

Kolleginnen und Kollegen für eine durchschaubare Betriebsratsarbeit



Bayer AG
Leverkusen
Oktober 2001

Die »vier Säulen« der Bayer AG gehören der Vergangenheit an

Die **Abteilungsversammlungen** wurden für viele Mitarbeiterinnen (auch für einige Betriebsratsmitglieder) überraschend, für die gesamte Bayer AG abgesagt und eine außerordentliche Betriebsversammlung angekündigt. Viele Kolleginnen und Kollegen machen sich Sorgen um ihren Arbeitsplatz und hofften auf konkrete Aussagen des Vorstandsvorsitzenden Dr. Schneider.

Nicht viel Neues

Die Versammlung fand für die Werke an der Rheinschiene Uerdingen, Dormagen, Leverkusen und Wuppertal zeitgleich statt. Sie wurde vom Kasino in alle Werke und in mehrere Kantinen und Räumlichkeiten in Leverkusen übertragen.

Dr. Schneider stellte die wirtschaftliche Situation des Konzerns sowie der Bayer AG recht düster dar. Durch den Lipobay-Skandal, den Stillstand der Kogenate (Blutgerinnungsmittel) Produktion in den USA und der allgemeinen wirtschaftlichen Situation hat sich der Gewinn nach 10 sehr guten Geschäftsjahren verschlechtert. Die Bayer AG hat über den Börsenkurs 20 Prozent ihres Wertes verloren. Schneider gab bekannt, dass die »vier Säulen« zwar im Konzern erhalten bleibt, jedoch nicht in der Bayer AG. Pharma soll mit CC und Diagnostika eine eigene Gesellschaft werden. Das durch den Zukauf von Aventis Corp Sience vergrößerte Pflanzenschutzgeschäft ebenfalls eine eigenständige Gesellschaft im Konzern werden. Konkretere Informationen als in den vorherigen Veröffentlichungen gab es nicht.

Viele hofften, dass es wenigstens einige kritische Bemerkungen vom IG-BCE-Vorsitzenden Hubertus Schmoldt oder dem Betriebsratsvorsitzenden Erhard Gipperich zur Zerschlagung geben würde. Diese KollegInnen wurden enttäuscht.

Die entmündigte Belegschaft

In den meisten Räumlichkeiten in Leverkusen und in allen anderen Werken konnten die TeilnehmerInnen der Betriebsversammlung ihre Wortbeiträge und Fragen nur schriftlich per Faxgerät stellen. Zu Beginn der Diskussion lagen bereits 80 Fragen aus den unterschiedlichen Übertragungsorten vor. Wer davon ausging, eine lange Betriebsversammlung mit vielen Wortbeiträgen zu erleben, wurde enttäuscht. Die vorliegenden Fragen wurden gefiltert und nicht komplett vorgelesen. Die Kolleginnen und Kollegen aus den meisten Versammlungsorten konnten nicht nachhaken, wenn ihre Fragen nicht richtig beantwortet oder nicht gestellt wurden. Für viele war die Einigkeit auf dem Podium erschreckend, einen Unterschied zwischen Firmenleitung, Betriebsrat und Gewerkschaftsvertretern konnte man kaum ausmachen. Mit einigen Wortbeiträgen im Kasino und aus H4 ging die Versammlung zu Ende. In den letzten Jahrzehnten haben noch nie so viele KollegInnen (geschätzt wurden 10 000) an einer Betriebsversammlung teilgenommen. Aber auch noch nie sind so viele

Fragen unbeantwortet geblieben. Der Betriebsrat und Bayer hätten das Stadion in Leverkusen mieten sollen, wenn sie es mit der Aussprache der Belegschaft ernst gemeint hätten. Die gesamte Bayer-Belegschaft hätte dann an der Sonderversammlung teilnehmen und jede/r seine Fragen stellen können. So blieben viele Fragen offen und viele KollegInnen fühlten sich nicht ernstgenommen.



Karikatur: Thomas Plafmann

Abteilungsversammlungen bleiben notwendig

Die Abteilungsversammlungen sind zugunsten der außerordentlichen Betriebsversammlung abgesagt worden. Viele Fragen, die KollegInnen zu den in Ihren Bereichen anstehenden Umstrukturierungen oder abteilungs-spezifischen Themen stellen wollten, sind noch zu beantworten. Wir fordern den Betriebsrat auf, in von Umorganisation oder Rationalisierungsmaßnahmen betroffenen Geschäftsbereichen, wie zum Beispiel den zukünftigen Standortdiensten oder ZL/BE, Abteilungsversammlungen nachzuholen. Auch in den Bereichen, in denen es Informationsveranstaltungen durch den Arbeitgeber gab, sollten die Abteilungsversammlungen nachgeholt werden. Es ist nicht das selbe, ob der Arbeitgeber informiert, oder mit dem Betriebsrat diskutiert wird.

