



Entscheidender Moment für die Belegschaft

In diesen Tagen wird sich zeigen, wie der Betriebsrat zu dem von Bayer vorgesehenen Personalkahlschlag steht. Wird er zusammen mit der Belegschaft Widerstand leisten oder dem ehrgeizigen Zeitplan der Personalabteilung mit ein paar Tagen Verzögerung nachkommen? Er hat jetzt die einmalige Gelegenheit zu demonstrieren, dass der Wahlkampfslogan, „Wir sind der Standortvorteil und machen Betrieb für dich“ (IGBCE) nicht nur Worthülsen waren. Er hat es in der Hand, ob die KollegInnen recht behalten, die prognostizieren, dass der Betriebsrat wie vor 2 Jahren, die Listen schon wie gewünscht abnicken und sein Tun als alternativlos darstellen wird. Die Veränderungen sind dramatisch und geben Anlass zur Sorge für die Zukunft von Pharma insgesamt.

Gründe für eine harte Haltung des Betriebsrates gäbe es genug, hier sind einige:

- Bayer leidet nicht die geringste Not, und auch Pharma schreibt keine Roten Zahlen.
- Wir haben über Jahre auf Lohn und Sozialleistungen verzichtet, damit der Standort gesichert ist. Und jetzt das!
- Die Firma hat sich monatelang Zeit für ihre Entscheidungen gelassen. Der Betriebsrat soll nun im „Schweinsgalopp“ die getroffenen Entscheidungen absegnen.
- Die Begründungen sind sachlich nicht nachvollziehbar.
- Die Antiinfektiva- Forschung (AI) gehört seit 100 Jahren zur Kernkompetenz und hat Erfolge wie Germanin, Resorchin, Baycillin, Cipro und

Avelox, die heutigen „Renner“ bei Pharma vorzuweisen.

- Das Risiko ist mit der Fokussierung auf nur 2 Forschungsgebiete höher und nicht geringer geworden.
- Die Pläne zur Ausgliederung von AI und der Naturstoffforschung sind weder dem Betriebsrat noch der Belegschaft ausreichend konkret dargelegt worden. Es steht weder fest, wie viele Kolleginnen und Kollegen für eine Ausgliederung in Frage kommen, noch, unter welchen Bedingungen es überhaupt zu einem sogenannten Spin-Off kommt. Auch in welchem Umfang die Forschung im neuen Unternehmen aufrecht erhalten werden kann, liegt im Dunkeln.
- Die Forderung der Belegschaft nach einer möglichst „flächendeckenden“ Arbeitszeitverkürzung wurde noch nicht ausreichend erörtert. Viele KollegInnen konnten sich noch gar nicht äußern oder haben sich noch nicht entschieden.

- Die Aussichten, aus dem Pool heraus Bayer-intern Beschäftigung zu finden, sind nach einhelliger Meinung mehr als dürrig.
- Die Entwicklung in der Produktion und bei „Dienstleistern“ im Werk ist unklar.

Aus diesen Gründen hat die Belegschaftsliste den Antrag an den Betriebsrat gestellt, den Zeitplan der Personalabteilung (Verhandlungen über Freistellungslisten vom 10.-14.1.2005) zurückzuweisen und noch im Ja-

nuar eine Betriebsversammlung durchzuführen.

Die Belegschaftsliste vertritt die Position, dass, so lange keine konkreten Angaben zu den Ausgliederungen vorliegen, Betriebsrat und Sprecherausschuss **nicht** in Verhandlungen über die Listen eintreten sollten.

Die Belegschaftsliste erachtet es als notwendig, dass der Betriebsrat Forderungen aus der Belegschaft, wie - eine möglichst viele Bereiche umfassende Arbeitszeitverkürzung; keinen Übergang in den Pool ohne Beschäftigungsaussichten - Verbleib in den Abteilungen; Rückkehrgarantie; Bedingungen für Ausgliederungen (z.B. Freiwilligkeit); Recht auf Bildungsmaßnahmen für alle, deren Arbeitsplatz vernichtet wird; uneingeschränkter Internetzugang für die Stellensuche am Arbeitsplatz - aufgreift und in verbindliche Regelungen umsetzt, bevor über Listen verhandelt wird.

Die Belegschaftsliste fordert alle BelegschaftsvertreterInnen auf, sich den Demontageplänen der Firma entgegenzustellen und den Zeitplan der Personalabteilung abzulehnen. Wir schlagen ihnen hiermit vor, die weiteren Mobilisierungen gemeinsam fortzusetzen und Verhandlungen über die Forderung der Belegschaft aufzunehmen.



Angriff der Arbeitgeber

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
 - Siebert 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 Zielesinski,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

Pharma-Ausverkauf?!

Eigentlich müsste es einen gesellschaftlichen Aufschrei geben: eine Firma, die gutes Geld macht, will im Tal über 400 Arbeitsplätze vernichten. Fokussierung nennt man das im Managerjargon. Einige Bereiche sollen ganz verschwinden, die Antiinfektivaforschung (AI) zum Beispiel, also der Bereich, der gegen bakterielle Erkrankungen, Antibiotikaresistenzen und AIDS genug zu forschen hätte. Aber der Euro rollt nicht schnell genug. Langfristige Forschungsperspektiven und gesellschaftlich sinnvolle Forschung bleiben mit Blick auf die Börse auf der Strecke – zum Schaden der Beschäftigten und der Kranken.

