Firmensockel fiel weg. Die zum Teil geleisteten Abfindungszahlungen waren ein schwacher Trost. Für nicht wenige KollegInnen verringerte sich das monatliche regelmäßige Entgelt um mehrere 100 Mark.

Als im April 2001 erstmals die Abschlussrechnung zur VEKT-Zahlung ermittelt wurde, hielt sich die Aufregung in Grenzen. Denn der als Berechnungsgröße zugrunde liegende „Brutto-Cash-Flow“ der Bayer AG ergab einen 10%igen VEKT. In Summe wurde mehr Geld als erwartet ausgeschüttet.

Nach dem Desaster-(Lipobay-)-Jahr 2001 vermuten viele eine kaum noch erkennbare VEKT. Dabei darf aber

nicht vergessen werden, dass der Brutto-Cash-Flow-Wert der Bayer AG eben nicht allein von Pharma gemacht wird. Der gesamten AG geht's nicht so schlecht. So lag der Brutto-Cash-Flow zum dreiviertel Jahr 2001 bei 770, was bis dahin eine 7%ige VEKT bedeuten würde. Wir können z.Zt. nicht beurteilen, wie sich der Wert bis zum Jahresende verändert hat.

Die Abhängigkeit unserer Entgelte von der wirtschaftlichen Situation aber wird immer deutlicher. Als zweite unberechenbare Größe sorgt oft die subjektive Beurteilung durch den Vorgesetzten für zusätzlichen Zündstoff. Was der eine Mitarbeiter mehr bekommen kann, wird dem anderen abgezogen. Die monatlichen regelmäßigen Entgelte sind nicht mehr kalkulierbar.

Statt also um die einzelnen Euro und Cent zu streiten, sollten wir das System kritisieren. Darin steckt der Wurm.....

Vorgesetzten sollen kräftig differenzieren, sprich hoch und niedrig urteilen.

Wenn Sie mit Ihrer Beurteilung nicht einverstanden sind, suchen Sie bitte die Beratung mit einem Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens.

In den Mitarbeiterführungsgesprächen soll auch über Ziele und Aufgaben der kommenden Monate gesprochen werden. Dies ist nicht immer einfach und oft nicht einvernehmlich. Die Mitarbeiterführungsgespräche sind vereinbart und ihr Stattfinden somit auch für alle Mitarbeiter zwingend. Allerdings ist nirgends vereinbart, dass Sie dort diskutieren müssen.

Im Klartext: Im Streitfall unterzeichnen Sie eine leere Gesprächsnotiz, aus der nur der Zeitpunkt des Gespräches und die Teilnehmer hervorgehen. Eine Unterschriftspflicht zu nicht einvernehmlichen Inhalten gibt es nicht.

Im Übrigen kann jeder Beschäftigte nach 2 Jahren die Entfernung dieser Gesprächsnotiz aus seiner Personalakte verlangen.

**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 EU SID, Geb. 459, Tel. 4475  
Michael Groß, PH-EO-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  
Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546  
Gabi Stallony, PH-R EU CR (CWL), Geb. 460, Tel. 5284  
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 2, Geb. 16, Tel. 2567

Ersatzmitglieder:  
Detlef Helmes, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8920  
Frank Samland, PH-OP WP Betr. 1/3, Geb. 226, Tel. 7752

Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)

# Gespräch mit der IG BCE zur Betriebsratswahl ohne positives Ergebnis

## Gutes Gesprächsklima lässt für zukünftige Betriebsratsarbeit hoffen

Am 14.01.02 haben sich Vertreter der IG Chemie, der UA's und der Belegschaftsliste getroffen, um über die anstehenden Fragen zur Arbeitsplatzsicherung und Betriebsratswahl zu diskutieren. Wir wollen die Eckpunkte dokumentieren:

