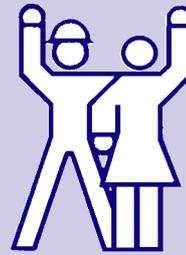


# Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG  
Leverkusen  
August 2001

## Lipobay-Krise

# »Ganz Bayer ist angeschlagen«

Wie die Medien bereits breit berichteten, wurden sämtliche Aktivitäten im Zusammenhang mit Cerivastatin (Marktnamen Baycol und Lipobay) gestoppt. Die Produktion wurde sofort beendet. Diese Hiobsbotschaft und erste darauf folgende Reaktionen waren Thema der vergangenen Tage.

### Pharmaleitung informiert Beschäftigte

Dr. Burkhard, Chef von PH-OP, umriss die Situation auf kurzfristig einberufenen Mitarbeiterinformationen in Wuppertal am 9. August und in Leverkusen am 10. August nach der Rücknahme von Lipobay mit dem Satz: »Nicht nur Pharma, sondern ganz Bayer ist angeschlagen.« Auf die Frage, ob der Stopp der Lipobay-Herstellung und Vermarktung befristet sei, meinte Dr. Burkhard, dass es seiner Meinung nach keinen Sinn mache, ein einmal zurückgezogenes, angeschlagenes Produkt wieder auf den Markt zu geben.

### Die Bayer AG schreibt immer noch schwarze Zahlen

Auch heute macht Bayer unter dem Strich keine Verluste. Die Untergangsstimmung in der Presse wird dazu genutzt, ein lang geplantes Sanierungskonzept durchzusetzen. Auch wenn der Gewinn erheblich unter den Erwartungen liegt, ist Bayer weiterhin ein hochprofitabler Großkonzern, daran zweifeln auch die Analysten nicht.

### Ca. 200 Mitarbeiter verlieren in Elberfeld ihren Arbeitsplatz

Im Werk Elberfeld sind 155 Mitarbeiter direkt und ca. 50 indirekt und weltweit über 1 000 Beschäftigte betroffen. Die Beschäftigten der Pharma Leverkusen zählen zu den indirekt Betroffenen. Geplant war, nach Fertigstellung des neuen Betriebs, in Flittard ab September die Formulierung von Lipobay schrittweise von den Tropon-Werken zurück zur Bayer AG zu holen. Bei der ehemaligen Bayer-Tochter Tropon (jetzt Advent International) wurden Aushilfen und Zeitarbeitskräfte entlassen.

Bei den 280 Tropon-MitarbeiterInnen geht die Angst um den Arbeitsplatz um, denn die Produktion der Lipobay-Tabletten machte rund ein Viertel der Unternehmenstätigkeit aus.

Dr. Burkhard auf der Wuppertaler Versammlung: »Die gute Nachricht vorweg: kein Mitarbeiter wird auf die Straße gesetzt, es sind keine betriebsbedingten Kündigungen vorgesehen. Aber: die betroffenen Mitarbeiter werden sich bewegen müssen, keiner kann in seinem gemachten Bett liegen bleiben«. Auf der Versammlung

der Pharma Flittard bekräftigte Burkhard die »gute Nachricht« ohne den unverschämten Zusatz. Die Beschäftigten in Leverkusen müssen nicht um ihren Arbeitsplatz fürchten, aber eventuell in ein anderes Gebäude umziehen. Bei Versetzungen soll die Eingruppierung erhalten bleiben.

### Erste Überlegungen

Es wird die Versetzung der direkt betroffenen Mitarbeiter der Wirkstoffproduktion Wuppertal in andere Elberfelder Betriebe aber auch in andere Niederrheinwerke überlegt. Die ersten Versetzungen gab es bereits am 10. August. Für etwa 50 Mitarbeiter in der Elberfelder Produktion wird geprüft, ob Frühruhestandsmaßnahmen, eventuell auch als Sondermaßnahme für unter 55-Jährige in Frage kommen. Der neue Feststoffbetrieb in Flittard soll anders genutzt werden, z.B. als Ersatz für erneuerungsbedürftige Formulierungs- und Verpackungsstraßen.

