



Personalabbau und seine Nebenwirkungen

Interessenausgleich

Der Betriebsrat hat nach unendlichem Vorlauf Ende März ein erstes Gespräch mit Vertretern der Personalabteilung zu einem Interessenausgleich unternommen. Zum Zeitpunkt der Artikelveröffentlichung lagen konkrete Ergebnisse nicht vor. Deutlich war jedoch die Ablehnung der Personalabteilung zu allgemeinen Weiterbildungsmöglichkeiten, zur Verbesserung der Abfindungsregelung im unteren Bereich und zurück kommende Eltern vorrangig in Wuppertal einzusetzen. Ein Betriebsrat, der mit Halbherzigkeit und so wenig Rückendeckung durch die Belegschaft in solche Gespräche geht, darf sich nicht wundern, wenn er keine Verbesserungen über das schon bestehende Regelwerk hinbekommt.

Arbeitszeitverkürzung

Ein Trauerspiel in mehreren Akten für die Beschäftigten war der Versuch, durch Verzicht auf Arbeitszeit und damit Entgelt Arbeitsplätze zu retten. Hatte die Betriebsratsmehrheit der IG BCE aus ideologischen Gründen eine kollektive Arbeitszeitverkürzung schon Anfang des Jahres verhindert, so zog sich die Regelung einer Minimallösung mit der Personalabteilung zäh wie Hahnerschleim hin. Wichtige, von der Belegschaft vorgetragene Forderungen wurden gar nicht berücksichtigt. So ist unter anderem ein Beitrag des Unternehmens nicht besprochen worden – die Belastung bleibt alleine bei den Beschäftigten. Die jetzige Rahmenvereinbarung wird zurzeit in den einzelnen Instituten konkret in die Glaz-Vereinbarungen eingearbeitet und damit praktisch umgesetzt. Was zum jetzigen Zeitpunkt immer noch fehlt, ist die Möglichkeit der freiwilligen Arbeitszeitverkürzung für

KollegInnen aus anderen Bereichen zur Unterstützung der betroffenen KollegInnen.

Arbeitsplatzangebote

Freie Arbeitsplätze werden von der Personalabteilung vorsortiert und hauptsächlich einzelnen Betroffenen und den Institutsleitern zur Kenntnis gebracht. Bei den Betroffenen entsteht zu Recht das Gefühl der Benachteiligung. Das Angebot insgesamt ist dürftig und unzureichend. Würden die KollegInnen nicht weitestgehend Eigeninitiative entwickeln, so würden sie sicherlich noch 2007 beschäftigungslos zu Hause sitzen.



Ein direktes Weiterleiten aller internen wie externen zu besetzenden Arbeitsplätze an alle Beschäftigten wäre sicherlich sinnvoll. Informationsveranstaltungen wie die von CWL organisierten durch Bayer CropScience sind hilfreich und sollten weiter durchgeführt werden.



nen Arbeitsplatz in Elberfeld anzubieten.

- Die zur Zeit neue Struktur - Ankündigungen, Überraschungen und Schnittchen

Am 8. April fand für die MitarbeiterInnen von Forschung und Entwicklung in der Sporthalle die Vorstellung der neuen Organisationsstruktur statt. R&D-Leiter Hartwig präsentierte den neuen EU-Forschungsleiter Andreas Busch und viele neue Komitees, deren Abkürzungen wir uns nicht merken konnten. Busch, Herz-Kreislauf-

Spezialist, der am 1. Mai von Höchst-Aventis-Sanofi nach Aprath wechselt, hat - obwohl erst 41 Jahre alt - schon diverse Firmen-Fusionen mitgemacht. Gerade einmal vier Monate nach der Bekanntgabe der vergangenen "neuen" Organisation, gibt es schon wieder Veränderungen, wirksam ab dem 1. Mai 2005. So wurde

Fortsetzung nächste Seite ->

überraschend die „Auflösung“ des Instituts MST (Screening) bekannt gegeben, das im Herz-Kreislaufinstitut aufgeht und fortan von Herrn Dr. Bechem geleitet werden wird. Auch die Gründung des neuen Target Research Instituts, dem Herr Nielsch vorstehen wird, kam für die Meisten unerwartet. Das Institut wird aus Mitarbeitern von HK, MST sowie „Rest“-ET gebildet. Es sollen

immer ganze Abteilungen oder Labors wechseln.

