



Vorwärtsstrategie

...und er bewegt sich doch....

Was viele Kolleginnen und Kollegen hofften aber nie erleben durften, passierte am 6. und 7. Januar im Betriebsrat:

BetriebsrätInnen aller Fraktionen diskutierten, arbeiteten und beschlossen zusammen und legten gemeinsam die nächsten Schritte im Umgang mit den vom Unternehmen beabsichtigten „Restrukturierungsmaßnahmen“ – besser gesagt Arbeitsplatzvernichtung - fest.

Vorausgegangen war allerdings ein morgendlicher „Besuch“ von ca. 80 Beschäftigten in der Betriebsratsitzung am 6. Januar. Sie machten den anwesenden BetriebsrätInnen überdeutlich, dass der Betriebsrat den Beschäftigten verpflichtet ist. Und dass es keine Verhandlung – erst recht keine Zustimmung - zu den angekündigten Freistellungslisten geben dürfe und zunächst alle anderen Möglichkeiten (z.B. Arbeitszeitverkürzungen) ausgeschöpft werden sollen. Sie forderten eine schnelle Betriebsversammlung und die Einbeziehung der Belegschaft in die Entscheidungen des Betriebsrates.

Besuch zeigt Wirkung

Die Ergebnisse der nachfolgenden Beratung des Betriebsrates sind mittlerweile bekannt. Neben einer Betriebsversammlung für den 19. Januar, zeitnahen Instituts- und Abteilungsver-sammlungen und der Fragebogenaktion zur Arbeitszeitverkürzung beschloss der Betriebsrat, die Sichtung der angekündigten Freistellungslisten frühestens am 24. Januar zu beginnen. Eine Reihe von Fragen an die Personalleitung und das Management zum Personalabbau der einzelnen Bereiche, der Ausgliederungen und arbeitsplatzrettende Maßnahmen müssen bis dahin beantwortet sein.

Beratung durch Rechtsanwälte

Der Betriebsrat hat sich in seinen Ent-

scheidungen mit einem Rechtsanwalt beraten. Aber auch die möglicherweise betroffenen Kolleginnen und Kollegen nutzten am Abend des 6.1.05 eine von PHMiNe (Mitarbeiter-Netzwerk aus Elberfeld) organisierte Information in der Alten Feuerwache. Hier wurde intensiv aus Sicht der Beschäftigten überlegt,



was eine Ausgliederung oder Nennung auf einer Freistellungsliste bedeuten kann und wie Betroffene oder der Betriebsrat darauf reagieren können. Über 70 KollegInnen diskutierten 3 Stunden über ihre Sorgen und Ideen. Dabei wurde schnell klar, dass es aus Sicht der Beschäftigten bei kommenden rechtlichen Auseinandersetzungen ein Nachteil ist, wenn der Betriebsrat die angekündigten Freistellungslisten einfach akzeptiert oder diesen gar zustimmt.

Wie geht's weiter?

Die laufende Abfrage zur Bereitschaft in der Belegschaft, mit Arbeitszeitverkürzung die vorhandene Arbeit umzuverteilen und so Arbeitsplätze zu erhalten, ist ein erster Schritt. Aus Sicht aller Betriebsräte wäre es wünschenswert, mit einer flächendeckenden Verkürzung viel Stundenvolumen zusammen zu bekommen. Die zweite Frage nach individueller Bereitschaft kann einerseits noch zusätzliches Stundenpotential aufzeigen. Andererseits wird diese Fra-

ge entscheidend sein, wenn sich keine Mehrheit der Belegschaft für eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung ausspricht.

Wir fordern die Vertreter von Personalleitung und Management, vorab deutlich zu erklären, dass ein von der Belegschaft eingebrachter Verzicht auf Arbeitszeit und somit auch auf Entgelt sofort und ohne Abzug in Beschäftigungssicherung umgewandelt wird. Im Klartext: Eine eingebrachte Arbeitsstunde muss mindestens auch wieder eine Arbeitsstunde werden. Eigentlich muss Bayer noch 'was drauflegen: Denn ein mit diesem Arbeitszeitvolumen weiterbeschäftigter Kollege muss nicht im Pool bezahlt werden!