### Arbeitsplatzabbau soll Börsianer beruhigen

Bayer-Finanzchef Wegener kündigte ein umfangreiches Umstrukturierungskonzept an, in der Hoffnung damit die Aktionäre zu beruhigen. Standorte sollen geschlossen werden, zuerst war von 1 800, dann von über 5 000 Arbeitsplätzen die Rede, die bis 2005 vernichtet werden sollen. Weitreichende Kostensenkungsmaßnahmen, die alle Bereiche – von der Produktion bis zur Forschung – betreffen werden, rollen auf uns zu. Die Börse hat diese Nachrichten nicht beeinflusst. Uns stellt sich die Frage, wie viele Arbeitsplätzen will der Vorstand noch für einen höheren Aktienkurs vernichten? Wenn er glaubt, angesichts der Einstellung der Lipobay-Produktion, bei den Beschäftigten Verständnis für weiteren weltweiten Personalabbau zu finden, täuscht er sich.



Massive Einschnitte sind zu befürchten, wenn der Vorstand tatsächlich die Pharmasperte verkaufen und Bayer nicht mehr die Führung hat. Möglich ist auch, dass unter dem Druck der Aktionäre Pläne des designierten neuen Vorstandsvorsitzenden Weninger umgesetzt werden und die Bayer AG in eine Holding umgewandelt wird.

Fortsetzung nächste Seite  
siehe auch »Deregulierung« Seite 4

# Jahresarbeitszeitkonto

Der Gesamtbetriebsrat hat in der Sommerpause, ohne Diskussion mit den Betroffenen, der Betriebsvereinbarung »Jahresarbeitszeitkonto« zugestimmt. Die Bereiche können mit der Personalabteilung das Jahresarbeitszeitkonto vereinbaren. Sie gilt dann in diesem Bereich für alle Beschäftigten in der Tag- und Wechselschicht ohne Gleitzeit. Somit ist in Zukunft dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben, für alle Beschäftigten die nicht in Gleitzeit sind, die Arbeitszeit je nach Arbeitslage zu verkürzen oder zu verlegen.

Eine Beschränkung, zu welcher Uhrzeit die Arbeit geleistet werden kann, gibt es nicht, d.h. es ist zu jeder Tag- und Nachtzeit möglich. Dies alles soll ohne Einbeziehung des Betriebsrates möglich sein, wenn sich Vorgesetzter und Beschäftigter »einvernehmlich« einigen.

## Samstagsarbeit kein Tabu mehr

In Bereichen ohne planmäßige Samstagsarbeit kann durch örtliche Vereinbarungen mit dem Betriebsrat der Samstag zum Normalarbeitstag werden. In diesem Fall kann sich kein Beschäftigter mehr dagegen wehren. In allen anderen Bereichen muss der Betriebsrat nur noch zustimmen, wenn sich Vorgesetzter und MitarbeiterInnen nicht »einvernehmlich« einigen. Damit ist der Bayer AG ein weiterer Schritt gelungen, den Samstag zum Normalarbeitstag zu machen.

## Schichtler besonders betroffen

Zusätzlich zu den Ausgleichsschichten (AGS) werden durch die Vereinbarung weitere Schichteinsätze möglich. Eine Mindestfrist zur Vorankündigung ist nicht festgelegt worden. Damit sind eine langfristige Planung, sowie die für Schichtler notwendigen Erholungszeiten gefährdet. Eine Einplanung der Freischicht für den Urlaub wird wesentlich erschwert. Weihnacht- oder andere Stillstände anzuordnen wird in Zukunft kein Problem mehr sein. Die Vereinbarung ermöglicht, dass Schichten sogar geteilt werden. Damit wird die Vereinbarung zum Fünf-Schicht-System ausgehebelt und der ursprüngliche Gedanke einer Humanisierung entgültig begraben.

## Mehrarbeitszuschläge werden eingespart

Wird eine Erhöhung der Arbeitszeit vier Tage vor Antritt bekannt gegeben, ist dies keine Mehrarbeit mehr. Bisher wurde geleistete Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen. War dies aus betriebli-

chen Gründen nicht möglich, wurden nach drei Monaten die üblichen Überstundenzuschläge von 25 Prozent fällig.