Nach der Bekanntgabe dieser neuen Struktur, haben verschiedene Herren ihr Institut und dessen Ziele vorgestellt. Ein Lichtblick war dabei Herr von Keutz, der seiner Erwartung Ausdruck gab, dass sich Pharma nun von einer Ankündigungsgesellschaft zu einer

erfolgreichen Pharmafirma entwickeln könnte.

Aus unserer Sicht haben die meisten Vorträge diesen Optimismus allerdings nicht begründet. So richtig nachvollziehen können wir die Veränderungen nicht.

Aber immerhin: wir sind innovativ, zumindest bei der Erfindung von Strukturen.(!)

Der Bolkestein-Hammer:

Polnische Löhne, britische Gesetze, deutsche Aufträge

Es soll das bedeutsamste EU-Projekt seit Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion werden: die schrankenlose Liberalisierung von Dienstleistungen. Seit Januar 2004 liegt der Entwurf einer entsprechenden EU-Richtlinie vor, benannt nach ihrem Urheber, dem damaligen EU-Kommissar Frits Bolkestein. Sollte diese Richtlinie verabschiedet werden, wären Tür und Tor für ein weiteres Dumping bei Löhnen, Arbeits-, Verbraucher- und Umweltschutz geöffnet.

Nach den derzeitigen EU-Regelungen dürfen Dienstleister in Branchen, die noch nicht liberalisiert sind, in anderen Mitgliedsstaaten nur zu den gleichen Bedingungen wie inländische Firmen tätig werden. Nach Bolkestein könnten Unternehmen nun die Kantine, den Gebäudeservice oder den Werkschutz mit einem über mehrere Jahre laufenden Zeitvertrag an einen Dienstleister aus einem anderen EU-Staat vergeben, der diese Dienstleistung dann im Inland unter den ausländischen Gesetzen erbringt. Ganze Teile der Produktion lassen sich auf diese Weise zur grenzüberschreitenden Dienstleistung erklären. Zum EU-Binnenmarkt gehören neben den EU-Mitgliedern auch Island, Lichtenstein und Norwegen. Bulgarien, Rumänien und Kroatien werden wahrscheinlich in den nächsten Jahren der EU beitreten. In all diesen Staaten würden dann 31 Rechtsordnungen parallel gelten. Durch einfa-

che Verlagerung des Firmensitzes könnten sich Unternehmen immer das Rechtssystem aussuchen, das ihnen am vorteilhaftesten erscheint.

Arbeitnehmervertretung wird zum Fremdwort

Das Herkunftslandprinzip würde aber nicht nur für die Erbringung von Dienstleistungen im engeren Sinne gelten, sondern auch für alle vor- und nachgelagerten Tätigkeiten wie z.B. Werbung und Haftung. Auch die Möglichkeiten betrieblicher Interessenvertretung wie die Gründung eines Betriebsrats oder Streik würden darunter fallen. Auch Arbeitsverträge inklusive Lohnhöhe, Kündigungsschutz und Urlaubsanspruch würden sich nach den Regeln des Herkunftslandes richten. Inländische Gewerkschaften haben nicht die Organisationshoheit über die im Inland tätigen Beschäftigten grenzüberschreitender Dienstleister. Das würde selbst dann gelten, wenn die Betriebe überwiegend mit inländischen Beschäftigten und über mehrere Jahre hinweg arbeiten. In immer mehr Betrieben vor der eigenen Haustür wären die Gewerkschaften dann ausgesperrt. Umgekehrt wären sie im gesamten Binnenmarkt für eine Vielzahl von Menschen verantwortlich, deren Sprache sie nicht sprechen und deren

DASS DIE ARBEITNEHMER AUCH NOCH LOHNEMPFANGER SEIN WOLLEN, IST EIN ANSTELLUNGSEHMMNIS!



Kultur ihnen nicht vertraut ist.