IG-BCE-Bezirksleiter Wendlandt wettert gegen EU-Weißbuch

Auf der spärlich besuchten Betriebsversammlung am 7. Mai wetterte der neue IG-BCE-Bezirksleiter Wendlandt heftig gegen das Weißbuch der EU-Kommission zum Chemikalienrecht.

Gemeinsam mit dem Verband der chemischen Industrie habe die IG BCE eine Stellungnahme dagegen abgegeben, weil dieses Machwerk die Wettbewerbsfähigkeit der in Deutschland konzentrierten chemischen Industrie und damit auch den Standort selbst gefährde. Überhaupt wäre die deutsche Industrie am härtesten betroffen, da nur in Deutschland EU-Richtlinien konsequent eingehalten würden, während andere Länder sich nicht darum kümmern und sie einfach in die Schublade legen.

Höflichkeitsapplaus und irritierte Blicke, wovon spricht der Mann? Auf jeden Fall nicht von Dingen von denen er Ahnung hat, deshalb halten wir folgende Klarstellungen für erforderlich:

◆ EU-Richtlinien

sind verbindliche Rechtsgrundlage der Europäischen Union. Die Mitgliedsstaaten sind verpflichtet, sie innerhalb einer Frist in nationales Recht umzusetzen. Deutschland gehört hier nicht zu den ersten sondern eher zu den letzten Ländern, denn die Bundesrepublik ist schon oft durch starke Verzögerung bei der Umsetzung aufgefallen. So wurde die EU-Arbeitsschutz- und die EU-Bildschirmarbeit-Richtlinie erst in deutsches Recht überführt, nachdem sich die Bundesregierung mit einer Klage vor dem europäischen Gerichtshof konfrontiert war. Jüngst drohte die EU, Deutschland alle Fördergelder zu streichen, wenn nicht umgehend die Meldungen der Naturschutzgebiete nach der Flora-Fauna-Habitat-Richtlinie eingingen.

◆ EU-Weißbuch

Ein Weißbuch ist im Sprachgebrauch der EU ein Grundsatzpapier, dem meist langwierige Beratungen mit betroffenen Branchen und Verbänden vorausgehen und das als Vorstufe für spätere europäische Gesetzgebung dient.

◆ Das Weißbuch der EU zum Chemikalienrecht

soll die Risikobewertung und Informationspflichten beim In-Verkehr-Bringen von Chemikalien regeln, Umwelt- und Gesundheitsschützer fordern seit Jahrzehnten im Interesse eines vorsorgenden Gesundheitsschutzes vor allem klare Regelungen für Altstoffe (Chemikalien, die vor 1981 auf den Markt gebracht worden sind).

◆ 100 106 Altstoffe

sind auf EU-Ebene als im Handel erhältliche Stoffe registriert. Etwa 50 000 Chemikalien werden in Westeuropa, der größten chemieproduzierenden Region der Welt produziert. Davon sind 2 500 sogenannte Großchemikalien, von ihnen werden mehr als 1000 Tonnen jährlich auf den Markt gebracht. Nur 2 100 Stoffe wurden nach 1981 neu angemeldet und registriert. Je nach Produktionsmenge mussten mit der Anmeldung mehr oder weniger umfangreiche Informationen über die Risikobewertung des Stoffes vorgelegt werden. Über die 100 000 Altstoffe gibt es seitens der Hersteller auch nach Jahrzehnten immer noch keine oder nur unzureichende Informationen über die von ihnen ausgehenden Umwelt- und Gesundheitsgefahren.

◆ Umwelterkrankungen,

z.B. Krebserkrankungen, Reproduktionsstörungen, Störungen des Immunsystems, Allergien und Asthma nehmen zu, als Folge der steigenden Chemikalienbelastung. Toxikologen sprechen von multifaktoriellen Ursachen, da sich die Erkrankungen nur selten

auf einzelne Stoffe zurückführen lassen. Grenzwerte gibt es nur für einige 100 Stoffe. Selbst für über 75 Prozent der 2500 Großchemikalien liegen auf europäischer Ebene noch nicht einmal Daten für eine Minimalbewertung vor. Effektiver, vorsorgender Umwelt- und Gesundheitsschutz ist so nicht möglich.

