



# Belegschaftsinfo

Sonderausgabe für die Produktionsbetriebe

Lösung 2

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Lösung 2

Nr. 133, 20. Februar 2002

## Schon wieder werden Arbeitsplätze abgebaut

Am 14.02.02 hat der Leiter von PH-OP, Herr Dr. Burkhardt, die Mitarbeiter/innen von Geb. 8a und Geb. 90 und einige weitere Beschäftigte unterrichtet.

### Jahr für Jahr weitere Arbeitsplatzverluste

Dr. Burkhardt informierte über erste Ergebnisse des Projektes „Rebound“. Demnach wird in Elberfeld das Produktionstechnikum Geb. 8a im Jahre 2003 „vorrübergehend“ geschlossen. Die da-

durch direkt entfallenden 40 Arbeitsplätze sollen werkswweit abgebaut werden, h i n z u kämen lt. Dr. Burkhardt noch 30 bis 40 Arbeitsplätze aus

nicht genauer definierten Servicebereichen. Grund sei einmal die fehlende Deckung bei den Betriebskosten und zum Zweiten, dass bis 2006 / 2007 zur Zeit keine Produkte in Aussicht sind, die einen nennenswerten Produktionsumfang haben. Die betroffenen Mitarbeiter werden aus dem gesamten Bereich „Werk an der Wupper“ ermittelt. Diese personellen Maßnahmen werden bis 2004 umgesetzt. In erster Linie will Dr. Burkhardt diese Zahlen

durch den sogenannten Frühruhestand (bisher für überwiegend 55-jährige Mitarbeiter) und einige Aufhebungsverträge erreichen. Altersteilzeit lehnte er aus Kostengründen ab. Außerdem ist laut Personalleitung immer noch die Quote nach Tarifvertrag überschritten.

### Mitarbeiter und Betriebsrat sauer

Von Seiten der Mitarbeiter und des Betriebsrates wurde die Informationspolitik massiv kritisiert: Warum werden nur einige wenige Mitarbeiter informiert, wenn ganz Elberfeld betroffen ist. Und warum so spät? Wie sieht es mit der angekündigten Schließung von Geb. 16 / 17 aus? Wie sieht die Produktionsplanung für das Biotechnikum aus? Was geschieht mit den Werkstätten? Warum kommen keine Mitarbeiter in andere Betriebe, um dort die Schichten zu verstärken? Warum wurden in der Vergangenheit „kleinere“ Produkte aus Elberfeld abgegeben? Wieso wurde nur auf sogenannte Blockbuster gesetzt? Wo sind die Produkte aus der Pipeline, die von Betriebs- und Pharmaleitung ständig bemüht wurden? Und warum wird keine Produktion zurückgeholt

oder für andere Unternehmen in Lohnfertigung produziert?

oder für andere Unternehmen in Lohnfertigung produziert?

### Von Betriebsratsseite wurden mehrere Punkte angezweifelt:

- Es wurde bezweifelt, ob alle 40 Produktions-Arbeitsplätze wegfallen müssen.
- Es wurde angezweifelt, dass 40 zusätzliche Arbeitsplätze aus dem Umfeld entfallen müssen.
- Es wurde angezweifelt, ob die Quote zur Altersteilzeit immer noch überschritten ist.
- Es wurde bezweifelt, dass die Schließung von Geb. 8a nur vorübergehend sei.
- Die Kostenunterdeckung der beiden Betriebe lässt sich nicht nachvollziehen.

### „Standortsicherungsvereinbarung“ rettet keinen einzigen Arbeitsplatz

Zu den Werkstätten teilte Dr. Burkhardt mit, dass diese in PH verbleiben, aber dass über die Mitarbeiterzahl gesprochen werden müsse.

Es werde Geb. 8a deshalb geschlossen, weil Geb. 90 flexibler nutzbar sei. Zur Biotechnologie (Fortbestand Geb. 226) führt Dr. Burkhardt in den nächsten Tagen ein Gespräch mit Prof. Hartwig, um die Zukunftschancen zu bewerten.

Fortsetzung auf der letzten Seite (4)

### Wahltermine für SchichtkollegInnen ungünstig !

Der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl 2002 hat die Öffnungszeiten der Wahllokale für Dienstag den 12.03.02 von 21.00 – 23.00 Uhr, für Mittwoch den 13.03.02 von 8.00 – 16.00 Uhr und für Donnerstag den 14.03.02 von 8.00 – 13.30 Uhr festgelegt.

