

Die Zeit der Grausamkeiten ist vorbei

ERSTELLT 31.01.06, 07:21h



Lanxess-Arbeitsdirektor
Martin Wienkenhöver.



Artikel mailen
Druckfassung

Job-Abbau, Unsicherheit bei BIS. Thomas Käding sprach mit Arbeitsdirektor Martin Wienkenhöver.

KÖLNER STADT-ANZEIGER: Herr Wienkenhöver. Für Lanxess ist der 31. Januar der erste Geburtstag. Die Mitarbeiter sehen das wahrscheinlich anders, weil Bayers Beschluss, sich von der Chemie zu trennen, ja viel älter ist.

MARTIN WIENKENHÖVER: Nun, für uns ist es der 31. Januar, weil das der Tag ist, an dem die Lanxess-Aktie erstmals an der Börse notiert wurde. Natürlich gab es vorher eine Reihe von Entscheidungen im Bayer-Konzern, die dazu nötig waren. Aber für uns ist der Börsenstart bedeutsam und der eigentliche Startschuss.

Der Börsenkurs sieht ja ganz gut aus. Für die Belegschaft war es sicher schwieriger. Wie ist die Bilanz des Arbeitsdirektors?

WIENKENHÖVER: Wir stecken mitten in der Arbeit. Aber ich denke, dass wir ganz zufrieden sein können mit dem Verlauf des letzten Jahres, weil viele Dinge geschafft wurden. Vieles ist angekündigt und auch umgesetzt worden. In sehr kurzer Zeit.

Auch der angekündigte Stellenabbau? Wo steht Lanxess da?

WIENKENHÖVER: Im ganzen Konzern sind wir mit 19 200 Mitarbeitern gestartet. Jetzt liegen wir bei 18 600.

Und in Leverkusen?

WIENKENHÖVER: Wir haben heute in Leverkusen rund 4600 Mitarbeiter. Und mit der Vereinbarung über den Abbau von 960 Stellen, um die Schief lagen der Bereiche Styrenics und Feinchemie zu kurieren, haben wir schon einen Riesenschritt nach vorne getan. Für 610 Mitarbeiter haben wir Lösungen gefunden. Und etwa 350 haben das Unternehmen schon verlassen. Das ist deutlich mehr, als wir uns ursprünglich für 2005 vorgenommen hatten. Die Planung war, um die 200 Stellen auf diese Weise abzubauen.

Sagen Sie genauer, was Sie mit Lösungen meinen?

WIENKENHÖVER: Das sind Frühruhestands- und Altersteilzeitvereinbarungen, aber auch Aufhebungsverträge. Wir haben Sprinterprämien ausgelobt, um den Übergang in eine neue Tätigkeit finanziell zu unterstützen. Das Programm ist sehr gut angekommen. Dann haben wir noch zwei sehr wichtige Elemente: Die Vermittlung der Mitarbeiter im Rahmen des Personalverbunds im Chemiepark, und wir haben erste Erfolge bei der Vermittlung an Drittunternehmen. Dass wir alle Möglichkeiten für Nachbesetzungen innerhalb von Lanxess nutzen, ist selbstverständlich.

Die Vermittlung nach draußen dürfte nicht leicht sein. Es werden ja gerade in der Chemischen Industrie in Leverkusen nur Stellen abgebaut. Etwa bei Textar.

WIENKENHÖVER: Wir haben ja im vorigen Oktober das Jobcenter eingerichtet. Das ist eine interne Vermittlungsagentur, die sich zum einen darum kümmert, die Kandidaten fit zu machen, zum anderen aber auch dazu da ist, Stellen zu finden. Wenn Sie nach einer Bilanz fragen: Wir haben in den ersten Wochen bis zum Jahresende schon über 20 Personen vermitteln können, und da hat das Jobcenter eine große Rolle gespielt. Die ersten Erfahrungen sind auch durchaus ermutigend. Wir haben Stellenofferten zwischen Lützenkirchen und Toronto, Ontario.

Wie viele Mitarbeiter muss das Jobcenter denn unterbringen?

