



Bayer feiert die Integration Alles in Butter ?

Und es kann (oder will) uns noch niemand sagen, wie die Auswirkungen für uns und unsere Arbeitsplätze sind. Auf der Betriebsversammlung am 12.9. und in Präsentationen im Intranet werden viele bunte Folien und neue Organisationsstrukturen gezeigt. Die Unternehmensvertreter sind seit Wochen zwischen den Werken von Schering und Bayer unterwegs und sammeln Fakten. Mittlerweile haben viele begriffen, dass der Zusammenschluss eben nicht nur ein Aufnehmen der Scheringbereiche bedeutet, sondern alle BHC- Aktivitäten, Standorte und Arbeitsbereiche gleichfalls auf dem Prüfstand stehen. Dies erzeugt vielfach Unruhe, Ängste und Befürchtungen. Da nützen auch die feierlichen Fensterreden am 19. September in Berlin oder am Folgetag in Wuppertal wenig.

Informationen an "Auserwählte"

Ausgewählte Betriebsräte beider Unternehmen werden über erste unternehmerische Planungen im so genannten Integrationsteam informiert und haben erste Entscheidungen vorbereitet. Der Gesamtbetriebsrat hat sich mit dem Unternehmen auf Mobilitätshilfen bei vorübergehenden bzw. dauerhaften Versetzungen zwischen den Standorten von Schering und Bayer verständigt. Die erzielten Vereinbarungen sind gut. Die Vereinbarungen sind im Wortlaut bei unseren Betriebsräten zu bekommen. Für einzelne Bereiche werden bereits erste Personalaustausche diskutiert.

Der Elberfelder Betriebsausschuss hat die BetriebsratskollegInnen in Bergkamen und Berlin besucht, ein Gegenbesuch der Berliner Schering-Betriebsräte in den nächsten Wochen ist vorgesehen.



Inzwischen hat der Elberfelder Betriebsrat auf Antrag der Belegschaftsliste die Notwendigkeit eines Sachverständigen erkannt und zunächst einen Rechtsanwalt der IG BCE um Klärung gebeten. Eine Diskussion mit ihm soll Klarheit über die nächsten rechtlichen Schritte und Möglichkeiten des

Elberfelder Betriebsrates bringen.

Antworten fehlen

Dabei läuft der Fahrplan des Unternehmens unverändert mit immer höherer Geschwindigkeit weiter. Mit dem Aktienanteil von über 95% und einem unterschriebenen Beherrschungsvertrag wird die rechtliche Zusammenführung noch schneller folgen. Um so wichtiger werden Antworten, wie die angekündigten Personalreduzierungen umgesetzt werden sollen. Sind sie überhaupt sinnvoll und notwendig? Besteht nicht andererseits die Chance, mit einer guten, qualifizierten Personaldecke

ein Höchstmaß an Erfolgen zu erreichen? Statt dessen wird nach schlechter Sitte die Methode verfolgt, dass ein Zusammenschluss auch eine Reduzierung der Forschungsaktivitäten und Projekte insgesamt verlange.

Personalabbau ist keine Lösung

Wir Beschäftigte haben Gegenbeispiele und Erfahrungen. Die mit der Fokusstrategie umgesetzten Personalkürzungen hatten zur Folge, dass einige Bereiche die anfallende Arbeit nicht mehr schaffen konnten und beschäftigten dann die „in den Pool gedrängten KollegInnen“ auf ihren bisherigen Arbeitsplätzen - um als „Ausgeliehene“ wieder für den Profit des Bereiches optimalen Einsatz zu zeigen. Statt alle Arbeitskräfte sinnvoll einzusetzen, sitzen bis heute hoch

Fortsetzung auf Seite 3

Standortsicherungsvereinbarung IV

Auf der Betriebsversammlung am 12.09.06 wurde die Personalchefin nach einer Anschlussvereinbarung für die SOS III gefragt. Wie auf fast alle anderen Fragen kam hier auch: dazu kann ich zum jetzigen Zeitpunkt nichts sagen. Mitte 2007 soll mit dem Gesamtbetriebsrat über dieses Thema Gespräche geführt werden.

Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende de Win hat auf einer Tagung vermutet, dass Bayer bei der hohen Zahl von Beschäftigten in den Pools nicht so ohne weiteres bereit sein wird, eine weitere Vereinbarung abzuschließen.

Der Ausgebildeten-Pool ist der Größere. Hier sind nach der Sommerprüfung hunderte Azubis „zwischengeparkt“. Insgesamt dürfte, je nachdem, wo man nachschaut, sich die Zahl auf ca. 900 junge Menschen bewegen. Im anderen Pool, den bedarfsgerechten Einsätzen, sind nach Angaben des Betriebsratsvorsitzenden Beumann über 700 Beschäftigte, wobei die Zahlen von Lanxess noch nicht berücksichtigt sind.

Das die Zahlen so hoch sind, hat unterschiedliche Gründe:

Fortsetzung auf Seite 2

Standortsicherungsvereinbarung IV

- Mittlerweile findet ein permanenter Personalabbau in Unternehmen der Bayer AG statt. Somit kommen immer wieder KollegInnen hinzu.
- Obwohl in vielen Bereichen durch Arbeitsverdichtung die Belastbarkeit der Beschäftigten längst das Maß der Gesundheitsgefährdung überschritten hat, werden keine neuen Arbeitsplätze genehmigt.
- Die Vereinbarung, dass Beschäftigte nach 6 Monaten auf einem Arbeitsplatz unbefristet übernommen werden müssen und damit automatisch aus dem Pool raus kommen, wird schlicht ignoriert.
- Maßnahmen wie Vor- oder Frühruhestand werden nicht mehr angeboten.

Das Argument – geht es dem Unternehmen gut, geht es den Beschäftigten gut – stimmt schon lange nicht mehr. Aber der Gesamtbetriebsrat läuft diesem Unsinn ebenso hinterher wie der internationalen Konkurrenzfähigkeit, die vermeintlich erhalten werden soll.

Und immer werden für solche Ziele Beschäftigte und ihre Arbeitsplätze sowie das Sozial- und Entgeltniveau dran glauben müssen.