Durch diese Zeitplanung werden eine ganze Reihe von Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion aufgrund ihrer Schichtarbeit nicht die Möglichkeit haben, ein Wahllokal persönlich aufzusuchen.

Deshalb bekommen alle die KollegInnen, die aufgrund ihres Schichtplanes frei haben oder die langzeiterkrankt sind, in den nächsten Tagen automatisch Briefwahlunterlagen zugesandt.

**Alle andere KollegInnen, die an diesen Wahltagen nicht im Werk sind, müssen Briefwahl beantragen!** Dies ist per Lotus - Notes an den Vorsitzenden des Wahlvorstandes, Klaus Bergmann oder per Telefon 36-2043 oder Fax 36-2704 möglich.

# ProfiTeam am Scheideweg

Das SOFI – Institut hat in den letzten Wochen die Ergebnisse einer Umfrage aus dem letzten Jahr präsentiert. Die Umfrage wurde in 2 Betrieben, die das ProfiTeam als Arbeitsmethode haben, durchgeführt. Im Rahmen dieser Befragung wurde auch das Verhältnis von Lohn und eigener Leistung unter den Bedingungen des Profiteams untersucht. Die Ergebnisse waren für die Bayer AG und den Gesamtbetriebsrat ein Schlag ins Kontor. Im Betrieb PH 1/3 nahm zudem die Zustimmung zur Teamarbeit im Vergleich zu 1997 deutlich ab.

Die Belegschaftsliste sprach mit Kollegen aus den PH- Produktionsbetrieben.

**Belegschaftsliste:** *Eine Forderung der Beschäftigten und der Belegschaftsliste bei der Einführung von ProfiTeam war, die von den Kollegen zusätzlich erworbenen Qualifikationen auch durch eine Höhergruppierung zu honorieren. Die Bayer AG lehnte dies ab, die Betriebsräte der IG BCE haben diese Forderung jahrelang nicht durchgesetzt. Sind euch Kollegen bekannt, die auf Grund von ProfiTeam höhergruppiert wurden und wie groß wäre heute der Bedarf ?*

**Uwe Daum:** Mir und meinen Kollegen sind keine Höhergruppierungen auf Grund von ProfiTeam bekannt! Aus meiner Sicht besteht heute ein großer Bedarf an Höhergruppierungen auf Grund des gestiegenen Arbeitsvolumen durch Zusatzarbeiten und Zusatzqualifikationen (z.B. Probenzieher für Feststoff und mikrobiologisch ; Labortätigkeiten usw.).



Uwe Daum, PH 5

**Frank Samland:** Nein! Mir sind keine Kollegen bekannt, ein Großteil hat sich zusätzlich qualifiziert

– dementsprechend ist auch der Bedarf.

**Thomas Preuss:** Keiner wurde höher gruppiert. Viele Kollegen in Geb. 90 sind dafür ein gutes Beispiel.

**Ralf Hochwald:** Zusätzliche Qualifikationen haben etliche Kolleginnen und Kollegen erworben, aber Höhergruppierungen in Verbindung mit Profi Team sind mir keine bekannt. Ich glaube auch nicht, dass Profi Team dazu eingeführt wurde. Profi Team ist ein Rationalisierungsinstrument und dies ist ein anderer Ansatz. Der Bedarf für Höhergruppierungen wäre reichlich. Die Anzahl kann ich so aus dem Stehgreif nicht sagen.

**Belegschaftsliste:** *Der Gesamtbetriebsrat hat in den letzten Jahren mit der „Standortvereinbarung“ massiven Entgeltabsenkungen und Arbeitszeitverschlechterungen für unsere Schichtarbeiter zugestimmt. Wirken sich diese Verschlechterungen auf das ProfiTeam aus?*

**Uwe Daum:** Die „Lust“ auf ProfiTeam hat stark nachgelassen. Gab es anfänglich noch Hoffnungen auf Honorierung der neuen – und zusätzlichen Arbeiten, so sind diese doch mittlerweile im Keim erstickt worden. ProfiTeam bringt nur einem etwas, nämlich der Bayer AG.