## Teilzeitkräfte benachteiligt

Nach dem neuen Teilzeitgesetz hat jeder Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf eine individuelle vereinbarte feste Arbeitszeitregelung. Das wird unterlaufen, weil Teilzeitkräfte nur dann nicht unter diese Vereinbarung fallen, wenn sie dies begründet beantragen.

## Weitere Nachteile verhindern!

Die Vereinbarung legt die Verantwortung in die Hände der Bereichsbetriebsräte, denn sie müssen der Samstagsarbeit für ganze Bereiche immer noch zustimmen. Auch die Verlegung und Verkürzung der Arbeitszeit ist bei Nichteinigung von den Bereichsbetriebsräten abhängig.

## Wir erwarten von den Betriebsräten:

Keine Zustimmung zu Betriebsvereinbarungen, die den Samstag zum Regelarbeitstag machen und die Arbeitszeit weiter flexibilisieren!

## Fazit

Die Einführung des Jahresarbeitszeitkontos ist eine Regelung zu Lasten der Mitarbeiterinnen. Die Arbeitszeit wird erheblich flexibler. Arbeitszeitveränderungen werden in der Regel vom Arbeitgeber bei Bedarf angeordnet, der Mitarbeiter »darf« dazu seine Zustimmung geben. Bei der Freizeitnahme der Beschäftigten stehen betriebliche Belange im Vordergrund. Mehrarbeitsstunden werden in Normalarbeitszeit umgewandelt. Besonders betroffen sind die Schichtkollegen, die durch weitere Arbeitsverschlechterungen, zusätzlich zur Wechselschicht, belastet werden. Anpassung der Arbeitszeit an die Arbeitslage bedeutet nicht mehr Arbeitsplätze sondern weiteren Personalabbau. Aus all diesen Gründen lehnen wir die Vereinbarung ab.



## Lipobay-Krise

Fortsetzung von Seite 1

## Beschäftigte verzeichnen weitere Verluste

Beschäftigte, die für ihre Variable Einkommenskomponente Tarif (VEKT) Vorzugsaktien erwarben, haben kaum noch Gewinn. Die VEKT für das Jahr 2001 wird nicht mehr so hoch ausfallen. Der mögliche Wegfall der Abschlusszahlung für das Jahr 2001 und die Reduzierung der monatlichen Vorauszahlung für 2002 wird die Mitarbeiter erheblich treffen. Wieder werden es die ArbeitnehmerInnen sein, die die Suppe auszulöffeln haben, die ihnen das Management eingebrockt hat.

## Alles offen legen

»Oben« beschlossene Maßnahmen müssen »unten« von den MitarbeiterInnen ausgedadelt werden. Beschäftigte und Betriebs-

rat haben das Recht sich zu äußern, kritische Fragen zu stellen und eine Antwort zu bekommen. Es ist notwendig, den bayerischen Werdegang von Cerivastatin, die internen Prüfinstanzen, die Schwierigkeiten in der Entwicklungs-, Prüf-, aber auch Ausbietungsphase und die jeweiligen Entscheidungsprozesse zu hinterfragen. Dies gilt auch für das wegen Qualitätsmängeln von der amerikanischen Gesundheitsbehörde zurückgewiesene Blutgerinnungsmittel Kogenate. Nur so können Schwachpunkte oder mögliche Fehlentscheidungen entdeckt und Lehren für die Zukunft gezogen werden. Viele MitarbeiterInnen vermuten, dass Bayer aus Profitgier das Produkt so lange auf dem Markt gehalten hat. Erste Todesfälle waren schon seit längerem bekannt. Warnungen und Hinweise von Behörden hatte es mehrfach gegeben. Hier wurden fahrlässig Arbeitsplätze und der Wert des Unternehmens aufs Spiel gesetzt.

# Bayer will Aventis CropScience

Seit Anfang Juli verhandelt Bayer exklusiv mit Aventis (76 Prozent Anteil) und Schering (24 Prozent Anteil) über den Kauf deren Agrounternehmens Aventis CropScience. Wenn dieser Kauf gelingt, wird es für Bayer der größte Kauf der Geschichte sein. Laut Aussage von Manfred Schneider soll der Vertrag bis Ende des Jahres unterschrieben sein (FAZ 18.7.2001).