Die Belegschaftsliste fordert von Bayer und dem Gesamtbetriebsrat:

- ✱ Keine weiteren Entgelt- oder Arbeitszeitopfer für alle Beschäftigten.
- ✱ Stellengenehmigungen in Bereichen, in denen Beschäftigte aus den Pools eingesetzt werden
- ✱ Stellengenehmigungen in Bereichen, wo auf Grundlage der GLAZ und Mehrarbeit zusätzliche Beschäftigung möglich ist.
- ✱ Überprüfung von externen Vergaben sowie Fremdfirmenleistungen mit dem Ziel, eigene Beschäftigte zu versorgen.
- ✱ Ein firmenfinanziertes Angebot für ältere Mitarbeiter, frühzeitig aus dem Arbeitsleben auszuseiden.
- ✱ Abfindungsregelungen für alle Beschäftigten auf dem Niveau von Dr. Hubertus Erlen ;-)



Umwelt-Telegramm

- ➔ Schering in Bergkamen arbeitet in seiner Kläranlage mit der so genannten Membrantechnologie. Diese wurde bei Bayer vor Jahren als überzogen abgetan. Ebenfalls in Bergkamen gibt es eine hochmoderne, aber nicht ausgelastete Abfallverbrennung.
- ➔ Die Belastung des Wassers sowie deren Fischbestände der Lenne, Ruhr und des Möhnesees mit Perfluorierten Tensiden (PFT) ging in den letzten Tagen und Wochen durch die Presse. Ausgerechnet über die Vermengung von Biodünger mit Klärschlamm wurde die Umwelt- und Menschengefährdung herbeigeführt. PFT werden seit über 50 Jahren produziert. Obwohl sie in der EU unter dem Verdacht stehen krebserregend zu sein, ist die toxikologische Eigenschaft bisher nicht abschließend geklärt. Neben einer Überprüfung der Bioabfall- und Düngemittelverordnung muss endlich eine gesetzlich verpflichtend mit Termin festgelegte toxikologische Untersuchung aller Altstoffe erfolgen.
- ➔ Ein Lebensmittel-Skandal der für Bayer-Beschäftigten besonderen Art deckte Greenpeace auf. Die Genreis-Sorte LL Rice 601 von Bayer CropScience taucht verbotener Weise mit anderen Reissorten vermischt zuerst in den Regalen von ALDI Nord, dann auch in weiteren Supermärkten auf. Diese wurden umgehend von Aldi entsorgt. Das Bundesamt für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit fühlte sich zu einer „Entwarnung“ genötigt, die mindestens genauso daneben ist wie der Skandal als solcher: Die Verbraucher werden getröstet, weil es bisher keine gesicherten Erkenntnisse zu Gesundheitsrisiken gibt.

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

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Beatrix Sassermaun, PH-R EU SID, Geb.459,Tel. 4284
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Daniel Hillenbrand, BHC-BgE , über Betriebsrat, Tel. 2546
Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Erste Ersatzmitglieder:

Eike Gardlo, PH-R&D MST, Geb. 456, Tel. 5410
Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7683
Renate Kruk, PH-R&D PPK, Geb. 468, Tel. 4252

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

qualifizierte KollegInnen bezahlt zu Hause und bekommen keine Chance. Statt sich für diese KollegInnen wirksam einzusetzen (siehe offener Brief der IG BCE-Betriebsrätin Sabine Schaab) werden zusätzlich aus Elternzeit zurückkehrende KollegInnen mit Unterstützung der IG BCE-Betriebsräte in den Pool bedarfsgerechte Einsätze versetzt, obwohl sie zum Zeitpunkt der Fokusstrategie überhaupt nicht als Abbaupotential benannt wurden.

- Die Belegschaft will und braucht Klarheit, was nach dem Ende der Standortsicherungsvereinbarung passiert. Der weitere Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen ist ein wichtiger Punkt.
- Es fehlen dringend Absprachen zur Fortführung von Altersteilzeit und Frühruhestandsmaßnahmen.
- Die Situation der KollegInnen im Pool ist unbefriedigend, wo Arbeit ist, muss auch eine volle Übernahme der KollegInnen erfolgen, die mehrfachen Verlängerungen befristeter Einsätze sind unmenschlich und demotivierend.
- Bei anstehenden strukturellen

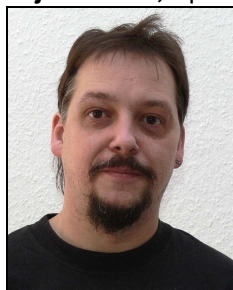
Veränderungen muss es ein Ziel bleiben, die Arbeit an den bisherigen Standorten zu belassen. Die Beschäftigten (- nicht nur die Vorgesetzten- Ebenen) wollen an der Diskussion und Entscheidung beteiligt werden. Arbeitsplatzverlagerungen sollen auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben.

- Wir erwarten die ausführliche Darlegung aller Alternativen vor möglichen Personalabbauplänen oder Standortschließungen. Dabei sind überzogene Umsatzziele und Gewinnziele keine akzeptablen Argumente.

Kommentar

Die im Betriebsrat Eiberfeld auf Drängen der Belegschaftsliste eingerichteten Arbeitskreise sollen die einzelnen Schwerpunkte der kommenden Integration aus Sicht der Beschäftigten begleiten. Doch die Arbeit fällt schwer, weil nötige Informationen nicht ankommen.

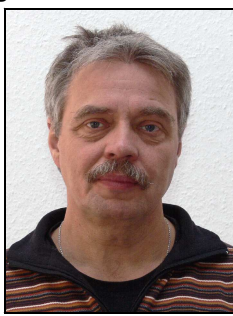
Björn Reitz, Sprecher des Arbeits-



kreises Personal: „Unsere Anfragen über Willy Beumann, alle relevanten Vereinbarungen der Schering AG zum Vergleich zu bekommen, bleiben vielfach ohne Antwort. Wir benötigen aber dringend einen umfassenden Überblick über die in beiden Konzernen gültigen Regeln um mögliche Übereinstimmungen und Differenzen beurteilen zu können.“

Ihn ergänzt **Siegbert Hufschmidt**:

„Meine Anfrage an die Personalabteilung zu aktuellen Personalzahlen für den Arbeitskreis Standortfragen wurde dort abgelehnt: „Auskünfte würden nur über den Betriebsratsvorsitzenden abgegeben“, war dort die Antwort. Auch Informationen aus Berlin, Leverkusen und Bergkamen werden



nicht oder später zur Verfügung gestellt, so können wir nicht geschickt arbeiten“.

