

Der Vorstand der Bayer AG und
die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat der Bayer AG
geben folgende Gemeinsame Erklärung ab:

Zukunftssicherung Bayer 2025

Die strategische Ausrichtung von Bayer orientiert sich an langfristigen Entwicklungen, technologischen Trends und den Erwartungen unserer Kunden. Deshalb hat sich Bayer immer wieder erfolgreich verändert und fokussiert. Heute ist Bayer ein globales Life-Science-Unternehmen mit führenden Geschäften in den Bereichen Gesundheit und Ernährung.

Diese attraktiven Tätigkeitsfelder sind von höchster Bedeutung für eine weltweit wachsende und alternde Bevölkerung. Die langfristigen Chancen führen aber auch zu einem harten globalen Wettbewerb. Um in diesem kompetitiven Umfeld erfolgreich zu bleiben, muss Bayer den Weg der kontinuierlichen Veränderung konsequent weitergehen. Der Bedarf nach bahnbrechenden Innovationen, digitaler Transformation, neuen Technologien und der Ausrichtung auf die Anforderungen unserer Kunden steigt. Darüber hinaus gibt es zunehmend mehr und neue Konkurrenten, die unsere Leistungs- und Anpassungsfähigkeit fordern.

Die Entwicklung zu dem heutigen Life-Science-Unternehmen ist durch Anpassungen des Portfolios möglich geworden. Die Fokussierung unseres Portfolios hatte jedoch nicht immer die notwendige Anpassung unserer Strukturen und Prozesse zur Folge. Das Wachstum unserer Geschäfte erfüllt zudem nicht alle Erwartungen, und die Kostenstrukturen führen zu einer zusätzlichen Belastung des Ergebnisses. Deshalb müssen wir Maßnahmen ergreifen, die das Wachstum fördern und unsere Profitabilität sowie unsere Wettbewerbsfähigkeit verbessern.

Der Vorstand hat hierzu am 29. November 2018 im Aufsichtsrat der Bayer AG Maßnahmen zur künftigen strategischen Ausrichtung des Konzerns sowie zur Verbesserung der Kostenstruktur und der Innovationskraft vorgestellt.

Eine gut ausgebildete und hoch motivierte Belegschaft ist und bleibt dabei der entscheidende Schlüssel zum Erfolg von Bayer. Deshalb ist es im Interesse des Vorstands und der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, dass alle nachfolgend beschriebenen Maßnahmen „Bayer-like“ erfolgen, also – trotz erwarteter hoher Flexibilität der Beschäftigten – fair, sozialverträglich und mit dem nötigen Augenmaß.

Aktuelle Herausforderungen

Um den langfristigen Erfolg zu sichern, wird Bayer sich stärker auf die Life-Science-Kernbereiche Gesundheit und Ernährung konzentrieren. Zusätzlich werden deutliche Verbesserungen im Hinblick auf Innovationen und wettbewerbsfähige Kostenstrukturen angestrebt. Deshalb beabsichtigt der Vorstand, folgende Maßnahmen umzusetzen:

- Die Geschäftseinheit **Animal Health** ist bekannt für innovative Marken mit guten Wachstumschancen in einem attraktiven Markt. Wachstum erfordert aber umfangreiche Investitionen, auch für notwendige externe Zukäufe. Da diese Investitionen mittelfristig aufgrund anderer Prioritäten nicht möglich sind, kann Animal Health im Vergleich zu Wettbewerbern nicht im erforderlichen Maße entwickelt werden. Dies würde sich nachteilig auf das Geschäft auswirken und damit Arbeitsplätze gefährden. Deshalb will sich Bayer vom Animal-Health-Geschäft trennen und prüft entsprechende Optionen.
- Für **Consumer Health** hat sich der Markt deutlich verändert. Bayer hat in diesem Bereich Marktanteile verloren, Wachstum und Profitabilität entsprechen nicht unseren Erwartungen. Deshalb soll für die Kategorien „Sonnenschutz“ (Coppertone™) und Fußpflege (Dr. Scholl's™) ein Verkauf angestrebt werden. Dadurch wird das Portfolio von Consumer Health stärker fokussiert und für beide Produktgruppen ergeben sich neue Chancen außerhalb von Bayer.
- Nach der Ausgliederung von Covestro nimmt Bayer nur noch wenige Leistungen des Chemparks in Anspruch, hält aber immer noch einen Anteil von 60 Prozent an der **Currenta**. Vor diesem Hintergrund liegen die langfristige Entwicklung der Currenta und die damit verbundenen Investitionen nicht mehr im strategischen Interesse von Bayer. Dies könnte sich nachteilig auf das Geschäft auswirken und damit Arbeitsplätze gefährden. Deshalb soll eine Veräußerung dieses Mehrheitsanteils geprüft werden. Currenta behauptet sich schon heute sehr gut im Wettbewerb. Mit einem passenden neuen Erwerber kann sich diese Position zukünftig noch verbessern.
- Die Entwicklung unseres Portfolios in den vergangenen Jahren ging nicht immer einher mit den notwendigen Anpassungen von Strukturen und Prozessen in unseren übergreifenden **Konzern- und Querschnittsfunktionen, Business Services sowie den Länderplattformen**. Umfang, Qualität, Kosten und Schnelligkeit der Leistungen müssen aber den Geschäftsanforderungen entsprechen. Hier muss es zu Anpassungen kommen, da die Kosten der Funktionen in den vergangenen Jahren prozentual schneller gestiegen sind als der Umsatz des Unternehmens. Eine deutliche Kostenreduzierung soll die Wettbewerbsfähigkeit steigern, die Ergebnisse verbessern und den Spielraum für zukunftsorientierte Investitionen erhöhen.
- Um unsere Innovationskraft weiter zu verbessern, soll die Produktivität der **Pharmaforschung** durch mehr externe Kooperationen, die stärkere Nutzung externer Innovationen, die Verbesserung der Prozessabläufe sowie eine effizientere Aufstellung der Organisation gestärkt werden. Dies macht eine Anpassung interner Forschungskapazitäten im Hinblick auf veränderte Nachfragen, neue Arbeitsfelder und neue Technologien erforderlich.

- Bayer steht zu dem langfristigen Engagement, Behandlungsoptionen für Menschen mit Bluterkrankheit bereitzustellen. Die Konkurrenz im Markt hat sich in den vergangenen Jahren jedoch deutlich verschärft, sodass zwischenzeitlich viele neue Medikamente verfügbar sind. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, wird die neu gebaute Produktionsanlage (**CEB FVIII**) in Wuppertal nicht genutzt; die Produktion aller Faktor-VIII-Produkte verbleibt am Standort in Berkeley (USA).
- Nach der erfolgreichen Akquisition erfolgt jetzt die Integration von **Monsanto** in den Bayer-Konzern. Aufgrund von Synergien sollen nun die bereits angekündigten Kostenreduzierungen realisiert werden.

Die Maßnahmen werden im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung in ihren Auswirkungen, zeitlichen Dimensionen und der jeweiligen Umsetzung beraten. Der Vorstand der Bayer AG und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben die konstruktive Gestaltung einer fairen und sozialverträglichen Umsetzung beschlossen. Hierfür stellt der Vorstand entsprechende Budgets zur Verfügung. Folgende Regelungen wurden vereinbart:

1. Sozialverträgliche Personalanpassungen

Mehrere der oben beschriebenen Maßnahmen haben einen erheblichen Einfluss auf die Beschäftigung weltweit und damit auch an deutschen Standorten.

Der Vorstand sagt zu, dass im Personalverbund (Betriebe, die im Tarifvertrag nach §3 BetrVG aufgeführt sind) der Bayer AG in Deutschland betriebsbedingte Beendigungskündigungen grundsätzlich bis zum 30.12.2025 ausgeschlossen sind.

Es besteht Einigkeit, dass mit den zuständigen Arbeitnehmervertretern Vereinbarungen über die notwendigen Instrumente und Prozesse abgeschlossen werden, die eine faire und sozialverträgliche Umsetzung der geplanten Maßnahmen ermöglichen und gleichzeitig eine effektive, finanzierbare und zeitgerechte Realisierung sicherstellen.

Hierzu werden Verhandlungen mit den jeweils zuständigen Arbeitnehmervertretern aufgenommen, um sowohl bestehende als auch neue Personalanpassungsinstrumente so auszugestalten, dass die Realisierung des erforderlichen Stellenabbaus erreicht werden kann. Hierzu werden z. B. attraktive Modelle für Austritte in den vorzeitigen Ruhestand zeitnah vereinbart.