Grenzenloses Lohndumping

Die Bolkestein-Richtlinie unterläuft auch nationale Mindestlohnregelungen. Bevor heute ein Arbeitnehmer aus dem Ausland auf einer deutschen Baustelle tätig werden darf, muss eine Anmeldung bei der zuständigen Kontrollbehörde erfolgen. Derartige Vorschriften würden mit der Dienstleistungsrichtlinie verboten; die Kontrolle der Mindestlöhne würde unmöglich gemacht werden.

Gegen dieses grenzenlose Lohndumping rührt sich immer mehr Widerstand. So hatte der Europäische Gewerkschaftsbund zum 19. März zu einer europaweiten Demonstration aufgerufen, an der über 60.000 Menschen teilnahmen. In mehreren Ländern wächst die Kritik an der Liberalisierung (Neoliberalismus) und damit an der zur Diskussion stehenden europäischen Verfassung, die in Deutschland im Mai im Bundestag verabschiedet werden soll. In Frankreich ist der Protest so stark, dass ein Scheitern der Zustimmung zur Verfassung befürchtet wird. Daher ist man plötzlich bereit, Änderungen an der Bolkesteinrichtlinie zu erwägen.

Stephan Lindner, gekürzte Fassung

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

Klaus Annuß, PH-OP-QA Global HSE, Geb. 52, Tel. 7307;
Gonda Dörschelln, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 2816
Siebert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543
Björn Reitz, PH-OP ELB QW, Geb. 11, Tel. 2765
Beatrix Sassermann, PH-R-EU-PRR, Geb. 402, 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

Personalabbau live:

Aus dem Leben Derjenigen, die "nicht mehr gebraucht werden"...

Die Nachricht, an einem Arbeitsplatz oder in einem Unternehmen, für das man jahrelang, oft sogar mit großer Anerkennung gearbeitet hat, nicht mehr gebraucht zu werden, trifft in diesen Wochen viele Kolleginnen und Kollegen bis ins Mark. Nicht mehr gebraucht werden heißt in vielen Fällen auch, nicht mehr erwünscht sein. Nun, es gibt zwar die gelobte Standortsicherungsvereinbarung, aber es zeigt sich, dass sie weder den Standort sichert, noch den/die Einzelne(n) davor schützt, nahe gelegt zu bekommen, das Unternehmen zu verlassen.

Vom Mitarbeiter zum Abbaupotenzial

Personalabteilung und Betriebsrat sind in die Abwicklungsphase eingetreten. Obwohl der Betriebsrat den Abbaulisten nicht zugestimmt und sich über die einseitige Umsetzung beschwert hatte, wird haargenau danach verfahren. Die Betriebsratsmehrheit setzt dem Abbau keinen Widerstand entgegen. Im Gegenteil, man hat den Eindruck, dass er Hand in Hand mit der Personalabteilung arbeitet, um deren Problem so schnell wie möglich zu lösen.

KollegInnen und MitarbeiterInnen sind nun „Abbaupotenzial“ und „Problemfälle“ geworden. Sie werden bedrängt, mit Abfindungen gelockt oder zu Altersregelungen überredet. Obwohl sie noch unter uns sind, gehören sie schon nicht mehr dazu. Nicht Wenige kriegen außerdem mit ihrer schlechteren Beurteilung noch zusätzlich "einen verpasst". Nicht vergessen wollen wir auch diejenigen, die noch von REBOUND I „unversorgt“ geblieben sind.

Diejenigen, die vermittelt werden oder einen Abfindungsvertrag unterschreiben, avancieren zur „Lösung“. Einige, die Glück gehabt haben,

erhalten sogar einen angenehmeren Arbeitsplatz als vorher und sind froh, den demontierten Abteilungen den Rücken kehren zu können. Viele der „Vermittlungen“ laufen allerdings über Ausleihen, mit Probezeit oder Befristungen mit z.T. ungewissem Ausgang. Einige Kolleginnen und Kollegen empfinden die Prozeduren, die sie durchlaufen müssen, als entmündigend und entwürdigend. Doch, welche Wahl haben sie? Mit Angst und Wut im Bauch lassen sie Sachen über sich ergehen, die sie sich vor 5 Jahren

Warnung aussprechen. Wer so viel Zeit hat, in seiner Abteilung herum zu laufen und abstoßende, anzügliche, herabsetzende, „pikante“, das Intimleben oder das Aussehen betreffende Bemerkungen über anwesende oder nicht anwesende MitarbeiterInnen, oder auch Kollegen der Führungsriege abzulassen, sollte sich dringend eines Besseren besinnen. Falls diese Warnung missachtet wird, werden wir an geeigneter Stelle und in geeigneter Form die schlimmsten dieser Sprüche bekannt machen und auch andere Maßnahmen prüfen.

