



Die Lage bleibt ernst

Gerne würden wir eine aktuelle Statistik veröffentlichen, die eine Vermittlung von Kolleginnen und Kollegen auf feste Arbeitsplätze darstellt. Doch die Lage ist unübersichtlich. Uns wird der Eindruck vermittelt, dass selbst die verschiedenen Personalabteilungen im Werk an der Wupper oder im Forschungszentrum keinen Überblick über die Personalsituation haben. Allerdings konnten nur wenige betroffene MitarbeiterInnen auf unbefristete Stellen vermittelt werden. Wir erkennen Bemühungen, den zurzeit fünf ohne konkrete Beschäftigung nach Hause gesandten KollegInnen irgendeine Arbeit zu verschaffen. Doch neben wenigen adäquaten Einsätzen, mehren sich die Arbeitsangebote in berufsfremden und minder qualifizierten Tätigkeiten. Der Gipfel der Planlosigkeit und Frechheit gegenüber betroffenen KollegInnen ist jedoch, das von extern eingestellt werden soll!

Immer da – immer nah...

Die nach Hause geschickten KollegInnen sollen erreichbar sein. So verlangt es Bayer und die zugrunde liegende Betriebsvereinbarung zu den bedarfsgerechten Einsätzen. Dies bedeutet aber nicht, dass sie minütlich neben dem Telefon bereitstehen müssen. Denn wenn das Telefon klingelt und die Personalabteilung sofort mit Ihnen sprechen will, sollten Sie vorbereitet und konzentriert sein. Das geht nicht „mal eben“, erst recht nicht im Schwimmbad oder an der Wursttheke im Supermarkt. Also: wenn schon eine Handy-Nummer angegeben wird, dann machen Sie sich nicht so abhängig, dass sie jeden Anruf direkt annehmen. Rufen Sie in aller Ruhe zurück – dann, wenn Sie können und dafür Ruhe haben,

eventuell nach Beratung mit Betriebsrat oder im Beisein eines Vertrauten. Keine Entscheidung müssen Sie sofort treffen. Sie haben das Recht in Ruhe nachzudenken, sich zu beraten und immer erst mal eine Nacht darüber zu schlafen. Wer Sie zu Hau-Ruck-Entscheidungen drängeln will, handelt unfair und unprofessionell. Doch leider, so unsere Erfahrungen, ist dies nicht auszuschließen.

„Das ist eben so...“

Während ein Teil der Beschäftigten mit der Begründung aus dem bisherigen Arbeitsumfeld entfernt wurde, dass die Arbeit nicht mehr be-

nötigt werde bzw. wegfallt, erleben die verbliebenen KollegInnen in nahezu allen Bereichen einen enorm gestiegenen Arbeitsdruck. Die Belastung nimmt zu, und das wird auch nicht bestritten. Auf den Versammlungen von OP bestätigte z.B. Herr Dr. Placke, Produktionschef in Elberfeld, dass der gesteigerte Arbeitsdruck unvermeidlich sei und er erwarte, dass die Mitarbeiter dennoch ihre Leistung bringen. „Das ist eben so...“ war sein Kommentar und erinnerte uns an die tiefeschürfende Erkenntnis gleichen Wortlautes von Arbeitsdirektor Baumann auf der letzten Betriebsversammlung.

Es hilft den betroffenen KollegInnen wenig. So wurden zum Beispiel bereits so viele Tierpfleger zum Weggang „überredet“, dass Forschung und Entwicklung die

--> Fortsetzung auf Seite 2



OP TeamIZE

Informationen zu Bereichsversammlungen vom 7.7.05

Es wird weiter eingespart

Herr Dr. Placke teilte mit, dass im Werk an der Wupper bis 2007 weitere 33 Millionen Euro eingespart werden müssen. Zweidrittel dieser Summe in auslaufenden Abschreibungen, Feuerwehrkosten (Übernahme durch die Stadt) oder Gebäudekosten, usw.. Das dritte Drittel von 11 Millionen Euro bedeutet, dass zusätzlich zu den bereits benannten Restrukturierungsmaßnahmen aus F&E weitere 60 – 70 Arbeitsplätze eingespart werden sollen. Auf die Frage, wie dies konkret für die Bereiche aussieht, kam zum wiederholten Male: hierzu könne noch nichts gesagt werden. Wir halten dies für eine Falschaussage, denn angeblich sind quasi alle Personen, die über Fluktuation abgebaut werden sollen, bereits mit Altersteilzeit oder Frühruhestandsverträgen identifi-

ziert. Hierzu gehören auch die Feuerwehrkollegen, die zur Stadt oder in andere Teilkonzerne wechseln.

