



Belegschaftsinfo

Nr. 150; 26. November 2004.

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Der Count-Down läuft

Wieder zur Adventzeit wird uns die Unternehmensleitung ihre Strategie für Pharma verkünden. Die Herolde Hartwig (F&E), Placke (OP) und Plischke (PH-Leitung) werden der nervösen Belegschaft auf der Betriebsversammlung am 2. Dezember verkaufen wollen, was ihre Oberstrategien in den Vorständen sich ausgedacht haben. Ein guter Schachzug war schon einmal, den Betriebsrat dafür zu gewinnen, die Versammlung auf 14 Uhr zu legen.

Am gleichen Vormittag wird das Betriebsratsgremium von Herrn Hartwig informiert. Am Nachmittag zuvor, erfährt der Wirtschaftsausschuss, was los ist. Am Freitag danach dürfen die Vertrauensleute im FZ mit Herrn Hartwig reden, danach werden die Mitarbeiter in den Abteilungen unterrichtet. Alles so richtig schön visionär von Oben nach Unten.

Die Institutsleiter wurden von Herrn Hartwig am 15. November zusammengeholt, aber nicht alle zur gleichen Zeit. Die LeiterInnen von AI, Enabling Technologies, Zentralstelle für Versuchstier-

fragen und Urologie bekamen jeweils eine Extra-Audienz. Die Teilnehmer an diesen Gesprächen wurden auf strenge Geheimhaltung verpflichtet. Ob auf der Leitenden Veranstaltung (ILM) am 29.11. schon mehr bekannt wird, bleibt abzuwarten.

Während wir auf der Betriebsversammlung sind, werden schon ca. 400 KollegInnen in West Haven nicht mehr zum Unternehmen gehören. Sie sollen nach Aussage der Lokalzeitung bis Ende November entlassen sein.

Gegenstrategie???

Wir befürchten Schlimmes seitens der Unternehmens-Strategen, meistens fallen ihnen außer Unternehmensberatern, Benchmarking, die in Personalabbau münden nichts ein. Stellt sich die Frage nach einer Gegenstrategie. Wir können leider keine erkennen. Außer einem verwirrenden Brief vom Vorsitzenden und einem Betriebsrats-Info mit veralteten Artikeln gab es keinen relevanten Output vom Betriebsratsgremium.

Letzteres und die Erfahrungen mit Rebound haben wohl dazu beigetragen, dass viele KollegInnen meinen, da könne "man sowieso nichts machen". Eine Reihe von Leuten glaubt immer noch, sie sei nicht betroffen, weil es vorwiegend um Forschung und Entwicklung geht. Fakt ist, wenn die Forschung keine Kandidaten in die Pipeline einfüllt, kommen unten auch keine Produkte raus. In der Verfahrensentwicklung ist es schon deutlich zu spüren: Die Kolleginnen aus dem Ausgebildetenpool, die dort eingesetzt waren, hängen jetzt in der Luft. Der Großteil der demnächst fertigen Auszubildenden wird nicht „normal“

übernommen werden. Die jungen Menschen enden, wenn sie die Firma nicht verlassen mit E4 in Teilzeit im ausgebildeten Pool außerhalb Elberfelds.



Erste Infos durchgesickert

Nach vielen Gerüchten über die für Donnerstag, den 2.12. angekündigten Reduzierungen in Forschung und Entwicklung mehren sich die Anzeichen über den Umfang.

Für die Forschung wird ein Personalabbau von bis zu 30% für möglich gehalten. Für PD liegen noch keine genauen Infos vor.

Die einzelnen Institutsleiter sind informiert. Sie sind wohl aufgefordert, keine Informationen vor dem 2.12. preiszugeben. Derzeit wird in einigen Bereichen bereits eine "Sozialauswahl" durch Vorgesetzte begonnen.

Wir bitten alle Beschäftigten, ihre Vorgesetzten, Abteilungs- und Institutsleiter zu befragen und Informationen im Kollegenkreis weiterzugeben.

Wir fordern alle Bereichsleitungen auf, unverzüglich die Beschäftigten zu informieren und ihre Geheimniskrämerei zu beenden. Begonnene Sozialauswahlen sind sofort zu stoppen. Wir fordern eine breite Beteiligung aller Beschäftigten bei der Diskussion und allen sich ergebenden Maßnahmen.

Wir fühlen uns verachtet!

Nachdem die Pharma ein Jahrzehnt lang mit Rekordgewinnen und schwindelerregenden Produktivitätszuwächsen die goldene Kuh der Bayer AG war, kriegt sie jetzt zum wiederholten Mal einen Tritt. Indem man ihre Forschung demontiert, untergräbt man ihre Zukunft. Wir alle haben geschuftet, in Schicht, haben Überstunden gemacht und die Gleitzeit überzogen, waren zur Stelle, kamen mit Grippe oder dem Gipsbein zur Arbeit, wenn das Unternehmen uns brauchte. Der Lohn: eine Superkarriere vom motivierten Mitarbeiter zum anonymen Kostenfaktor! Wir sind aber Menschen.

Das neue LeIDbild von einem anderen Stern

Statt mit einer für uns und unseren Familien wichtige Existenzsicherheit rech-

Fortsetzung:

Der Count-Down läuft

nen zu können, müssen wir gerade jetzt den Sermon* vom neuen Leitbild über uns ergehen lassen. Soll wohl was für's Herz sein in den turbulenten Zeiten. Moralische Selbstverständlichkeiten wechseln sich mit kühlen Geschäftszielen ab. Und wir hatten geglaubt, diese Zeiten wären vorbei. Warum spart man nicht das Geld für diesen Schmarren?