Wir möchten klar stellen, dass gegen Bosung oder Mobbing auch vom Einzelnen vorgegangen und ggf. auch ein Schadensersatz erwirkt werden kann. Aber nicht nur der „Täter“, sondern auch die Firma kann zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie Praktiken zulässt, die die Würde der Mitarbeiter beeinträchtigen.



nicht einmal vorstellen konnten.

Ätzend - Leiter der besonderen Art

Obwohl die Lage für die Mitarbeiter schon ausreichend belastend ist, setzen manche „Führungskräfte“ dem noch einen drauf. Beschwerden gibt es über Herrn Pink von der Personalabteilung, dass er in arroganter, aggressiver und herabwürdigender Weise versucht, seine „Aufgabe“ zu erledigen.

Aber er ist nicht allein auf diesem Gebiet. Und deshalb möchten wir an dieser Stelle eine eindruckliche



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

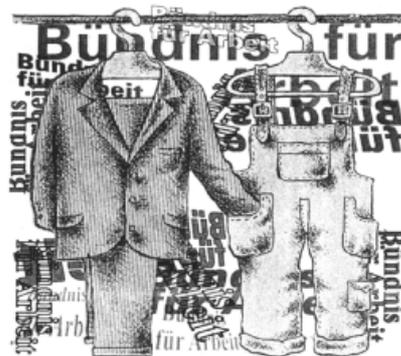
**Unsere Konto-Nr.: 4760625,
Commerzbank Wpt.,BLZ
33040001, Kennwort :
Hochwald/Belegschaftsliste**

Der Berg hat gekreißt und kein Job war geboren

Dies sei die Woche der Entscheidung wollte uns Regierung und Opposition weismachen, als sie zum "Jobgipfel" zusammensaßen. Der Bundespräsident hatte in derselben Woche bei einer Rede beim Industrieverband erklärt, für Arbeitsplätze müsste alles zurückstehen, Tarifverträge, Sozialsysteme, Arbeitszeit oder Urlaub. Für diese Rede wurde er gefeiert, doch er hatte sich etwas versprochen, er sprach von Arbeitsplätzen, meinte aber Profitsteigerung auf dem Rücken der Beschäftigten und dies hatten die Anwesenden auch so verstanden. Zurück zum "Jobgipfel". Das Ergebnis war genauso zu erwarten, Steuerentlastungen für

Großunternehmen aber auch ein kleinwenig für den sogenannten Mittelstand. Die Eigenheimzulage soll gestrichen werden, für den

Bündnis für Arbeit?



Bürokratieabbau sollen etwa 300 Gesetze gestrichen werden, ein Verkehrsprogramm über 2 Milliarden Euro soll mehr Mobilität auslösen und als Zückerchen für Langzeitarbeitslose soll die Hinzuverdienstmöglichkeit angehoben werden. Auch die Einstellung von Befristeten soll ausgeweitet werden, auch Kettenarbeitsverträge sollen möglich werden. Dies alles soll die Aktionsfähigkeit der Regierung beweisen, doch ob dies den Arbeitslosen hilft bleibt zweifelhaft, denn das Wirtschaftswachstum kann mit der Produktivitätsentwicklung nicht mithalten.