Geheimpolitik bei Bayer-Betriebsräten?

Auch unter den Betriebsräten ist die Zusammenarbeit stark verbesserungsfähig. Die Bayer-Betriebsräte haben sich anscheinend darauf verständigt, möglichst wenig an die eigenen BetriebsratskollegInnen - oder gar in die Belegschaft weiterzugeben. So erfuhren wir im Betriebsrat Eiberfeld erst von den ausgehandelten Vereinbarungen zu Mobilitätshilfen, als sie bereits im Gesamtbetriebsrat Bayer abgeschlossen waren. Was spricht dagegen, alle Betriebsräte - besser noch die Beschäftigten - des betroffenen Standortes Wuppertal in die Diskussion mit einzubeziehen? Mit den betroffenen Betriebsräten von Schering in Bergkamen und Berlin wurde schon 2 Wochen zuvor gemeinsam über die Mobilitätshilfen diskutiert, Änderungsvorschläge zu Verbesserung konnten eingebracht werden. Die im Gesamtbetriebsrat Bayer beteiligten Betriebsräte sind zum überwiegenden Teil von den beschlossenen Regelungen gar nicht betroffen - wir in Wuppertal schon. Die Betriebsräte bei Schering zeigen, wie effektiv und gemeinsam gearbeitet werden kann: In der Kultur des „Miteinander“ sind uns die Schering-KollegInnen offensichtlich voraus.

Michael Schmidt-Kießling, Sprecher

Arbeitskreis Entgelt: „Es gibt schon ein seltsames Bild, dass wir von unseren Schering-Kollegen zum Teil mehr und schneller etwas erfahren, als von dem Betriebsratskoordinator für die Integration, Willy Beumann.“



Unsere vielfachen Angebote an die KollegInnen der Gemeinsamen Liste gemeinsam für die Beschäftigten zu arbeiten, unsere Erfahrungen und Kräfte für gute Ideen und Regelungen zu bündeln, werden von den meisten IG BCE-KollegInnen schlicht ignoriert bzw. zurückgewiesen.

Das ist sicher frustrierend und freut den Arbeitgeber - dies wird aber nicht dazu führen, dass wir uns zukünftig weniger einbringen werden. Denn für uns sind die Sorgen und Nöte der Beschäftigten der wichtigste Auftrag.

BSP-Belegschaftsinfo
Informationen für die Beschäftigten bei Bayer-Schering Pharma

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 13. September wird auf der außerordentlichen Aktionärsversammlung in Berlin das Zusammengehen von Bayer Pharma und Schering bestätigt. Die meisten von uns sehen das mit gemischten Gefühlen. Hatte man uns in den letzten Jahren nicht glauben gemacht, dass die drastischen Sparmaßnahmen uns vor Übernahmen und Fusionen schützen? Die Mitarbeiter bei Schering wären gerne selbstständig geblieben. Und die bei Bayer HealthCare hätten sich nach den verschiedenen Restrukturierungsprogrammen eine Phase gewünscht, wo man sich endlich wieder auf die Arbeit konzentrieren kann.

Mittlerweile gibt es eine rege Reise-tätigkeit von Integrationsteams zwischen Berlin, Wuppertal, Leverkusen und Bergkamen. Funktionen und Prozesse werden analysiert, „Blue Prints“ (Konzepte) erstellt. Aber wo bleibt der Mensch? Es gibt eine Menge Mitteilungen - und doch fühlt man sich nicht wirklich informiert.

Viele Beschäftigte bewegt, ob ihr Arbeitsplatz demnächst statt in Berlin in Wuppertal oder Leverkusen, oder statt in Wuppertal in Berlin sein wird. Welche Produktion findet in Bergkamen und welche in Wuppertal statt? Gehöre ich wahlmöglich zum zukünftigen Synergiepotenzial? Muss ich umziehen, oder kann ich mich weigern? Wird es betriebsbedingte Kündigungen geben? Was wird aus den Kolleginnen und Kollegen, die sich bei Bayer im „Pool“ befinden?

Mit diesem gemeinsamen Belegschafts-Info möchten wir Betriebsräte und Aktive zum Ausdruck bringen, dass wir es wichtig finden, uns über Unternehmens- und Standortgrenzen hinweg auszutauschen und uns nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Wir werden ab jetzt Kollegen sein und wollen zusammen so viel wie möglich für die Arbeitnehmer durchsetzen.

Als gemeinsame Forderung vertreten wir:

- Keine betriebsbedingten Kündigungen!
- Verbleib der Dienstleistungen in den Bereichen, wo sie benötigt werden und keine Ausgliederung!
- Keine unnötigen Umzüge! Im Zeitalter der neuen Technologien kann viel Arbeit unabhängig vom Standort erledigt werden.
- Erhalt der sozialen Standards nach dem „Best Practice“-Prinzip. Die bessere kann 'mal die Bayer- oder 'mal die Schering-Sozialleistung sein.
- Rechtzeitige und umfassende Information der Betriebsräte, auch der am Ort!
- Transparenz und Einbeziehung der Beschäftigten!

bitte wenden ->

weitere Infos siehe:
www.sosialbetriebsraete.de
www.belegschaftsliste.de
www.cheimiekreis.de

Herausgeber: **BASIS** Betriebsräte IG BCE | **Liste-REFORM**

Ein erstes gemeinsames Flugblatt von KollegInnen aus Bergkamen, Leverkusen und Wuppertal kann unter www.belegschaftsliste.de heruntergeladen werden.

Betriebsversammlung: "mega mager"

Recht behielten die Kolleginnen und Kollegen, die in Vorahnung dessen, was da kommen würde, erst gar nicht zur Betriebsversammlung am 12.9. gekommen waren. Auch wir hatten uns getäuscht, da wir erwartet hatten, dass angesichts des heißen Themas und der hochkarätigen Referenten der Saal voll sein würde. Aber es herrschte eine ziemliche Leere in den Stuhlreihen und auf den Rängen.

