



Belegschaftsinfo

Nr. 205, 15. Dezember 2010

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Personalabbau: Situation Wuppertal

Zur Klarstellung vorweg: Sicher ist eigentlich nichts. Dennoch gibt es einige Zeichen, ob und in welchem Ausmaß die Wuppertaler Belegschaft in dieser Runde betroffen sein kann.

Bereits vor der Betriebsversammlung mit Herrn Dekkers hatte Frau Lohkamp den Betriebsrat und die Vertrauensleute in Wuppertal am 22.11.2010 etwas detaillierter informiert. Die Folie mit den möglichen Auswirkungen für Wuppertal wurde auch auf der Betriebsversammlung dargestellt.

gangenen Jahren gemacht hat: Sie erwartet dort keine neuen „Baustellen“. Mit dem Aufbau des neuen Biotec-Betriebes müsste es nach unserer Auffassung in Elberfeld personell eher aufwärts gehen.

Die mit Abbauzahlen belegten Bereiche Marketing & Sales sowie Consumer Care sind nicht mehr in Elberfeld vertreten. Ob eine Einsparung dort, wo eigentlich mehr verkauft werden soll, sinnvoll ist, konnte uns nicht schlüssig erklärt werden.

Frau Lohkamp relativierte die Auswirkungen und erklärte, dass alle in Wuppertal evtl. nötigen Maßnahmen durch „Frühruhestandsmaßnahmen“ oder auslaufende Befristungen abgedeckt werden könnten. Sie verwies allerdings auch auf die sog. „doppelte Freiwilligkeit“: Be-

Frühruhestand allein ist keine Lösung

Die Arbeitsverdichtung ist bereits so hoch, dass wir in vielen Bereichen bereits heute zu wenige KollegInnen haben. Dennoch hören und verstehen wir den Wunsch der älteren KollegInnen, dass sie Frühruhestandsangebote gerne für sich prüfen möchten. Dies ist auch kein Widerspruch: Denn so könnten wir jungen KollegInnen aus der Ausbildung dauerhafte Perspektiven bieten und in einer Übergangszeit das Know How weitergeben.

Die Personalabteilung soll endlich die vom Unternehmen längst beschlossenen Konditionen für Frühruhestand oder Abfindungsmodelle auf den Tisch legen.

Dann bleibt die Frage: Sind diese überhaupt akzeptabel?

Bevor allerdings über irgendwelche Veränderungen im Detail gesprochen wird, muss das Unternehmen seine Pläne einmal konkretisieren. Nur erstmal Wunschzahlen zu nennen, reicht nicht.

Dies sehen die Betriebsräte der anderen Standorte genauso.

Berliner Sorgen

Die Berliner Gemüter sind verständlicherweise hochgradig erregt. Statt den Beschäftigten auch die etwas detaillierteren Zahlen zu zeigen, hielt das BSP-Management dort die Zahlen (als einzigem Standort in Deutschland) zurück! Kein Wunder also, dass die KollegInnen dort nach Informationen aus anderen Standorten glauben müssen, dass ihnen kein reiner Wein eingeschenkt wird. Unter vorgehaltener Hand wird längst diskutiert, dass eine Vielzahl von befristeten Verträgen in Berlin und Bergkamen zu großen Anteilen nicht mehr verlängert werden soll, obwohl die Arbeit dies nicht zulässt.

Bereiche	geplanter Abbau	erste Details, Abbauangaben in FTEs (Vollzeitstellen)
Verwaltung (BHC CAO, BSP BPA, COM, HR, BD&L)	200	Bis heute identifiziert: Berlin ca. 50 Leverkusen ca. 30 Die Differenz ergibt sich aus noch zu identifizierenden Maßnahmen, in der Auswirkung voraussichtlich entsprechend der Größe der Abteilungen an den Standorten.
Forschung und Entwicklung	150	Bis heute identifiziert: Berlin ca. 100 Elberfeld ca. 10 bis 30 Tochtergesellschaften ca. 45 Durch die flexible Nutzung von Abbautools an allen Standorten können die Zahlen noch variieren.
Marketing & Sales	200	Bis heute identifiziert: Berlin ca. 40 AH ca. 10 Die Differenz ergibt sich aus noch zu identifizierenden Maßnahmen; Auswirkungen überwiegend in Berlin.
Product Supply	150	Nach aktueller Planung sind alle Standorte, voraussichtlich im Verhältnis zur Belegschaft, betroffen. Tochtergesellschaften können einbezogen werden. Abbau erfolgt nahezu ausschließlich über das Auslaufen von befristeten Verträgen.