Ausverkauf?!

Die Äußerungen der Bayer-Stellen, die den Rauswurf von AI vorantreiben, sind nicht besonders vertrauenserweckend. Die favorisierte Option scheint eine Ausgründung, ein sogenanntes Spin-Off, mit Investoren des Wagniskapitals zu sein. Üblicherweise haben diese Kapitalgeber nur die „schnelle Mark“ im Blick, da sie nicht selbst aus der Branche kommen, sondern im Wesentlichen Finanzinteressen haben. Eine Ausgliederung von ca. 40 Mitarbeitern in ein eigenes Forschungs-Unternehmen scheint uns, die wir zugegebenermaßen keine Experten sind, nur dann ein kleineres Übel zum Pool zu sein, wenn verschiedene Bedingungen erfüllt sind:

- eine ausreichende Finanzierung, (Bayer will nicht mehr als 20% halten).
- die Beteiligung der Institutsleiterin an den Gesprächen mit möglichen Interessenten,
- wenn der Abteilung aussichtsreiche Projekte mitgegeben werden, die aber von den Kapitalgebern nicht nur gewinnbringend ausgeschlachtet werden dürfen.

Trotzdem ist das Risiko für die Mitarbeiter noch sehr groß. Wir unterstützen daher die Forderungen der Betroffenen nach größtmöglicher Absicherung wie z.B. einer Rückkehrgarantie, für den Fall, dass die neue Firma Pleite geht oder aus anderen Gründen liquidiert wird.

Noch schlimmer steht es um die Aussichten für die Naturstoffforschung (bei ET). Sowohl Hartwig als auch Wohlfeil

mussten zugeben, dass es keinerlei Finanzierungsaussichten für diesen Dienstleistungsbereich von ca. 20 Personen gibt.

Unbestimmt ist zur Zeit auch die Zukunft der Tierzucht bei ZfV, die ebenfalls aufgegeben werden soll. Es gibt einen

Wir? Wir arbeiten an der Optimierung von Arbeitsabläufen. Warum ??



möglichen Interessenten für einen Kauf, aber Genaueres wurde dem Betriebsrat nicht mitgeteilt. Angesichts der vielen Unklarheiten, ist es uns ein Rätsel, wie zum jetzigen Zeitpunkt Mitarbeiter ausgeguckt werden sollen für 1. die Aus-

gliederung, 2. den „Pool“ oder 3. die Produktbegleitende Forschung, ein Bereich, der neu entstehen soll. Wir halten diese Herangehensweise für vollkommen unseriös und unakzeptabel.

Abbruch?!

Das geplante neue Hundehaus wird natürlich nicht gebaut. Die Hunde sollen einen Auslauf unter Geb. 508 erhalten. Die Primatenstation für Affenversuche mit fortgeschrittenen Entwicklungsprodukten wird geschlossen. Das Gebäude 510 soll abgerissen werden.

Das Geb. 405 will man ebenfalls aufgeben. Die AI-KollegInnen sind dann ja weg und die Abteilung MST wird wohl nach Gebäude 456 umziehen, das die KollegInnen vom CWL freimachen. Mit in Zukunft 80 Leuten weniger können sie etwas gedrängt in Gebäude 460 unterkommen. Schreckliche Vision!

Ansonsten alles klar?

Mitnichten! Die Finanzierung in bestimmten Abteilungen steht noch nicht.



Verträge mit z.B. Bayer Crop Science (BCS) und Lanxess hängen in der Luft, und falls sie kommen, haben sie eine jährliche Kündigungsfrist. Mancher Abteilungsleiter rechnet noch, will aber im Gegenzug Samstagarbeit als Normalarbeitszeit für seine Abteilung einführen.

Und im Werk an der Wupper?

Es wird immer so getan, als ob der ganze Abbruch nur eine Angelegenheit im Forschungszentrum sei. Aber es sind auch 90 Personen aus dem OP-Bereich (Operations), hauptsächlich aus der VE Chemie Geb. 64 und 131 betroffen, ohne Forschung – keine Entwicklung. Es trifft aber im geringeren Umfang auch Servicebereiche im Werk (Analytik, Werkschutz, Verkehrsabteilung, Ingenieure), über die der Arbeitgeber bisher nicht viel rausgelassen hat.

Gänzlich verschwiegen werden absehbare Veränderungen in der Produktion. So sollen Vorstufen der Cipro-Produktion aus China eingekauft werden. Ob die Moxi-Produktion in Geb. 8 angefahren wird, ist erneut fraglich. Man bekommt das Gefühl, dass zuerst die Forschung abgewickelt werden soll, und dann die Produktion dran ist. Sicher ein Versuch, die Solidarität zwischen den beiden Werksteilen so gering wie möglich zu halten. Aber auch ohne „eigene“ Probleme werden die Kollegen der Betriebe mit Verzögerung die Konsequenzen einer niedergehenden Forschung zu spüren bekommen. Weniger Kandidaten aus der Forschung bedeuten weniger Produkte für die Betriebe und Technika.

Die Vernichtung von 440 Arbeitsplätzen bedeutet, dass im Werk Elberfeld Ende diesen Jahres nur noch 2280 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt sein sollen. Wir meinen, das ist Grund genug, die Solidarität zu verstärken und gemeinsam dafür zu kämpfen, dass der Demontage des Elberfelder Werkes endlich Einhalt geboten wird.