**Frank Samland:** Eindeutig JA, nach anfänglicher Euphorie und einem guten



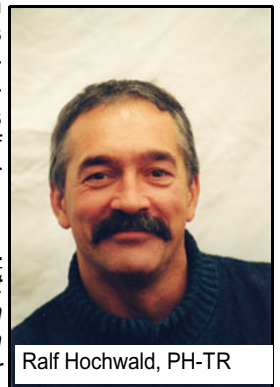
Thomas Preuss, PH-TR

Start ins ProfiTeam lähmten negative Einwürfe seitens der AG die Stimmung, denn gestrichene Urlaubstage und weniger Lohn sorgen für Unmut und sind nicht gerade motivierend.

**Thomas Preuss:** Viele fragen sich wofür engagieren; Motivation gibt es nicht. Kosten zählen, gute Ideen gerne, aber Zaubern bitte.

**Ralf Hochwald:** Ich meine, ja. Ich merke, dass einige Kolleginnen und Kollegen unzufrieden sind mit der Situation, sie sich aber im Moment nicht trauen, sich dagegen aufzulehnen. Sie haben sich doch etwas anderes davon versprochen. Das geht auch auf Kosten der Motivation.

**Belegschaftsliste:** *Würdet ihr ProfiTeam in dieser Form heute wieder befürworten oder was müsste eurer Meinung nach verändert werden?*



Ralf Hochwald, PH-TR

**Uwe Daum:** Bei uns in PH5 hat ProfiTeam zu einer großen Senkung der Produktionskosten geführt. Auch wurde den Mitarbeitern mehr Verantwortung gegeben, aber auch mehr Arbeit. Zusätzlich wurde noch die Schichtstärke auf ein Minimum gesenkt. Die Vorteile von ProfiTeam lie-

weiter Seite 3

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

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;  
Olaf Augustin, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 456, Tel. 8604  
Ulrich Franz, PH-R EU SID, Geb. 459, Tel. 4475  
Michael Groß, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8465  
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. (0202)36-7543  
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345  
Björn Reitz, PH-OP ELB AQ, Geb. 302, Tel. 2765

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 2546  
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519  
Gerd-Peter Zieleski, PH-OP-ELB Betr. 2/4, Geb. 16, Tel. 2567

Erste Ersatzmitglieder:  
Detlef Helmes, PH-EO-CP/K, Geb. 405, Tel. 8920  
Frank Samland, PH-OP WP Betr. 1/3, Geb. 222, Tel. 7752

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

aktiv - kompetent - konsequent

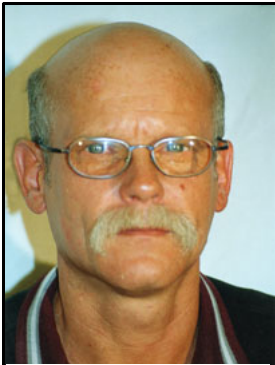
BL-Info

Belegschaftsliste

# Scheideweg

gen leider nur auf Arbeitgeberseite, die Schichtarbeiter bekommen ihre Leistungen nicht honoriert, das Gegenteil ist der Fall! Ich würde Profiteam auch heute wieder befürworten, aber nur wenn die Leistungen auch honoriert werden.

**Frank Samland:** Ja, Profiteam an sich ist eine gute Sache, aber es muss auch im ganzen Betrieb gelebt werden. Damit meine ich einerseits die Zusammenarbeit mit der Tagschicht, den Schichten untereinander und der Betriebsführung. Die Umsetzung von ausgearbeiteten Teamvorschlägen sollte dringend verbessert werden.



Frank Samland, PH 1/3

**Thomas Preuss:** Teams müssten wirkliche Mitbestimmung haben. Missstände werden nicht behoben.

**Ralf Hochwald:** Nein, ich würde dies so nicht zulassen. Es kann nicht sein, dass die Firma sich die Rosinen herausnimmt und dann nichts dafür geben will. Diese Art und Weise kann auf Dauer nicht gut gehen, das rächt sich irgendwann.