So sieht die Projektion des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ein Wirtschaftswachstum im laufenden Jahr von 1,5 Prozent und eine Zunahme der Arbeitsproduktivität ebenfalls von 1 bis 1,5 Prozent vor. Das bedeutet, dass die größere wirtschaftliche Leistung mit nahezu konstanter Stundenzahl erzeugt werden wird - sei es wegen modernerer Maschinen, effektiverer Arbeitsorganisation oder Verdichtung der Arbeit. Das Stundenvolumen verteilt sich auf weniger Beschäftigte. Etwa 56 Milliarden Stunden werden die deutschen Arbeitnehmer, Selbstständigen und Mithelfenden in diesem Jahr malochen, knapp 300 Millionen Stunden mehr als im Vorjahr. Das ist in etwa so viel wie 1995.

Die Forderung von Wirtschaft und Politik, die Arbeitszeiten zu verlängern, führen noch tiefer in die Arbeitslosenkrise. Was aber ist ihre Motivation? Nach dem real existierenden Wirtschaftssystem geht es um Kapitaleinsatz und Rendite. Die zur Zeit überall propagierte Renditesteigerung wird auf Kosten der Beschäftigten realisiert. Es geht nicht um Arbeitsplätze, wie uns versucht wird weiszumachen, sondern um Profitsteigerung im grössten Stil. So ist die Forderung nach unbezahlter Mehrarbeit für Alle zu verstehen. Tatsächlich brauchen wir eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung, die den Produktivitätsfortschritt ausgleicht.

Fragen von Kolleginnen und Kollegen

? Muss ich meinem Vorgesetzten meine Bewerbungen als Kopie zuschicken und muss ich mir seine „Korrekturen“ gefallen lassen?

! Wir können aus dem Arbeitsvertrag keine Verpflichtung ableiten, die Bewerbungen dem Vorgesetzten vorzulegen. Wir glauben, die Aufforderung dient im Wesentlichen dazu, den Druck auf die Betroffenen zu erhöhen, die Abteilung möglichst schnell zu verlassen.

? Muss ich mich auf alle möglichen Stellen bewerben, auch wenn es offensichtlich unsinnig ist?

! Dies ist ein verbreitetes Phänomen und dient wohl dazu, den Frust beim Bewerber und in der aufnehmenden Abteilung zu erhöhen und die anscheinend unterbeschäftigte (!?) Personalabteilung auszulasten. Vernünftig ist so etwas aus unserer Sicht nicht.

? Wie sieht der Betriebsrat den Umstand, dass ich gegen meinen sachlich begründeten Willen mit Drohungen auf einen bestimmten Arbeitsplatz bugsiert werden soll, auch wenn andere besser passende vorhanden sind?

! Die Belegschaftsliste lehnt ein solches Verfahren, das weder der aufnehmenden Abteilung noch dem Bewerber dient, ab. Wie die anderen Betriebsratsfraktionen dazu stehen, muss bei ihnen erkundet werden.

? Warum dauert es so lange, bis ich ein Zwischenzeugnis bekomme, schließlich soll ich mich doch bewerben?

! Die Personalabteilung hat zugesagt, das Zwischenzeugnis zügig zu erstellen. Die Erfahrung zeigt, dass man bei energischem Nachhaken auch (schneller) eins bekommen kann.

? Warum erhalten wir nicht alle einen Gesamtüberblick über alle offenen Stellen? Warum müssen die Angebote mehrere Stationen durchlaufen, bevor sie bei uns - ankommen? So verstreichen Fristen und Gelegenheiten. Werden Stellenangebote zensiert, Stellen unter der Hand verschoben? Warum gibt es nicht eine zentrale Plattform, auf die wir alle Zugriff haben?

! Die Belegschaftsliste hat das Problem schon mehrfach im Betriebsrat angesprochen. Uns ist das Vorgehen unverständlich, da es ja im Interesse der Personalabteilung liegen sollte, freie Stellen so schnell wie möglich bekannt zu machen.

? Wieso drängen sich Betriebsratsmitglieder zu meiner Begleitung auf, die ich nicht gerufen habe, und woher wissen sie von meinen Terminen?

! Die Betriebsratsmitglieder der Belegschaftsliste drängen sich niemandem auf, und respektieren immer den Wunsch der Mitarbeiter nach der Begleitung des Vertrauens.