- Zum Erhalt der bisherigen Betriebsratsstrukturen in einer neuen Bayer-Holding verhandelt die IG BCE (Mitglied der Verhandlungskommission ist Willy Beumann) zur Zeit einen eigenen Tarifvertrag. Den vollständigen Inhalt des Tarifvertrages und mögliche Auswirkungen für Elberfeld / HealthCare konnten nicht benannt werden. Die Belegschaftsliste hatte vorgeschlagen, dass Bayer HealthCare einen eigenen Gesamtbetriebsrat erhält und der Tarifvertrag, der die Strukturen der neuen Arbeitnehmervertretung regelt, der Belegschaft zur Abstimmung vorgelegt wird.
- Der Gesamtbetriebsrat soll laut IG BCE in seiner Struktur auch in der neuen Unternehmensform so bleiben wie bisher. Das bedeutet, dass zum Beispiel die Mitarbeiter im Forschungszentrum Monheim vom Leverkusener Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat betreut werden sollen, obwohl Monheim zu dem eigenständigen Unternehmen CropScience - Bay-

er gehören wird. Es bleibt unklar, inwieweit ein Nicht-HealthCare-Gesamtbetriebsrat zukünftig über HealthCare-Fragen entscheiden kann. Schriftliche Unterlagen sind als Anlage des neuen Tarifvertrages zu diesem Themenkomplex angekündigt konnten nicht vorgestellt werden.

- Zu möglichen gemeinsamen Aktivitäten konnte keine Absprache getroffen werden. Die Belegschaftsliste hatte gemeinsame Anstrengungen gegen die Ausgliederung und für den Verbleib der Aus- und Fortbildung, Personalabteilung, Engineering, etc. in HealthCare vorgeschlagen.
- Eine Persönlichkeitswahl in Elberfeld, wie von der IG BCE vorgeschlagen, wurde von der Belegschaftsliste mit Hinweis auf die negativen Erfahrungen der letzten Monate und Jahre im Umgang mit-

einander abgelehnt. Der Belegschaftsliste fällt es schwer daran zu glauben, dass plötzlich eine Läuterung durch die Reihen der IG BCE-Fraktion geht: Noch im November 2001 hatte sich die Beumann / Comel -Fraktion eine Freistellung, die der Belegschaftsliste zustand, mit Mehrheit einverleibt. Zur Einführung des „satellitengesteuerten“ Werksausweises im Dezember 2001 versuchten die IG BCE Betriebsräte die Belegschaftsliste und die Beschäftigten auszutricksen. Gleiches gilt für die elektronische Personalakte. Da möglicherweise in absehbarer Zeit durch eine Fusion oder Kooperation mit einem anderen Unternehmen Neuwahlen nötig werden, hat die Belegschaftsliste Persönlichkeitswahlen bei entsprechender Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Listen in Aussicht gestellt.

- Auf den Vorschlag der Belegschaftsliste, weitere Gespräche über anstehende Probleme im Zusammenhang mit dem „Probelauf“ als neues HealthCare -Unternehmen ab dem 1.7.2002 zu vereinbaren, wurde leider von den IG BCE-Vertretern gar nicht eingegangen.



## Tarifrunde 2002

- Die IG BCE ist besorgt um die Gewinne in der Chemieindustrie.
- Überzogene Forderungen in anderen Branchen dürfen kein Vorbild für die IG BCE sein.

IG BCE-Vorsitzender Schmoldt hat sich in einem Interview für eine Tarifforderung ausgesprochen, die an der wirtschaftlichen Entwicklung der chemischen Industrie ausgerichtet sein muss.

Schmoldt bevorzugt für dieses Jahr eine zweigeteilte Tarifrunde. Im ersten Halbjahr eine Festgeldforderung und ab Mitte des Jahres eine normale Tarifrunde. Ende Januar soll die Tarifforderung vorliegen. Nach den Minusrunden der letzten Jahre wird so die nächste gerade vorbereitet.

**Gewerkschaftsboss Schmoldt sollte sich besser beim Arbeitgeberverband bewerben.**

## Angebot ein alter Hut

Wie sollten die Anwesenden auf der Betriebsversammlung am 10. Dezember 2001 das generöse Angebot von Herrn Dr. Burkhardt verstehen, dass er E 9 für Handwerker oder Chemikanten für möglich halte, wenn besondere Qualifikationen vorhanden sind?

Am Besten nehmen wir einmal an, dass Herr Burkhardt sich in der betrieblichen Realität nicht auskennt. Ansonsten hätte er es besser wissen müssen. Die Handwerker und Chemikanten mit erfolgreicher Meisterprüfung, die heute am Kessel oder Schraubstock stehen und mit E

6-7 abgefunden werden, könnten es ihm nahe bringen. Bayer hat schon seit Jahren eine Betriebsvereinbarung unterschrieben, die zum Beispiel auch Umgruppierungen von Chemikanten ohne Funktion nach E 8 ermöglicht.

Nur passiert nix! Und jetzt, zufällig in den unruhigen Zeiten einer Konzernumstrukturierung und der Betriebsratswahl werden erneut Versprechungen aus dem Hut gezogen.