Personalleitung blockt ab

Statt den Beschäftigten und dem Betriebsrat entgegen zu kommen, stellt sich die Personalleitung stur und versucht ihren ehrgeizigen Zeitplan mit allen Mitteln durchzuboxen. Die Personalchefin geht sogar soweit, dass sie zur Zeit freie Arbeitsplätze bei Bayer



nicht vor dem abnicken der Personalleiten durch den Betriebsrat benennen will. Einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung steht die Personal- und Pharmaleitung ablehnend gegenüber.

BHC – Strategie wird angezweifelt

Wir dürfen nicht vergessen, dass die Entscheidung des Managements, die

Forschung und Entwicklung nahezu um ein Drittel zu rasieren, weiterhin aus unserer Sicht falsch ist. Die Beschränkung auf 2 Indikationsgebiete (Herz-Kreislauf und Krebs) erhöht das Risiko bei Komplikationen einzelner Produkte enorm. Bereits heute empfinden viele Beschäftigte – auf allen Ebenen - im Forschungszentrum diese Entscheidungen als ein Anfang vom Ende.

Freibrief für Bayer?

Für die zur Ausgliederung vorgesehenen Bereiche AI, ET oder die Zuchtstation in Geb. 516 ist die Zukunft noch ungewisser. Während für die Beschäftigten bei ET (Naturstoffforschung) grundsätzlich die Versetzung in den Pool „Bedarfsgerechte Einsätze“ beabsichtigt wird und die Mitarbeiter beim Zustandekommen einer Ausgliederung dann von dort aus das Unternehmen wechseln sollen, will das Management für AI einen anderen Weg vorgeben. Eine jetzt zu benennende Kernmannschaft von 23 Mitarbeitern muss bis Mitte 2005 zusammen bleiben und darf nirgendwohin wechseln. So will Bayer gewährleisten, dass „gute“ Arbeitnehmer einer Ausgründung nicht verloren gehen. Für die betroffenen KollegInnen reduziert ein solches Vorgehen aber die Möglichkeiten gewaltig. Wer diesen BHC – Vorgaben nicht folgt, hat nach Vorstellung der Personalchefin gemäß „Standortsicherungsvereinbarung“ keinen Kündigungsschutz mehr. Frau Lohkamp-Heikaus unterschlägt hierbei, dass der Einzelne ein Widerspruchsrecht hat und eine mögliche Kündigung eine werkswerte Sozialauswahl nach sich ziehen würde. Von daher wäre es dringend nötig, für diesen Personenkreis eine vernünftige Überleitungsvereinbarung mit z.B. einer Rückkehrgarantie zu vereinbaren.

Belegschaft ist gefragt

In einem so entscheidenden Moment ist die Belegschaft gefragt. Spätestens vor, auf und nach der Betriebsversammlung am 19. Januar und den zeitnah stattfindenden Instituts- und Abteilungsversammlungen muss der Unternehmensleitung deutlich gemacht wer-

den, dass sie nicht nur Arbeitsplätze vernichten und betroffene KollegInnen in den Pool oder undurchsichtige Spin-Offs abschieben darf. Es muss deutlich gemacht werden, dass das Management eine Verpflichtung gegenüber den Mitarbeitern hat. Und das bedeutet nicht nur sichere Arbeitsplätze, sondern in schwierigen Zeiten auch Entgegenkommen und Beteiligung an Opfern. Die Belegschaft muss deutlich machen, dass die Zeiten vorbei sind, in denen das Management einen Fehler nach dem anderen begeht und die Auswirkungen und Folgen den Mitarbeitern aufgebürdet werden.

Wir erwarten, dass der Betriebsrat und die Gewerkschaft die Forderungen der Belegschaft unterstützen und umsetzen.

Wir unterstützen die Forderung aus der Belegschaft, dass der Betriebsrat die "Freistellungslisten" ohne deutliche Zugeständnisse des Arbeitgebers abzulehnen hat!

Es sieht mies aus mit meiner Ich-AG. Wenn ich die Lohnkosten nicht deutlich drücken kann, muss ich den Betrieb ins Ausland verlagern.

*Ins Ausland?!
Habt ihr Unternehmer denn gar keinen Patriotismus mehr im Leib?!*



Altersteilzeit und Frühruhestand

Mit 55 oder 57 ½ Jahren aufhören zu arbeiten – das waren durchaus lukrative Gedanken. Doch leider ist dies nicht mehr so einfach für jeden möglich.