Im Werk an der Wupper tut sich was – leider nichts Gutes

In einer der selten gewordenen Sitzungen wurde der Betriebsrat Ende März vom Feuerwehrchef Teichelkamp über die Demontagepläne der Bayer-Werksfeuerwehr informiert. In der gleichen Sitzung sollte für die Produktions-Leitung Herr Dr. Böckmann den Betriebsrat über die Situation in der Elberfelder Produktion und die zurzeit laufende Rationalisierungsuntersuchung informieren.

Zur Feuerwehr:

Ab Herbst 2005 kann Bayer seine Werksfeuerwehr abschaffen und die Berufsfeuerwehr der Stadt Wuppertal zieht in die Gebäude auf das Werksgelände. Auch auf Kosten der Steuerzahler werden nun zusätzliche Aufgaben der Werksfeuerwehr durch die Kollegen von der Stadt übernommen.

Die Berufsfeuerwehr der Stadt wird ab Juli 2005 schrittweise in die Bayer – Feuerwache einziehen. Vorab sollen einige bauliche Maßnahmen wie Renovierung der Aufenthalts- und Ruheräume, neue Anschlüsse für Informationssysteme und eine automatisierte, kameraüberwachte Ausfahrt an Tor 3 mit neuer Ampelanlage durchgeführt werden.

Die Sicherheit für die Beschäftigten des Elberfelder Werkes und seine Anwohner sollen dann von 3 hauptberuflichen Bayer-Feuerwehrlern, 2 nebenberuflichen Bayer-Feuerwehrlern und 9 Berufsfeuerwehrlern, die laut Plan immer vor Ort sind, garantiert werden. Die städtischen Feuerwehrlere müssen allerdings laut Teichelkamp parallel zur Arbeit im Werk durchschnittlich zu 100 Einsätzen pro Jahr außerhalb des Werkes ausrücken.

Hatte die IG BCE – Fraktion im Betriebsrat vor einem Jahr noch „dicke Backen“ gemacht und mit den guten Kontakten zu irgendwelchen Ministerien geprotzt, so muss heute festgestellt werden, dass außer einer Begleitung des Personalabbaues durch das Betriebsratsmitglied Schulte alles mal wieder nur heiße Luft gewesen ist.

Die 31 Bayer – Feuerwehrlere sind laut Teichelkamp bis auf ihn selber alle „versorgt“.

Zu den Kosten teilte Herr von der

Linden Mitte April mit, dass neben den Kosten von ca. 300.000 EUR für die Umbauten der Stadt Wuppertal bis 2010 rund 2.000.000 EUR als Pauschale für sämtliche Dienstleistungen überwiesen wird. Der Personalkostenvorteil wird mit der Stadt geteilt.

Zu den Ersparnissen für Bayer wollte Herr von der Linden keine Zahl nennen, „sie sei jedoch höher als die Ausgaben“.

Für die Belegschaftsliste bleibt es bei der grundsätzlichen Ablehnung der Verschlechterung der Werkssicherheit.

Zur Produktion:

Die Ciprofloxacin – Produktion in PH 1/3 ist wesentlich stärker durch das Angebot von Generika zurückgegangen, als dies die hochbezahlten Bayerstrategen vorher gesagt haben. Mittlerweile wird hier mit ca. einhundert Tonnen nur noch etwa ein Drittel produziert, Fluorchinolonsäure (FCS) wird dazu als Vorstufe in China billig eingekauft.



Als Ergänzung kommt die Produktion von Moxifloxacin nach PH 1/3. Diese Produktion war über ein Jahr mit viel Geld und Personal in Geb. 8 vorbereitet worden und hat sich dort auf Grund der zu optimistischen Vorhersagen des Absatzes zerschlagen. PH 1/3 muss im Laufe des Jahres noch ca. 10 Mitarbeiter abgeben.

Über das **Biotechnikum**, das zu einem großen Teil durch Fremdaufträge finanziert wird und angeblich bei der Auftragsbeschaf-

fung Probleme hat, konnte Dr. Böckmann keine Auskünfte geben.

Ebenso dünn waren die Informationen zu PH 5. Ob zur Acarbose eine Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zustande gekommen ist, konnte nicht dargestellt werden. Zum **PH Technischen Raum** wurde bestätigt, dass die Prognosen zu Vardenafil ziemlich daneben sind und keine große Beschäftigung bringen, ansonsten die Auslastung in Ordnung sei.