Positive Zukunftsprognose!?

Herr Dr. Placke hat den Beschäftigten bei allen bitteren Pilen und Unklarheiten in seinem kurzen Vortrag doch mitgegeben, dass er die Zukunft der Produktion in Elberfeld insgesamt für die nächsten Jahre als gesichert ansieht. Mit der möglichen Produktion von rekombinantem Trasyol könnten für eine Übergangszeit gar zusätzliche Arbeitsplätze entstehen, bevor die herkömmliche Trasyol - Produktion stillgelegt und damit wieder Arbeitsplätze entfallen. In PH 1/3 wird eine FCS – Produktionsstrasse stillgelegt, in Elberfeld wird nur noch die Endstufe produ-

Fortsetzung auf Seite 3 ->

Die Lage bleibt ernst

Tierpfleger-Aufgaben kaum noch bewältigen kann. Jetzt werden schon Laboranten aus dem Pool zum Ausführen der Hunde eingesetzt, die Versorgung der Tiere an Wochenenden wird zur (fast unerträglichen) Dauerbelastung von immer weniger Tierpflegern. In den Laborbereichen zeichnet sich ein ähnliches Bild: Die Anzahl der Projekte ist noch nicht reduziert, wohl aber die Belegschaft. Auch hier wird die Belastung auf den Rücken der KollegInnen verlagert. Um die hohen Erwartungen des neuen Institutes PRR zu erfüllen, hat die Forschungsleitung ein immenses Pensum eingefordert. Nun sind die Beschäftigten ja nicht dagegen, dass sie arbeiten können.

- Doch warum dürfen die hochqualifizierten KollegInnen aus dem Pool, die derzeit bezahlt zu Hause sitzen, ihren KollegInnen nicht helfen?
- Warum werden die vollkommen überzogenen Abbauzahlen strikt beibehalten?
- Warum müssen weiter Fremdfirmen eingesetzt werden?
- Wieso soll von extern eingestellt werden?

Die Zucht bleibt in Elberfeld erhalten

Die Verhandlungen mit dem Unternehmen Charles River sind gescheitert. Eine Ausgliederung oder ein Verkauf steht derzeit nicht mehr zur Diskussion. Die Zucht transgener Mäuse wird fortgeführt, allerdings in reduzierter Menge. Hierzu soll die Zuchtstation von Geb. 516 in das Geb. 455 umziehen. Dort sind noch intensive Umbauten nötig, so dass ein Umzug erst in 2006 zu erwarten ist. Für die mit der Zucht beschäftigten KollegInnen bedeutet dies eine Teilentwarnung: sie bleiben bei Bayer, werden aber eventuell auch auf anderen Arbeitsplätzen eingesetzt.

Zeugnisse mit Hindernissen

Wir hatten mehrfach berichtet, dass die von Arbeitsplatzverlust betroffenen KollegInnen lange auf ihre Zwischenzeugnisse warten müssen. Kollegen, die nicht auf sogenannten Freistellungslisten benannt wurden, warten mitunter noch länger. Besser werden die Zeugnisse dadurch nicht. Im Gegenteil: So weigerte sich die Personalabteilung sogar, das bei Bayer absolvierte Laborantenstudium mit Technikerabschluss im Zwischenzeugnis zu erwähnen. Da auch ein Drängen des Institutes in der Personalabteilung kein Gehör fand, stellte die Abteilungsleitung jetzt eine Bescheinigung aus. Nehmen wir's mal positiv: Auch die Kolleginnen der Personalabteilungen könnten noch dazulernen...? Wir empfehlen weiterhin allen Beschäftigten, ausgestellte Zeugnisse inhaltlich zu überprüfen und Fehler oder andere Wünsche direkt anzumerken. Wir beraten dazu gerne.



