



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

440 Stellen mit einem Federstrich abgebaut Angst und Wut bei der Belegschaft

Über tausend KollegInnen schlossen sich dem Protestzug zur Bayer-Sporthalle an, da man auf der Betriebsversammlung mit der Verkündung von massivem Stellenabbau rechnete. In der Halle waren über 2300 Beschäftigte, welche die Ausführungen von Pharmachef Plischke mit einem gellenden Pfeifkonzert und erregten Zwischenrufen begleiteten. Herr Plischke versuchte den massiven Stellenabbau als unumgänglich und als einzigen Ausweg darzustellen, um Pharma überlebensfähig zu machen. Auffällig war, dass er das Wort Profitabilität in diesem Zusammenhang häufig benutzte. Eine Umsatzrendite von 5-6 % sei völlig unakzeptabel. Gute Pharmafirmen hätten eine von 20 %.

Die KollegInnen hatten noch die Ausführungen zur Herbstpressekonferenz von Herrn Wenning im Ohr: „Mit 1,870 Milliarden Euro lag der Wert (EBIT) in den ersten neun Monaten um 27,6 % über dem Gesamtjahr 2003“. In „Bayer informiert“ war zu lesen, dass Wenning sich für das vierte Quartal optimistisch zeigt und im dritten Quartal alle Teilkonzerne signifikante EBIT-Zuwächse erzielten. Mit dem Rückzug auf nur noch 2 Forschungsgebiete und dem Streichen von 440 Stellen bedient der

Vorstand die kurzfristigen Profitinteressen der Shareholder.

Menschliche Schicksale haben sich diesen Interessen laut Wenning, Plischke und Co. unterzuordnen.

Faszination Bayer

Im Vorwort zum neuen Bayer-Leitbild betont der große Vorsitzende Werner Wenning: „Es (das Leitbild) soll uns allen Orientierung geben und Begeisterung wecken, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen. Auf diese Weise möchten wir vor allem eines vermitteln: Die Faszination Bayer.“

Nun mussten wir auf der Betriebsversammlung erleben, dass ca. 400 MitarbeiterInnen dadurch zum Erfolg des Unternehmens beitragen sollen, indem sie ihre Arbeitsplätze räumen. Soll man es etwa faszinierend finden, dass das Management in Guts-herrenmanier mit Kälte und Arroganz über die Gefühle, Sorgen und Ängste der Beschäftigten hinweg geht und dass so eine tiefgreifende Entscheidung diktatorisch von einem kleinen Kreis älterer Männer gefällt wird. Herr Plischke konnte

auf der Betriebsversammlung Fragen, warum denn nicht die MitarbeiterInnen (bzw. ihre Ver-

tretung) im Vorfeld in diese Entscheidungen miteinbezogen worden seien, überhaupt nicht verstehen. Er faselte immer davon, dass doch mit allen gesprochen worden sei. Gemeint war offensichtlich der kleine Kreis älterer Männer.

Als hätten diese Herrschaften nicht schon in der Vergangenheit mit ihren Fehlentscheidungen genug Schaden angerichtet. Zur Erinnerung:

Das Setzen auf einige wenige Blockbuster, das Pushen der Dosierung von Lipobay hat das Unternehmen gegen die Wand gefahren. Ausbaden musste dieses Missmanagement bekanntlich die Belegschaft mit Entgeltkürzungen und Stellenabbau.

Forschung vor dem Aus?

Schreibt die Financial Times Deutschland:

„Wenning fährt damit einen riskanten Kurs. Er senkt zwar Kosten und pusht damit die tatsächlich sehr niedrige Pharmarendite. Aber er spart an Forschung und Forschern - und damit an der Zukunft. Bei nur noch zwei Forschungsgebieten reicht ein geringer Rückschlag in der Forschung, um die Sparte in ihrer Existenz zu gefährden.“

Und die Börsenzeitung: „Ob die neue Pharmastrategie letztlich zum Erfolg führt oder ob Bayer in zwei, drei Jahren komplett auf Forschung verzichtet, hängt aus heutiger Sicht von zwei Forschungsprojekten ab.“

Auch die Auswahl der Forschungsgebiete erscheint uns willkürlich. Bei den Antiinfektiva haben Bayer-Forscher eine traditionell besondere Expertise. Dies versuchte Herr Plischke durch den Hinweis zu relativie-



Fortsetzung auf den nächsten Seiten ->

ren, dass in den letzten 25 Jahren keine neue Wirkstoffklasse gefunden wurde.