Rahmenbedingungen und Details dieser Zusage werden für den mitbestimmten Bereich (Tarif und Leitende MitarbeiterInnen) mit dem Gesamtbetriebsrat und für die Leitenden Angestellten mit dem Konzernsprecherausschuss vereinbart. In den Vereinbarungen werden auch jährliche „Haltepunkte“ definiert, um zu überprüfen, ob die geplanten Maßnahmen unter Anwendung der Personalanpassungsinstrumente mit Erfolg umgesetzt werden. Hieraus kann sich ggf. eine Notwendigkeit zur weiteren Anpassung von Personalinstrumenten unter Aufrechterhaltung des grundsätzlichen Ausschlusses betriebsbedingter Beendigungskündigungen ergeben.

2. Animal Health

Bei einem möglichen Verkauf der Animal Health wird darauf geachtet, dass ein Erwerber Interesse an dem Wachstum des Geschäftes, weiteren Innovationen und Beschäftigung hat. Die mögliche Veräußerung würde mit dem Ziel einer erfolgreichen Führung und Stärkung des Geschäftes und der Sicherung der Arbeitsplätze erfolgen. Aktuell laufende Investitionen werden fortgeführt.

Der Vorstand der Bayer AG würde dann darauf hinwirken, dass die bisher praktizierte Politik in sozialen Angelegenheiten gegenüber den Beschäftigten weitergeführt würde. Dies gilt auch für den tariflichen und übertariflichen Status.

Bayer wird bei einer Veräußerung von Animal Health darauf hinwirken, dass der Erwerber die bestehenden Arbeitsbedingungen innerhalb von fünf Jahren nach Erwerb, längstens bis zum 30. Dezember 2025, nicht einseitig ändern kann, es sei denn, er bietet vergleichbare Bedingungen an.

Bayer wird ferner darauf hinwirken, dass ein möglicher Erwerber mit den Arbeitnehmervertretern der KVP Kiel in Verhandlungen tritt, mit dem Ziel, für die Belegschaft beschäftigungssichernde Maßnahmen zu erörtern.

Für die Bayer Animal Health GmbH in Monheim wird der grundsätzliche Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen bis 30. Dezember 2025 zugesagt.

3. Currenta

Auch wenn Bayer nach der Ausgliederung von Covestro als Kunde für die Currenta an Bedeutung verloren hat, so bleibt die Currenta trotzdem in vielen Bereichen ein wichtiger und bevorzugter Standortdienstleister. Sofern es zu einer Veräußerung des Mehrheitsanteils von Bayer kommt, werden auch zukünftig langfristige Dienstleistungsverträge zwischen Bayer und Currenta vereinbart.

Darüber hinaus wird Bayer bei einer Veräußerung des Mehrheitsanteils an der Currenta darauf hinwirken, dass der Erwerber innerhalb der ersten drei Jahre nach dem Eigentumswechsel keine Zerschlagung der Unternehmenseinheit Currenta, Chemion und Tectrion gegen das Votum der Arbeitnehmervertreter initiieren wird und dass der Erwerber die Arbeitsbedingungen im Rahmen der geltenden betrieblichen und tariflichen Regelungen nicht einseitig ändern kann, es sei denn, er bietet vergleichbare Bedingungen an.

Bayer wird darauf hinwirken, dass der Erwerber der Mehrheitsanteile der Currenta mit dem Gesamtbetriebsrat der Currenta beschäftigungssichernde Maßnahmen auf der Grundlage bestehender Vereinbarungen der Currenta berät.

4. Bayer Direct Services GmbH

Die Bayer Direct Services GmbH erbringt wichtige administrative Service-Leistungen für die Bayer AG, deshalb ist beabsichtigt, diese Gesellschaft auch zukünftig zu erhalten. Es besteht Einigkeit, dass die entsprechenden Service-Leistungen auf Basis des Service-Tarifvertrages zu wettbewerbsfähigen Kosten erbracht werden müssen. Veränderungen in Arbeitsschwerpunkten oder Tätigkeitsfeldern können sich perspektivisch ergeben und werden zu gegebener Zeit mit dem Betriebsrat Leverkusen beraten. Darüber

hinaus werden Gespräche mit dem Betriebsrat Leverkusen aufgenommen, wie die Arbeitsbedingungen weiterentwickelt werden können, z. B. im Hinblick auf die Umsetzung von Tarifverhandlungsergebnissen in der Bayer Direct Services.