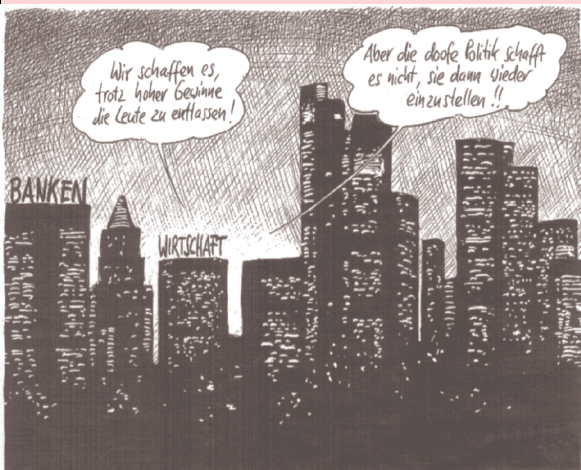
Diejenigen, die sich aufgemacht hatten, mehr oder etwas Neues über den Integrationsprozess Bayer-Schering oder ihre Situation in den Abteilungen und Betrieben zu erfahren, wurden enttäuscht. Einer nach dem anderen der Vortragenden las uns mehr oder weniger aus den Folien vor, die z.T. seit Wochen oder Monaten im Intranet zur Verfügung stehen. Für einige Anwesende war interessant, einen ersten Eindruck von Joachim Schmidt

von Schering zu bekommen, der in Zukunft die Einheit R&D Global Operations leiten wird.

Ansonsten hatte man den Eindruck, dass sich die RednerInnen anscheinend überhaupt nicht mehr in die Lage von normalen Beschäftigten, die nicht ununterbrochen in Kommissionen zu Hause sind, versetzen können. Es reicht nicht, ein deutsches Wort für die sonst gebräuchlichen englischen Begriffe zu verwenden, um Abläufe und Vorhaben wirklich zu erläutern. Es versteht sich, dass auf die den Vorträgen folgenden Fragen so gut wie keine aussagekräftigen Antworten gegeben wurden.

Im gleichen Stil verfuhr leider auch der Betriebsrat. Auch er stellte nur Arbeitsgruppen und Überschriften vor, ohne darüber zu informieren, was eigentlich in den Gremien besprochen und verhandelt wird.

Man hat das Gefühl, dass wir in dem real stattfindenden Integrationsgerangel, das in den Abteilungen stattfindet, mehr mitbekommen, als die offizielle Bekanntmachung. So bleibt der schale Nachgeschmack, dass erstens der Zeitpunkt der Veranstaltung falsch gewählt wurde, und zweitens, es offenbar gar nicht um eine echte Information der Belegschaft ging, sondern eher um eine Pflichtübung.



Internationales Seminar des Chemiekreises

Mitte September fand das 5. Europäische Seminar des BaSo-Chemiekreises statt. Dort treffen sich Betriebsräte und Aktive aus verschiedenen Firmen der Pharma- und Chemiebranche. Das Schwerpunktthema war in diesem Jahr der Mindestlohn, der in verschiedenen Ländern zur Zeit heiß diskutiert wird.

Mindestlohn muss Existenz sichern

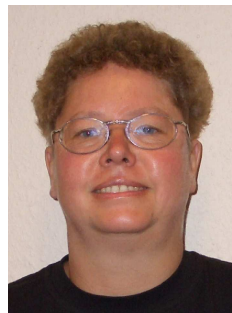
Vertreter aus Frankreich und der Schweiz berichteten von ihren Erfahrungen und Kampagnen. In Frankreich gibt es schon seit 1950 einen Mindestlohn, der verhindert, dass der Lohn unter die Grenze von zur Zeit 8,27 pro Stunde (ca. 62% des Durchschnittslohns) absinkt, selbst wenn durch die Gewerkschaften niedrigere Tarifverträge abgeschlossen wurden.

Die größte schweizerische Gewerkschaft UNIA führt aktuell eine Kampagne für einen Mindestlohn, da die Löhne im Einzelhandel, Gaststätten- und Reinigungsgewerbe besonders niedrig sind. Die UNIA fordert einen Mindestlohn von 3000 Franken mit der besonderen Betonung auf die Benachteiligung von Frauen.

Nach intensiver Diskussion von Für und Wider und der Höhe einigte sich der BaSo-Chemiekreis auf dem Treffen mehrheitlich für einen Mindestlohn in Deutschland von 10 Euro pro Stunde einzutreten.

Weitere Themen des Treffens waren die neuste Betriebsvereinbarung zu Maßnahmen bei einer Pandemie bei Sanofi-Aventis und die Umsetzung des Sicherheitsüberprüfungsgesetzes von Beschäftigten bei der BASF.

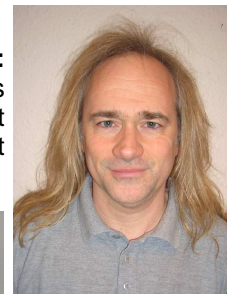
Mitarbeitermeinungen zur Betriebsversammlung im September 2006



Susanne Kronenberg: Die Fragen die für mich von Interesse waren sind nicht beantwortet worden. Es wurde zu wenig über die Belange der „Kleinen“ berichtet, sondern nur von

den Chefs. Ich hätte auch wegbleiben können.

Jörg Lennartz: Ich habe nichts gehört, was nicht schon im Intranet nachzulesen war.



Stefan Wienand: Ich war sehr unzufrieden da es keine neuen Informationen gab. Unbefriedigend ist,

dass trotz der positiven wirtschaftlichen Lage keine positive Aussage für die Mitarbeiter am Standort Wuppertal getätigt wurde. Außerdem ist es schade, dass schon jedes 5 Wort auf englisch gesprochen wird, wo wir doch

ein deutsches Unternehmen sind.



Claudia Wotsch: Ich empfinde nur d u m p f e Enttäuschung und befürchte, dass wir mal wieder auf Weih-

nachten warten müssen. Gerade als Poolmitarbeiterin hätte ich mir konkretere Aussagen zum Stellenerhalt in Wuppertal gewünscht.

Christiane Bulk: Ich habe das Gefühl, dass die Betriebsversammlung bewusst langweilig und unattraktiv gestaltet wird, damit keiner mehr hinget - geschweige denn über wichtige Themen diskutiert.