Er verschwieg, dass Bayer im Bereich Antiinfektiva auf Platz 4 der Weltrangliste liegt (zum Vergleich HK Platz 15, Krebs Fehlzeige!). Gleich 2 Produkte, Cipro und Moxi, verdienen für Pharma gutes Geld. Diese Bemerkung richtet sich nicht gegen andere Indikationen. Wir wollen allerdings damit klarstellen, wie tendenziös die Äußerung von Herrn Plischke war.

Auch für die Naturstoffforschung von ET wird eine Ausgliederung als Lösung präsentiert. Dabei ist unstrittig, dass eine Selbstständigkeit dieses Bereiches noch sehr viel schwieriger sein wird als bei AI.

Ungewisse Zukunft

Plischkes Bemerkung, dass dies nun die letzte Personal-

Worin diese Lösung allerdings bestehen soll, konnte weder er noch Frau Lohkamp-Heikaus (Personalabteilung) mitteilen, da auch sie weder im Konzernverbund noch außerhalb von Bayer eine nennenswerte Zahl freier Arbeitsplätze ausmachen konnte. Zu der geplanten Ausgründung der Antiinfektiva-Forschung konnte ebenfalls nichts konkretes ausgeführt werden. Ohne ausreichende finanzielle Ausstattung der Ausgründung (spin-off) ist dies perspektivlos und von vorneherein eine Totgeburt.

Die Forderung einer Mitarbeiterin, die Menschen auf den Freistellungslisten weiter auf den alten Stellen zu belassen, bis eine neue

Arbeitsstelle gefunden würde, da bei

Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen Pharma die Leute ohnehin bezahlen müsse, fand bei Plischke und Co. kein Gehör. Egal wie, die 440 Menschen müssen bis spätestens 2006 ihre Arbeitsplätze verlassen haben.

Deshalb muss man befürchten, dass mit Mobbing und Druck die Kolleginnen genötigt werden sollen, Bayer zu verlassen. Denn eine Überführung in den Pool „Bedarfsgerechte Einsätze“ ohne Beschäftigung ist für Bayer (auf

Dauer) nicht akzeptabel.

Widerstand ist nötig

Dass wir vom Vorstand zum bloßen anonymen Kostenfaktor degradiert werden, dürfen wir uns nicht gefallen lassen. Denn wir sind Menschen. Gemeinsam müssen wir uns der fantasielosen Managementstrategie entgegenstellen, die da heißt: Stellenabbau und Entgeltkürzung,

Verschiedene Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen wollen alle Beschäftigten informieren: Mit einer eigenen Homepage unter dem Namen www.phmine.de (PHarma-Mitarbeiter-NEtzwerk) werden Infos über Aktivitäten und Hilfestellungen angeboten.

Ebenfalls sind bereits Arbeitsgruppen zu den Themen Mobbing, Gespräche mit der Personalabteilung und Mitarbeiter-Pool angeregt. Über einen privaten e-mail-Verteiler werden regelmäßig Infos versandt.

Jeder kann sich beteiligen. Je mehr von Euch/Ihnen mitmachen, um so besser wird der Austausch. Bitte meldet euch über die Homepage.



abbaumaßnahme sei, erntete bei den TeilnehmerInnen der Betriebsversammlung Hohngelächter, denn dies hatte er schon vor 2 Jahren bei der Rebound-Maßnahme behauptet.

Zur Beruhigung verwies Herr Plischke wiederholt auf die Standortvereinbarung und dass es keine betriebsbedingten Kündigungen geben werde. Für jeden Betroffenen werde eine individuelle Lösung gesucht.

damit die Gewinne steigen. Diese Strategie zerstört unsere Gesellschaft. Diese Strategie untergräbt unsere Existenzsicherheit und die unserer Familien. Wir alle brauchen unseren sicheren Arbeitsplatz und unser sicheres Einkommen. Lassen wir uns durch unsere Ängste und Befürchtungen nicht mutlos machen. Organisieren wir uns, damit wir gemeinsam gegen Mobbing und Isolation vorgehen können! Machen wir unsere Wut produktiv! Informieren wir mit fantasievollen Aktionen die Öffentlichkeit. Sorgen wir dafür, dass die Umsetzung der Vorstandsmaßnahme überall boykottiert wird. Seien wir Sand im Getrie-