5. Bayer Real Estate

Die Bayer Real Estate (BRE) verwaltet die Grundstücke und Immobilien der Bayer AG. Aus Gründen der Wettbewerbsfähigkeit wurde 2007 ein Firmenbezogener Verbandstarif mit separaten tariflichen Leistungen eingeführt. Die Ausrichtung der BRE hat sich seitdem stark verändert. Damit sind heute andere Wettbewerber relevant. Aus diesem Grund wird die BRE mit allen Regelungen zum 01.06.2019 in die Flächentarifverträge der IG BCE und des BAVC zurückgeführt.

6. Konzerntöchter außerhalb des Personalverbundes

Zur Sicherung der Standorte der personalführenden deutschen Konzerntöchter wird Bayer auch in den Erhalt und Ausbau von Standorten investieren.

Auch in diesen deutschen Konzerntöchtern werden Personalmaßnahmen sozialverträglich umgesetzt, um eine längerfristige Absicherung der Beschäftigung zu erreichen. Bei wirtschaftlich notwendigen Entscheidungen sollen der Erhalt und die Sicherheit der Arbeitsplätze berücksichtigt werden.

Sollte es aufgrund der oben beschriebenen Maßnahmen zu Personalanpassungen kommen, wird neben den Beratungen mit den lokalen Gremien in den jeweiligen Gesellschaften das Unternehmen auf die konzernübergreifenden Arbeitnehmervertretungen zugehen, um Grundsätze für die sozialverträgliche Umsetzung zu erörtern.

Laufende und genehmigte Investitionsmaßnahmen werden unverändert fortgeführt.

7. Europäische Standorte

Aufgrund der auch an europäischen Standorten stattfindenden Maßnahmen werden zwischen dem Bayer Europaforum und dem Vorstand der Bayer AG Grundsätze im Sinne einer sozialverträglichen Umsetzung erörtert.

Vorstand und Arbeitnehmervertreter sehen die Paritätische Kommission als Gremium zur Unterrichtung, Anhörung und der Begleitung der erforderlichen Maßnahmen in den betroffenen europäischen Ländern während der nächsten Jahre.

Der sich hieraus ergebende Dialog zwischen den Arbeitnehmervertretern und der Unternehmensleitung erfolgt zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglicht, ggf. innerhalb einer angemessenen Frist eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des gemeinschaftsweit operierenden Bayer-Konzerns berücksichtigt werden kann.

8. Bayer investiert in den zukünftigen Erfolg

Innovationen, Qualität und Effizienz sind wesentliche Treiber für den Erfolg von Bayer im globalen Wettbewerb. Hier muss Bayer täglich seine Leistungsfähigkeit beweisen. Mit den beschlossenen Maßnahmen werden die Voraussetzungen geschaffen, dass sich die Profitabilität deutlich verbessert. Das schafft neue Optionen für zukunftsorientierte Investitionen in Deutschland und sichert den langfristigen Erfolg und damit die nachhaltige Attraktivität für Mitarbeiter und Investoren.

Für die Produktions- und Forschungsstandorte werden signifikante Investitionen zugesagt. Alleine bis 2022 sind für Erhalt, Erweiterung und Neuanlagen Investitionen von ca. 1,5 bis 2 Milliarden Euro geplant:

▪ **Pharmaceuticals:**

- Standort Leverkusen als Center of Excellence für Solida (z.B. neue Feststoffproduktion)
- Wuppertal als Forschungsstandort und Center of Excellence für API Entwicklung und Produktion (z.B. neues Laborgebäude Forschung Aprath und Investitionen in die Produktion)
- Bergkamen als Center of Excellence für API Produktion
- Berlin als Center of Excellence für sterile Produktion (z.B. Investitionen in Entwicklung- und Launch-Kapazitäten)
- Weimar als Center of Excellence für Orale Hormonpräparate
- Darüber hinaus wird an allen Standorten in GmP upgrades investiert.
- Die Forschung & Entwicklung von Pharma investiert in den weltweiten Aufbau neuer Kapazitäten in Zukunftsfeldern der Forschung (z. B. Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, neue Modalitäten). In Deutschland werden ca. 50% dieser Aktivitäten stattfinden mit einer zusätzlichen Kapazität von ca. 150 FTE.

▪ **Crop Science:**

- Dormagen als strategischer Standort für Wirkstoffproduktion, Formulierung und Verfahrensentwicklung. (z. B. Investitionen in Antracol und Bixafen).
- Monheim als Headquarters der Division CropScience sowie Forschungs- und Entwicklungsstandort für Crop Protection (z.B. Investition neues Laborgebäude R&D).
- Frankfurt als Standort für Herbizidforschung sowie Wirkstoff-Produktion und Formulierung hochaktiver Herbizide (z.B. Erweiterung AC2-Betrieb).
- Knapsack als wichtiger Standort für die Produktion von Safener und Intermediates.