Klar ist: Bayer will Aventis CropScience kaufen und nicht umgekehrt, auch wenn CropScience mit 15 300 Beschäftigten weit mehr hat als der Bayer Pflanzenschutz (7 800). Einiges deutet darauf hin, dass es sich nicht um eine der inzwischen »üblichen« Aufkäufe handelt, sondern dieser Aufkauf die Bayer AG einschneidender verändern wird. Nach unseren Informationen ist BASF nicht mehr im Rennen, weil sie im Gegensatz zu Bayer folgende Punkte nicht zugestehen wollten: Bildung eines eigenständigen Unternehmens, Sitz in Lyon (Frankreich) und Biotechnologieforschung in Lyon.

## Was erwartet uns ?

Der Vorstandsvorsitzende von Aventis CropScience Jürgen Dormann schreibt in einem Brief an die Mitarbeiter:

»Mein persönliches Ziel ist es sicherzustellen, dass Aventis CropScience ... in dem neuen Unternehmen aufgeht, wie es nach den gegenwärtigen Vorstellungen entstehen soll.«

Dann dankt er den Mitarbeitern, die einen Börsengang vorbereitet hatten und schreibt:

»Die Erfahrungen und Ergebnisse, die sie dabei sammeln sind alles andere als wertlos. Ganz im Gegenteil, sie werden von größtem Nutzen für all die Aufgaben sein, die wir bis zum Closing (mit Bayer) noch zu bewältigen haben.« Deutlich ist daraus zu entnehmen, dass alles in Richtung eines selbständigen Unternehmens geht. Ähnlich äußerte sich ein IG-BCE-Vertreter gegenüber der Süddeutschen (vom 11.7.2001): »...es sei damit zu rechnen, dass die Agrochemie von Aventis zunächst in die Bayer Strukturen integriert werde. Später könnten die Karten neu gemischt werden etwa bei einer Ausgliederung des erweiterten Pflanzenschutzgeschäftes.« Am 18. Juli verteidigte Schneider im FAZ-Interview die Bayerstrategie mit vier Geschäftsbereichen bei Bayer. Diese Aussage soll beruhigen. Bayer kann trotzdem eine Holding werden mit z.B. vier eigenständigen Firmen.

## Hat der Vorstand ein langfristiges Konzept?

Am 18. Juli sagte Vorstandsvorsitzender Schneider in der FAZ: »Aventis CropScience stärkt uns auf den Gebieten, wo wir noch Schwächen haben«, gemeint sind Herbizide, Saatgut und die grüne Biotechnologie. Vor kurzem sagte er noch, man werde in das Saatgutgeschäft und in die grüne Gentechnik in den nächsten Jahren nicht einsteigen, da es wegen den kritischen Diskussionen ein zu riskantes Geschäft wäre. Von besonderer Weitsicht oder Planung scheinen die Vorstandsentscheidungen nicht geprägt zu sein.

## IG BCE und Gesamtbetriebsrat unterstützen die Vorstandspläne

»In einer Mitarbeiterinformation erklärte die Gewerkschaft, die IG BCE und der Bayer-Gesamtbetriebsrat unterstützten ausdrücklich das vom Vorstand geplante Projekt.« (Süddeutsche vom 11.7.2001). So eine Blanko-unterstützung ist verantwortungslos. Es ist abzusehen, dass es Personaleinsparungen und Umstrukturierungen auf dem Rücken der Belegschaft geben wird. BASF-Be-

triebsräte sind jedenfalls froh, dass die BASF nicht mehr beabsichtigt Aventis CropScience zu kaufen. Über die Unterstützung der Bayerpläne durch die IG BCE sind sie empört, weil hier die Gewerkschaft zu erwartende Nachteile für die Belegschaft öffentlich begrüßt.