Die herkömmliche Produktion von Trasylol in PH 7 beschäftigt zurzeit gut 90 Mitarbeiter und läuft gut. Zu der angekündigten gentechnischen Produktion von Trasylol konnte oder wollte Dr. Böckmann als Projektleiter außer vagen Andeutungen zum Zeitrahmen nichts sagen. Da war sein Vorgesetzter Dr. Placke vor einem halben Jahr bereits konkreter.

Zu PH 4 konnte außer das die Auslastung stagnierend mit abnehmender Tendenz sei, ebenfalls wenig dargestellt werden.

Die Krönung des inhaltsarmen Vortrages von Herrn Böckmann war seine Aussage zur laufenden Rationalisierungsuntersuchung in der Produktion: er hätte davon gehört, dass sie stattfindet, könne aber dazu leider auch nichts sagen!

Als der Vertreter der Produktionsleitung ging, standen weiter drängende Fragen zur Werksentwick-

lung und Arbeitsplatzsicherung ungeklärt im Raum.

Die Belegschaftsliste befürchtet in Kürze erhebliche Auswirkungen im Werk an der Wupper. Die Indizien lassen in der Belegschaft eine grundsätzliche strategische Entscheidung des Unternehmens gegen den Standort befürchten.

Von daher ist die desinteressierte Haltung der Betriebsratsmehrheit und die Darstellung der Situation durch Bayer eine Frechheit.

Ausgegliedert und dann ausgeschlachtet – LANXESS: weitere 1000 Arbeitsplätze futsch!

Nur wenige Monate nach dem Spin-off und dem Börsengang hat der ehemalige Chemiebereich des Bayer Viersäulenmodells Betriebs-schließungen an mehreren Standorten angekündigt.

Der Vorstand der LANXESS AG hat sich zu einer strukturellen Neuausrichtung des Geschäftsbereichs Fine Chemicals (FCH) und einer Konsolidierung der Produktionskapazitäten im Geschäftsbereich Styrenic Resins (STY) entschlossen. „Beide befinden sich in einer wirtschaftlich nicht zufrieden stellenden Situation“.

Konkret sind Schließungen von unrentablen FCH-Betrieben in Leverkusen und die Schließung eines europäischen Styrenic Resins-Standortes vorgesehen. Hierzu werden derzeit die Standorte in Tarragona (Spanien) und in Dormagen analysiert. Das jährliche Einsparvolumen wird auf rund 100 Millionen Euro veranschlagt.

Dies bedeutet einen weiteren Abbau von ca. 1.000 der zurzeit 19.600 Arbeitsplätze. Dies wird jedoch nach Vorstellungen des Lanxess – Chefs nicht das Ende der Rationalisierung sein.

Der Gesamtbetriebsrat fordert Gespräche über den Erhalt der Geschäfts - Aktivitäten für Deutschland (!) und die Einhaltung der „Standortsicherung“.

Erste Stellungnahmen von Lanxess – Beschäftigten im Internet – Forum lassen die Wut aber auch Skepsis über ihren Arbeitgeber und Betriebsrat deutlich werden.

„Pool – Party“ von "phmine"

Unter dem Motto „Lieber Feiern als Trübsal blasen“ haben Anfang März Kolleginnen und Kollegen aus den Mittagsrunden gemeinsam eine „Pool-Party“ organisiert.

Das „Christoph-Neher-Quartett“ lieferte anderthalb Stunden gute Life-musik, bevor Lars und Larson als DJ's die Besucher mit tanzbarer Musik auf's Parkett lockten. Super Getränkepreise und ein Buffet rundeten den Rahmen ab, so dass nach



einem Abend mit viel guter Laune und Spaß der Entschluss schnell feststand: die Party wird in einem halben Jahr wiederholt!

Stammtisch regelmäßig

Für jeden letzten Donnerstag im Monat wurde im März ein Stammtisch eingerichtet. Der nächste findet am 28. April um 19 Uhr im Rojan in der Alten Feuerwache (Gathe) statt.