Nach Einschätzung von Frau Lohkamp werden sich die Auswirkungen für die Forschung und Entwicklung in Wuppertal auch in der Größenordnung zwischen 10 und 30 Arbeitsplätzen bewegen. Alle Zahlen müssen Ende 2012 erreicht sein. Genaueres könne sie nicht sagen, da noch gar nicht klar sei, in welchen Bereichen durch Reduzierung von Projekten oder Arbeiten tatsächlich ein Überhang entstünde. Für den Bereich Product Supply sind noch weniger Angaben zu bekommen. Hier soll es bei den bereits angedeuteten Auswirkungen der Advance-Untersuchung bleiben. Frau Lohkamp war zuversichtlich, dass der Elberfelder PS-Bereich seine Hausaufgaben in den ver-

reich und Mitarbeiter müssten gleichermaßen einverstanden sein. Das Instrument von Abfindungsangeboten mit „Sprinterzuschlägen für Schnellentschlossene“ wäre aus ihrer Sicht für Wuppertal nicht nötig. Konkrete Zahlen oder Berechnungsmodelle legte Frau Lohkamp nicht vor. Tatsächlich werden nach heutiger Altersstatistik bis Ende 2012 in Wuppertal ca. 160 Beschäftigte das 57. Lebensjahr erreicht haben, sodass sie mit einer bis zu 6-jährigen Frühruhestandsmaßnahme mit 63 in Rente gehen könnten.

Wir bleiben zunächst einmal bei unserer Auffassung, dass KEIN Arbeitsplatz in Wuppertal zu viel oder gar entbehrlich ist.

Fortsetzung auf der nächsten Seite ->

LapID – das Prüfsiegel für Führerscheine

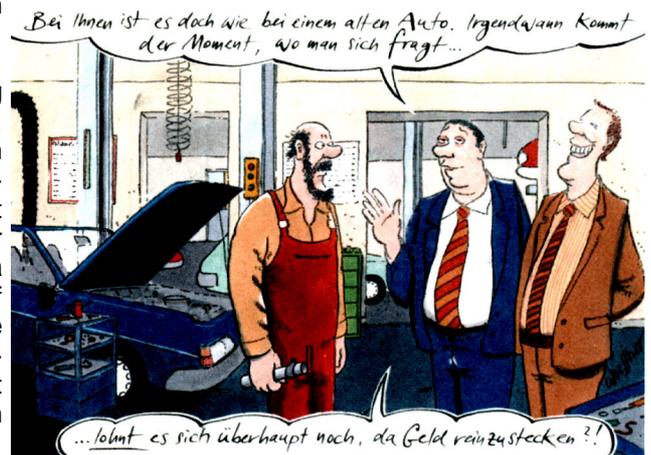
Im November wurden alle Fahrer von Dienstfahrzeugen aufgefordert, ihre Führerscheine mit einem Prüfsiegel der Fa. LapID bekleben zu lassen. Dieses individuelle Prüfsiegel enthält einen Chip mit personalisierten Daten, mit dem zukünftig an Terminals im Werk, an Shell-Tankstellen, bei McDonalds oder bei der Dekra die Gültigkeit des Führerscheins dokumentiert werden soll. Bayer möchte diese Verpflichtung der Prüfung nicht mehr selber machen und hat sich hier für die externe Firma LapID entschieden.

Lange wurde diskutiert, ob dieses Verfahren überhaupt zulässig ist oder evtl. einer Dokumentenfälschung gleichkommt. Es scheint nunmehr klar, dass das Aufbringen des Prüfsiegels auf das amtliche Dokument in Deutschland kein Problem darstellt – wenn keine Einträge auf dem Dokument verdeckt werden. Dies wurde bei Anfragen verschiedener Polizeidirektionen und

im Verkehrsministerium bestätigt. Im Ausland allerdings wird keine Garantie übernommen. Wer dort in eine Kontrolle gerät, kann das Siegel auch entfernen – Diskussionen mit z.B. der Guardia Civil in Spanien sind sicher nicht empfehlenswert. Zurück am Arbeitsplatz müsste dann ein neues Siegel aufgeklebt werden. Dieses Prozedere kann auch bei wöchentlichen Einkaufsfahrten nach Holland nötig sein.