Ob dies individuell in Frage kommt, hängt davon ab, ob bzw. wann die/der Betroffene in Rente gehen kann. Denn seit dem 1.1.2004 ist eine Rente mit 60 für Männer nicht mehr möglich, falls nicht bereits vor 2004 ein entsprechender Vertrag unterzeichnet wurde. Lediglich Frauen und Schwerbehinderte haben noch Chancen, eine Rente mit 60 zu erreichen und so eine 55er-Früheruhestands- oder Altersteilzeitregelung zu erreichen.

Das früheste Rentenalter ist zukünftig 62 bzw. 63 Jahre. Daher müssen Altersteilzeit- oder Frühruhestandsmaßnahmen auch neu konzipiert werden. Die Laufzeit muss auf 6 oder 7 Jahre verlängert werden, dabei dürfen allerdings die Konditionen nicht verschlechtert werden.

Die Personalleitung hat angedeutet, im Einzelfall bei den anstehenden Stellenstreichungen auch Angebote über die bisherigen Maßnahmen hinaus mitzutragen. Wie diese „Lösungen“ aussehen können, ist bislang nicht bekannt.

Altersteilzeit in Frühruhestand wandeln?

Beschäftigte in den vom Stellenabbau direkt betroffenen Bereichen, die vor Jan. 2004 einen Altersteilzeitvertrag abgeschlossen haben, werden derzeit von der Personalabteilung angesprochen, ob sie ihren Vertrag in einen Aufhebungsvertrag für ältere Mitarbeiter - sprich: Frühruhestand - wandeln wollen. Hier ist aus 2 Richtungen Vorsicht geboten: Zum einen müssen die finanziellen Leistungen (inklusive Rentenentwicklung und steuerliche Betrachtung) verglichen werden. Und zweitens ist das Risiko der Arbeitslosigkeit und den Verpflichtungen gegenüber der Agentur für Arbeit (Hartz IV, etc) genau zu betrachten.

Bitte ziehen Sie einen Betriebsrat Ihres Vertrauens hinzu.

Betriebsräte der Belegschaftsliste: V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;

Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765

Beatrix Sassermaun, 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. 4/6, Geb. 9, Tel. 2567

Erste Ersatzmitglieder:

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Arbeitszeitverkürzung

Abfrage des Betriebsrates läuft

Am 6. Januar hat der Betriebsrat einstimmig beschlossen, die Belegschaft über einen Fragebogen zu ihrer Bereitschaft zu befragen, die persönliche Arbeitszeit zu verkürzen.

Ziel ist eine hohe „eingesparte Stundenzahl“, die direkt in Arbeitsplatzsicherung investiert werden soll und somit die angekündigten Freistellungslisten vor Namensnennungen reduziert.

Bei der Beantwortung sind 2 Varianten möglich. Als erstes möchte der Betriebsrat die Bereitschaft zu einer flächendeckenden kollektiven Arbeitszeitverkürzung abfragen. Für Vollzeitmitarbeiter bedeutet dies eine Reduzierung von 37,5 auf dann 35 Stunden/Woche. Für Teilzeitbeschäftigte ist eine anteilige Reduzierung angedacht. Für 5-Schicht-Kollegen kann die Arbeitszeit lediglich um 0,9 Stunden/Woche reduziert werden, da sie bereits eine durchschnittliche 35,9 Stundenwoche haben – dies entspricht 3 Ausgleichsschichten im Jahr.

Wie die Arbeitszeitverkürzung praktisch realisiert wird, ist dann noch offen. Denkbar ist z.B. eine Variante über die Gleitzeit, wobei die täglichen Arbeitszeitparameter unverändert bleiben und sich die Anzahl der möglichen Glaz-Ausgleichstage erhöht. Was alles denkbar ist, wird ein Thema auf der kommenden Betriebsversammlung sein.

35-Stunden Woche schafft vorsichtig gerechnet mehr als 100 Arbeitsplätze

Für ein solches Votum ist eine breite Zustimmung aus der Belegschaft wichtig. Wir bitten deshalb alle Kolleginnen und Kollegen, sich an der Abfrage zu beteiligen und die Frage nach einer flächendeckenden kollektiven Arbeitszeitverkürzung möglichst mit „JA“ zu beantworten.