## Wie geht es weiter?

Folgende Richtung scheint offensichtlich: Ein Zusammenschluss wird sogenannte Synergieeffekte bedeuten. Ob Werke oder Abteilungen in Frankfurt, Monheim, Dormagen, Frankreich oder anderswo von solchen Maßnahmen betroffen sind, muss abgewartet werden. Ein Kriterium, wie stark ein Standort betroffen sein wird, ist sicher auch der Widerstand vor Ort. Ob es zu einer selbständigen Firma kommt – und damit zu einem weiteren Schritt hin zu einer Bayer Holding – oder nicht, sollte nicht unsere wesentlichste Frage sein. Wir halten es für eine Illusion, dass sich eine einheitliche Bayer AG sozialer gegenüber der Belegschaft verhalten würde als selbständige Firmenteile.

## Wir hoffen nicht auf die deutsche Lösung

Wen ein Sprecher der IG-BCE die Sorgen der KollegInnen mit dem Hinweis auf eine deutsche Lösung zerstreuen will, ist dies nicht nur eine Illusion. Noch viel schlimmer ist die Haltung hinter solcher Äußerungen, wie »wir gegen den Rest der Welt«, so hätte uns der Bayer Vorstand gerne, denn mit gespaltenen Belegschaften hat er einfaches Spiel.

Unsere Vorstellung ist nicht die »Deutsche Lösung« sondern die Solidarität der Beschäftigten überall. Deshalb werden wir uns gemeinsam mit unseren KollegInnen aus den anderen Ländern beraten, um Negativauswirkungen auf die Belegschaften zu verhindern.

Statt auf die Entscheidungen des Vorstandes zu starren, müssen wir gemeinsam mit allen KollegInnen über Standort- und Ländergrenzen hinweg eigene Konzepte entwickeln, um negative Entwicklungen für die Belegschaften abzuwehren.



Fusionsdruck nimmt weiter zu!

Cartoon: Thomas Plaßmann

# Teilzeit

## Die Umsetzung des Teilzeitgesetzes lässt zu wünschen übrig

Ab dem 1.1.2001 gilt das neue Teilzeitgesetz. Der Gesamtbetriebsrat hat mit der Bayer AG eine Regelung zu Umsetzung des neuen Teilzeitgesetzes vereinbart. Die abgeschlossene »Gesprächsnotiz«, auch Regelabsprache genannt, ist rechtlich nicht haltbar. Sie bringt für die KollegInnen keine rechtlichen Vorteile gegenüber der gesetzlichen Regelung. Es ist zum Beispiel nicht geregelt wie überprüft wird, welche Stellen als Teilzeitstellen ausgewiesen werden können. Eine vernünftige Betriebsvereinbarung zur Umsetzung des Teilzeitgesetzes wäre sinnvoller gewesen.

Wer in Zukunft seine Arbeitszeit reduzieren möchte, soll dies über ein einheitliches Formular drei Monate vorher bei der Personalabteilung beantragen. Eine Absage soll nur mündlich begründet werden, mehr lehnt die Personalabteilung als Zusatzarbeit ab. Auch die gesetzlich geregelte »Sperrzeit« von 24 Monaten, die zwischen den beantragten Teilzeitwünschen liegen soll, will Bayer festschreiben.

Eine nicht genauer beschriebene »Teilzeitbörse«, soll KollegInnen, die eine mündliche Absage von ihren Vorgesetzten erhalten, doch noch zu einem Teilzeitarbeitsplatz verhelfen. Auf diese in Wirklichkeit nicht vorhandene Teilzeitbörse besteht allerdings kein Rechtsanspruch. Wichtig ist, dass KollegInnen, die mündlich mitgeteilt bekommen, dass sie keinen Teilzeitarbeitsplatz erhalten, sofort einen Betriebsrat einschalten.

**Tipp:** Eine Verkürzung der Arbeitszeit ist nicht zwangsläufig verbunden mit der Kürzung des monatlichen Nettoentgeltes. Die Personalabteilung ist Ihnen behilflich bei der Berechnung des neuen Entgeltes. Auswirkungen hat eine Arbeitszeitverkürzung auf jeden Fall bei den Einzahlungen in die Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie auf die VEKT, das Weihnachts- und Urlaubsgeld.