WIENKENHÖVER: Alle. Das ist unser Ziel. Zurzeit sind dort 350 Mitarbeiter angestellt.

Haben die Leute keine Arbeit mehr?

WIENKENHÖVER: Das ist unterschiedlich. Manche sind noch aushilfsweise bei Lanxess tätig, aber es ist absehbar, dass das ausläuft. Wichtig ist, dass die Vermittlung auf eine unbefristete Stelle Vorrang hat vor jeder temporären Beschäftigung.

Auch bei Bayer Industry Services, der Betreiberfirma des Chemieparks, ist der Abbau von Stellen absehbar. Ist das Lanxess-Jobcenter ein Modell?

WIENKENHÖVER: Zunächst einmal: Die Situation bei BIS ist sicherlich eine schwierige. Und wir sind als Gesellschafter natürlich daran interessiert, dass die ergebnisseitige Schief lage schnellstmöglich aufgelöst wird. Da muss eigentlich jedes Modell, das zur Beseitigung dieser Lage beiträgt, erlaubt sein. Das ist aber eine Entscheidung, die die Geschäftsführung der BIS treffen muss. Wir können nur unsere Vorstellung - und das haben wir auch getan - sehr deutlich machen, wie man ein solches Geschäft wieder verlustfrei oder sogar profitabel machen kann. Aber letztlich muss das zwischen der BIS-Geschäftsführung und den Arbeitnehmervertretern ausverhandelt werden.

Man sagt Lanxess nach, dass die größten Zumutungen für die Arbeitnehmer von dort kommen. Ist das so oder ist das üble Nachrede?

WIENKENHÖVER: Wahr ist, dass wir als Lanxess jede Menge Druck verspüren: den Druck aus dem Markt. Darauf haben wir mit Erfolg reagiert und ein Modell entwickelt, das Erfolg hat und uns Vertrauen gibt, dass wir schon wissen, wie es geht. Richtig ist, dass wir aus unserem Herzen keine Mördergrube machen: Wenn wir mit einem Lösungsansatz gute Erfahrungen gemacht haben, dann sagen wir das auch. Wenn dieses offene Sprechen als Druck machen empfunden wird, dann kann man das sicherlich so interpretieren. Lassen Sie mich aber noch zur Mechanik sagen: Eine Lanxess kann als Minderheitsseigentümer im Gesellschafterausschuss von BIS keine solchen Entscheidungen durchsetzen. Das können nur die Gesellschafter gemeinsam. Und da wünsche ich mir, dass man zu den gemeinsamen Entscheidungen auch steht. Auch in der Öffentlichkeit.

Also machen nicht nur Sie Druck.

WIENKENHÖVER: Man muss auch einmal die Ausgangslage betrachten. Bayer hat die Chemie abgespalten, weil Bayer dafür ein anderes Geschäftsmodell brauchte. Wir haben hier tatsächlich ein anderes, erfolgreiches Geschäftsmodell. Und wenn diese beiden Modelle in Form der beiden Anteilseigner von BIS aufeinander treffen, dann gibt es sicherlich in einzelnen Fragen auch unterschiedliche Meinungen. Das kann man nur in vielen Gesprächen klären. Die BIS ist mit Personalressourcen ausgestattet, die dem derzeitigen Bedarf nicht entsprechen. Und da müssen wir ran. Aber mit den Methoden, die wir auch bei Lanxess angewendet haben: sozialverträglich, mit vernünftigen Konzepten in einem Solidarpakt. Das war auch unsere Idee, mit der wir nicht hinterm Berg gehalten haben. Mehr, als diese Ideen einzubringen, können wir nicht tun.

Über das BIS-Sparpaket wird seit Monaten diskutiert. Konkrete Verhandlungen mit dem Betriebsrat haben noch nicht begonnen. Dafür ist im April Betriebsratswahl. Sind Sie mit dem Ablauf zufrieden?