In einigen Bereichen wurde bereits über Arbeitszeitverkürzungen auf Institutebene diskutiert. Wir sind der Auffassung, dass solche „Insellösungen“ für einzelne Bereiche eine schlechtere Lösung darstellen. Kleine überdurchschnittlich betroffene Bereiche (z.B. SID) haben so kaum Chancen auf Lösungen, andere nicht betrof-

fene Abteilungen könnten ihre Arbeitszeitsolidarität gar nicht erst einbringen.

Diese Anfrage ist ein Vorab-Meinungsbild, nicht bereits eine vertragliche Zustimmungserklärung!

Es ist für eine flächendeckende Abfrage auch wichtig, dass sich möglichst alle Beschäftigten daran beteiligen. Auch wenn Sie Ihren Arbeitsplatz auf einer Liste zur Ausgliederung vermuten oder bereits eine Alterslösung vereinbart haben ist Ihr Votum erforderlich. Hier liegt die Chance für ein deutliches Signal zur Solidarität in der Belegschaft.

Ein positives Ergebnis für eine



Arbeitszeitverkürzung bedeutet aber noch nicht, dass diese direkt umgesetzt werden kann. Denn dafür ist zunächst eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber notwendig. Da es sich um eine im Manteltarif-

vertrag beschriebene „Öffnungsklausel“ handelt, müssen zusätzlich auch die Tarifvertragsparteien IG BCE und der Arbeitgeberverband Chemie zustimmen.



Zusätzlich zu einer Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten kann jede(-r) Kollegin erklären, welches Arbeitszeitvolumen sie/er grundsätzlich bereit ist für Arbeitsplatzsicherung abzugeben. Diese

einer Umverteilung von Arbeitszeit die Anzahl von betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu verringern, hat sich nach unserer Auffassung der Aufwand gelohnt. Allerdings muss den Herren Plischke, Hartwig & Co. klar sein, dass wir auch weiterhin zu den ohne Not getroffenen Entscheidungen unseren Widerstand leisten werden.

Abfrage ist deshalb so entscheidend, weil sie auch dann realisiert werden soll, wenn eine flächendeckende Arbeitszeitverkürzung nicht zustande kommt. Hier kann auch ein größeres Arbeitszeitvolumen eingesetzt werden, so dass auch bei einer flächendeckenden Arbeitszeitverkürzung noch zusätzliche „Arbeitszeit“ entsteht.

Auch diese Abfrage ist nicht bereits eine rechtsverbindliche Regelung. Individuelle Arbeitszeitverkürzungen müssen auch in jedem Einzelfall vertraglich zwischen dem Beschäftigten und der Personalabteilung schriftlich vereinbart werden.

Uns ist klar und bewusst, dass es im Rahmen der Belegschaftsbefragung noch viele Fragen und Vorbehalte gibt. So bleibt z.B. die Frage, ob Bayer eine Umverteilung der eingesparten Arbeitszeit garantiert oder was bei späterer Versetzung in den Pool bzw. einer Ausgliederung passiert.

Nutzen Sie die Betriebs- und Abteilungsversammlungen für Ihre Fragen und Anregungen. Wenn Sie ihren Fragebogen „verlegt“ haben, fordern sie einen Ersatz beim Betriebsrat an.

Wir sind nicht so blauäugig, dass wir glauben, alle Probleme seien damit kleiner. Denn Umverteilung von Arbeitszeit bedeutet nicht, dass das Unternehmen von seinen Plänen, die Forschung und Entwicklung zu verkleinern, abrückt oder Pläne zur Ausgliederung weniger verfolgt.

Die angekündigten 440 Stellenstreichungen könnten aber direkt reduziert werden. Und genau das ist ein Ziel dieser Aktion. Wenn es der Belegschaft gelingt, mit

einer Umverteilung von Arbeitszeit die Anzahl von betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu verringern, hat sich nach unserer Auffassung der Aufwand gelohnt.

Allerdings muss den Herren Plischke, Hartwig & Co. klar sein, dass wir auch weiterhin zu den ohne Not getroffenen Entscheidungen unseren Widerstand leisten werden.

