













**Das Belegschafts - Team + VAA:  
Die unabhängige Alternative**

	Kandidat/in	Ersatzkandidat/in		
1	<b>Steinführ, Dr. Ortrud</b> Information Manager Bayer Pharma AG / Berlin		<b>Eisfelder, Andrea</b> Telefonistin Bayer Business Serv. GmbH / Leverkusen	
2	<b>Hebert-Okon, Klaus</b> techn. Angestellter Currenta GmbH&CoOHG / Leverkusen		<b>Träger, Matthias</b> Projekttingenieur Bayer Pharma AG / Berlin	
3	<b>Esser, Gabriela</b> kfm. Angestellte Bayer Vital GmbH / Leverkusen		<b>Erdogmus, Emine</b> Konferenzraumservice Currenta GmbH&CoOHG / Leverkusen	
4	<b>Dorsch, Dr. Heidrun</b> wiss. Mitarbeiterin Bayer Pharma AG / Berlin		<b>Deider, Christian</b> Planungsingenieur Bayer Technol. Services GmbH / Berlin	
5	<b>Tews, Rainer</b> mathem.- techn. Assistent Bayer Business Serv. GmbH / Leverkusen		<b>Michaelsen, Hans-Jürgen</b> techn. Angestellter Bayer Vital GmbH / Leverkusen	
6	<b>Oertel, Werner</b> techn. Büro Currenta GmbH&CoOHG / Dormagen		<b>Bordin, Céline</b> Patentreferentin Bayer Pharma AG / Berlin	

**Wofür wir stehen, wofür wir uns einsetzen:**

Diversity nicht nur reden, sondern auch leben.

- Deshalb gehören Frauen bei der Aufsichtsratswahl auf Spitzenpositionen, nicht nur auf die hinteren Ränge.
- Deshalb sind Migrant/innen bei der Kandidatenaufstellung zu berücksichtigen
- Die vielfältigsten Berufe (nicht überwiegend Chemieberufe), sowie eine gemischte Altersstruktur ist bei den Kandidaten zu berücksichtigen.
- Nicht nur die großen Betriebe, sondern die ganze Vielfalt in der Bayer AG ist bei der Kandidatenaufstellung abzubilden.

**Wir glauben diesem Anspruch mit unserem Wahlvorschlag gerecht geworden zu sein.**

Beschäftigungssicherung muss ein Thema für den gesamten Konzern sein!

- Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat müssen sich für beschäftigungssichernde Maßnahmen im gesamten Konzern einsetzen, nicht nur in den großen Teilkonzernen.
- Geben und Nehmen im Rahmen der Standortsicherungsvereinbarungen müssen in einem Personalverbund im Konzern vor externen personellen Maßnahmen (z.B. Zeitarbeiter) gehen!

Konsequent im Handeln und in der Kommunikation.

- Arbeitnehmerinteressen müssen allumfassend vertreten werden, die Arbeitnehmer in den unteren Entgeltgruppen genauso wie in höheren (Leitende Mitarbeiter). Letztere sehen sich vielfach zwischen allen Stühlen sitzend und fühlen sich oft allein gelassen.
- Arbeitgeberseitige Maßnahmen, die gravierend die Interessen der Arbeitnehmer verletzen, sollen auch im Aufsichtsrat auf den Widerstand der Arbeitnehmerbank stoßen. Das Handeln der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat und in der Betriebsöffentlichkeit muss übereinstimmen!
- Unsere Kandidat/innen sind zu einem großen Teil erfahrene Gewerkschafter. Gewerkschaftsfeindlichkeit und Silo-Denken hat bei uns keinen Platz!
- Wir setzen auf Teamarbeit, Zusammenarbeit, Vertrauen in der Arbeitnehmerbank des Aufsichtsrates!

**Bitte informieren Sie sich bei uns am Montag, 6. Februar 2012 ab 15.15 Uhr. Sie finden uns im Maritim-Hotel Bonn, Salon Haber.  
Geben Sie uns in der Delegiertenversammlung am 7. Februar 2012 Ihre Stimme**

**Das Belegschafts - Team + VAA:  
Die unabhängige Alternative**