



# Belegschaftsinfo

Nr. 140, 2. Oktober 2002

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Konzentration auf's operative Geschäft: Noch mehr Personalabbau

Die Aufforderung von der Konzernspitze Wenning, wir sollten uns wieder mehr auf's "operative Geschäft" konzentrieren, finden wir klasse. Wir bedauern schon lange, dass sich unsere Vorgesetzten und andere Instanzen der Hierarchien mit der Aufstellung von Kosten und deren Senkung, Angeboten von Dienstleistung und entwürdigendem Gefilsche zwischen Teilkonzernen und Servicegesellschaften, Abbruch-Szenarien und anschließender Aufstellungen von freizustellenden Mitarbeitern, Grabenkämpfen und Überzeugungsarbeit ihre kostbare Zeit verbraten müssen.



Das operative Geschäft, auf das sich die Konzernleitung mit aller Kraft konzentriert, ist der Personalabbau. Da werden die Zielvorgaben immer höher geschraubt. Die Planungen für **New Bayer** werden, kaum, dass sie auf dem Papier standen schon wieder "überarbeitet", Zeitpläne und Namen geändert. Hatte man sich gerade an Bayer Standortdienste (BSD) gewöhnt, muss man jetzt auf BIS (Bayer Industry Services) und einen anderen "carve out" - Termin umsteigen. Keine gute Performance des Managements, müssen wir feststellen. Und unsere Vertreter im Aufsichtsrat? Vernachlässigbar!

gemachte Mitteilungen weiter, offen und transparent. Jeder kann sich auf sie beziehen, sie kritisieren und hinterfragen. Dies halten wir für eine bessere Methode als die ohnehin vorhandene Gerüchteküche im Untergrund anzuhetzen und individuell das Eine oder Andere durchsickern zu lassen. Die neuerliche Ankündigung des Abbaus von weiteren 4700 Arbeitsplätzen und die Verschiebung von substantiellen Bekanntmachungen auf Ende November halten wir für völlig unakzeptabel. Wir meinen, dass die bisherige Politik nicht fortgesetzt werden darf. Betriebsrat und Belegschaft werden mit immer neuen Hiobsbotschaften konfrontiert. Die vom Gesetz vorgesehene, rechtzeitige und umfassende Information und Planung bleibt der Arbeitgeber uns schuldig.

Wir verbringen unsere Zeit mit dem Lesen einer Unmenge von Mitteilungen, stellen viele Fragen, erhalten wenige Antworten, schauen uns kopfschüttelnd Plakate an, ziehen uns „Erfolgsmeldungen“ der Umstrukturierung aller möglichen Bereiche in zwei Sprachen rein, rechnen Abfindungen aus, verabschieden KollegInnen in den Frühruhestand, verlieren sie an die Konkurrenz oder versprechen anderen, sie auch nicht zu vergessen, wenn sie demnächst in Leverkusen arbeiten. Aber vor allen Dingen rätseln wir.

### Geheimräte - Nein danke !

In einigen Abteilungen störte man sich an leitender Stelle daran, dass die Belegschaftsliste in ihren Veröffentlichungen Personalabbauzahlen weitergab. Diese seien nicht bestätigt, falsch oder voreilig. Wenn die Aussagen eines Mitglieds des Management Committee's falsch oder voreilig sind, oder die Linke in der Leitung nicht weiß oder sagt, was die Rechte tut, ist das nicht das Problem der Belegschaftsliste, sondern ein Problem der Führung, der Glaubwürdigkeit und der angeblich so offenen Kommunikation. Wir sind bei der Betriebsratswahl mit dem Versprechen angetreten, Informationen an die Belegschaft weiterzugeben und nicht als Geheimräte zu versacken. Wir geben im Betriebsrat

### Kurswechsel fällig

Die Belegschaftsliste hat deshalb einen Antrag eingereicht, der einen Kurswechsel zu Gunsten der Beschäftigten fordert (siehe [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de)).

Alle Listen im Betriebsrat sind sich darüber einig, dass dieser Abbau nicht hingenommen werden kann und sind dabei, entsprechende Vorkehrungen zu treffen.