▪ **Consumer Health:**

- Bitterfeld als Center of Excellence für Solida investiert in GmP Upgrade und Kapazitätserweiterungen (z.B. Xarelto).
- Grenzach als Center of Excellence für Semi-Solids investiert in GmP upgrade und Kapazitätserweiterung der strategisch wichtigen Produkte Canesten und Bepanthen.

- Darmstadt als Center of Excellence für Phytomedizin investiert in GmP Upgrade und Kapazitätserweiterung
- **Business Services:**
 - Die Business Services spricht sich im Rahmen der IT-Strategie zu ihren deutschen Standorten aus. Sie wird in den nächsten drei Jahren über 70 Mio. € in den Aufbau neuer Technologien und die Entwicklung ihrer Beschäftigten investieren.

9. Perspektiven für die Zukunft des Standortes Deutschland

Der Heimatstandort Deutschland hat für die Bayer AG eine essenzielle Bedeutung. Trotz erheblicher Auswirkungen aus dem Maßnahmenpaket wird Deutschland auch zukünftig seine herausragende Bedeutung behalten. Wesentliche zukunftsorientierte Entwicklungen werden für Bayer aus Deutschland heraus initiiert und getrieben. In diesem Zusammenhang werden folgende Zusagen gemacht:

▪ **Headquarters-Funktionen verbleiben in Deutschland**

Die Konzernzentrale (Headquarters) der Bayer AG verbleibt in Deutschland. Auch die Steuerung der Divisionen Pharma und Crop-Science sowie für die Globalen Funktionen und Business Services werden weiterhin aus Deutschland erfolgen.

▪ **Standorte**

Der Fortbestand der deutschen Standorte der Bayer AG bleibt trotz notwendiger Anpassungen auch über die Laufzeit der Vereinbarung gesichert. Bei Standortentscheidungen für Produktionskapazitäten wird regelmäßig die Option einer Vergabe auch an deutsche Standorte geprüft. Die deutschen Pharma-Standorte werden auch weiterhin eine zentrale Rolle und Bedeutung im weltweiten Netzwerk der Kern- und Fokusstandorte haben.

▪ **Weiterentwicklung zukunftsorientierter Themen aus Deutschland**

Strategische Zukunftsthemen werden überwiegend aus Deutschland initiiert und global gesteuert. Damit bleibt der Standort Deutschland auch zukünftig der zentrale Impulsgeber für die zukunftsorientierte Entwicklung der Bayer AG, z. B.:

- HR Germany und Gesamtbetriebsrat haben den „Strategischen Dialog“ etabliert, um frühzeitig ein gemeinsames Verständnis über Digitale Innovationen zu erzielen. Auf dieser Basis werden Fragen zur Geschäftsentwicklung, zur Rolle der IT, zum Bedarf an Fachkräften und zur Weiterentwicklung von Arbeitsbedingungen beraten. Dazu gehört auch das frühzeitige Erkennen notwendiger Qualifizierungsbedarfe.
- Das Digital Excellence Council steuert und koordiniert aus Deutschland zentral die globalen digitalen Initiativen und Entwicklungen in der Bayer AG.
- Innovative digitale Initiativen werden maßgeblich durch die aus Deutschland agierenden Globalen Funktionen geprägt, z. B. durch die Informationstechnologie in der Business Services oder den Bereich Engineering & Technology.
- Es werden neue Kompetenzfelder und Kapazitäten in der Forschung aufgebaut, um neue Anwendungsgebiete zu entwickeln.

- Wichtige Initiativen für strategische Zukunftsthemen (z. B. Digital Health) werden aus Deutschland getrieben. Programme zur Unterstützung von Start-ups werden fortgesetzt, um neue Wege für den Marktauftritt von Bayer zu entwickeln.
- Die Division Pharma wird neue digitale Geschäftsmodelle wesentlich in Berlin entwickeln und initiieren.
- Crop Science wird das Europäische Headquarters für Climate Corp in Deutschland aufbauen.
- In Deutschland wird es auch für die Biologische Entwicklung einen Schwerpunkt am Standort Wuppertal geben. Die Auslastung dieses Arbeitsgebietes ist aus heutiger Sicht über die Laufzeit dieser Vereinbarung gegeben.
- Die derzeitigen Biologie-Aktivitäten am Standort Köln werden auch zukünftig eine wichtige Rolle für Innovationen der Pharmaceuticals haben.