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;
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 Sassermann, PH-R EU SID, Geb.459, Tel. 4284

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546
Gabi Stallony, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519
Gerd-Peter Zielezinski, PH-OP-ELB Betr. 4/6 ,Geb 9, 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

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Angst und Wut in der Belegschaft



be dieses gigantischen Personalabbauprogramms! Vom Betriebsrat erwarten wir, dass er dieser Maßnahme wider-

spricht und keiner Freistellungsliste zustimmt. Soll der Arbeitgeber sich die Zustimmung doch durch ein Arbeitsgericht geben lassen! Es darf nicht sein, dass der Betriebsrat durch sein Verhalten dazu beiträgt, dass der Personalabbau vom Unternehmen reibungslos durchgezogen werden kann. Die Belegschaft und der Betriebsrat sollten mit Wenning,

Plischke und Hartwig auf Konfrontationskurs gehen, es sei denn, der rigorose Stellenabbau wird gestoppt **zurückgenommen**.

Kolleginnen und Kollegen, wir waren und sind viel zu zahm. Die umfangreichen Sicherheitsvorkehrungen in der Bayer-Sporthalle vor und während der Betriebsversammlung zeigten, dass das Management der Belegschaft offensichtlich ganz andere Reaktionen zutraut. Im eigenen Interesse sollten wir diese Erwartungen des Managements nicht enttäuschen!



Bayer-Kolleginnen informieren Wuppertaler Bürger am 6.12. vor den Elberfelder City-Arkaden

Alkoholismus am Arbeitsplatz

„Pssst, der hat schon wieder geberchert...“ tuschelt S. hinter vorgehaltener Hand zum Kollegen B. Und dann geht der Arbeitsalltag weiter seinen gewohnten Gang.

Aber Wegschauen ist keine Alternative. Anschwärzen allerdings auch nicht. Was also ist ratsam?

Alkoholismus ist eine Krankheit. Wer in den Teufelskreis dieser Sucht hineingerät braucht Hilfe. Dafür gibt es Fachleute, Sozialberatung oder Anonyme Alkoholiker, Blaues Kreuz und andere Organisationen. Wir KollegInnen sind keine ausgebildeten Therapeuten.

Alkoholisiert darf aber niemand arbeiten. Die damit verbundenen Gefahren sind zu groß. Grundsätzlich sollte niemand das Werk betreten, der nicht nüchtern ist.

Also Werkschutz benachrichtigen, Vorgesetzte informieren?

Wir bezweifeln, dass dies der beste

Weg ist. Derzeit ist zu befürchten, dass alle Register der Sanktionen bis hin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses schnell zur Hand sind. Obwohl Vorgesetzte und Kollegen oft seit Jahren über die Alkoholprobleme eines Mitarbeiters Bescheid wissen, wird ein Einzelfall dann zum Kündigungsgrund. Die Erfahrung zeigt leider: Sind Werkschutz und Personalabteilung einmal informiert, sind drohende Sanktionen kaum aufzuhalten.

Damit es nicht soweit kommt, bitten wir nochmals darum, frühzeitig Hilfe zu suchen. Suchen Sie als Kollegen das direkte Gespräch mit dem Betroffenen, ziehen Sie z.B. einen Betriebsrat ihres Vertrauens oder die betriebliche Sozialberatung (Frau Ritterbach-Rühl, Tel. 7595) zu Rate.

Nichts-Tun hilft nicht.

Aufgebaut – Abgebaut – Umgebaut

→ Aufgebaut wurde vermutlich für ein irrsinniges Geld die neue Image – Kampagne „Sience For A Better Life“. Mit diesen neuen Leitbildern möchte Bayer unter anderem auf seine gesellschaftliche Verantwortung auch im sozialen Bereich hinweisen. Nur bei den Beschäftigten sind die neuen Leitbilder und die entsprechenden Erläuterungen dazu bisher nicht angekommen.

→ 700 Arbeitsplätze sollen bei Schering in Bergkamen abgebaut werden. Vor zwei Jahren wurden nach dort noch Azubis, die nach ihrer Prüfung bei Bayer keinen Arbeitsplatz angeboten bekamen, vermittelt.

→ In den Gebäuden 402, 459 und 464 wurden so genannte Defibrillatoren angebracht. Sollte es nötig sein, können auch Laien mit diesen Geräten Erste Hilfe leisten – die Bedienungsanleitung kommt per Sprachausgabe und soll in den neuen Erste-Hilfe-Kursen vermittelt werden. Wir wissen nicht, ob bei der Anschaffung der Geräte

an die Hiobs – Botschaften des Vorstandes gedacht wurde.