Eine Verpflichtung aller Mitarbeiter, zwingend an dem Verfahren teilzunehmen, besteht derzeit noch nicht. Für Bayer Schering Pharma wurde ein Probelauf abgesprochen, eine Gesamtbetriebsvereinbarung hierzu ist in Arbeit, aber noch

nicht unterschrieben. Die derzeitige Vereinbarung sieht auch weiterhin vor, dass eine Vorlage des Führerscheins zur Gültigkeitsprüfung beim Vorgesetzten wie bisher auch möglich bleibt. Dies bleibt auch so – mindestens bis eine gültige Gesamtbetriebsvereinbarung in Kraft tritt. Und dort steht dann hoffentlich auch nichts anderes drin....



Nachdem ihnen bereits 2 Wochen zuvor ihre Schering-Vergangenheit durch den Wegfall des Namens

Fortsetzung Titelseite:

Personalabbau: Situation Wuppertal

genommen wurde, war dies sicher eine sehr sensible Herangehensweise der BSP-Leitung ...

Auswirkungen im Pflanzenschutz

Die angekündigten Einsparungen bei CropScience an den deutschen Standorten werden in der Höhe, aber insbesondere auch inhaltlich in Frage gestellt. Bayer will die Herbizidforschung personell einschränken, obwohl dies die Voraussetzung und der Garant des bisherigen Erfolgs von BCS war. Statt dessen träumt der Vorstand von einem verstärkten Engagement bei genetisch verändertem Saatgut. Hier ist die Konkurrenz von Monsanto & Co. längst unerreichbar voraus.

Am 3.12.2010 fand die erste Verhandlungsrunde von Gesamtbetriebsräten und Unternehmensleitung statt.

Für Elberfeld nahm Willy Beumann teil. Die Teilnehmer des Managements legten einige neue oder detailliertere Angaben zu den vorgesehenen Personaleinsparungen vor – die uns (Stand 12.12.2010) allerdings noch nicht gänzlich bekannt sind. Unter anderem erläuterten sie den Wunsch der Verlagerung einzelner Tätigkeiten von Berlin nach China.

Eine Fortsetzung der Gespräche ist kurz vor Weihnachten vorgesehen. Genauere Aussagen sind für alle Beschäftigten in diesem Jahr eher unwahrscheinlich.

V.i.S.d.P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste:

Michael Groß, GDD-GED-DMPK-BNP, Geb. 468, Tel. 8310
Ralf Hochwald, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7345
Heike Luttkus, API-SC ELB QU, Geb. 25, Tel. 7789
Christian Pieper, GDD-CMC-GCD, Geb. 131, Tel. 7457
Thomas Preuss, API-SC ELB WP-TR, Geb. 90, Tel. 2713

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546
Gabi Stallony, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Cornelia Streich, GDD-LGO-MCW (CWL), Geb. 460, Tel. 8402
Birgit Hancke, GDD-GED Toxikologie, Geb. 514, Tel. 8177
Jörg Majewski, API-SC ELB Werkschutz, Geb. 303, Tel. 2255

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

BBS: Dilletantismus oder Absicht?

Die BBS-Führung ermittelte für sich, in Teilbereichen nicht mehr wirtschaftlich arbeiten zu können und beabsichtigt daher für den Bereich ITO eine Ausgliederung bzw. den Verkauf sowie die Verlagerung von vielen Arbeitsplätzen ins Billiglohndland Indien. Insgesamt werden in Deutschland 900 Arbeitsplätze bei BBS in Frage gestellt.

Der Gesamtbetriebsrat bezweifelt die Richtigkeit der Angaben: Viele Hinweise aus dem Kreis der BBS-Beschäftigten stützen diese Zweifel.

Starker Tobak

Die Verrechnungs- und Abrechnungspraktiken der BBS mit den Teilkonzernen und die Ermittlung der Daten zur Wirtschaftlichkeitsberechnung scheinen in einem „sehr schleierhaften Dunstkreis“ entstanden zu sein.