10. Ausbildung und Fachkräfte

Bayer wird auch weiterhin über Bedarf ausbilden und Ausgebildete übernehmen. Um eine nachhaltige Größenordnung für den mittelfristigen Bedarf abschätzen zu können, wird die Unternehmensleitung hierzu umgehend Gespräche mit dem Gesamtbetriebsrat aufnehmen. Dabei werden neben den beschriebenen Maßnahmen Themen wie Fachkräftemangel, Demografische Entwicklung und qualifizierte Personalbedarfsplanung beraten, um die bis Ende 2025 möglichen Größenordnungen festzuschreiben und die bis 2020 bestehende Vereinbarung zu Ausbildungs- und Übernahmezahlen unter den neuen Rahmenbedingungen zu prüfen.

11. Weiterentwicklung personalpolitischer Themen

Bayer hat in den vergangenen Jahren regelmäßig eine herausragend gute Bewertung im Hinblick auf die Attraktivität als Arbeitgeber erhalten. Es wurden viele Maßnahmen entwickelt und eingeführt, die zu Verbesserungen z. B. bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder bei der Arbeitsflexibilität geführt haben.

Diesen Weg wollen wir weiter ausbauen, um die Attraktivität weiter zu verbessern. In diesem Zusammenhang werden folgende Punkte vereinbart:

▪ Digitalisierung

Die Digitalisierung erfordert auch eine Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation. Insbesondere für Tarifbeschäftigte wollen wir flexible Arbeitszeitmodelle mit größerer Arbeitszeitsouveränität etablieren. In diesem Zusammenhang gilt es auch, Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle weiter zu entwickeln und Möglichkeiten zur Belastungsreduzierung zu definieren.

▪ Arbeitsbedingungen Leitende Beschäftigte

Aufgrund der oftmals besonderen Herausforderungen für Leitende Beschäftigte wird Bayer in 2019 einen Fokus auf die Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen legen, z. B. im Hinblick auf strukturelle Fragen in der Vergütung, die Etablierung höherer Zeitsouveränität sowie die unternehmensgeförderte Reduzierung von Belastungen.

- **Altersversorgung**

Die Betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten ist eine der wichtigsten Sozialleistungen bei Bayer. Der Vorstand sagt zu, dass für die ab 2012 bei Bayer eingetretenen Mitglieder in der Rheinischen Pensionskasse innerhalb der Laufzeit dieser Vereinbarung ein zusätzlicher, durch den Arbeitgeber finanzierten Baustein eingeführt wird, um die Versorgungssituation der Mitglieder im Alter zusätzlich zu verbessern.

- **Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten bei Bayer“**

Die gemeinsame Initiative „Gutes und gesundes Arbeiten bei Bayer“ wird fortgesetzt, um Verbesserungen im Arbeitsumfeld, im Umgang miteinander, in der Zusammenarbeit, bei der Belastungsreduzierung und bei der Flexibilität zu erreichen. Diese Punkte bestimmen wesentlich das Engagement und die Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten – und damit den gemeinsamen Erfolg.

- **Konzerntöchter außerhalb des Personalverbundes**

Ein Fokus wird auch die Harmonisierung der Vergütungs- und Nebenleistungen in den Gesellschaften außerhalb der Bayer AG sein. Gemäß dem Grundsatz „So einheitlich wie möglich, so differenziert wie nötig“ werden bestehende Systeme analysiert und nach Möglichkeit vereinheitlicht. Ein Beispiel hierfür ist etwa die Einführung einer regelmäßigen unternehmensgeförderten medizinischen Vorsorgeuntersuchung für alle Beschäftigten.

12. Nächste Schritte

Die Inhalte dieser Gemeinsamen Erklärung werden mit den jeweiligen Arbeitnehmervertretungen in entsprechende Gesamtbetriebsvereinbarungen bzw. Konzernsprecherausschussvereinbarungen überführt und in diesen konkretisiert und verbindlich geregelt. Es wird angestrebt, diese Vereinbarungen noch im 1. Quartal 2019 abzuschließen.

Leverkusen, 29. November 2018

Werner Baumann

Wolfgang Nickl

Dr. Hartmut Klusik

Oliver Zühlke

Petra Reinbold-Knape

Dr. Thomas Elsner