◆ Die EU-Umweltministerkonferenz

hatte sich mehrfach mit dem unzureichenden Chemikalienrecht befasst und forderte im Frühjahr 1999 ein Weißbuch zur grundlegenden Novellierung, insbesondere eine Risikobewertung der Altstoffe. Über den EU-Industrie-Kommissar klinkte sich der VCI umgehend in die Debatte ein und nahm massiven Einfluss auf den Entwurf. So bleibt das im Februar veröffentlichte Weißbuch einerseits deutlich hinter den Erwartungen von Umwelt- und Gesundheitsschützern zurück, während die chemische Industrie (unterstützt von der IG BCE, wie wir auf der Betriebsversammlung hören konnten) weiter dagegen Sturm läuft. Verständlich, wer gibt schon gerne freiwillig den komfortablen Zustand auf, für über 90 Prozent der produzierten Stoffe keine Informationen über Risikobewertung liefern zu müssen. Akzeptabel ist es nicht, denn Umwelt- und Gesundheitsschutz sind höher zu bewerten, als die Bequemlichkeit der Industrie.

◆ Registrierung, Bewertung und Genehmigung

in einem Drei-Stufen-Konzept (je nach Menge und Gefährlichkeit) fordert das EU-Konzept bis zum Jahre 2018. Der härteste Widerstand des VCI richtet sich gegen die Zulassung. Dabei ist die Zulassung nur vorgesehen für Krebs erzeugende, Erbgut verändernde oder die Fortpflanzung gefährdende Stoffe. Nach Schätzungen muss mit etwa 1 500 Stoffen gerechnet werden. Die Haltung des VCI (und leider auch der IG BCE) belegt, dass Arbeits- und Gesundheitsschutz für sie kein ernsthaftes Thema ist. Wie sonst kann vertreten, dass es auch bei krebserzeugenden oder Erbgut verändernden Stoffen bei einer simplen Anmeldung bleiben soll? Es drängt sich der Eindruck auf, dass die Chemie-Sozialpartner die deutsche Gefahrstoffverordnung nicht so richtig ernst genommen haben, denn die fordert seit 1986 die Substitution von krebserzeugenden Gefahrstoffen.

◆ Vorteile für Neustoffe

hat die chemische Industrie schon in erheblichem Umfang durchdrücken können. Die Produktionsmengen, ab denen Neustoffe gemeldet, geprüft und bewertet werden müssen, wurden erheblich heraufgesetzt. So müssen heute »Neustoffe« ab 10 kg Jahresproduktion gemeldet werden, nach dem Weißbuchvorschlag erst ab einer Jahrestonne. Wenn der VCI mit seiner Standort-Panikmache weiterhin so erfolgreich seine Forderungen durchsetzt, wird das Ergebnis nicht mehr sondern weniger Umwelt- und Gesundheitsschutz sein. Aber auch daran kann die chemische Industrie doch gut verdienen. Krebserkrankungen, Erbgutveränderungen und zunehmende Unfruchtbarkeit sind doch gute Argumente für den Ausbau der Gentechnik und für die Zulassung der von Industrie und Forschern massiv geforderten Manipulation menschlichen Erbguts.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt. Wir fordern dagegen eine Stärkung des vorsorgenden Umwelt- und Gesundheitsschutzes. Wir wollen Transparenz und die Verpflichtung zur Information über die von Chemikalien ausgehenden Risiken!

Arbeitsplätze im freien Fall

Statt den Beschäftigten auf der Belegschaftsversammlung reinen Wein einzuschenken und den Betroffenen Rede und Antwort zu stehen, bevorzugt der Bayer-Vorstand Pressekonferenzen um schlechte Nachrichten zu verbreiten.