PLT'isten auf Schicht müssen Bereitschaft übernehmen

Sparen, sparen, sparen. Ob sinnvoll oder nicht, ist bei Bayer oft von untergeordnetem Interesse. Der Betriebsleiter von PH 4 Dr. Stubbe hatte eine solche Sparidee: Es könnten doch die Kollegen, die vor Jahren aus der PLT in die Produktionsbetriebe nach PH 1/3 und PH 5 auf Schicht gewechselt sind, technische Störungen in den Produktionsbetrieben außerhalb der normalen Arbeitszeit beheben. Einsparen könnte die Produktion so die Kosten für die PLT – Bereitschaft.

Nach einigen Gesprächsrunden mit Betroffenen und Vorgesetzten sind doch eine Reihe von Fragen und Problemen aufgetaucht. So die Fra-

ge, ob und wie nebenberufliche Feuerwehrleute in diese neue Bereitschaft integriert werden können. Hier wurden Fahrräder zugesagt und das eine Minimalbesetzung von zwei Feuerwehrleuten zu Einsatzzwecken an ihren Arbeitsplätzen verbleiben müssen. Die Frage der fachlichen Qualifikation wurde mit Weiterbildung und Vororteinweisungen geregelt. Eine Tätigkeitsliste soll die Arbeiten auf max. ca. 1 Stunde pro Einsatz beschränken. Zur Vergütung der zusätzlichen Belastung konnte sich die Produktionsleitung leider nur zu unverbindlichen Zusagen entschließen. Die Maßnahme wurde als Probelauf für ein halbes Jahr vereinbart.

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

Klaus Annuß, PS-OP-PH-QA HSE, Geb. 52, Tel. 7307;

Gonda Dörschelln, PS-OP-PH ELB QC, Geb. 25, Tel. 2816

Ralf Hochwald, PS-OP-PH ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

Siegbert Hufschmidt, Betriebsrat, Geb. 54, Tel. 7543

Björn Reitz, PS-OP-PH ELB QC, Geb. 11, Tel. 2765

Beatrix Sassermann, PH-R&D-PRR, Geb.402, Tel. 4284

Michael Schmidt-Kießling, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

Gabi Stallony, PH-R&D-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 5519

Erste Ersatzmitglieder:

Hilburg Konopka PH-R AI 3, Geb. 405, Tel. 4562

Michael Groß, PH-R&D-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 4265

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de

Wellen im Pool

Am 8.07. trafen ca. 20 KollegInnen mit der Referentin Inken Wanzek vom NCI-Netzwerk zusammen um über die Situation der betroffenen „Pooler“ zu diskutieren. Außerdem berichtete Inken von der Situation bei Siemens und den dort gemachten Erfahrungs mit ähnlichen Abbaumaßnahmen wie wir sie gerade erleben.

Besonders beeindruckend war für viele TeilnehmerInnen die Aussage, dass „einseitig angeordnete Freistellungen von der Arbeit rechtswidrig sind.“ d.h. Bayer darf keinen bezahlt nach Hause schicken, wenn dies vertraglich nicht festgelegt ist.

Das Recht auf Beschäftigung ist schließlich Teil des Arbeitsvertrags. Bei Siemens haben 200 MitarbeiterInnen gegen solche Freistellungen geklagt und alle haben Recht be-

kommen. Es wurde betont wie wichtig es ist regelmäßig Treffen zu organisieren, um der Isolation einzelner Betroffener entgegenzuwirken und den Informationsaustausch zu erhalten.

Alle Anwesenden nahmen Ideen und Anregungen, vielfach neue Kraft und Mut aus der Veranstaltung mit. Entscheidend bleibt der Eindruck: Ob direkt betroffen oder (noch) nicht - die KollegInnen halten zusammen und werden sich auch weiterhin gegenseitig stützen.



Inken Wanzek, NCI-Netzwerk

Einstellungen trotz Stellenabbau

Die Betriebsratsmehrheit hat im August dem befristeten Einsatz von Zeitarbeitspersonal (Leihkraft einer externen Firma) für eine kaufm. Tätigkeit und der Einstellung eines Naturwissenschaftlers im FZ zugestimmt.

Dies ist ein weiteres Indiz dafür, wie unzureichend die Personaldecken und unseriös die Personalplanungen in vielen Bereichen sind.

Schon im Dezember hatte die Belegschaftsliste gefordert interessierte LaborantInnen z.B. eine von BIS erarbeitete Qualifizierungsmaßnahme zum Bürokaufmann/frau, Englisch-Kurse oder MS-Office Schulungen anzubieten. Die Personalabteilung lehnte solche Qualifizierungsmaßnahmen oftmals mit der Begründung ab, dass erst einmal Stellen da sein müssten, bevor sie qualifizieren würden.