Aufhebungsvertrag und Abfindungen

Eine der Möglichkeiten, die das Unternehmen den vom Arbeitsplatzabbau betroffenen KollegInnen anbietet, ist ein Aufhebungsvertrag mit Zahlung einer Abfindung. Dass dies für viele KEINE vernünftige Alternative zur bisherigen Arbeit ist, ist uns klar. Dennoch wollen wir diese Variante erläutern.

Grundsätzlich wird derzeit allen Mitarbeitern, die Bayer freiwillig verlassen möchten, ein Aufhebungsvertrag mit Abfindungszahlung angeboten. Wir erwarten, dass mit Bekanntgabe der Freistellungslisten die darauf aufgeführten Beschäftigten entsprechend angesprochen werden. Mitarbeiter, die nicht auf den Freistellungslisten stehen, aber dennoch Bayer verlassen möchten, werden Abfindungen in gleichem Maße aushandeln können, wenn ihr Arbeitsplatz von KollegInnen der Freistellungsliste besetzt werden kann bzw. ihr Arbeitsplatz aus Sicht des Unternehmens ebenfalls entfallen kann.

Beratung empfohlen

In jedem Fall empfehlen wir VOR

Gesprächen in der Personalabteilung oder mit dem eigenen Vorgesetzten eine individuelle Beratung bei einem Betriebsratsmitglied Ihres Vertrauens.

Wer einen Aufhebungsvertrag mit oder ohne Abfindung vereinbart, muss die Folgen kennen: Die Agentur für Arbeit kann das Arbeitslosengeld bei Nichteinhalten der arbeitgeberseitigen Kündigungszeit teilweise sperren bzw. ruhen lassen. Auch Anteile einer Abfindung können gegen gerechnet werden, so dass zunächst KEIN Arbeitslosengeld fließt.

Wer also keine direkte Anschlussbeschäftigung in Aussicht hat, sollte mit einem Aufhebungsvertrag sehr vorsichtig sein. Ein Ausscheiden aus der Firma muss also ebenfalls gut geplant werden. So kann z.B. eine längere bezahlte Freistellung vor dem Termin des Ausscheidens eine Alternative sein.

Für die Höhe der Abfindung gilt weiterhin bis Ende 2005 die bereits bekannte Formel: Lebensalter mal Dienstjahre mal durchschnittliches Monatsgehalt (inkl. Schichtzuschläge) dividiert durch einen altersabhängigen Divisor. Hinzu kom-

men noch so genannte Sozialzuschläge für Ehepartner, Kinder (auf der eigenen Steuerkarte) oder Schwerbehinderung. Ein entsprechender „Rechner“ findet sich auf der Homepage der Belegschaftsliste unter www.belegschaftsliste.de.

Steuerfreibeträge geringer

Die früher höheren Steuerfreibeträge betragen nur noch 7.200 EUR, ab dem 50. Lebensjahr und 15jähriger Betriebszugehörigkeit 9.000 EUR, nach weiteren 5 Jahren Betriebszugehörigkeit 11.000 EUR. Die restliche Abfindung wird nach der so genannten Fünftelregelung versteuert. Ein Fünftel der Abfindung wird den im Jahr zu erwartenden Einkünften zugeschlagen, daraus der Steuersatz ermittelt. Mit diesem Steuersatz wird dann die gesamte Abfindung versteuert. Eine Stückelung auf verschiedene Jahre bringt keine Steuervorteile mehr.

Zum Abschluss bitten wir nochmals dringend, VOR der Äußerung einen Aufhebungsvertrag nutzen zu wollen eine intensive Beratung in Anspruch zu nehmen.



**Der Betriebsrat lädt alle Beschäftigten zu einer Betriebsversammlung ein:
am Mittwoch, 19. Januar 2005
um 9.00 Uhr in der Bayer-Sporthalle
in der Rutenbeck.**

Wir bitten alle Kolleginnen und Kollegen an der Versammlung teilzunehmen. Busse fahren ab 8.15 Uhr vom FZ sowie von Tor 1 und 3.

Das Letzte:

Am 10. Januar wurden wir von der Pharma-Leitung mit einer neuerlichen Meisterleistung überrascht. Für **208 Mio Euro** wurden die Vertriebsrechte für Levitra für einige Länder von GlaxoSmithKline zurückgekauft. Das Einsparvolumen für Pharma, wodurch 440 Arbeitsplätze vernichtet werden sollen, beträgt 130 Mio Euro.