Dabei steigen die Zahlen für den geplanten Personalabbau inzwischen alle paar Wochen. So wurden folgende Aussagen am 2. Oktober vor der Presse verkündet:

- ❖ Der geplante Personalabbau bei Bayer ist größer als vorher angegeben. Jetzt sind es schon 5 250 (davon 1 250 in der Pharma). »...*Mit dem Kostensenkungsprogramm ist ein Arbeitsplatzabbau von weiteren 4 000 Stellen verbunden. Als Folge der Libobay-Rücknahme werden wir im Geschäftsbereich Pharma etwa 1 250 Stellen zusätzlich abbauen müssen. In der Summe entspricht das einem Personalabbau von 5 250 Stellen.*« (Werner Wenning, Vorstandsmitglied am 2.10.)
- ❖ Der Zusammenschluss der Bayer Pflanzenschutzsparte mit Aventis CropsCience (von der IG BCE ausdrücklich unterstützt!) soll zusätzlich noch mal mindestens 4 000 Arbeitsplätze kosten. »... *Die Erfahrung aus anderen Akquisitionen lehre, dass rund 15 Prozent der Arbeitsplätze entfallen könnten. Dies, so Schneider, würde angesichts einer addierten Gesamt-Mitarbeiterzahl von rund 23 000 einer Größenordnung von 4 000 Stellen entsprechen.*« (Bayer aktuell vom 2.10.)
- ❖ Besonders der Chemiebereich steht auf dem Prüfstand und soll »umstrukturiert« werden. »...*Für das Arbeitsgebiet Chemie besteht indes weiterer Handlungsbedarf, um diesen Bereich für die Zukunft zu stärken*« (Schneider am 2.10.)
- ❖ Um die Kosten für den Kauf von Aventis CropsCience zu finanzieren, sollen auch Produktlinien verkauft oder eingestellt werden. »...*Unter strategischen Gesichtspunkten hat daher die Wiedergewinnung der finanziellen Flexibilität absolute Priorität. Dazu setzen wir an folgenden Punkten an: ... Veräußerung von so genannten »Underperforming«-Geschäften... die konsequentere Bereinigung unseres Portfolios von Geschäften, die unseren Renditeanforderungen nicht gerecht werden können.*« (Wenning am 2.10.)
- ❖ Auswirkungen auf den Rest des Konzerns insbesondere der

Servicebereiche werden nicht ausgeschlossen. »... *welche weiteren Konsequenzen sich nach den Ausgliederungen unserer Kerngeschäfte Pflanzenschutz und Gesundheit organisatorisch für diese Bereiche und für den übrigen Konzern ergeben, diskutieren wir derzeit sehr intensiv*«. (Schneider am 2.10.). »*Es ist zu früh, um zu diesem Thema (Arbeitsplätze in den Zentralen Servicebereichen und den Konzernbereichen) etwas abschließendes zu sagen...*« (David Ebsworth auf der Pharma-Homepage).

Alle Zitate sind im Bayer Intranet nachzulesen.

Skandalöses Vorgehen

Das ganze Vorgehen des Vorstandes ist skandalös. Die Belegschaft erfährt von weiterem Personalabbau, Einsparungen, Verkäufen aus der Presse. Zwei Wochen vorher auf der Belegschaftsversammlung sahen sich die Vorstandsmitglieder außerstande konkrete Aussagen zu treffen. Die IG BCE begrüßt ausdrücklich die geplanten Strukturmaßnahmen und den damit verbundenen Personalabbau. Ein Ende der Hiobsbotschaften ist nicht in Sicht.

So darf es nicht weitergehen! Diskutieren Sie mit Ihren Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz über mögliche Protestaktionen. Sprechen Sie ihre Vertrauensleute an! Protestieren Sie bei ihrem Bereichsbetriebsrat. Fordern Sie die IG BCE auf, endlich die Interessen der Beschäftigten zu vertreten und Schluss zu machen mit der Kumpanei! Erfahrungen aus anderen Betrieben zeigen, dass insbesondere bei Umorganisationen für die Pläne der Unternehmensleitung viel davon abhängt, dass die Belegschaft sich ruhig verhält. Wenn die Bayer-Belegschaft sich noch lange ruhig verhält, gibt es sie bald nicht mehr!



Karikatur: Thomas Plaßmann

Wer viel feuert, verdient mehr

Das ist kein Witz, keine bössartige Unterstellung sondern Ergebnis einer Untersuchung des Washingtoner »Institute for Policy Studies« (IPS). Seit acht Jahren untersucht das Institut die sich öffnende Gehaltsschere zwischen Bossen und Angestellten. »*Noch nie war es so klar wie dieses Jahr, dass die Chefs sich auf Kosten ihrer Angestellten bereichern*«, schreiben die Forscher in einem Bericht über die diesjährige Studie.

Reich wird, wer hart ist. Amerikanische Spitzenmanager, die Massenentlassungen ankündigten, verdienen laut dieser Studie 80 Prozent mehr als ihre humaneren Kollegen.