Nicht reden, sondern machen, Herr Burkhardt! Von Ihren Versprechungen können sich die KollegInnen nichts kaufen.

# Unser Spitzenteam für einen neuen Betriebsrat

Die Belegschaftsliste stellt sich mit einem qualifizierten Team zur Wahl. Hier die ersten 15 Kandidatinnen und Kandidaten von 61. **Gemeinsam schaffen wir den Wechsel. Jetzt!**



**1** Hufschmidt, Siegbert  
Betriebsrat,  
Geb. 54, T. 7543



**2** Sassermann, Beatrix  
PH-R EU SID,  
Geb. 459, T. 4284



**3** Schmidt-Kießling,  
Michael, Betriebsrat,  
Geb. 54, T. 2546



**4** Zielezinski, Gerd-Peter  
PH-OP Elb WP Betr.2,  
Geb.16, T. 2567



**5** Dörschelln, Gonda  
PH-OP-ELB-QW,  
Geb. 302, T. 2816



**6** Reitz, Björn  
PH-OP ELB- QW  
Geb. 302, T. 2765



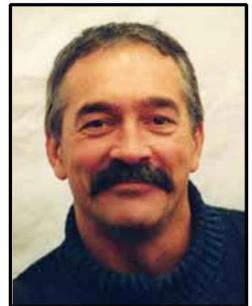
**7** Annuß Klaus  
PH-OP-Ökol.+Sich.,  
Geb. 52, T. 7307



**8** Stallony, Gabriele  
PH-R EU CR (CWL)  
Geb. 460, T. 5519



**9** Franz, Ulrich  
PH-R EU SID  
Geb. 459, T. 4475



**10** Hochwald, Ralf  
PH-OP-Techn.Raum  
Geb. 90, T. 7345



**11** Konopka, Hildburg  
PH-R AI I  
Geb. 405, T. 8204



**12** Groß, Michael  
PH-PD CP/K  
Geb. 405, T. 8465



**13** Preuss, Thomas  
PH-OP Techn.Raum  
Geb. 90, T. 7683



**14** Helmes, Detlef  
PH-PD CP/K  
Geb. 405, T. 8920



**15** Steiner, Sabine  
PH-OP-ELB-CE  
Geb. 64, T. 7155

Ich wähle **Belegschaftsliste**  
damit ich meinen  
**Betriebsrat**  
von der  
Personalabteilung  
unterscheiden kann.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,  
für die kommende Wahl-Zeit haben wir  
uns etwas Besonderes ausgedacht. Die  
Belegschaftsliste wird insgesamt **sechs**  
**verschiedene Postkartenmotive** zur Be-  
triebsratswahl in Umlauf bringen. Wer alle  
6 Motive besitzt und sie uns zusammen  
einreicht, nimmt an der **Verlosung einer**  
**Digitalkamera** im Wert von ca. 159 Euro  
teil.  
Die ersten 2 Kartenmotive sind seit heute  
verteilt: Manche im Forschungszentrum,  
andere im Werk an der Wupper. Denn  
ganz so einfach soll es ja auch nicht sein.  
Also: Viel Glück (Der Rechtsweg ist auch  
bei uns ausgeschlossen).

Ich wähle **Belegschaftsliste**  
weil ich sonst von  
verschlechternden  
  
Betriebsvereinbarungen  
erst erfahre, wenn sie  
unterschieden sind.

# Neue Zeiten

**Keine leeren Versprechungen, sondern ein 100-Tage-Programm der *Belegschaftsliste* für einen neuen Betriebsrat. Wir werden uns daran messen lassen!**

## Wir brauchen den Wechsel

Neue Zeiten brechen an in der Geschichte der Bayer AG. Wir werden in vielfältiger Art und Weise von den angekündigten Veränderungen betroffen sein. Die Belegschaftsliste hat ein Konzept für die zukünftige Betriebsratsarbeit erarbeitet. Mit der Mehrheit im neuen Betriebsrat wollen wir eine wahrnehmbare Änderung der Betriebsratsarbeit herbeiführen. In unserem 100-Tage-Programm stellen wir Ihnen vor, was wir in den ersten drei Monaten in Angriff nehmen möchten. Und daran können Sie uns dann auch messen.

## Information und Beratung der Belegschaft

Die Betriebsversammlung muss wieder zu einem Forum für die Beschäftigten mit Diskussionsmöglichkeiten werden, auch im Forschungszentrum!