Neuregelung VEZ

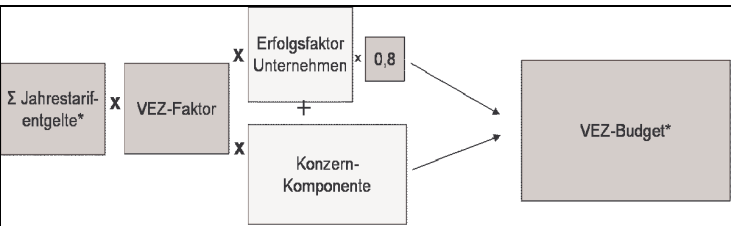
Etwas überraschend erreichte Beschäftigte und Betriebsrat die Nachricht, dass der Gesamtbetriebsrat am 6. September 2006 eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung zur VEZ (Variablen Einmalzahlung) für alle TarifmitarbeiterInnen und MitarbeiterInnen der Vertragsstufe 1 abgeschlossen hat.

Im Unterschied zu der bisherigen Regelung wurden die Kriterien für die Erfolgsmessung von Teilkonzernen und

Neue Hürde

Die verbleibenden 30% des Teilkonzernwertes werden im Rahmen einer so genannten qualitativen Gesamtbetrachtung bewertet, hier sind für BHC die Überschriften Wachstum und Pipeline genannt. Kriterien hierfür legt die Konzernleitung noch fest. Als Obergrenze bleibt eine 150%ige Ausschüttung festgehalten.

Konzernkomponente



Die Konzernkomponente wird aus der Erreichung der EBITDA-Marge des Konzerns ermittelt. In der

Konzern abgeändert. In der Wertung bedeutet dies einerseits, dass bei Zielerreichung von 100% nach neuer Formel mehr Geld an die Beschäftigten ausgeschüttet wird, als dies bei der bisherigen Formel der Fall gewesen wäre. Erkauft wurde dies allerdings durch weitere zusätzliche Hürden, die sich zukünftig durchaus auch negativ auswirken können.

vom Unternehmen vorgegebenen Berechnungskurve beginnt eine positive Konzernkomponente oberhalb von 14% EBITDA-Marge. Mit 19% EBITDA-Marge wäre die Zielmarge zu 100% erreicht, dies entspräche einer Konzernkomponente von 70%.

Aus der Summe der Konzernkomponente und Unternehmenszielerreichung der Teilkonzerne ergibt sich der Berechnungsfaktor für den

VEZ-Topf (VEZ-Budget) und damit auch der Maßstab für die persönliche VEZ. Wie im Vorjahr wurde erneut eine Deckelung bei ins-

70% EBITDA und 30% Pipeline

	0%-Ausschüttung	50%-Ausschüttung	100%-Ausschüttung	150%-Ausschüttung
BHC	80%	90%	= Budget	110%
BCS	70%	85%	= Budget	115%
BMS	60%	80%	= Budget	120%

Der Erfolgsfaktor des Unternehmens BHC, BCS und BMS soll in 2006 zu 70% von dem Zielerreichungsgrad des EBITDA abhängen. Dabei sind Ausschüttungsbandbreiten vereinbart worden: wird das EBITDA-Ziel von BHC zu weniger als 80% erreicht, fällt diese Komponente ganz weg. Von 80 bis 90% ist eine 50%ige Ausschüttung, ab 100%iger Zielerreichung eine 100%ige Ausschüttung und ab 110%iger Zielerreichung eine maximal 150%ige Ausschüttung vorgesehen. Für die anderen Teilkonzerne sind andere Parameter vereinbart.

gesamt 200% vereinbart. Es ist den verhandelnden Betriebsräten offenkundig gelungen, die VEZ-Berechnungen „noch einfacher und vollkommen nachvollziehbar“ zu gestalten (??) ;-) !

Wir würden uns zur weiteren Verbesserung vorstellen, das Schering-Modell von monatlichen Übertarifen (anrechenbare Zulagen) zu übernehmen.

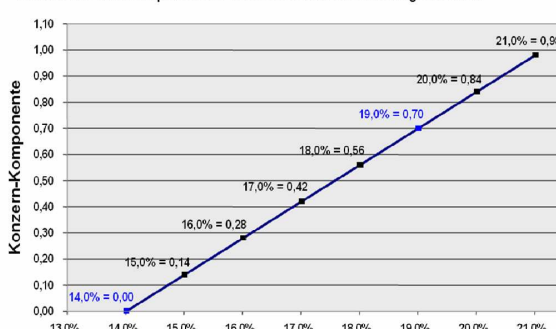
Beispielrechnung:

Unternehmenserfolg x 0,8 + Konzernkomponente = VEZ-Budget
 150% x 0,8 + 80% = 200%
 dies ergibt: => 12% VEZ
 100% x 0,8 + 70% = 150%
 (=alle Ziele voll erreicht) => 9% VEZ

Aufgebaut – Abgebaut – Umgebaut

- ⇒ Aufgebaut wurde vom Werkschutz die externe Bedrohung des Forschungszentrums. Deshalb sollen auch über 70 modernste Kameras aufgestellt werden. Ein ähnliches Sicherheitskonzept wurde für Monheim als überzogen und zu teuer abgelehnt. Wir fordern, dass durch diese Maßnahme nicht weiter das Personal reduziert wird.
- ⇒ Ein neues Tierhaus für das Forschungszentrum scheint jetzt endlich Realität zu werden. Es soll an die Stelle des ehemaligen Hubschrauberlandeplatzes.
- ⇒ Abgebaut werden möglicherweise die Mitbestimmungsrechte der örtlichen Betriebsräte. Bayer und die Betriebsratsvorsitzenden haben eine Unternehmensberatung engagiert, um die Betriebsratarbeit „schlanker“ zu gestalten. Die Belegschaftsliste wird sich gegen solche Pläne wehren und diese rechtlich überprüfen lassen.
- ⇒ Die Umbaumaßnahmen in Geb. 302 für der Firma Aicuris (ehemals AI) verzögern sich weiter. Ein Auszug der Beschäftigten aus Geb. 405 und damit dessen Abriss wird nicht unbedingt in diesem Jahr mehr erwartet.
- ⇒ Auf der Freifläche zwischen Geb. 205 und Geb. 222 soll bis Ende 2007 ein rund 1000 qm großes Gewächshaus mit kleinem Labor aufgebaut werden. Hier sollen gentechnisch bearbeitete Pflanzen für Bayer Innovation gezüchtet und im Biotechnikum weiterverarbeitet werden.
- ⇒ Der Umzug der ehemaligen Kollegen von Naturprodukte aus Geb. 452 nach Dortmund verzögert sich wegen Problemen am neuen Standort ebenfalls. Dadurch findet auch der Abriss nicht wie ursprünglich geplant im 3. Quartal 2006 statt.