Wir fordern:

- ⊙ dass umgehend sämtliche kaufm. KollegInnen von den Freisetzungslisten genommen werden
- ⊙ dass endlich eine Qualifizierungsoffensive, wie sie schon vor Jahren in irgendwelchen Gesamtbetriebsvereinbarungen niedergeschrieben wurde, gestartet wird.

Fortsetzung Titelseite:

OP TeamIZE

ziert, Vorprodukte werden in China eingekauft. In PH 5 entfallen durch die Einführungen von EBRS mehrere Arbeitsplätze. In verschiedenen Bereichen (Läger und Logistik, QC, Werkschutz, Supply Chain, OP-IT) soll entsprechend der insgesamt geringeren Auslastung die Personaldecke ebenfalls verringert werden.

Die Belastungen für jeden Einzelnen werden größer

Auf eine entsprechende Frage aus der Versammlung bestätigte Herr Dr. Placke, das er es vertretbar und notwendig halte, wenn jeder mehr leiste und auch höher belastet werde. Die Erfahrungen der letzten Jahre habe gezeigt, dass dies machbar sei.

Dem wurde entgegengehalten, dass der historisch niedrige Krankenstand nicht darüber hinwegtäuschen kann, dass Beschäftigte immer häufiger unter den Belastungen am Arbeitsplatz leiden und in der Sorge um ihren Arbeitsplatz auch krank zur Arbeit gehen. Dies würde auf Dauer zu chronischen Krankheiten und höheren Kosten für die Unternehmen führen.

Zukunft der Werksdienste unklar

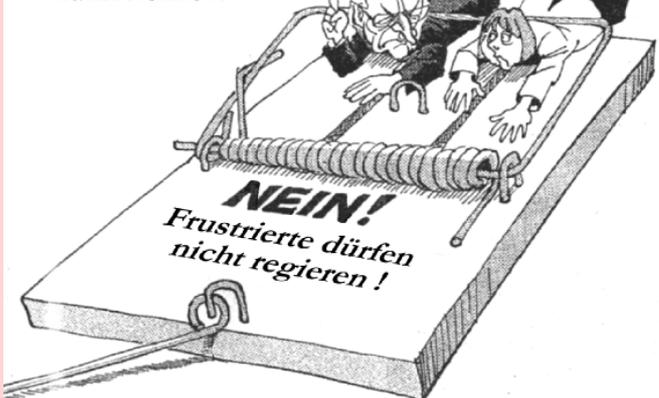
Dass die Feuerwehr bereits an die Stadt Wuppertal abgetreten wurde, war der einzig geklärte Punkt zu den Werksdiensten. Zur Zukunft des Werksleiters und des Werksleiterbüros, zum Umweltschutz, dem Bereich der Genehmi-

gungen oder der Werkskläranlage konnte oder wollte keine Information gegeben werden. Zum Werkschutz gab es immerhin die Information, dass man im FZ Schichten reduzieren wolle, da man sich frage, ob der Pfortner die ganze Nacht besetzt werden müsse.

Technical Operations in BHC mit neuem Konzept

Als neuer "Chef aller Produktionsbereiche" in BHC informierte Dr. Klusik am 7.7.05 den Betriebsrat über seine Strategie: Die einzelnen OP-Bereiche der Divisionen (u.a. Pharma) werden am 1.8.2005 zentral an BHC Produkt Supply berichten, dem sog. TOC (Technical Operations Committee). Ziel soll sein, die effizientesten Lösungen für OP-Anforderungen über alle Bereiche von BHC und nicht nur innerhalb einzelner Divisionen zu prüfen. So stehen 47 Standorte einschließlich der Lohnfertiger für Bayer oder Roche in direkter Konkurrenz. Welche Auswirkungen diese Betrachtungen in den nächsten Monaten ergeben, ist nach

"Immerhin hat unsere Falle einwandfrei funktioniert"



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

Aussage von Herrn Klusik völlig offen. Elberfeld ist und bleibt wohl aber ein fester Standort für OP bei Bayer.

Wie ist die Stimmung (wirklich)???