Nach der Abkehr von der 4-Säulen-Strategie ist nicht nur Pharma unter Beschuss. Es fällt die Chemie (LanXess) ins Bermudadreieck - Mann über Bord. Der Kauf der Aventis Crop Science hat zwar Riesengewinne erbracht, ausgespuckt aber werden die überzähligen MitarbeiterInnen beider Firmen, Synergieeffekt genannt. Wir bezweifeln, dass weitere Personalkürzungen und eine Verringerung der Forschungsaktivitäten ein richtiger und sinnvoller Weg sind. Falsch sind die Erwartungen und selbstgesetzten Zielvorgaben des Unternehmens. Wir haben nichts davon, wenn sich die heutigen Entscheidungen in 2 oder 5 Jahren erneut als falsch herausstellen. Denn die heutigen Manager waren größtenteils auch an den vergangenen Entscheidungen beteiligt.

» Die Probleme dieser Welt können nicht mit den gleichen Denkweisen gelöst werden, die sie erzeugt haben. «
(Albert Einstein)

Man kann immer etwas tun, zum Beispiel Mensch bleiben

Den Kolleginnen und Kollegen, die glauben oder sagen, dass man nichts tun könne, wollen wir entgegenhalten, dass es immer einen Spielraum und Optionen gibt, in dem man sich bewegen und für die man sich entscheiden kann. Wenn wir ehrlich sind, haben viele von uns Angst oder zumindest Sorge. Sie wurde ja auch monatelang genährt, um uns klein zu machen. Angst schüchtert ein und kehrt mitunter die unschönen Seiten in Menschen hervor.

Unser Appell an alle: lasst uns die Angst und Wut nicht gegen unsere Kolleginnen wenden. Jede/r von uns braucht ein monatliche Einkommen, hat Schulden oder Pläne. Hauen wir uns also nicht gegenseitig in die Pfanne! Lassen wir uns nicht von der Personalabteilung unter Druck setzen! Wehren wir uns gemeinsam gegen Mobbing und Isolation! Organisieren wir uns Rechtsberatung! Halten wir uns auf dem Laufenden und unterstützen wir uns gegenseitig! Wenn wir schon vom Unternehmen wie eine Nummer behandelt werden, sollten wenigstens wir uns mit Respekt, Kollegialität und Freundlichkeit nämlich als Menschen begegnen.

Betriebsversammlung am 2. Dezember 2004 um 14.00 Uhr in der Bayer-Sporthalle Rutenbeck

Busse werden ab 13.00 Uhr ab Kantine FZ sowie Tor 1 und 3 eingesetzt.



Interview mit zwei Kolleginnen der VE Chemie

Ihr arbeitet zum Teil schon seit über zwei Jahren in der VE Chemie in Elberfeld. Ihr habt beide einen unbefristeten Arbeitsvertrag, aber Euch konnte nach der Ausbildung kein fester Arbeitsplatz, sondern über den Ausgebildeten-Pool eine Chemielaborantentätigkeit in der VEC vermittelt werden.

-Habt Ihr Euch Hoffnung auf einen unbefristeten Job in der VEC gemacht?

Nach der Meldung zur Standortsicherungsvereinbarung, dass Pool - Beschäftigte, die länger als 6 Monate auf einem Arbeitsplatz sind, dort übernommen werden sollen, eigentlich schon.

-Kam die Ankündigung Eures Institutsleiters Dr. Angerbauer, Euch zum 1.04.05 nicht weiter beschäftigen zu können, überraschend?

Ja, absolut. Nachdem Herr Dr. Plischke noch Anfang 2004 sehr optimistische Aussagen gemacht hat, haben wir nicht geglaubt, dass die Lage so ernst ist.

-Wie sind Eure momentanen Perspektiven?

Welche??? Im Moment einfach schlecht. Die Stellen, die überhaupt außerhalb von Bayer angeboten werden, sind leider nicht sonderlich interessant - weder von der Arbeit noch finanziell. Bewerben werden wir uns natürlich trotzdem. Innerhalb von Bayer sind die Aussichten nach Auskunft der Personalabteilung leider ganz schlecht.

Wir sind für jede Hilfe, jeden Tipp bei der Suche nach einem Arbeitsplatz dankbar!

-Was erwartet Ihr von Bayer oder dem Betriebsrat?

Alle Arbeitsplätze, die durch Vorruhestand, Altersteilzeit, Aufhebungsverträge oder sonst warum frei werden, müssen wieder besetzt werden. Nur so ist eine kontinuierliche Arbeit mit gut ausgebildeten und eingearbeiteten Laboranten in der VE Chemie möglich. Außerdem erwarten wir schon, dass wir in der VEC weiter beschäftigt werden, bis wir einen anderen Arbeitsplatz haben.

Betriebsräte der Belegschaftsliste:

V.i.S.d.P. M.Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan

Klaus Annuß, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816
Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermaun, PH-R EU SID, Geb.459, Tel. 4284
Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CVL), Geb. 460, Tel. 5519
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr.4/6, Geb9, Tel. 2567
Erste Ersatzmitglieder:
Ralf Hochwald, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345
Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 8204
Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet:
www.belegschaftsliste.de