Wir werden

- ⇒ in den ersten 100 Tagen sowohl im Forschungszentrum als auch im Werk an der Wupper eine Betriebsversammlung durchführen, auf der wieder diskutiert werden darf.
- ⇒ Informationsveranstaltungen durchführen zu Themen, die wichtig für die Belegschaft sind, z.B. zur Rentenproblematik: Riester, Eigenvorsorge, VEKT/Beurteilungen etc.
- ⇒ regelmäßig schriftliche Informationen zu den wichtigsten Themen, die im Betriebsrat behandelt werden herausgeben.

## Beteiligung der Belegschaft

Betriebsratsarbeit soll keine „Einbahnstraße“ sein! Wir wollen nicht nur bekannt geben, was wir

machen oder nicht durchsetzen konnten, sondern wollen auch Ihre Ideen und Kompetenz einbeziehen. Wir werden

- ⇒ Vertrauensleute und Beschäftigte stärker an der Arbeit beteiligen.
- ⇒ uns „vor Ort“ in den Abteilungen und Betrieben sehen lassen, um Probleme und Fragen mit Ihnen/Euch zu diskutieren.
- ⇒ die Belegschaft an wichtigen Entscheidungen beteiligen.

## Arbeitsschwerpunkte

Natürlich können wir die Probleme der ersten 100 Tage nicht bis ins Letzte voraussehen. Aber wir haben uns vorgenommen, die absehbar brennenden Fragen der Zukunft vorausschauend und aktiv anzugehen. Wir werden neben der Routinearbeit

- ⇒ den Prozess der Integration von Aventis in die zukünftige Bayer CropScience-Gesellschaft aufmerksam verfolgen, um für die bevorstehende HealthCare-Gesellschaft zu lernen.
- ⇒ Kontakt mit Betriebsräten aus anderen Werken und Firmen aufnehmen, um gut für die bevorstehende Ausgliederung von Pharma gewappnet zu sein.
- ⇒ kompetenten Rechtsbeistand und anderen Sachverstand organisieren.

## Arbeitsformen des Betriebsrates

Die zur Zeit im Betriebsrat praktizierten Arbeitsformen werden den Problemen nicht gerecht. Sie muss transparenter, effektiver und repräsentativer werden. Teamgeist statt Betriebsratsfürstentum!

Wir werden

- ⇒ die Arbeit im Betriebsrat nach den Prinzipien der Gruppenar-

beit neu organisieren.

- ⇒ alle im Betriebsrat vertretenen Listen ihrem Stimmenanteil entsprechend an der Arbeit beteiligen.
- ⇒ uns für eine kollegiale, sachliche und faire Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der anderen Listen einsetzen.
- ⇒ die Ansprechbarkeit des Betriebsrates im Forschungszentrum deutlich verbessern.

## Belegschaftsliste

Die Belegschaftsliste als Gesamtgruppe wird nach einer gewonnenen Betriebsratswahl nicht zu einem "Betriebsrats-Fan-Club" degenerieren. Es ist auch in Zukunft eine betriebsratsunabhängige, kritische Berichterstattung und Kommentierung von Nöten.

Die Belegschaftsliste wird auch weiterhin

- ⇒ mit dem **Belegschaftsinfo** kritisch und konstruktiv über das betriebliche und überbetriebliche Geschehen informieren.
- ⇒ über den Tellerrand hinaus werksübergreifende und internationale Kontakte aufbauen und pflegen.
- ⇒ gewerkschaftliche Fragen diskutieren.
- ⇒ Ansprechpartner für alle Beschäftigten sein.



# Belegschaftsliste aufgestellt: Ein starkes Team

Am 17. November 2001 bzw. 17. Januar 2002 stellte die Belegschaftsliste ihre Liste für die Betriebsratswahl im März 2002 auf.

Auf den ersten Platz wurde Siegbert Hufschmidt gewählt, freigestellter Betriebsrat aus dem Werk an der Wupper. Auf Platz zwei folgt Beatrix Sassermann, Mitarbeiterin aus dem Forschungszentrum.