Das Management möchte wissen, wie die „Fokusstrategie“- also der Personalabbau von 400 Kolleginnen und Kollegen bei Forschung und Entwicklung, bei den Mitarbeitern angekommen ist. Gäbe es eine offene Kommunikationskultur, würde man nicht einen von einer Beraterfirma ausgearbeiteten Fragebogen zur Meinungsforschung benötigen. Aber BHC hat sich für den Fragebogen entschieden. Fragebogen in Anführungszeichen. Die Umfrage soll nämlich elektronisch durchgeführt werden, ganz anonym – versteht sich.

Unproduktiv

Die Punkte, die aus Mitarbeitersicht interessant wären, passen nicht so richtig zur vorgegebenen Richtung. Fragen zu Arbeitsdruck, psychischer Belastung, Anerkennung der Leistung oder Überstunden brächten Verhältnisse an den Tag, die den in der Umfrage vorprogrammierten Selbstbetrug vereiteln würden. Außerdem würde klar, dass durch die Personalknappheit schon unproduktive Verhältnisse geschaffen wurden. Egal, der Umfrage bei Pharma wird eine der Bayer Holding folgen.

Fetenstimmung?

Viele Mitarbeiter finden es unpassend bis geschmacklos, dass die Pharmaleitung für Ende August zu einer Fete eingeladen hat. Was soll es denn zu feiern geben? Den Pool? Die Hunderte von Arbeitsplätzen weniger? Den Frust, die Angst und die Kränkung durch

die Personalabteilung? Die unzähligen Überstunden? Die Arbeitsüberlastung? Erkrankungen auf Grund psychischer Belastungen? Den Arbeitsdruck? Die verschlechterte EDV-Betreuung? Gleitzeitkontrollen? Die Fremdvergabe von Arbeiten, die vorher bei Bayer gemacht wurden? Die Kündigungen, die Kamera-, Computer- und Telefonüberwachungen?

Will Plischke lachende Gesichter sehen?

Es wird gemunkelt, Herr Plischke wolle mehr lachende Gesichter sehen. Es wird den Mitarbeitern nahe gelegt, doch an dem Fest teilzunehmen, weil es so schlecht aussähe, wenn nicht genug Leute da wären.

Wir wissen nicht, ob dieses Gerücht stimmt, wollen aber nicht mithelfen, dem Management mittels Umfragen und Feten Potemkin'sche Dörfer der Glückseligkeit aufzustellen.

Vertrauensvorschuss

Mit einem angenehmen anderen Umgang wartet der neue Forschungsleiter A. Busch auf. Bei den KollegInnen der chemischen Forschung kam es zumindest gut an, dass er sich bei allen - ob Laborleiter oder Azubi - persönlich vorstellte. Betriebliche Vertrauensleute, die Probleme angesprochen haben, fühlten sich ernst genommen, und warten nun, dass er seinen guten Worten Taten folgen lässt.



Terminhinweis:

Heute abend, am Mittwoch den **24. August 2005**, lädt die Belegschaftsliste ab 17.30 Uhr in der Alten Feuerwache zu einer Diskussion zur kommenden Bundestagswahl ein:

Was bieten die Parteien zur Bundestagswahl für uns Arbeitnehmer?

Eingeladen sind auch Wuppertaler Politiker.

Alle Interessierten sind herzlich willkommen.

Neue Werksärztin endlich im Forschungszentrum gelandet

Am 2. August wurde die neue Werksärztin für das Forschungszentrum dem Sicherheitsausschuss des Betriebsrates vorgestellt. Frau Dr. Rossa wird zukünftig drei Vormittage im Forschungszentrum tätig sein. Sie ist freiberufliche Arbeitsmedizinerin und kommt jedes mal aus Köln nach Wuppertal.

Wir werden die Entwicklung der arbeitsmedizinischen Betreuung im Forschungszentrum beobachten, denn die Begründung für den Abzug von Frau Schröder von BIS aus dem Werk Elberfeld war nach Herrn Dr. Dosch (Leiter Werksärztlicher Dienst von BIS) die langen Zeiten

auf der Autobahn. Da die Zeiten von Köln noch länger sind, ist dies nicht ganz nachvollziehbar. Nur jetzt geht es ganz zu Lasten der neuen Arbeitsmedizinerin.

Es ist nicht verwunderlich, wenn ein Weltkonzern auch die arbeitsmedizinische Betreuung ausgliedert, und immer noch von Responsible Care spricht, denn der Profitmaximierung wird alles untergeordnet. Die Mitarbeiter sind nur das höchste Gut nach Unternehmensselbstverständnis, wenn sie ganz billig sind.