Wir sind ganz sicher, dass die Leistung der Belegschaft in Forschung, Entwicklung, Produktion und Dienstleistung hervorragend sind, und auch ohne Partner erfolgreich betrieben werden können. Bestimmte Etagen im Unternehmen haben sich zu hohe und zu schnelle Gewinne in den Kopf und uns als Ziele vor die Nase gesetzt. Unsere Aufgabe aber ist es, gute und sinnvolle Arzneimittel herzustellen und nicht Gewinnphantasien oder Shareholdervorgaben zu befriedigen. Dieser Aufgabe würden wir uns gerne wieder widmen.



### Konzeptlose Schlechtleister

Wir spekulieren, wer denn der ersehnte Partner werden wird, wie es in der Forschung weitergeht und mit wem, wer wohl in die Gebäude einzieht, in denen die Handwerkskollegen seit Jahrzehnten konstruieren und reparieren, und welche Betriebe in Wuppertal im Jahre 2006 welche Produkte produzieren. Den guten Vorschlag von Herrn Wenning würden wir gerne in die Tat umsetzen, leider sind wir mit Konzern-Abbrucharbeiten und Zerschlagung von Synergien beschäftigt.

# Endlich mal was Positives: Verbesserungen für befristet Beschäftigte

Seit dem 1. Januar 2001 regelt ein Gesetz, dass befristet beschäftigte ArbeitnehmerInnen gleiche Rechte haben, wie ihren unbefristet tätigen KollegInnen. Die *Belegschaftsliste* hatte die Umsetzung bei Bayer bereits im letzten Jahr eingefordert. Jetzt endlich will Bayer dieses Recht anerkennen und die KollegInnen nachträglich entschädigen.

Allerdings zunächst nur in einem Punkt: bei den Bezahlungsmodalitäten der VEKT.

**Alle (befristet) tätigen MitarbeiterInnen sollen für das Jahr 2001 (sofern sie bereits vor dem 1.10.2001 bei Bayer tätig waren) nachträglich eine VEKT bekommen.**

**Für das Jahr 2002 wird es ebenfalls für die bereits vergangenen Monate eine Nachzahlung in Höhe der monatlich fälligen "VEKT-Vorauszahlungen" geben, vorausgesetzt das Arbeitsverhältnis ist am 31.12.2002 noch ungekündigt.**

Dabei soll der Beurteilungsdurchschnitt der jeweiligen Entgeltgruppe zugrunde



gelegt werden. Eine Auszahlung wurde bereits für Anfang Oktober diskutiert.

Dies bedeutet zum Beispiel für einen seit dem 1.1.2001 bis heute beschäftigten Mitarbeiter mit befristetem Vertrag in E 10 (Anfangssatz) eine Nachzahlung in Höhe von ca. 3150,- Euro.

Alle heute noch bei Bayer beschäftigten Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen sollen automatisch benachrichtigt werden und Nachzahlungen erhalten.

**Wir empfehlen allen Arbeitnehmern, die in den letzten 2 Jahren mit einem befristeten Vertrag bei Bayer beschäftigt waren und keine VEKT-Zahlung erhalten haben, jetzt ihre Ansprüche bei der Personalabteilung geltend zu machen.**

Sollte in ihrem Bereich ein/e KollegIn mit einem befristeten Vertrag arbeiten oder gearbeitet haben, so geben Sie bitte diese Info weiter.

## Fehlendes Feingefühl - Gesundheitsprozess zweitrangig

An einem Donnerstag im August hatte ein Kollege des CWL einen Arbeitsunfall. Er verletzte sich an einem plötzlich zerbrochenen Glas schwer am Daumen seiner rechten Hand.

Nach Erstversorgung in der ärztlichen Abteilung und anschließender ambulanter Behandlung im Krankenhaus konnte der Kollege seine Arbeit nicht wieder aufnehmen und blieb zu Hause. Tägliche Behandlungen beim Facharzt waren notwendig.

Gleich nach dem Unfall, schon bei der Behandlung beim Arzt, leisteten sein Privattelefon und sein Handy Schwerstarbeit. Dafür sorgten mannigfache Anrufe von Bayer. Dem verunfallten Kollegen wurde die unverzügliche Annahme eines Schonarbeitsplatzes nahegelegt, diesbezüglich wurde er aufgefordert, sich bei der Arbeitssicherheit zu erkundigen.