→ Der Einfahrtsbereich zum Forschungszentrum wurde umgebaut. Unklar ist, ob eine Verbreiterung für unsere neue Leitungsriege und ihre Mercedesflotte notwendig war.

→ Abgebaut wird in Indien von Bayer CropScience die Genforschung. Dies ist nach dem Rückzug aus England im Frühjahr 2004 ein weiterer Rückzug aus der pflanzlichen Genforschung. Ob CropScience damit auf die breite Ablehnung von Gentechnik in den Bevölkerungen reagiert, ist ebenfalls unklar.

→ Abgeholzt wurde eine Platane vor Gebäude 459. Zum Unwillen einiger dort Beschäftigter. Die Platane hatte mit ihrem Wurzelsystem den dortigen Kanal im Laufe der Jahre erledigt.

Ein braunes Stück Bayer-Geschichte

Auf der Homepage von Bayer findet sich unter Gesellschaftliche Verantwortung der Lebenslauf von Fritz ter Meer und Informationen zu der unter seinem Namen eingerichteten Stiftung:

Fritz ter Meer

Fritz ter Meer wurde am 4. Juli 1884 in Uerdingen geboren. Sein Vater, Edmund ter Meer, hatte dort 1877 eine Farbenfabrik gegründet. 1896 erfolgte der Zusammenschluss mit den "Chemischen Fabriken J.W. Weiler & Co." in Köln-Ehrenfeld zur "Chemische Fabriken vorm. Weiler-ter Meer AG" mit Sitz in Uerdingen...

Visionär und Strategie

Ter Meer erkannte frühzeitig, dass man sich nur weiterentwickeln konnte, wenn man wie die großen Wettbewerber intensive Forschung betrieb. Um die wirtschaftlichen Möglichkeiten dafür zu schaffen, überzeugte er den Vater von der Notwendigkeit eines Zusammenschlusses der deutschen Farbstoffhersteller.

Als 1925 die Chemischen Fabriken Weiler-ter Meer in der I.G. Farbenindustrie aufgingen, wurde ter Meer in den Vorstand der neuen Gesellschaft berufen. Bei der Neuorganisation im Jahre 1929 übertrug man ihm schließlich die Leitung der organischen und damit der bedeutendsten Sparte des Unternehmens. Drei

Jahre später übernahm er den Vorsitz des Technischen Ausschusses. Als 1951 die Neugründung der Bayer AG erfolgte, wurde das Vertrauen zu Fritz ter Meer durch seine Berufung zum Aufsichtsratsvorsitzenden im Jahre 1956 erneut bestätigt. In dieser Position war er bis 1964 verantwortungsvoll tätig. Fritz ter Meer starb am 21. Oktober 1967 in Leverkusen.

Im November 2004 findet der Leser im Bayer Kibit Diskussions Forum einige Beiträge zu diesem Eintrag auf der Bayer – Homepage:

...Komisch, in dem Lebenslauf fehlen ja 19 Jahre, oder sollte ich schreiben 1000 Jahre?...

.... Ein Textbaustein wie der folgende hätte zwar zur Vollständigkeit des Lebenslaufes beigetragen, aber er hätte natürlich die Friede-Freude-Eierkuchen-Harmonie gestört: Als Wehrwirtschaftsführer war er zuständig für IG Auschwitz. Im Nürnberger Kriegsverbrecherprozess sagte ter Meer aus: "Den Häftlingen ist durch die Zwangsarbeit kein besonderes Leid zugefügt worden, da man sie ohnedies getötet hätte." 1948 wurde ter Meer im Nürnberger Kriegsverbrecherprozess wegen Plünderung und Versklavung zu sieben Jahren Haft verurteilt. 1952 wurde er auf den Druck einflussreicher und mächtiger Freunde hin entlassen.

....Man sollte aufgrund dieser

geschichts-verfälschenden-verschweigenden Biographie von ter Meer eigentlich mal darauf drängen, dass sie auf der entsprechenden Seite geändert wird und das die Stiftung ganz gestrichen wird. Dies ist ein unglaublicher Vorgang, den ich hier nicht erwartet hätte!