Da ein Drittel der Beschäftigten bei Bayer Elb. Frauen sind, haben wir jeden dritten Platz mit einer Frau besetzt. Und das ist gut so! Hier unser Team:

K.-Nr	Name	Vorname	Abteilung	Geb.	Telefon
1	Hufschmidt	Siegbert	Betriebsrat	54	7543
2	Sassermann	Beatrix	PH-R EU SID	459	4284
3	Schmidt-Kießling	Michael	Betriebsrat	54	2546
4	Zielezinski	Gerd-Peter	PH-OP WP Betr. 2	16	2567
5	Dörschelln	Gonda	PH-OP-ELB-QW	302	2816
6	Reitz	Björn	PH-OP ELB- QW	302	2765
7	Annuß	Klaus	PH-OP ELB WP Ökol.+Sich.	52	7307
8	Stallony	Gabriele	PH-R EU CR (CWL)	460	5519
9	Franz	Ulrich	PH-R EU SID	459	4475
10	Hochwald	Ralf	PH-OP-WP Techn.Raum	90	7345
11	Konopka	Hildburg	PH-R AI I	405	8204
12	Groß	Michael	PH-PD CP/K	405	8465
13	Preuss	Thomas	PH-OP-WP Techn.Raum	90	7683
14	Helmes	Detlef	PH-EO-CP/K	405	8920
15	Steiner	Sabine	PH-OP-ELB-CE	64	7155
16	Quartey	Erika	PH-R EU CR (CWL)	460	5270
17	Sgroi	Giuseppe	PH-R LSC-NP	456	4679
18	Samland	Frank	PH-OP WP Betr. 1/3	228	2588
19	Augustin	Olaf	PH-EU CR (CWL)	456	8604
20	Von Schwerin	Heidrun	PH-GSM- AI	402	4417
21	Spittmann	Thomas	PH-OP-ELB-QW	302	2125
22	Dworatzek	Peter	PH-OP WP Betr. 2/4/6	16/17	7582
23	Kellermann	Gabi	PH-R EU CR (CWL)	460	5264
24	Hecker	Hilmar	PH-OP SC	235	7713
25	Daum	Uwe	PH-OP-ELB WP Betr. 5	120	7734
26	Bieler	Heidemarie	PH-OP CE	64	7476
27	Münch	Michael	PH-R-EU-CR-MC 7	462	5349
28	Glöckner	Kay	PH-OP-ELB WP Betr. 1/3	222	2588
29	Nörenberg	Karin	PH-PD Toxi.	514	8430
30	Evang	Johannes	WD-ELB SU Umw.-Analytik	52	7268
31	Großmann	Peter	PH-OP-WP Techn.Raum	90	2462
32	Binas	Annegret	PH-R EU AI-I	405	4654
33	Hillenbrand	Daniel	PH-OP CE	64	2574
34	Hotho	Jürgen	PH-R EU CR (CWL)	456	8624
35	Krings	Gabi	PH-PD Toxi.	510	8291
36	Theis	Walter	PH-R EU CR MC VIII	462	5347
37	Jugard	Adolf	PH-OP CE	64	2601
38	Kaletka	Andrea	PH-EO CP/D1	429	8930
39	Kilic	Arslan	PH-OP WP Betr. 1/3	228	2588
40	Bürkner	Karl-Heinz	PH-R MST/Nährmed.	403	8444
41	Malkowski	Andrea	PH-PD-Forschungstox.	514	8791
42	Fuchs	Jörg	PH-R EU CR	456	4866
43	Danz	Volker	PH-OP-ELB WP Betr. 5	122/162	2395
44	Kruk	Renate	PH-PD PPK	468	4252
45	Golinski	Stefan	PH-R EU CR (CWL)	460	8646
46	Hopfe	Peter	PH-EO-CP K	405	8310
47	Hancke	Birgit	PH-PD Forschungstox.	514	8177
48	Kalkowski	Alfred	PH-OP WP Betr. 1/3	228	2588
49	Lennartz	Jörg	PH-OP-ELB CE	64	7503
50	Zehner	Dagmar	PH-R EU CR (CWL)	456	4526
51	Schönfeld	Detlef	PH-OP-IT ELB Mech.werkst.	552	8296
52	Schlingensiepen	Holger	PH-R-MST	405	8482
53	Jainta	Diethelm	PH-R ZNS	500	4937
54	Kositza	Siegfried	PH-PD GRA	402	8555
55	Kropp	Adelfried	PH-R MST /Inaktiv.	403	8444
56	Schmidt	Peter	PH-OP-ELB CE	64	7636
57	Schranner	Manfred	PH-PD-PPK	468	4254
58	Werner	Daniel	PH-EO-CP K	405	8920
59	Zahnsinger	Stefan	PH-PD PPK	468	4494
60	Gardlo	Eike	PH-R MST	403	5410
61	Grave	Bettina	PH-EO CP/D1	429	8350