Werkschutz – eine ganz sonderliche Abteilung

Der Werkschutz zeichnet sich zur Zeit durch zwei bemerkenswerte Merkmale aus:

1. Die Personalplanung und -situation ist chaotisch. Durch sinnlosen Personalabbau und zusätzlichen Kündigungen in den eigenen Reihen steht zurzeit schlichtweg zu wenig Fachpersonal zur Verfügung. Das führt z. B. dazu, dass Mitarbeiter wochenlang bedrängt werden, endlich mit Frühuhestand Bayer zu verlassen und jetzt werden von heute auf morgen die gleichen Kollegen händeringend weiter benötigt. Um die größten Engpässe zu überwinden, werden nach wie vor Fremdfirmen und ungelernete Kollegen aus dem POOL eingesetzt.

Wir fordern, dass genügend Fachpersonal eingestellt und ausgebildet wird, damit die externen Wachdienste überflüssig werden und die Mitarbeiter eine langfristig planbare

und gesetzeskonforme Arbeitszeit haben und die Arbeitsbelastung abnimmt.

2. Die Werkschutzleitung, und hier besonders Herr Daniel, mutiert immer mehr zu einem werksinternen Geheimdienst. Observationen, Schnüffeleien, geheime Videokameraeinsätze, EDV-Überwachung, Verhöre – die Liste ist lang und sicherlich nicht vollständig.

Natürlich müssen die Beschäftigten die Arbeitsordnung und geltende Vorschriften und Richtlinien einhalten. Verstößen Mitarbeiter gegen diese Regeln, so müssen sie mit Konsequenzen rechnen. In den letzten Monaten sehen diese Konsequenzen jedoch so aus, dass der Werkschutz öffentlichkeitswirksame Auftritte produziert, bei seinen Verhören und Befragungen auch zu unserer Meinung nach nicht erlaubten Mitteln greift. Es werden den Betroffenen Versprechungen gemacht, die nicht eingehalten werden und in der Regel erfolgt die sofortige Suspendierung mit anschließender Kündigung, selbst wenn nur der

scheinbare Verdacht eines Regelverstößes vorliegt. Zwischenlösungen wie eine Ermahnung oder Abmahnung sind offensichtlich nicht mehr gewollt und soziale Gesichtspunkte spielen absolut keine Rolle.

Wir meinen, die Arbeit des Werkschutzes bedarf einer genaueren Untersuchung und Regelung. Hier ist nicht nur der Betriebsrat gefordert.



Alle n Beschäftigten sei noch einmal gesagt, dass bei Bayer mehr kontrolliert wird, als sich manch einer vorstellt.

Also, private und nicht erlaubte Aktivitäten unterlassen. Im Falle, dass ein Beschäftigter zum Werkschutz muss:

1. Niemals alleine gehen!
2. Lieber nichts als zu viel sagen, denn alle Aussagen werden offensichtlich gegen den Betroffenen verwendet!



Pool - Auftakt vor Gericht

15 Kolleginnen und Kollegen begleiteten am 12.8. die erste Klägerin, die ihre Versetzung in den Pool gerichtlich vor dem Arbeitsgericht

Wuppertal überprüfen lassen möchte..

Es war nur der "Gütetermin", an dem nicht richtig „gestritten“, son-

dern abgefragt wurde, ob es noch vor der Verhandlung zu einer gütlichen Einigung kommt. Da Bayer weder die Versetzung in den Pool zurückgenommen noch einen anderen Arbeitsplatz angeboten hatte, blieb Sabine bei ihrer Position, das Vorgehen von Bayer vor Gericht zu hinterfragen.

Erste Signale

Der Richter fand den Fall sehr interessant, die Haltung des Unternehmens aber etwas unverständlich.

Der Bayer-Anwalt brachte seine Hoffnung auf eine ihm freundlicher gesonnene Richterin im Hauptverfahren zum Ausdruck.

Am liebsten wäre ihm eine gütliche Einigung ohne weiteres Verfahren gewesen.



Sabine im Kreise von unterstützenden KollegInnen und Anwalt nach dem Gerichtstermin

Naturstoffforschung – Ausgliederung im Billiglohn-Modell

BHC hatte Ende 2004 beschlossen, unter anderem neben dem Institut AI (Antiinfektiva) von Frau Prof. Rüksamen – Waigmann auch den Forschungsbereich ET (Enabling Technologies) mit der Naturstoffforschung von Herrn Dr. Henkel einzustellen.