Die Belegschaftsliste schließt sich der Meinung der Schreiber an und fordert die Bayer AG auf, diesbezüglich umgehend aktiv zu werden.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen. Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt.,BLZ 33040001, Kennwort : Hochwald/Belegschaftsliste

Unfall

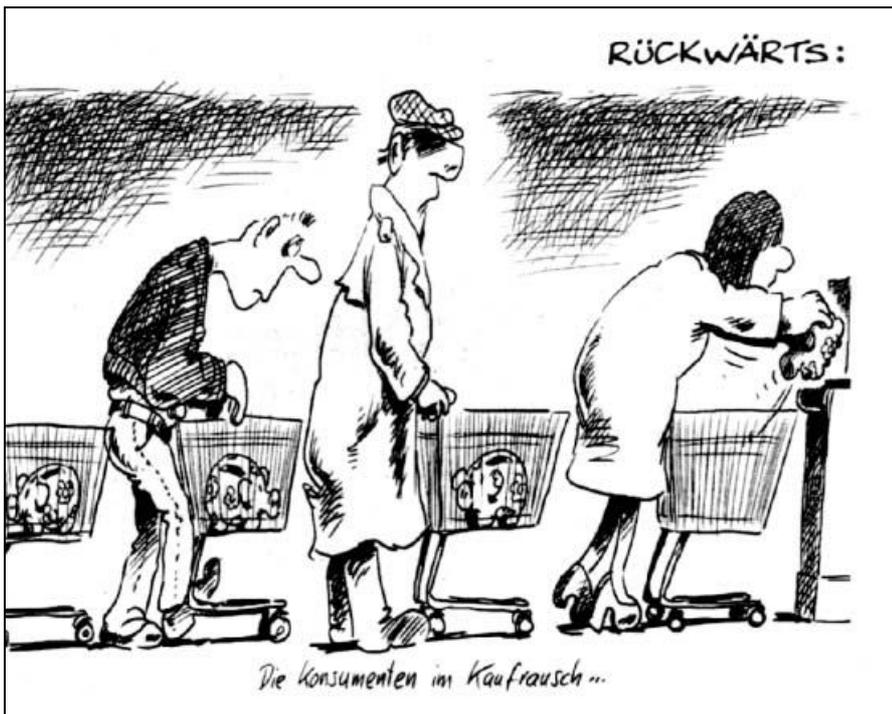
am 21.10.04 bei BHC im Pharma Technischen Raum, Geb. 90

In einem Reaktionsbehälter sollte thionylhaltiges Destillat mit Natronlauge vernichtet werden. Dazu wurde Natronlauge über eine Leitung in den Reaktionsbehälter gefüllt. Über dieselbe Leitung sollte das Thionylchlorid in den Reaktionsbehälter gelangen. Als das Thionylchlorid in den Behälter abgelassen wurde kam es zu dieser heftigen Reaktion. Das Ventil am Reaktionsbehälter war geschlossen gewesen und Reste der vorher eingefüllten Natronlauge standen in der Leitung. Die Bayer – Feuerwehr, die Wuppertaler Berufsfeuerwehr und die Polizei waren am Unfallort.

Ein Mitarbeiter konnte nach einer Untersuchung im Krankenhaus am nächsten Tag die Arbeit wieder aufnehmen.

Eigenverantwortung bei BHC – es bleiben Fragen:

- Wieso konnte ein solcher Unfall überhaupt technisch möglich sein?
- Warum wurde der Betriebsrat am Unfallabend aus der Informationskette raus genommen?
- Warum wurde der Betriebsrat nicht über den Besuch des Behördenvertreters informiert und ordnungsgemäß einbezogen?



Thema Krankenrückkehrgespräche

Fehlzeitenmanagement heißt im Jargon vieler Personalabteilungen von Unternehmen jene Strategie, mit der Personalverantwortliche hoffen, den Krankenstand im Betrieb möglichst schnell und billig zu reduzieren. Im Zentrum der Strategie stehen die bekannten Krankenrückkehrgespräche. Fehlzeitenmanagement zielt nicht auf besseren betrieblichen Gesundheitsschutz, sondern hat schlicht die Lohnfortzahlung im Visier.

Ein Beispiel

Ein Beschäftigter ist innerhalb eines Kalenderjahres im Frühjahr eine Woche an Grippe erkrankt. Probleme mit dem Rücken hat er schon länger. Im Sommer werden die Schmerzen stärker und die Erkrankung dauerte zwei Wochen, die Behandlung der Bandscheibe dauert seit Monaten an. Im Herbst des Jahres hat er drei Tage wegen einer Mageninfektion gefehlt.