Die Konzern-Komponente ermittelt sich in Abhängigkeit von der EBITDA-Marge vor Sondereinflüssen. Der Aufsatzpunkt bei 14% ergibt sich aus einer Überleitung der CFROI-Hürde, der Zielwert von 19% entspricht der extern kommunizierten Zielmarge für 2006.



Mindestlöhne – uninteressant für uns?

Zurzeit findet im gesamtgesellschaftlichen Rahmen eine Diskussion um den Sinn und die gesetzliche Festlegung von Mindestlöhnen statt.

Wir möchten hier zur Information die momentane Entgeltsituation sowie die Positionen der verschiedensten Akteure dokumentieren und mit einer Position der Belegschaftsliste eine Diskussion zu diesem Thema anstoßen.

Es gibt zurzeit keine allgemeinverbindliche gesetzliche Regelung für alle Entgelte in Deutschland. Die Entgelte sind entweder tariflich oder in Einzelvereinbarungen festgelegt. Für das Gebäudereinigungsgewerbe wurde im August allerdings wie bereits für den Bausektor ein Mindestlohn von 6,36 Euro in Ostdeutschland und 7,87 Euro in Westdeutschland pro Stunde gesetzlich festgelegt.

Rund 2,5 Millionen Vollzeitbeschäftigte in Deutschland beziehen so genannte Armutslöhne, das heißt, sie erhalten für ihre Arbeit weniger als 50 Prozent des durchschnittlichen Bruttoeinkommens (2003 betrug der durchschnittliche Bruttoverdienst 2.884 Euro, die Hälfte davon sind 1442 Euro). Dabei handelt es sich keinesfalls nur um unqualifizierte Beschäftigte. Über 60 Prozent haben eine abgeschlossene Berufsausbildung.

Besonders betroffen sind das Hotel- und Gaststättengewerbe, Einzelhandel, Bewachungs-, Gebäudereinigungs-, Gartenbau-, Friseurgewerbe.

Auch Tarifvereinbarungen schützen nicht immer vor niedrigen Löhnen. In 670 Tarifvereinbarungen sind Löhne von weniger als sechs Euro pro Stunde vorgesehen (Quelle: Bundeswirtschaftsministerium, Dez. 2003) Eine Reihe dieser Entgelte ist allerdings als Einstieg für BerufsanfängerInnen oder als Entlohnung für Ungelernte in der untersten Gruppe vorgesehen. So erhält das Wachpersonal in Thüringen 4,32 Euro pro Stunde. (Weitere Beispiele WSI-Tarifarchiv)

Auch Saisonarbeit, wie Spargelstechen ist ein Bereich, der aus den tariflichen Regelungen herausfällt und wo die in der Regel ausländischen Hilfskräfte mit 3 bis 5 Euro recht karg entlohnt werden.

Dagegen klar geregelt ist der immer größer werdende Bereich der 1-Euro-

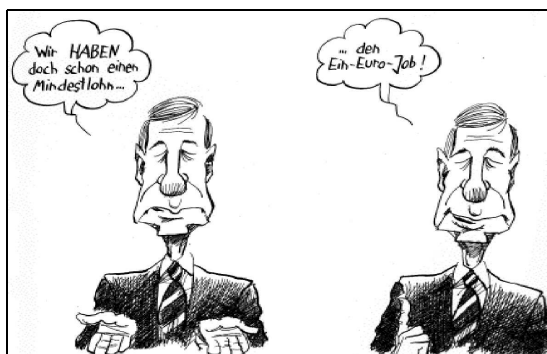
Jobs, in die Arbeitslose gepresst werden.

Die unterschiedlichen politischen Positionen zum Mindestlohn:

DGB - "Niemand soll weniger als 7.50 EUR brutto pro Stunde verdienen" (DGB-Vorsitzender Michael Sommer). Das soll vorrangig durch Tarifverträge sichergestellt werden. Wo das nicht möglich ist, muss eine gesetzliche Auffanglinie nach unten zum Tragen kommen, die zunächst

mindestens 7,50 EUR beträgt. Diese Position haben sieben der acht Mitgliedsgewerkschaften des DGB beschlossen.

IGBCE und BAVC - Der IG BCE-Hauptvorstand und der Bundesarbeitgeberverband Chemie lehnen als Sozialpartner die Einführung eines einheitlichen, branchenübergreifenden, gesetzlichen Mindestlohns aus grundsätzlichen Erwägungen ab. Eine solche Regelung würde die Tarifauto-



nomie nachhaltig beschädigen und zugleich das Ende der branchenspezifischen Tarifpolitik einläuten.

Bundesverband der Arbeitgeber - Insgesamt würden gesetzliche Mindestlöhne auf dem Niveau der untersten Tariflöhne über 2 Mio. Arbeitsplätze in Deutschland gefährden, eine neue Bürokratie schaffen, sie wären verfassungswidrig und würden Hartz IV ins glatte Gegenteil verkehren. "Es ist daher zu hoffen, dass diese Überlegungen endgültig aufgegeben werden".

Regierung – CDU wie SPD sind gegen gesetzlich festgelegte Mindestlöhne. Allerdings gibt es in beiden Parteien eine größer werden-

de Gruppe von Befürwortern. Die SPD möchte mittlerweile, dass die Gewerkschaften Entgeltuntergrenzen vereinbaren.

Land	gesetzlicher Mindestlohn
Benelux	8,69 EUR/Std. =1403 EUR/Monat
Frankreich	8,27 EUR/Std. =1254 EUR/Monat
Spanien	3,78 EUR/Std. = 573 EUR/Monat
Großbritannien	7,74 EUR/Std. =1205 EUR/Monat
Portugal	2,62 EUR/Std. = 498 EUR/Monat
Griechenland	3,86 EUR/Std. = 605 EUR/Monat
USA	4,25 EUR/Std. = 735 EUR/Monat
Tschechien	1,58 EUR/Std. = 212 EUR/Monat
Bulgarien	0,47 EUR/Std. -

Bei diesen Zahlen liegen zum Teil unterschiedliche Arbeitszeiten zu Grunde.