# Weihnachtsmann Gesamtbetriebsrat

## Neuer Werksausweis mit Chip

Der Gesamtbetriebsrat hat am 17. Dezember in einer Nacht und Nebelaktion viele neue Gesamtbetriebsvereinbarungen beschlossen. Darunter ist ein neuer Werksausweis, der mit einem Chip ausgestattet auch verschlossene Türen öffnen soll. Uns wurde fest versichert, dieser Ausweis sei nicht satelittengesteuert. Welche Funktionen er aber nun wirklich hat, wurde am 10. Januar in der Betriebsratssitzung auch nicht deutlich, da sich das einzige anwesende Gesamtbetriebsratsmitglied ohne seine Unterlagen an nichts mehr erinnern konnte. Eine Vereinbarung lag in der Sitzung nicht vor. Nach Auffassung der Unternehmensleitung braucht diese Änderung keine neue Betriebsvereinbarung. Am 13. Dezember fand ein Antrag der IGBCE für den Chipausweis im Elberfelder Betriebsrat keine Mehrheit.

## Offene Tragepflicht für den Werksausweis

Dafür muss aber wegen der Sicherheitslage der Werksausweis offen getragen werden. Jedem, der sich nicht daran hält, werden arbeitsrecht-

liche Konsequenzen angedroht. Dafür wurde extra eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen. Der Elberfelder Betriebsrat hatte am 13. Dezember die offene Tragepflicht noch abgelehnt - und dies soll auch so bleiben.

## Elektronische Personalakte

Die Personalakte in Papierform ist verschwunden. Die Papiere wurden eingescannt und stehen jetzt elektronisch zur Verfügung. Wer in seine Personalakte sehen möchte, muss wie bisher zur Personalabteilung gehen. Auch hier lag keine Vereinbarung vor. Ob jeder Mitarbeiter seine Personalakte in Papierform ausgehändigt bekommt, ist noch nicht geklärt. Nach dem letzten Stand sollte sie vernichtet werden.

Es ist schon recht seltsam wie diese Beschlüsse im Gesamtbetriebsrat zustande gekommen sind. In der Be-

triebsratssitzung am 13. Dezember wurde noch mitgeteilt, dass die elektronische Personalakte noch nicht abschlussreif sei. Auch zum neuen Werksausweis sollte ein Vereinbarungsentwurf im Fachausschuss erarbeitet werden. Das hat sich nun erledigt, da der Gesamtbetriebsrat wenige Tage später die Entscheidung getroffen hat. Bei dieser Arbeitsmethode werden berechnete Interessen der Elberfelder Beschäftigten nicht berücksichtigt, ob aus Dummheit, Lustlosigkeit oder Unfähigkeit sei dahingestellt. Auf jeden Fall ist diese Vorgehensweise auch rechtlich bedenklich und muss sich im neuen Betriebsrat dringend ändern.



## Ausbildung und dann ????

Seit Herbst 2001 fragen wir nach den geplanten Ausbildungsplätzen für 2002. Bis heute ist die Bayer AG nicht willens, die Zahl der zu besetzenden Ausbildungsplätze für Elberfeld zu benennen. Es wurde lediglich mitgeteilt, dass die Anzahl massiv reduziert werden soll: Zum Beispiel im kaufmännischen Bereich soll

überhaupt nicht mehr ausgebildet werden.

Zumindest für Wuppertal hat sich Bayer im Ausbildungsbereich somit als gesellschaftlich nicht verantwortlich handelndes Unternehmen präsentiert. Weder wird über Bedarf ausgebildet, was gerade im kaufmännischen Bereich Sinn machen würde, noch werden hier Programme für Jugendliche ohne Schulabschluss angeboten oder unterstützt.