So machte sich eher der Eindruck breit, dass der Abteilung die Unfallstatistik wichtiger ist, als die gesundheitliche Wiederherstellung des Kollegen.

Im nachhinein musste Herr Schultz von der Arbeitssicherheit bekunden, dass das Vorgehen von Bayerseite wohl eher "unglücklich" war.

In einer zum Thema Arbeitssicherheit einberufenen Abteilungsversammlung brachten es ein leitender Mitarbeiter und andere Diskutanten auf den Punkt: die vielen Unfälle im CWL haben auch eine Ursache darin, dass die Mitarbeiter nicht mehr den "Kopf frei" haben. Zu viel musste über die Absetzung des Institutsleiters Frobel spekuliert werden. Zu sehr machen sich Gedanken um die eigene Zukunft bei Bayer breit. Denn immer neue Abbauzahlen von Beschäftigten verunsichern die KollegInnen. Und immer weniger konkrete bzw. positive Aussagen wurden vom höheren Management getroffen.

### Wieder normal

In der Abteilungsversammlung am 25.9.2002, wurde als neue Institutsleiter Dr. Hanno Wild vorgestellt. Wir



können nur hoffen, dass nun wieder eine Normalität eintritt bei der die MitarbeiterInnen wieder ihren angemessenen Platz im Unternehmen haben!

**Betriebsräte der Belegschaftsliste;** V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

**Klaus Annuß**, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;  
**Gonda Dörschelln**, PH-OP ELB QW, Geb. 302, Tel. 2816  
**Siegbert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 7543  
**Björn Reitz**, PH-OP ELB WQ, Geb.302, Tel. 2765  
**Beatrix Sasermann**, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4284  
**Michael Schmidt-Kießling**, Betriebsrat, Geb.54, Tel. 2546  
**Gabi Stallony**, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519  
**Gerd-Peter Zielezinski**, PH-OP-ELB Betr. 2/4, Geb 9, Tel. 2567

*Erste Ersatzmitglieder:*

**Ulrich Franz**, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4475  
**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345  
**Hilburg Konopka** PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204  
**Michael Groß**, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8465  
**Thomas Preuss**, PH-OP WP TR, Geb. 90, Tel. 7683

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

aktiv - kompetent - konsequent

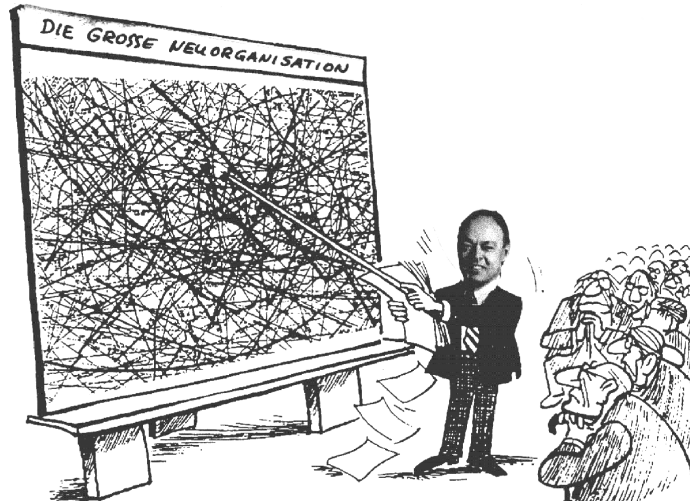
BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

## Erneuten Naziaufmarsch verhindern!

Die rechte Szene Wuppertals hat für den 5. Oktober 2002 ab 11 Uhr erneut zu einer Kundgebung am Barmer Bahnhof aufgerufen. Alle demokratischen Kräfte sind gehalten, sich an Gegenaktionen zu beteiligen. Bitte achten Sie auf aktuelle Ankündigungen diesbezüglich!

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende die Finanzierung dieser Zeitung und anderer Aktivitäten der Belegschaftsliste ermöglichen.  
Unsere Konto-Nr.: 4760625,  
Commerzbank Wpt., BLZ 33040001,  
Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste



*"Sie sehen, wir sind auf dem richtigen Kurs..."*

## Herzlich Willkommen

Nach einer großen Verunsicherung ist es nun soweit, dass wir im CWL (PH-R-EU-CR) die ersten Kolleginnen und Kollegen aus der Zentralen Forschung (ZF) aus Leverkusen begrüßen können. Wir freuen uns, das sie hier nach Elberfeld kommen und heißen sie herzlich willkommen.