**Stellungnahme von Gerd – Peter Zielezinski, Betriebsrat (Schichtausschuss, Jugend- und Bildungsausschuss / Profiteam):**

Die Einführung von Profiteam fiel mit einer Vielzahl von Verschlechterungen für die SchichtkollegInnen in der Bayer AG zusammen, die direkt mit dem Profiteam nichts zu tun haben. Wenn es nur noch darum geht, die Gewinne der Anteilseigner (Shareholder) zu steigern, muss sich alles andere dem unterordnen. So vertritt das Unternehmen die Auffassung, dass für „Gering-qualifizierte“ (gemeint sind die KollegInnen bis E8) im Rahmen der marktorientierten Bezahlung nur noch eine geringere Bezahlung nötig ist (Abschaffung Leistungssockel, Firmensockel, Streichung von 3 Urlaubstagen und Entgeltvorteile

für neue SchichtkollegInnen). Dies ist ein Schlag ins Gesicht der KollegInnen, die sich z.B. im Rahmen von Profiteam höhere Qualifikationen erworben und deren Anforderungen in vielfacher Hinsicht gestiegen sind. Als Gipfel der Dreistigkeit seitens des Unternehmens wurde die Kürzung des Schichturlaubs um 3 Tage empfunden. Dies ist aufgrund des Lipobay- Desasters ein wenig in Vergessenheit geraten, da die Sorgen der KollegInnen um ihren Arbeitsplatz im Vordergrund standen. Es sei aber daran erinnert, dass die gesamten verschlechterten Regelungen zu einem Zeitpunkt beschlossen wurden, als es dem Unternehmen noch bestens ging.

Laut Gesamtbetriebsvereinbarung sollen mitarbeiterbezogene und unternehmerbezogene Ziele im Profiteam gleichrangig behandelt werden. In der Praxis stehen die Ziele des Unternehmens aber stark im Vordergrund. Bei Einführung von Profiteam hat die Belegschaftsliste bemängelt, dass die Entwicklungsmöglichkeit des Entgelts nicht in gleicher Weise geregelt wurden, wie die der zusätzlichen Qualifikation.



Gerd-Peter Zielezinski, Vorsitzender des Schichtausschusses im Betriebsrat,

Dies bringen auch die vom SOFI – Institut befragten KollegInnen zum Ausdruck. Trotz der Kritik z.B. über gestiegenen Stress und Hektik will aber die Mehrheit der befragten KollegInnen nicht zu den alten Arbeitsformen zurück.

Deshalb müsste es Aufgabe des neuen Betriebsrates sein, die positiven Elemente der Gruppenarbeit zu erhalten und die negativen Aspekte zusammen mit den Teams Zug um Zug zurückzudrängen.

## Schichtkollegen fordern Gleichbehandlung

Eine große Anzahl von Kolleginnen und Kollegen aus dem Vollkonti – Schichtbereich fühlen sich zurecht benachteiligt. Sie müssen für Heiligabend oder Sylvester einen Urlaubstag einsetzen, während alle anderen Mitarbeiter jeweils nur 3,75 Stunden abgezogen bekommen. Ursache ist eine entsprechende Passage im Manteltarifvertrag der IG BCE.

Aus diesem Grund hatten betroffene Schichtkollegen Ende letzten Jahres eine Unterschriftenaktion gestartet und diese berechtigte Forderung im Dezember in einer Vertrauensleute – Versammlung dem IG BCE – Geschäftsführer Ruch und dem IG BCE – Betriebsrat Langhammer übergeben. Diese wurden aufgefordert, für eine entsprechende positive Änderung des Tarifvertrages zu sorgen.

## Liste 2

**Ich wähle Belegschaftsliste denn nur wo drauf steht, ist auch Betriebsrat drin!**

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende die Finanzierung dieser Zeitung und anderer Aktivitäten der Belegschaftsliste ermöglichen.

Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt., BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste

## Gesundheitsschutz

Das diesjährige Thema bei Responsible Care ist der Gesundheitsschutz. Dazu finden in Leverkusen Gesundheitstage statt, ein Info-Bus der BKK wird dort eingesetzt. Hinzu kommen Info-Blätter. Für das Werk Elberfeld ist nach den Veröffentlichungen offensichtlich bisher nichts vorgesehen. Da wir aber wissen, das in der ärztlichen Abteilung das Interesse an diesem Thema groß ist, hoffen wir auch für Elberfeld auf entsprechende Aktionen.

Thematisiert werden sollen unter anderem Lärmschutz, Körperschutz, Arbeitsplatzergonomie, Herz-Kreislaufkrankungen sowie körperliche Fitness.

Hier könnte z.B. ein praktischer Beitrag der Bayer AG zum Thema Fitness für unsere Schichtmitarbeiter sein, diesen die Möglichkeit zu bieten, günstiger als für „normale“ 960,-DM pro Jahr die Einrichtungen der Bayer Fitness-Abteilung nutzen zu können.