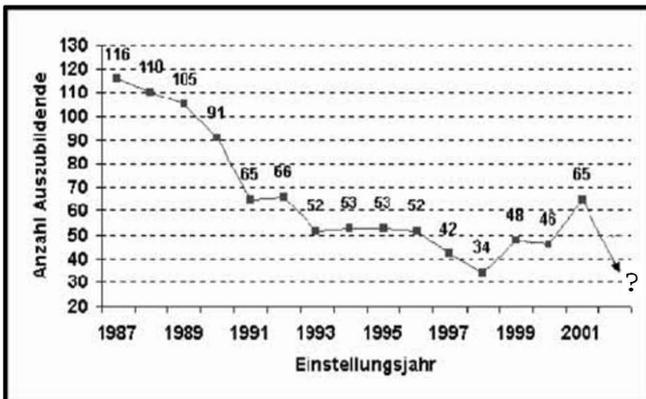
Gleichzeitig macht die Ankündigung, dass sich die Aus- und Fortbildung zukünftig in einer Servicegesell-

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

schaft wiederfinden wird, den Beschäftigten und uns große Sorgen.

Wir fordern die Pharma Leitung auf, die Elberfelder Aus- und Fortbildung in die Pharma/ Health-Care zu übernehmen und sich für eine vielschichtige Ausbildung einzusetzen. Die qualifizierte Ausbildung in Wuppertal muss erhalten bleiben. Gleichzeitig müssen auch neue Berufsbilder, z.B. aus dem DV-Bereich, endlich Berücksichtigung finden..

**Stirbt erst die Ausbildung, so wird auch die Zukunft des Werkes fraglicher.**



## Heiligabend / Sylvester

Bekanntlich müssen die SchichtkollegInnen für diese Tage jeweils einen Urlaubstag nehmen, während die übrigen MitarbeiterInnen nur 3,75 Stunden einsetzen müssen. Begründet wird dies damit, dass die Frühschlussregelung des Manteltarifvertrages für die SchichtkollegInnen nicht gilt. Um in dieser Frage eine Gleichbehandlung zu erreichen, wurde in den Betrieben eine Unterschriftensammlung durchgeführt. Die Unterschriften wurden im Dezember letzten Jahres der IGBCE – Vertrauenskörperleitung übergeben.

## Gerichtsurteil zur Streichung von 3 Urlaubstagen (Standortvereinbarung)

Ein Kollege aus Brunsbüttel klagte gegen diese Streichung. Erstaunlich ist, dass der Kläger von der IGBCE Rechtsschutz erhielt, obwohl die IGBCE beim Abschluss der Standortvereinbarung, die diese Streichung vorsieht, mit am Tisch saß.

In der Klageschrift wurde vorgetragen, dass die Streichung der Zusatzurlaubstage unzulässig sei. Begründet wurde dies damit, dass durch die jahrelange praktizierte Gewährung der Urlaubstage ein fester arbeitsvertraglicher Anspruch im Wege der betrieblichen Übung entstanden sei.

## Show-Prozess?

Das Arbeitsgericht Elmshorn wertete die Regelung als übertarfllich und räumte der Bayer AG das Recht ein, den Urlaubsanspruch im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung (Standort) zu streichen. Mit der Frage, ob zusätzliche Urlaubstage nötig sind, um Sonntage bei der Urlaubsnahme mitrechnen zu können (der Manteltarifvertrag sagt, dass Sonn-

den SchichtkollegInnen Dampf abzulassen.

## Wir bleiben dabei:

**Die Streichung der Urlaubstage hätte nicht die Zustimmung des Betriebsrates finden dürfen!**



tage keine Urlaubstage sind) oder die 3 tariflichen zusätzlichen Urlaubstage diese Funktion haben, hat sich das Gericht nicht beschäftigt. Das war bedauerlicherweise nicht Gegenstand der Klageschrift. Wir haben den Eindruck, dass diese Klage nur dazu dienen sollte, bei



Ab Februar 2002 tritt unser Kollege **Peter Rauh** seine Ruhephase der Altersteilzeit an und scheidet dann aus dem Betriebsrat aus. Peter Rauh hat der Belegschaftsliste in den letzten Jahren mit seinem Fachwissen und Rat wertvolle Unterstützung geleistet. Wir möchten uns bei Peter herzlich für seinen Einsatz bedanken und wünschen ihm für seinen neuen Lebensabschnitt alles Gute. Ab Februar wird **Gabi Stallony** in den Betriebsrat nachrücken. Gabi arbeitet als Chemielaborantin in der Abteilung PH-EU-R CR in Geb. 460 und ist unter der Telefonnummer 5519 zu erreichen. Mit ihrer bereits langjährigen Mitarbeit in der Belegschaftsliste wird sie sich bestimmt schnell einarbeiten. Wir wünschen Gabi einen guten Start und freuen uns auf ihre Betriebsratsaktivitäten.