Wir begrüßen außerdem die Absicht der CWL-Leitung, die neuen Mitarbeiter voll integrieren zu wollen. Bis zum Jahresende werden knapp 30 Kolleginnen und Kollegen die leeren Labors im CWL auffüllen.

Einige KollegInnen sind auch für den Bereich LSC-NP vorgesehen. Wir werden ebenfalls alles tun, damit sie sich nicht als Pharma-Mitarbeiter 2. Klasse fühlen und bieten unsere Hilfe beim Einleben an.

## Altersvorsorge: Penka und Riester-Rente oder Chemietarifförderung?

Das Thema privater Altersvorsorge ist äußerst komplex. In den Medien läuft die Reklame für private Versicherungen, wer jedoch welche Vorteile bietet ist selten direkt zu durchschauen. Aber Mitarbeiter bei Bayer haben zusätzlich noch andere Möglichkeiten:

Zum einen gibt es die schon lange bekannte Pensionskasse, in die wir Arbeitnehmer einzahlen. Die Arbeitnehmerbeiträge der Pensionskasse werden ab dem Jahr 2002 auch „Riester-fähig“, dass heißt, staatliche Zuschüsse können für die sowieso einbehaltenen Beiträge beantragt werden, ohne einen weiteren Euro investieren zu müssen. Dies bleibt auch in den kommenden Jahren so. Reichen die Pflichtbeiträge zum Erhalt der maximalen staatlichen Zulage nicht mehr aus (erst ab 2006), so können Pensionskassenmitglieder entsprechend zusätzlich in die Pensionskasse einzahlen. Am Ende eines jeden Kalenderjahres wird die Pensionskasse ihre Mitglieder automatisch über die Beantragung möglicher Zuschüsse informieren und entsprechende Antragsformulare verteilen.

### Chemietarifförderung

Die zweite Möglichkeit in einer betrieblichen Altersvorsorge bietet ein Angebot an alle Bayer-MitarbeiterInnen auf Grundlage des Tarifvertrages zur Altersvorsorge. Der Tarifvertrag bietet die Möglichkeit, die vermögenswirksamen Leistungen und zusätzlich auch Urlaubs- und Weihnachtsgeld für eine Altersvorsorge anzulegen. Die Tarifvertragsparteien haben vereinbart, das in diesen Fällen zusätzliche Leistungen, die sogenannte "Chemietarifförderung", vom Arbeitgeber in die zusätzliche private Altersvorsorge einfließen.

Wer also z.B. den Jahresgrundbetrag der vermögenswirksamen Leistungen in Höhe von 478,57 Euro einsetzt, erhält hierfür die Arbeitgeberseitige "Chemietarifförderung" von 134,98 Euro pro Jahr. Werden weitere Summen angelegt, die vom Brutto abgezogen werden und daher das zu versteuernde Einkommen mindern, so gibt's für jede weitere 100,- Euro weitere 13,- Euro Förderung.

Dies alles ist aber abhängig davon, dass der Arbeitnehmer einen entsprechenden Vertrag (für zunächst 3 Jahre)

abschließt. Der Stichtag zum Abschluss eines solchen Vertrages ab dem 1. Januar 2003 war der 25. September 2002.

Anders als in den vorangegangenen Jahren ist bei diesen Verträgen nunmehr zwingend vorgegeben, die vermögenswirksamen Leistungen (VWL) einzusetzen. Dies schreibt der Tarifvertrag vor. Waren VWL bereits anders eingesetzt, so werden diese Beiträge ab Januar automatisch vom Netto-Entgelt einbehalten und somit weiter gezahlt. Nur wer dies nicht wünscht, muss mit seinem Vertragspartner andere Absprachen treffen und dies dann Bayer mitteilen.

Ob eine Anlage zur Verbesserung der persönlichen Altersvorsorge richtig und empfehlenswert ist, kann nur jede Person einzeln und für sich selbst entscheiden.

### Die neue Rentenbroschüre

der Belegschaftsliste ist jetzt unter [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder bei unseren Betriebsräten verfügbar. Wir haben uns bemüht, den Durchblick durch den Rentendschungel etwas zu lichten.