Der Gesamtbetriebsrat hat daher eine eigene Beratungsfirma engagiert, die die BBS-Zahlen hinterfragt und kontrollieren soll. Die Fa. Scopein (Tochter der Degussa) hat ihre Arbeit aufgenommen und wird bis ca. Mitte Januar ein eigenes Bild aufzeigen. Wir sind sicher, dass hier viele Argumente auf den Tisch kommen, die Zweifel an der Seriosität der von BBS dargestellten Zahlen zulassen.

Beispiele:

Für seine Aufträge lässt BBS ein sogenanntes Standardleistungsverzeichnis mit den Teilkonzernen verhandeln. Darin ist beschrieben, wie viel Geld BBS für einen klar definierten Auftrag bekommt. Und so wird auch abgerechnet. Kleiner Unterschied: die BBS-Kollegen liefern auf Wunsch der Kunden (z.B. BSP) regelmäßig viel mehr. Nur abrechnen dürfen oder können sie es nicht.

Wird z.B. ein DECT-Telefon defekt und muss ersetzt werden, so wird von BSP über die BBS ein neues bestellt. BBS kauft das Telefon bei einem Vertragspartner, der

Kaufpreis wird BSP als Gesamtpreis in Rechnung gestellt. Dass die BBS-Kollegen den Bestellvorgang abwickeln, das Gerät austauschen, einrichten, etc. wird nicht korrekt berechnet.

Dafür bietet die BBS allen Teilkonzern-Kunden aber jährlich einen freiwilligen Rabatt auf die eingeforderten Zahlungen.

Die Liste kann beliebig verlängert werden. Dass dies Fragen nach Wirtschaftlichkeit aufwirft, ist verständlich. Nach unserer Auffassung arbeiten die BBS-Kollegen alle sehr wirtschaftlich – wenn tatsächlich auch die Leistungen als Grundlage genommen werden, die sie tatsächlich abliefern. Der Preis stimmt.

Dennoch sind wir nicht so blauäugig zu glauben, dass die BBS von allen



Plänen Abstand nimmt. In Elberfeld sind knapp 20 Personen unmittelbar betroffen, eigene Beschäftigte und Kollegen von Fremdfirmen. Für sie müssen im Falle einer Veränderung in der BBS verträgliche und annehmbare Lösungen – in Elberfeld – gefunden werden. Dazu gehören für ältere Kollegen auch die bei BSP und BCS in Aussicht gestellten Frühruhestandsmöglichkeiten.

Wir schlagen vor, die betroffenen BBS-Kollegen in Wuppertal bei BSP zu übernehmen – denn ihre Arbeit wird bei BSP geschätzt und unstrittig auch benötigt.

In wöchentlichen Sprechstunden (jeden Donnerstag ab 14.00 Uhr) stehen wir den Betroffenen in Geb. 458 für Fragen zu Verfügung.



BMS und China

Bayer MaterialScience hat große Investitionspläne bekannt gegeben: Am Produktionsstandort Caojing bei Shanghai wird im Gesamtumfang von etwa **einer Milliarde Euro** investiert.

Dies bedeutet eine massive Steigerung der Produktionskapazitäten, den Ausbau des Forschungs- und Entwicklungszentrums für Polymere in Shanghai sowie die Verlegung der Geschäftsleitung der Business Unit Polycarbonates (PCS) von Leverkusen nach Shanghai - mit Umzugsbeginn bereits in 2011.

Eigentlich wollte BMS seine F&E-Aktivitäten für Polycarbonat gerade von Dormagen und Uerdingen nach Leverkusen verlagern. Was die neuerliche Entscheidung hierfür bedeutet, ist noch unklar.

Alle Teilkonzerne verlagern derzeit wesentliche Bereiche nach Asien.

Unser Eindruck: – Die deutschen Standorte verlieren beim neuen Chef Herrn Dekkers zunehmend an Bedeutung.

Tarifrunde 2011

Am 6. Dezember 2010 beschloss der Hauptvorstand der IGBCE die Forderungsempfehlung zur kommenden Tarifrunde. Die IGBCE will eine deutliche Einkommenssteigerung von 6 bis 7% erreichen. Zusätzlich sollen die Demografieverträge weiterentwickelt und die Nachwuchssicherung verbessert werden. Selbst die oft missbräuchliche Form der Leiharbeit soll angesprochen werden.