Opposition – Die **PDS** fordert einen Mindestlohn von 8 EUR die Stunde.

Die Grünen fordern branchen- und regionenspezifische Mindestlöhne, die unterschiedliche Lebenshaltungskosten oder Branchenstrukturen berücksichtigen. Die **FDP** lehnt gesetzliche Mindestlöhne ab.

Attac - Um dem Lohndumping Schranken nach unten zu setzen, sind Mindestlöhne von 10 EUR die Stunde notwendig, die das Existenzminimum eines Erwerbstätigen decken. Die Sozialhilfe definiert offiziell das Existenzminimum. Sie ist deshalb trotz der Kürzungen der letzten Jahre der wichtigste Maßstab, um festzustellen, ob Löhne dem Existenzminimum entsprechen. Sie muss von daher Ausgangspunkt für unsere Forderungen sein, natürlich nicht Endpunkt.

Unsere Position als **Belegschaftsliste** ist eindeutig. Wir befürworten einen gesetzlichen Mindestlohn von 10 Euro die Stunde. Wir sehen, wie bei Ausgliederungen von z.B. der Kantine oder jetzt der Personalabteilung die Entgelte immer weiter nach unten gedrückt werden. Und dies unter Beteiligung der Gewerkschaft IGBCE und ihrer Betriebsräte, die in ihrer Ohnmacht der Arbeitsplatzzerpressung der Unternehmer nichts entgegen zu setzen haben.

Es wird immer und überall auf dieser Welt ein Land, einen Bereich, ein Unternehmen geben, das billiger arbeitet, als dies bei uns möglich ist. Und wenn die Logik hier bei uns nicht durchbrochen wird, landen die Löhne in absehbarer Zeit auf unterstem Niveau.

Aus SSC wird BDS – aber deshalb nicht besser

Zum 1. Oktober soll das Shared Service Center (SSC) seine Arbeit beginnen. Die ersten Bereiche der Personalabteilungen werden dann ihre Aufgaben an diesen neuen Bereich übergeben. Die Personalauswahl für den ersten Start ist fast abgeschlossen, ca. 65 FTEs sind mit 73 Kolleginnen besetzt, 11 Stellen sind noch frei bzw. im Auswahlprozess. Etliche KollegInnen wurden aus dem Pool oder aus der Leverkusener Kaufleute-Qualifizierung auf feste Stellen übernommen.

Während der Bereich Payroll (= neudeutsch für Entgeltabrechnung) komplett zum Übergang in das neue Unternehmen verplant wurde, sind die übrigen Stellen über ein Bewerbungsverfahren ermittelt und vergeben worden. Wir erinnern daran, dass IG BCE und Gesamtbetriebsrat mit einem speziellen Haustarifvertrag die Entgelte um 17% einkürzten und Arbeitszeiten auf

40 Std./Woche verlängerten. Ca. 10 KollegInnen der Entgeltabrechnung sind mit einem Übergang in das neue Unternehmen so nicht einverstanden und wehren sich.



Die 2. Welle der Stellenausschreibung und -vergabe für die übrigen Bereiche der Personalabteilung wird voraussichtlich Ende Dezember bzw. Anfang Januar 2007 beginnen und soll zum 1.

Mai entschieden sein. Dann sind auch die uns bekannten KollegInnen der Elberfelder Personalabteilung ihren Job los – und für uns als kompetente Ansprechpartner vor Ort verloren. Sollten sich einige von ihnen für einen Wechsel in das SSC entscheiden, gelten auch hier die niedrigeren Vergütungen – und ein Arbeitsplatz in Leverkusen.

Da der Begriff des Shared Service Centers (SSC) schon so negativ belegt ist, wird er auch gleich umbenannt: **Bayer Direct Services (BDS)** soll's bringen. Ob der als Call-Center organisierte Bereich auch eine „Direkt-Hilfe“ bieten wird, werden wir sehen, mehr Service ist allerdings äußerst zweifelhaft.

Kritisch betrachtet wird weiterhin die Weitergabe von Personendaten aller Bayer-Beschäftigten an die „Fremdfirma“ Shared Service Center. Dies sowie neu geplante DV-Systeme für den gesamten HR-Bereich sind noch Inhalt weiterer Gespräche der Betriebsräte mit dem Unternehmen.

Schon wieder Wahlen: Aufsichtsrat, JAV und Schwerbehinderten-Vertreter

Die **Jugend- und Auszubildendenvertretung** hat nicht mehr genügend Mitglieder und muss neu gewählt werden. Da alle Auszubildenden vertraglich bei BIS beschäftigt sind, streiten sich die Betriebsräte mit Bayer darüber, ob die JAV nicht besser ebenfalls wie die meisten Betriebsräte als Standort-JAV zu wählen wären. Denn mit Abschluss der Ausbildung fallen sonst gewählte JAV-Vertreter automatisch aus ihrem Amt – weil sie von anderen Teilkonzernen übernommen werden. Eine rechtlich korrekte Grundlage für eine mögliche Standort-JAV ist für uns entscheidend.

Den Aushängern des Unternehmens haben sie entnommen: verschiedene **Aufsichtsräte** sind in den nächsten Monaten neu zu wählen. Alle Arbeit-

nehmer der Bayer AG wählen die Arbeitnehmervertreter des **Aufsichtsrates der Bayer Holding**. Diese Wahl wird über so genannte Delegierte stattfinden. Gemeinsame Liste und Belegschaftsliste haben sich auf eine gemeinsame Liste mit Delegierten im Verhältnis der Stimmverteilung der letzten Betriebsratswahl verständigt. Wird kein weiterer Wahlvorschlag eingereicht (-was erwartet wird), gelten die Delegierten als in "Friedenswahl" gewählt. Die so ermittelten Delegierten würden dann am 6. Februar 2007 die Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat der Bayer AG in einer Wahlversammlung wählen.