WIENKENHÖVER: Wir können mit dem Ablauf nicht zufrieden sein. Aber wir befinden uns nun einmal in einer Wahlkampfphase. Das sind natürlich Phasen, in denen Verhandlungen, in denen es um die Umsetzung so schwieriger Themen geht, etwas in den Hintergrund treten. Das mag uns nicht passen, das mag uns zu langsam erscheinen, aber das ist die Realität, der wir uns zu stellen haben.

Kommen wir zu Lanxess selbst. Hat Leverkusen mit dem Stellenabbau und der Ausgliederung der Feinchemie das Schlimmste hinter sich?

WIENKENHÖVER: Ja! Fasern, Feinchemie, Styrenics und das, was wir bei der Papierchemie gemacht haben, sind die großen Baustellen. Und wir haben es gemeinsam mit dem Betriebsrat in einer einmaligen Situation und wohl auch in einer einmaligen Leistungsbereitschaft von allen geschafft, das hinter uns zu bringen. Alle tragen mit der 35-Stunden-Woche dazu bei. Das kann man nicht jedes Jahr wiederholen. Man kann jetzt nicht, auch wenn es die Notwendigkeit gäbe, den Mitarbeitern noch weitere Dinge abfordern. Wir werden uns natürlich allen Geschäftsfeldern im In- und Ausland widmen und versuchen, das, was zu verbessern ist, auch an Potenzialen zu heben. Das wird aber bei weitem nicht das Ausmaß von 2005 haben. Deshalb bin ich einigermaßen sicher, dass größere Restrukturierungen nicht anstehen.

Dennoch orientiert Lanxess sich Richtung Asien, und für diesen Bereich sind Sie auch zuständig, Herr Wienkenhöver. Was haben Sie dort noch vor?

WIENKENHÖVER: Das kann man nur von den Märkten her beantworten. Der Chemiemarkt in Europa wächst im Prinzip nicht stärker als das Bruttosozialprodukt. Auch wenn 2005 ein gutes Chemiejahr war und 2006 auch eins sein wird. In Asien ist das ganz anders. Das ist die Wachstumsregion schlechthin. Viele unserer Kunden gehen nach Asien, und wir als Lieferanten folgen den Kunden. Das machen wir deshalb, weil bei den Preisen unserer Produkte die Transportkosten und die Zölle - auch die gibt es ja noch - eine erhebliche Rolle spielen. Außerdem erwarten die Kunden, dass man vor Ort ist. Für Lanxess ist Asien die Wachstumsregion. Wir haben heute rund 15 Prozent unseres Geschäfts in Asien. Der Anteil könnte in den nächsten zehn Jahren schon bei 30 Prozent liegen.

Dann ist Lanxess zu einem Drittel eine chinesische Firma.

WIENKENHÖVER: Nein, Lanxess ist ein deutsches, global tätiges Unternehmen. Man muss aber sehen, dass es ein ziemliches Ungleichgewicht zwischen den Standorten unserer Anlagen und dem Umsatz gibt. Wir haben heute ungefähr die Hälfte unseres Personals in Deutschland, aber nur 25 Prozent des Umsatzes. Wir sind schon ein in Deutschland und in Leverkusen basiertes Unternehmen.

Und das soll auch so bleiben? Oder ist es vorstellbar, dass Lanxess aus Leverkusen wegzieht?

WIENKENHÖVER: Wir werden uns sicherlich mit allen möglichen Fragen befassen. Aber auf absehbare Zeit nicht damit, aus Leverkusen wegzuziehen. Wir haben hier 27 große Anlagen. Das ist das Herz dieser Firma. Und wir haben auch gezeigt, dass wir etwas für diesen Standort tun und hier investieren. Weil wir davon überzeugt sind, dass dieser Standort auf einem sehr hohen Niveau ist, das wir woanders erst einmal etablieren müssen. Natürlich ist es nicht ausgeschlossen, dass sich irgendwann einmal die Frage stellt, ob Leverkusen bis in alle Ewigkeit für hier angesiedelte Business-Unit-Leitungen der zentrale Standort sein muss. Aber wenn man einmal so etwas erreicht hat, was wir hier 2005 gemeinsam geschafft haben, dann steigert das natürlich auch noch einmal den Wert des Standortes Leverkusen.