# Keine Frau für Willy Beumann

## Biologische Mutation ?

Als nach der Betriebsratswahl der Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende gewählt wurden, konnte sich die Belegschaftsliste nicht mit dem Vorschlag durchsetzen, neben Willy Beumann eine kompetente Frau aus dem Forschungszentrum zur Stellvertreterin zu wählen.

Die Belegschaftsliste und die Wähler wurden getröstet. Wenn Klaus Comel

aus dem Arbeitsleben ausscheide, würde man dem Wunsch Rechnung tragen. Die Berücksichtigung von Frauen sieht auch das Gesetz verstärkt vor. Nun war es so weit: Klaus Comel trat in Anbetracht der nahen Pensionierung von der Funktion des stellvertretenden Betriebsratsvorsitzenden zurück. Die Belegschaftsliste schlug bei der anstehenden Nachwahl als stellvertretende Vorsitzende Beatrix Sasser mann aus

dem Forschungszentrum vor. Mit ihr wäre der Betriebsrat nicht nur der Gleichberechtigung ein Stückchen näher gekommen, sondern hätte auch den Kreis der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen kompetent (re-)präsentiert. Gewählt wurde der Vorschlag der IG BCE-Betriebsräte Karl-Heinz Langhammer aus dem Werk Elberfeld. Wir wünschen ihm trotzdem viel Erfolg für die Zukunft.

## Personalabbau mit Zückerchen?

# Neue Abfindungsregelung mit Vorsicht betrachten

Bayer will sein „höchstes Gut“ (das war laut „Vision 2010“ der Mitarbeiter!) loswerden: Immer höhere Zahlen des Personalabbaus werden von der Konzernspitze vorgegeben. Wenn die Betriebsratsfürsten und Bayer-Manager von „sozialverträglichem Personalabbau“ reden, meinen sie in der Vergangenheit in der Regel die Alterszeit oder den sogenannten Frühruhestand ab dem 55. Lebensjahr.

leren Altersschichten für Bayer ein neues Zielfeld zum Personalabbau darstellen.

Auch bei zunächst lockenden Euro-Zahlen warnen wir aber vor Schnellschüssen: Abfindungen lohnen sich für die Betroffenen nur, wenn sie bereits eine Alternative für die Zeit nach Bayer haben. Bei anschließender Arbeitslosigkeit sieht die Sache anders aus. Denn neben einer Sperrzeit wegen kurzfristiger Arbeitsplatzaufgabe wird die Abfindung je nach Alter und Betriebszugehörigkeit zwischen 25% und 60% mit dem Arbeitslosengeld verrechnet – sprich: es gibt erst mal nix vom Arbeitsamt! Es ist ein Irrglaube, dass schnell ausgegebenes Geld einer Abfindung (z.B. zur Kreditablösung) das Arbeitsamt nicht anrechnen könnte.



## Unsere dringende Bitte:

Lassen Sie sich VOR der Unterschrift und möglichst auch VOR Gesprächen in der Personalabteilung beraten. Sie sollten VOR einer Entscheidung wissen, was Sie hinterher erwarten kann.

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung.

Die Belegschaftsliste hat speziell zum Thema Abfindungen eine Broschüre erstellt, die auch die Zahlen und Daten der Abfindungsbeurteilung, Arbeitslosengeld und Steuerungen beinhaltet. Diese finden Sie unter [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) oder bei unseren Betriebsräten.

## Doch wie will Bayer jüngere Arbeitnehmer loswerden?

Kurze Antwort: Mit Geld locken. Ab dem 1. September 2002 bis (zunächst) 30.9.2003 hat Bayer eine neue Formel zur Berechnung von Abfindungen bei Aufhebungsverträgen vorgelegt. Zwei Dinge fallen direkt auf: Die sich ergebenden Beträge sind höher als in der Vergangenheit. 40-Jährige bekommen deutlich bessere Konditionen als bisher. Damit wird auch klar, dass die mitt-



## Zum Schluss das Letzte:

Satire

**Der Konzernumbau ist wichtig, denn: MIT WENIGER VON IHNEN GEHT'S UNS BESSER. DANKE FÜR IHR VERSTÄNDNIS.**



**Der Konzernumbau ist wichtig, denn: Viele Mitarbeiter sind gut - wenige(r) sind besser!**