Die Chefs von 52 US-Firmen, die zwischen Januar und August mehr als 1000 Mitarbeiter entlassen haben, können sich zufrieden zurücklehnen: Ihr Gehalt inklusive Bonus stieg im vergangenen Jahr um 20 Prozent. Die 52 »Kündigungs-Spitzenreiter«, darunter Disneys Michael Eisner und Hewlett-Packards Carla Fiorina, verdienten im vergangenen Jahr durchschnittlich 23,4 Millionen Dollar. Zum Vergleich: Die Chefs (CEOs) der 365 größten US-

Unternehmen erhielten laut »BusinessWeek« durchschnittlich »nur« 13,1 Millionen Dollar.

Zwischen 1990 und 2000, dem »Jahrzehnt der Gier« (IPS), sind die Gehälter der Bosse um 571 Prozent gestiegen. Damit sind die Manager noch irrationaler bewertet als ihre Aktien: Der SP-500-Index stieg »nur« um 300 Prozent. Die Angestelltenlöhne sind im gleichen Zeitraum um magere 37 Prozent gestiegen – kaum mehr als die Inflationsrate.

Meinen »unsere« Manager etwa diese Verhältnisse, wenn sie uns die USA als Vorbild hinhalten? Hat sich für Schneider und Co. der massive Personalabbau der letzten 10 Jahre finanziell auch so positiv niedergeschlagen? Das würde so manches erklären, was sonst wenig Sinn macht.

Gemeinsame Presseerklärung

Die Entscheidung des Vorstandes der Bayer AG, seine Bereiche Pflanzenschutz und Gesundheit in zwei, jeweils eigenständige Unternehmen auszugliedern, hat die Belegschaften in Wuppertal und Leverkusen, aber auch in den anderen Standorten stark verunsichert.

Der bisherigen Versicherung des Unternehmens, an der Vier-Säulen-Strategie festzuhalten und somit alle Geschäftsbereiche in der Bayer AG zusammenzuhalten, wurde über Bord geworfen. Wir teilen nicht die Auffassung, dass der Zusammenschluss in eine Holding des Bayer-Konzerns den Beschäftigten die selbe Sicherheit bietet.

Für den Bereich Pflanzenschutz ist ein Zusammenschluss mit Aventis CropScience unterschriftsreif. Der Bereich Gesundheit (Pharma, Consumer Care und Diagnostika) sucht bereits einen Partner. Noch ist unklar, zu welchen Anteilen Bayer zukünftig an den neuen Unternehmen beteiligt sein wird. Dass diese Schritte weiteren Arbeitsplatzabbau nach sich ziehen werden, ist vielen Beschäftigten und uns als Betriebsräten klar.

Die oppositionellen Betriebsräte aus Wuppertal (Belegschaftsliste), Leverkusen (Durchschaubare) und Brunsbüttel (FUUL) verurteilen diese Entscheidung, sie war nicht nötig. Das Unternehmen nutzt jetzt u.a. die Lipobay-Krise aus, um eine Zerschlagung der Bayer AG zu rechtfertigen. Uns und vielen Beschäftigten ist die Zustimmung der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat zur

Aufspaltung der Bayer AG völlig unverständlich. Der jetzt vom Vorstand und Aufsichtsrat beschlossene Weg - das haben z.B. die Kolleginnen und Kollegen bei Hoechst erfahren müssen - ist immer zum Nachteil für die Beschäftigten und bringt keineswegs den garantierten unternehmerischen Erfolg.

Die jetzt angekündigten Absicherungen von betrieblichen Vereinbarungen und Regelungen gelten nur für eine Übergangszeit. Zukünftige Schwächen sowohl der neuen Unternehmen als auch der bei der Bayer AG verbleibenden Bereiche Chemie und Polymere sind von diesen und jeweiligen Belegschaft alleine auszubaden. Die bislang gepriesene Solidarität aller Geschäftsbereiche in der Bayer AG gehört damit zur Geschichte.

Wir fordern als Betriebsräte den Bayer-Vorstand auf:

- ❖ keine Zerschlagung des Unternehmens
- ❖ Kein Arbeitsplatzabbau
- ❖ Keine Werksschließungen
- ❖ Keine finanzielle und sozialen Verschlechterungen
- ❖ Geregelt, zukunftsorientierte Personalplanung

Weniger Stellen – mehr Rendite?