Der Betriebsleiter beschließt auf Grund der betrieblichen Fehlzeitenquote, so genannte Krankenrückkehrgespräche mit allen Beschäftigten zu führen, die in dem Kalenderjahr mehr als 14 Tage krank waren.

An den Gesprächen nimmt der Betriebsleiter, eventuell ein weiterer Vorgesetzter, eine Mitarbeiterin der Personalabteilung und wenn der Mitarbeiter unbedingt darauf besteht, ein Betriebsratsmitglied teil.

Der Vorgesetzte erkundigt sich bei dem Mitarbeiter, ob er mit seiner Tätigkeit zufrieden ist, nach seinen Gesundheitszustand, nach Art der verschiedenen Erkrankungen, ob eine betriebliche oder andere Ursache zu Grunde liegt, wie die Zukunftsprognose aussieht. **(Wir empfehlen allen Kollegen eine positive Zukunftsprognose gegenüber Vorgesetzten und Personalabteilung abzugeben: "Ich bemühe mich, im kommenden Jahr meine Krankentage möglichst gering zu halten.")**

Die Standardisierung

Die Gespräche werden nach einheitlichen Vorgaben geführt. Meisten verfügen Vorgesetzte dazu über Leitfäden. Diese bestehen aus vorgegebenen Fragen, die der Vorgesetzte stellt und auf die der Beschäftigte zu antworten hat. In der Regel werden die Äußerungen des Beschäftigten genauestens schriftlich festgehalten.

Kontrolle und Gefahren für Beschäftigte

Eine genauere Betrachtung zeigt, dass das Gespräch der Disziplinierung dient. Es ist nicht freiwillig, sondern "von oben" verordnet. Der Vorgesetzte ist eigens für das Gespräch geschult. Er lädt ein, nicht der Rückkehrer. Er bestimmt den Gesprächsablauf, strukturiert ihn mit Hilfe eines Leitfadens und vorgegebener Fragen, protokolliert das Gesagte und bewertet es. Im Laufe des Verfahrens bzw. des Gesprächs werden dabei die



Beschäftigten mit allen Registern von Lob über Tadel bis hin zu Sanktionen konfrontiert. Allerdings sind viele der in den Gesprächen gestellten Fragen in arbeitsrechtlicher Hinsicht problematisch.

Rückkehrgespräche bergen Risiken für die Beschäftigten: Sie können Grundlage für Abmahnungen, Versetzungen und Kündigungen sein. Sie versuchen den Beschäftigten Details ihrer Erkrankung zu entlocken und beinhalten eine (heimliche) Botschaft: "Vermeiden Sie es zukünftig, sich arbeitsunfähig zu melden (auch wenn Sie krank sind)!"

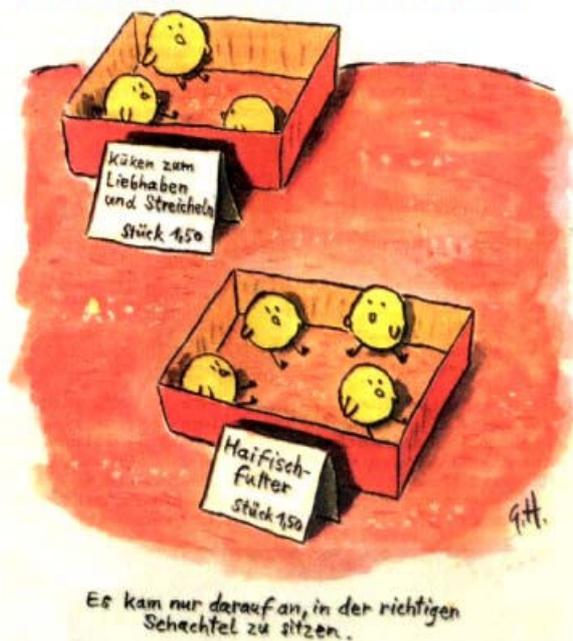
Beschäftigte und Betriebsrat haben Rechte und sollten sie nutzen!