Ein kräftiger Schluck aus der Pulle zur Erhöhung unserer Gehälter ist richtig und nötig. Trotz allem Gejammer der Unternehmen glänzen die Rekordumsätze. Auch bei Bayer.

Da ist es nur konsequent auch diejenigen zu belohnen, die dafür gearbeitet haben. Und das sind nicht die Aktionäre.

Bleibt zu hoffen, dass die Gewerkschaft hart verhandelt.

Leiharbeit: Gleiche Arbeit = gleiches Geld

Ganz gleich zu welchem Ergebnis die aktuellen Debatten der schwarz-gelben Koalition um einen Mindestlohn in der Zeitarbeit führen: Den Kern des Problems werden sie nicht lösen. Nur wenn Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter endlich den gleichen Lohn wie die Stammbeschäftigten bekommen, kann der Lohn-dumping-Missbrauch der Zeitarbeit gestoppt werden.

Dies trifft auch bei Bayer zu: Die im Unternehmen eingesetzten Leihkräfte werden in der Regel weitaus niedriger entlohnt als vergleichbare Stammmitarbeiter. Genau das ist ein Grund, warum auch Bayer sich des Instrumentes der Leiharbeit bedient.

Mindestlohn ist gut, aber in der Leiharbeit nicht die Lösung

Ganz gleich, was die aktuellen Beratungen im Bundestag bringen: Wie mit dem Entwurf des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes verfehlt die Koalition auch mit der aktuellen Mindestlohn-debatte den Kern des Problems. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU) begrüßt die liberale „Gesprächsbereitschaft“. Nachdem sich die Union jahrelang gegen einen Mindestlohn in der Zeitarbeit gesträubt hat, scheint es eine späte, aber immerhin richtige Erkenntnis, dass mit

Blick auf die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011 auch ein Zeitarbeitsmindestlohn gebraucht wird. Noch viel wichtiger ist es aber, das Equal-Pay-Prinzip endlich gesetzlich festzuschreiben: gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Denn die inzwischen fast eine Million LeiharbeiterInnen verdienen bis zu 50 Prozent weniger als ihre fest angestellten KollegInnen.

IG Metall mit offenem Brief: „Missbrauch verhindern“

Diese hohe Entgelt-differenz sei der „wirtschaftliche Anreiz“ dafür, dass der aktuelle Beschäftigungsaufbau zu großen Teilen in der Leiharbeit stattfinde, schreiben Gewerkschaftsvertreter in einem offenen Brief an alle Abgeordneten des Bundestags. Aber: „Eine Mindestlohnregelung löst keines der heute bestehenden Probleme mit der Leiharbeit“, betonen die Gewerkschafter. „Nur eine strikte Durchsetzung des Equal-Pay-Prinzips kann den Missbrauch von Leiharbeit und Lohndumping verhindern.“ Eine ebenso deutliche Stellungnahme der IGBCE wäre schön.

EU-Recht wird nicht umgesetzt

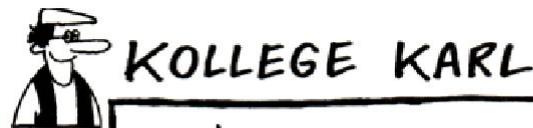
Dieses Prinzip schreibt sogar die EU-Leiharbeitsrichtlinie vor. Da aber auch das „reformierte“ deutsche

Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) davon abweichende Tarifverträge zulässt, setzt es die europäischen Vorgaben nicht korrekt in deutsches Recht um, kritisiert der DGB. Das Resümee des Gewerkschaftsbunds zur aktuellen Koalitionsdebatte ist deshalb klar: Zeitarbeitsmindestlohn ist gut, Equal Pay noch wichtiger.

Wir fordern das Unternehmen Bayer auf, hier mit gutem Beispiel voran zu gehen und das Equal-Pay-Prinzip bereits jetzt anzuwenden. Andere Großunternehmen (z.B. BMW) vereinbarten dies bereits vor Jahren mit ihren Betriebsräten.



Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen erholsame Feiertage und einen guten Beginn im neuen Jahr!



KOLLEGE KARL



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