Es ist ein altes Konzept: Will der Arbeitgeber die Gewinne erhöhen, entlässt er MitarbeiterInnen. Im Geschäftsbereich Lackrohstoffe und Sondergebiete (LS) soll diese alte Methode helfen, die Rendite wieder in einen Bereich zu bringen, den das Management für angemessen hält. Konkret ist geplant 778 Stellen im Konzern, davon 223 im Werk Leverkusen, einzusparen. Dadurch soll die Rendite von ca. 10 auf 18 Prozent steigen.

Der Umgang mit den Beschäftigten ist mal wieder miserabel. Es gab eine Sonderinformationsveranstaltung des Arbeitgebers am 13. September, die sehr gut besucht war. Die Präsentationsfolien waren allerdings so klein, dass sie nur von denjenigen erkannt werden konnten, die ganz vorn saßen. Der Rest musste sich auf das Mithören beschränken. Die präsentierten Zahlen wurden anschließend in den betroffenen Bereiche lange diskutiert, bis klar war, wo konkret welche Stellen abgebaut werden sollen. Anschließend passierte bis zum 28. September nichts! An diesen Freitag traf sich der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat um festzulegen, welche KollegInnen namentlich betroffen sind. Wann die KollegInnen darüber informiert werden, ist noch nicht bekannt.

Viele Punkte sprechen gegen ein solches Konzept:

- ❖ Fast die Hälfte des Gewinnrückgangs wurde durch eine neuartige Verrechnung von Konzernkosten und nicht durch Änderungen im operativen Geschäft verursacht. Wenn der Geschäftsbereich wieder auf die alte Rendite kommen will, müssen die Mitarbeiter mehr leisten als früher, da sie die ca. 50 Millionen Euro Mehrkosten zusätzlich erwirtschaften müssen.
- ❖ In vielen Bereichen wird nicht nur prozentual reduziert, es fallen auch Leistungen weg! Neben Betrieben, die geschlossen werden, sind auch Bereiche der Anwendungstechnik und der Forschung betroffen. Wenn der Service nicht mehr stimmt, oder Arbeitsgebiete in der Entwicklung vernachlässigt werden, besteht die Gefahr, dass Bayer Kunden verliert.
- ❖ Die starken Personal-Kürzungen führen zu einer höheren Be-

lastung der verbleibenden MitarbeiterInnen, die sich auf die Qualität der Arbeit auswirken wird.

- ❖ Wird die Forschung und Entwicklung als Investition in die Zukunft gesehen, wird die Zukunft des Geschäftsbereiches LS dunkler werden. Auch in diesen Bereichen wird stark Personal abgebaut. Dadurch wird es auch weniger Forschungs- und Entwicklungsaufgaben geben.

Wir können nicht erkennen, dass langfristig die Zukunft des Geschäftsbereiches LS verbessert wird. Es ist sogar zu befürchten, dass gute Chancen aufgegeben werden, damit der Geschäftsbereichsleiter Koemm schnell noch bessere Zahlen präsentieren kann. Auf der Strecke bleiben, wie immer, die Beschäftigten.

Unsere Betriebsräte:

* Ersatzbetriebsräte

	Bereich	Gebäude	Telefon
M.-Erkan Bayraktar	Kraftwerk Nord	G 15	72224
Heike Bär*	WD/UWS	W 15	21505
Frank Behrendt*	ZT-TE	E 41	23669
Joseph Daiminger	Betriebsrat	G 7	25878
Kasim Deve*	LS-F/TL	Q 1	28580
Wolfgang Fleu*	LS-P/LDI	U 24	57623
Marianne Hürten	Betriebsrat	4815	21588
Herbert Janke	Betriebsrat	4815	23638
Rainer Länder	Betriebsrat	4815	22480
Werner Opitz	CH-T/CPD	P 1	25289
Michael Prenzlow	CH-IT	P 21	53518
Peter Pütz	Betriebsrat	F 44	23969
Nikolaus Roth	Betriebsrat	4815	25902
Elke Schmidt	ZF-DAL	O 13	25912

Vi.S.d.P.: Anneliese Milton • Lessingstraße 36-38 • 50825 Köln • Telefon 0221/5594782
<http://www.soliserv.de> • <http://www.labournet.de>
<http://www.durchschaubare.de> • eMail: Durchschaubare@Link-Lev.de
Diskussionsforum: /CL_Regio/Rheinland/Durchschaubare
(in der Link-Lev und jeder guten Mailbox)