Ebenfalls und erstmals zu wählen sind **Aufsichtsräte der Teilkonzerne**. Diese Wahlen finden in Direktwahl statt. Dies bedeutet, dass der / die Kandidaten sich in direkter Wahl der

Belegschaft stellen müssen. Sollten bis zum Zeitpunkt der Wahl (ca. Februar 2007) Elberfelder Beschäftigte bereits zur neuen Bayer-Schering-Pharma AG zugeordnet werden, so sind diese für einen Aufsichtsrat der BHC nicht mehr wahlberechtigt. Der Aufsichtsrat der Bayer-Schering-Pharma AG wird jetzt nicht neu gewählt, der „alte“ Schering-Aufsichtsrat übernimmt die Funktion zunächst.

Noch im November läuft die Amtszeit der **Schwerbehinderten-Vertreter** aus. Die Neuwahl wird Ende November durchgeführt. Eine Informationsversammlung möchte zuvor alle Fragen klären und die KandidatInnen sicherlich vorstellen.

Kameras total sind "IN"



Bei der Erneuerung der Aprather Zaunüberwachung will der Werkschutz in die Vollen greifen und die bestehende Draht- und Kameraüberwachung durch eine komplette und neue Kameraarmada austauschen (~ 70 Stück für die ca. 2.5 km Zaun, ca. 250.000 EUR!) Diese aufwändige Lösung wird schon erfolgreich zur Überwachung von Atomkraftwerken und Botschaften eingesetzt.

Was bezweckt der Werkschutz gerade jetzt damit?

Sind wir jetzt plötzlich oder in Zukunft stärker gefährdet als bisher?

Die Werkschutzleitung hat bei der Vorstellung eine „relative Notwendigkeit“ betont und die Vorzüge gegenüber günstigeren, aber auch personalintensiveren Lösungen hervorgehoben. Bei kritischer Betrachtung und weiteren Informationen anderer Stellen, wird ein Ziel deutlich: dass nämlich die Umrüstung und der Ausbau der Zaunüberwachung ein wichtiger Baustein ist um in Aprath das Nachtschichtpersonal (einschließlich Hundeführer) einzusparen!

Die dazu passenden Pläne wie Drehtorkonzept nebst Autoschleuse für den Pfortnerbereich und Steuerung aus der Sicherheitszentrale aus Geb. 303 lassen die Einsparung der kompletten 5-Schicht in Aprath befürchten. Diese Werkschutzpläne sind dem Betriebsrat bereits teilweise vorgestellt worden und liegen fertig in der Schublade. Wir halten diesen Weg für falsch und fordern eine Anwesenheit von mindestens 2 WerkschutzkollegInnen zwischen 18:00 und 6:00 Uhr.

Macht der Betriebsrat diesen Weg mit oder setzt er jetzt ein politisches Zeichen?

Im BCS Forschungszentrum Mohnheim geht man im übrigen einen anderen Weg. Hier ist eine Lösung ohne aufwendige Kameras möglich. In die gleiche Kategorie fällt der Wunsch des Werkschutzes an Geb. 46 die Kamera am Drehkreuz schwenkbar zu machen und einen automatischen Türöffner an dem großen Tor zu installieren um die Anwesenheit eines Werkschutzkollegen überflüssig zu machen.

Vom heißen Sommer zum heißen Herbst Großdemos am 21. Oktober

Nachdem deutlich geworden ist, welche „Heldentaten“ die jetzige Bundesregierung noch in diesem Jahr und Anfang nächsten Jahres durchsetzen will, hat der DGB zum „heißen Herbst“ aufgerufen. Fünf Großdemonstrationen sollen die Regierung und den Bundestag davon abhalten,

- dass das Rentenalter auf 67 heraufgesetzt wird (bis jetzt ist immer noch, obwohl die Mehrheit der Beschäftigten glauben, dass sie bis 67 Jahren arbeiten müssen, mit 65 Jahren per Gesetz Schluss)
- dass per „Gesundheitsreform“ die Krankenkassenbeiträge in Kürze um bis zu 2 Prozent angehoben werden sollen - bei weniger Kassenleistung
- dass die Firmen um 5 Milliarden Euro per Unternehmenssteuerreform entlastet werden, die Bevölkerung gleichzeitig um 20 Mrd./Jahr (Mehrwertsteuer) belastet werden soll.

Das darf den Bundestag nicht passieren!

Weitere Schlechtigkeiten hat das Kabinett jedoch schon geplant um Arbeitslose schlechter zu stellen oder zu disziplinieren, obwohl keine Arbeitsplätze geschaffen worden sind durch Hartz IV etc. Auch im Bildungsbereich gibt es für Finanzschwache Verschlechterungen wie Studiengebühren, Abschaffung der Lehrmittelfreiheit. 200.000 Jugendliche sind derzeit noch ohne Ausbildungsplatz.

Französische Verhältnisse

Erfahrungen in anderen Ländern zeigen, dass es sich lohnt zu kämpfen. In Frankreich gibt es den Mindestlohn von 8,27 Euro/Std., die französischen Jugendlichen haben verschlechterten Kündigungsschutz verhindert, was deren Regierung vorhatte durchzusetzen. Monatelange Demos und Streiks von Gewerkschaften und Studenten hatten dies verhindert.

Der DGB ruft auf:

„Das geht besser – aber nicht von allein“

Deswegen sollen in den 5 Städten München, Stuttgart, Frankfurt a.M., Dortmund und Berlin am 21. Oktober Demonstrationen stattfinden.

Weil wir (Belegschaftsliste, BaSo, attac und viele andere Organisationen) dem DGB helfen wollen, wurde auch bundesweit ein besseres Motto gefunden:

Das geht nur ganz anders!

Unter diesem Motto rufen wir auf, am 21. Oktober nach Dortmund zu fahren! Busse werden bereitgestellt. Mit Kultur (Kabarett), Musik und Stimmung werden wir dafür sorgen, dass diese Bundesregierung, die für Kriegseinsätze Geld ohne Ende hat, von UNS hört was WIR wollen.

- Wir wollen ein besseres Leben
- Wir wollen keine Verschlechterung für uns und keine Verbesserung für die Reichen
- Wir haben Alternativen
- Wir werden aktiv

Bitte meldet Euch bei den Betriebsräten und Aktiven der Belegschaftsliste zur Teilnahme an.



KOLLEGE KARL