## Sanfter Technologiewechsel zum Legic-Chip

# Berührungslos in die Bayerwelt

Noch in diesem Jahr soll stufenweise in der Bayer AG ein neuer Werksausweis eingeführt werden. Der Arbeitgeber verspricht sich davon Einsparpotentiale beim Werkschutz. Für diese KollegInnen wird die Einführung wahrscheinlich nicht so sanft ablaufen. Pobeläufe sind ab Januar 2002 in Brunsbüttel und Wuppertal vorgesehen. Bei Erfolg soll im zweiten Quartal 2002 in Leverkusen mit der Umstellung begonnen werden.

»Wer hat sich – bei Kälte und Regen – nicht schon gewünscht, den Pförtner zu passieren ohne lange in der Tasche nach dem Ausweis zu suchen.« Mit diesem Slogan könnte für den neuen Ausweis geworben werden.

Beim Betreten eines Gebäudes kann die Zugangsberechtigung überprüft, die Tür geöffnet und die Zeit erfasst werden. Vorausgesetzt, der Ausweis steckt in der Tasche. Mit dem neuen Werksausweis soll es möglich sein, die Zugangsberechtigung der FremdfirmenmitarbeiterInnen aus dem geschlossenen Auto festzustellen (bis zu 40 Meter mit Booster). Bewegungsprofile der einzelnen KollegInnen könnten zu jeder Zeit erstellt werden, wenn der Betriebsrat der Einführung zustimmt. Die Zahl der Werkschutz-KollegInnen, wird sich dadurch noch weiter verringern.

## Deregulierung

# Der Preis ist zu hoch

Seit Jahren betreibt u.a. die Bayer AG eine Deregulierungskampagne (massive Forderung nach Lockerung gesetzlicher Auflagen). Wurde uns nicht jahrelang immer wieder eingehämmert, die

gesetzlichen Auflagen für die chemisch-pharmazeutische und die biotechnische Produktion seien zu hoch, die Genehmigungsverfahren und Zulassungsverfahren wären zu lang und vor allem in den USA wäre alles viel einfacher? Hat diese Fehleinschätzung (und vielleicht auch das Motiv, hier Druck auszuüben) nicht zu der Entscheidung geführt, z.B. Kogenate in den USA produzieren zu lassen?

Nachdem die chemische Industrie mit dieser Kampagne durchaus erfolgreich war und etliche Gesetze und Auflagen aufweichen konnte, sehen wir nun die Kehrseite der Medaille: Massive Umsatz- und Gewinnrückgänge bei der wichtigen Pharmasparte, in den USA wurden bei Kogenate Gesundheitsgefahren befürchtet und Lipobay wird täglich mit mehr Todesfällen in Verbindung gebracht. Deregulierung hat ihren Preis, dieser Preis ist zu hoch. Wir sind erschüttert über die Todesfälle. Dies sollte Anlass zum Umdenken sein.



## Unsere Betriebsräte:

\* Ersatzbetriebsräte

Vorwahl: 021430

	Bereich	Gebäude	Telefon		Bereich	Gebäude	Telefon
M.-Erkan Bayraktar	Kraftwerk Nord	G 15	72224	Herbert Janke	Betriebsrat	4815	23638
Heike Bär*	WD/UWS	W 15	21505	Rainer Länder	Betriebsrat	4815	22480
Frank Behrendt*	ZT-TE	E 41	23669	Werner Opitz	CH-T/CPD	P 1	25289
Joseph Daiminger	Betriebsrat	G 7	25878	Michael Prenzlów	CH-T	P 21	53518
Kasim Deve*	LS-F/TL	Q 1	28580	Peter Pütz	Betriebsrat	F 44	23969
Wolfgang Fleu*	LS-P/LDI	U 24	57623	Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815	25902
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815	21588	Elke Schmidt	ZF-DAL	O 13	25912

V.i.S.d.P.: Anneliese Milton • Lessingstraße 36-38 • 50825 Köln • Telefon 0221/5594782 • <http://www.soliserv.de> • <http://www.labournet.de>  
<http://www.durchschaubare.com> • eMail: [Durchschaubare@Link-Lev.de](mailto:Durchschaubare@Link-Lev.de)

Diskussionsforum: /CL\_Regio/Rheinland/Durchschaubare (in der Link-Lev und jeder guten Mailbox)