- **Beschäftigte brauchen an solchen standardisierten Krankenrückkehrgesprächen nicht teilnehmen, weil dazu keine Betriebsvereinbarung oder ähnliches besteht.**

- **Beschäftigte haben das Recht, ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens hinzuzuziehen. (Es müssen nicht die vom Chef vorgegebenen Betriebsräte sein!)**

- **Das Bundesarbeitsgericht hat mit Beschluss vom 8. November 1994 (1 ABR 22/94) entschieden, dass die Führung formalisierter Krankengespräche zur Aufklärung eines überdurchschnittlichen Krankenstandes mit einer Mehrzahl von Arbeitnehmern mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG ist.**

DA LACHT DAS MANAGEMENT



Freitag 25.02.05 20:00 Uhr
Volker Pispers spielt sein Jubiläumsprogramm ... bis neulich!

Aktuelle Klassiker aus 20 Jahren Solokabarett

Respekt sucht man in seinen Programmen vergeblich. Unverblümt, krass und direkt pendelt er zwischen bitterböse und charmant-witzig, wenn er die Absurditäten der Welt zu Ende denkt.

Zum 20jährigen Bühnenjubiläum beschenkt er sich nun selbst und unternimmt einen sehr subjektiven

Streifzug durch seine Kabarettgeschichte. Aber Pispers wäre nicht Pispers, wenn er die teilweise erschreckende Aktualität seiner "alten Schätzchen" nicht durch das Einflechten tagesaktueller Bezüge unterstreichen würde.

Eintrittspreise:

18 Euro an der Abendkasse

16 Euro im Vorverkauf

14 Euro bei der Belegschaftsliste!

Karten gibt es ab sofort unter blleitung@belegschaftsliste.de nach Reihenfolge des Mail-Eingangs.

Die Belegschaftsliste verlost zwei Eintrittskarten für diese Veranstaltung. Dafür müssen folgende Fragen korrekt beantwortet und die Lösungen bis zum 24.12.2004 bei Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54 eingegangen sein.

Rätsel:

- Wie viele Auszubildende wurden 2004 im Vergleich zu vor zehn Jahren bei Bayer mehr eingestellt?
 - 21
 - 0
 - 49
- In welchem Jahr wurde die Pflanzenschutzproduktion „Knall auf Fall“ in Elberfeld eingestellt?
 - 1994
 - 1999
 - 2001
- Wie viele Besucher (gerundet) hat der Zähler auf der Startseite von www.belegschaftsliste.de seit 1998 registriert?
 - 20.000
 - 35.000
 - 50.000
- In welchem Jahr wurde die letzte große Personalreduzierung „Rebound“ als „Weihnachtsgeschenk“ an die Belegschaft bekannt gegeben?
 - 1997
 - 2002
 - 2004
- In welchem Jahr wurde der letzte „Blockbuster“ von Bayer-Pharma vom Markt genommen, obwohl noch Milliarden damit verdient werden sollte?
 - 2002
 - 1999
 - 1995
- Wie viele Direktoren leistete sich Bayer im Werk Elberfeld im Sommer 2004?
 - 0
 - 1
 - 4

Ausbildung

● Einstellung

Im September 2004 haben in Elberfeld 38 neue KollegInnen ihre Ausbildung begonnen. Für Elberfeld werden in Leverkusen 3 Prozessleit-elektroniker ausgebildet. Wir wünschen allen Azubis eine gute Ausbildung und eine (bessere) Perspektive in 3 Jahren bei ihrer Übernahme.

● Übernahme

Für die jetzige Übernahmerunde der Azubis sieht es „zappenduster“ aus. Keiner der Laboranten oder Chemikanten wird in Elberfeld eingesetzt. Einigen wenigen wird ein Pool – Vertrag angeboten ; für E 4 und 20 Stunden die Woche.

● Zusatzmaßnahmen

Für BHC Elberfeld werden 18 Jugendliche seit September im so genannten Starthilfeprogramm in externen Unternehmen und Betrieben „ausbildungsfähig“ gemacht. Neben der Berufsschule bekommen die Jugendlichen in einem 10 monatigem Praktikum erste Erfahrungen aus dem Arbeitsleben. Vermittelt.

● JAV – Wahlen

Anfang November wurde eine neue Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt. Gewählt wurden Lars von Gehr, Katrin Wirths, Sabrina Madest, Franziska Hackel, Sven Janschinsky, Niels Kampermann und Tom Hoffmann. Die Wahlbeteiligung lag bei 54 %. Wir wünschen der neuen JAV viel Glück bei ihrer Arbeit.

Trotz der uns von Bayer präsentierten unruhigen Zeit wünschen wir Ihnen eine angenehme Weihnachtszeit und ein hoffentlich besseres Jahr 2005