Die Belegschaftsliste meint, dass Gesundheitsschutz auch konkrete Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen bedeuten muss.

### Schichtarbeiter benachteiligt

Wir wollen dies am Thema Schichtarbeit verdeutlichen:

„Humanisierung der Schichtarbeit“, das war das Schlagwort der letzten 10 Jahre. So wurde bei Bayer das 5-Schicht-System eingeführt. Die Arbeitszeit, und somit auch die Nachschichten, wurden verringert. Heute, wo nach Meinung des Unternehmens für "Geringqualifizierte" (MA bis E8) weniger Lohnkosten aufgewandt werden dürfen, müssen jüngere Kollegen die Vorteile selber finanzieren (geringeres Entgelt entsprechend der Arbeitszeitverkürzung). SchichtmitarbeiterInnen benötigen unserer Auffassung nach zusätzliche Mittel, um besondere finanzielle Belastungen durch die Schichtarbeit ausgleichen zu können

(z.B. Wohnung in ruhiger Lage, Schallschutz in der Wohnung um auch tagsüber ungestört schlafen zu können). Für die soziale Isolation aufgrund der Schichtarbeit ist ebenso eine finanzielle Entschädigung mehr als gerechtfertigt.

### Ausgleich gerechtfertigt

Mit dem Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung über das Jahresarbeitszeitkonto im Rahmen der „Standortsicherung“- die allerdings in Elberfeld noch nicht angewandt wird - wurden die Vorteile des 5-Schichtsystems sehr stark in Frage gestellt. Diese Vereinbarung macht für gewisse Zeiträume Arbeitszeiten möglich, die an das alte 4-Schichtsystem erinnern. Gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse zur Schichtarbeit wie kurze Schichtblöcke, sehr kurze Nachschichtblöcke und zeitnahe Freischichten werden in dieser Vereinbarung sträflich missachtet. Wenn das Unternehmen

tatsächlich an Gesundheitsschutz, auch für die SchichtmitarbeiterInnen, interessiert wäre, müsste zum Beispiel diese Gesamtbetriebsvereinbarung Jahresarbeitszeitkonto wieder rückgängig gemacht werden. Dies ist nicht nur eine Benachteiligung von Mitarbeitergruppen, das ist auch kontraproduktiv. Das Ignorieren gesicherter arbeitsmedizinischer Erkenntnisse wird nicht zu einer verbesserten Arbeitsleistung in den Betrieben führen.

### Neuer Betriebsrat gefordert

Der neue Betriebsrat muss mit der Bayer AG folgende Punkte gemeinsam angehen und umsetzen:

- Die finanzielle Benachteiligung einzelner Schichtarbeitergruppen muss beseitigt werden.
- Die Vereinbarung über das Jahresarbeitszeitkonto sollte rückgängig gemacht werden, mindestens darf

Fortsetzung Titelseite:

### - Arbeitsplätze abgebaut

Geb. 16/17 wird wie geplant geschlossen; die Produktion kommt nach Geb. 90.

Produktionen aus anderen Unternehmen sind zur Zeit eher unwahrscheinlich.

Nach Dr. Burkhardt's Vorstellungen soll die Ausbildung von Chemikanten fortgeführt werden.

Dr. Burkhardt erklärte sich zwar zu den personellen Maßnahmen und dem Vorruhestand gesprächsbereit, kündigte aber gleichzeitig in der Versammlung einen knallharten Standpunkt an.

### Andere Möglichkeiten als nur Arbeitsplatzabbau nutzen

Von den anwesenden Mitarbeitern und Betriebsräten wurde gefordert, dass

- der Vorstandsbeschluss, in Elberfeld keine chemische Produktion mehr zu placieren, geändert werden muss.
- die offensichtlich nicht nachzuvollziehende hohe Zahl der abzubauenen Arbeitsplätze diskutiert und korrigiert wird.
- die Altersteilzeit in beiden Varianten wieder angeboten wird.
- der mögliche Personalüberhang zur Schichtverstärkung genutzt wird.
- den Schichtmitarbeitern die Möglichkeit einer Arbeitszeitverkürzung (z.B. Wegfall der Ausgleichsschichten) eingeräumt wird.

sie in Elberfeld weiterhin keine Anwendung finden.

- Mittelfristig muss die Anzahl der Ausgleichsschichten verringert werden.
- Die Schichten müssen personell verstärkt werden.