Von den etwas über 50 Beschäftigten von ET sind rund 20 in das neue Institut PRR (Produkt begleitende Forschung) zu Herrn Dr. Ziegelbauer sowie in das Institut TR (Target Research) von Herrn Dr. Nielsch gewechselt. Für einige wenige wurden Alterslösungen gefunden.

Für die 20 Tarifbeschäftigten der Naturstoffforschungsgruppe steht im Raum, sie in eine ausgegliederte oder vollkommen eigenständige Firmengründung zu „locken“ (anderenfalls droht ihnen der Pool). Unklar ist noch, ob denn ein solches neues Unternehmen überhaupt auf die Beine kommt.

Die Informationspolitik und das gesamte Vorgehen von Herrn Dr. Henkel sind unseriös. So soll gerüchteweise neben CropScience jetzt ein weiterer Geldgeber gefunden sein. Angeblich fehlt jedoch noch immer eine Menge Geld, um das Geschäft finanziell ans laufen zu bekommen. Hier erhofft man sich nicht nur eine Finanzspritze über Jahre von BHC, sondern auch die kostenlose Mitnahme von Gerätschaften und Datenbanken an den möglichen neuen Standort Dortmund.

Urlaubskürzung um 33%

Wie windig die ganze Angelegenheit ist, zeigen die spärlichen Informationen, die Herr Henkel in Einzelgesprächen „rausgelassen“ hat: so soll in einer neuen GmbH evtl. kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt werden, dafür der Urlaub drastisch gekürzt werden und bei Zahlung der heutigen Gehälter

die Arbeitszeit verlängert werden. Und da die Beschäftigten ihr Arbeitsverhältnis bei BHC beenden müssten, wäre ihr Sozialbesitzstand im neuen Unternehmen gleich null. Sämtliche bei BHC gültigen Vereinbarungen kämen dort nicht zum tragen. Da wäre selbst der Pool bei Bayer weniger riskant und weniger verlustreich für die Betroffenen.

Die Belegschaftsliste ist entsetzt über ein solches Ansinnen. Sollten tatsächlich externe Geldgeber für die Naturstoffforschung aufgetrieben werden, könnte diese selbstverständlich auch weiter bei BHC betrieben werden! Außerdem ist es eine Unverfrorenheit, die Notlage der vom Arbeitsplatzverlust bedrohten KollegInnen so schamlos auszunutzen. Dies hätte eine katastrophale Signalwirkung für andere

(Dienstleistungs-) Bereiche. Wir fordern umgehend eine transparente, lückenlose und nachvollziehbare Information für alle dort Beschäftigten. Die Einbeziehung von Gewerkschaft und Betriebsrat muss eine Selbstverständlichkeit in einer solchen Situation sein. Wir erwarten die Vorlage eines seriösen Konzeptes, das den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht wird und auf soliden Füßen steht.



Vertrauensleutewahl

Besonders schwer taten sich die Personalleitung und der Wahlvorstand mit den Beschäftigten der Abteilung „Bedarfsgerechten Einsätze“, dem Pool. Zum Stichtag waren im Elberfelder Pool 45 KollegInnen, davon 5 ohne Beschäftigung zu Hause und 4 in Leverkusen. Ein eigener Wahlkreis wurde den KollegInnen, die eine eigene Vertrauensperson gerne wählen wollten, mit den verschiedensten Begründungen abgelehnt. So wählen diese KollegInnen jetzt da mit, wo sie eingesetzt sind bzw. in den Abteilungen, in denen sie ursprünglich beschäftigt waren.

Probleme gab es im Forschungszentrum mit dem neuen Institut PRR. Dadurch dass die Wähler auf 4 Gebäude verteilt sind, ist es hier zu Hilfslösungen gekommen, indem die PRR -Beschäftigten in Geb. 456 dem CWL zugeordnet wurden und für Geb. 402 wurde ein Wahlkreis für die gesamten dort angesiedelten Bereiche eingerichtet.

In den meisten der 51 Wahlkreise läuft die Vertrauensleutewahl trotz der ungünstigen Ferienzeit normal. Leider hat es in einigen wenigen Bereichen keine bzw. zu wenig Kandidaten gegeben.

