



Belegschaftsinfo

Nr. 189; 24. April 2008

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Das Projekt Commitment

Neue Effizienzuntersuchungen in allen Bereichen

„Einige Bereiche werden dabei schrumpfen, andere dagegen wachsen. Zielsetzung sind nicht irgendwelche Einsparziele oder Stellenstreichungen.“

So möchte das Unternehmen die nächste Welle der Einsparentscheidungen verstanden wissen und die Belegschaft beruhigen. Doch die KollegInnen können längst besser zwischen den Zeilen lesen, was damit gemeint ist.

Über allem steht die Vorgabe, die BHC- EBITDA-Marge von 27% in diesem Jahr auf 29% in 2009 und für BSP dann auf bis zu 32% (!) in 2010 zu steigern. Die unbestritten absehbaren Umsatz- und Gewinneinbußen durch Trasylo-Vermarktungsstopp, verlorenem Yasmin-Prozess oder reduzierter Betaferonumsatzerwartungen sollen durch andere Sparmaßnahmen kompensiert werden. Und hier sprechen wir von einem geschätzten jährlichen Volumen in Höhe von ca. 300 Mio. Euro!

Personalchefin Frau Lohkamp stellte persönlich dem Elberfelder Betriebsrat am 17.4.2008 das Projekt Commitment dar. Im ersten Schritt werden bereits ab 1. Mai Veränderungen in Zuständigkeiten des BSP-Vorstandes und dem Zuschnitt der Business Units umgesetzt.

Ab sofort sollen 4 Bereiche durchleuchtet und bewertet werden:

- Optimierung von Strukturen: Quasi alle organisatorischen Strukturen werden nochmals beleuchtet. Da-

bei sollen insbesondere doppelte Standorte / Funktionen betrachtet und die Supply Chain- Optimierung beschleunigt werden.

- Reduzierung variabler Kosten: Alle Bereiche (Marketing, Forschung und Entwicklung, Verwaltung) müssen ihre Ausgaben rechtfertigen und Einsparmöglichkeiten generieren, Kosten für externe Berater oder Kongresse sollen geringer werden.
- Maximierung des Portfolios: Alle Einheiten sollen sich an der vorgegebenen Zielmarge (EBITDA) orientieren und ihre Wachstumsraten steigern.

Dass Bayer und BHC auf die ungünstigen Entwicklungen z.B. des verlorenen Yasmin- Prozesses reagieren müssen, ist richtig und logisch. Doch anstatt sich über die horrenden Supergewinne des Jahres 2007 zu freuen und damit gestärkt auf einem realistischen Niveau zu bleiben, diktiert die Gier im oberen Management weitere, schon fast sittenwidrige Vorgaben. Dabei wird völlig übersehen, dass die Gewinnrekorde aus den Lorbeeren der letzten Jahre stammen und die Lähmung in vielen Bereichen durch die kraftraubende Scheringintegration sich erst in den Ergebnissen der kommenden Jahre zeigt.

Doch für eine solide Konsolidierung der neu geformten Strukturen lässt der Vorstand keine Zeit. Dass gute Ergebnisse nur aus einer gesicherten und beruhigten Arbeitssituation entstehen, scheint den Herren Higgins und Wenning fremd – in Profitgier hetzten sie uns durch immer neue, angeblich revolutionäre und unvermeidbare Reorganisations-



Wir befürchten, dass die Sparzwänge schlicht in weiterem Personalabbau enden.

Ein reiner Personalabbauplan wie bei „Rebound“ oder „Fokus“ ist derzeit nicht zu sehen. Nach Aussage der Personalchefin hat Wuppertal derzeit alle Spar-Hausaufgaben bereits erledigt.

Wir fordern das Management auf, die überzogenen Zielvorgaben abzuändern und ein klares Bekenntnis gegen weitere Personalreduzierungen abzulegen. Wir wollen an notwendigen Untersuchungen und deren mögliche Auswirkungen von Anfang an beteiligt sein.

- Neue Wachstumsinitiativen: Prüfen von Zukäufen / Transaktionen für mehr Wachstum, das vorhandene Portfolio soll auf besten Zuschnitt analysiert werden.
- Nach Vorstellung der BSP-Führung sollen die Ergebnisse bereits ab Oktober 2008 umgesetzt werden.

Am kommenden Montag, 28. April 2008, findet ab 9.00 Uhr in der Sporthalle Rutenbeck eine Betriebsversammlung statt.

Probleme im Frühruhestand – derzeit kaum noch zu empfehlen...

In den letzten Jahren haben einige Beschäftigte nicht zuletzt aufgrund von Personaleinsparungen das Angebot eines „Frühruhestandes“ angenommen. Diese formal „Aufhebungsverträge für ältere Mitarbeiter“ genannten Verträge beinhalten die Verpflichtung, sich den Anforderungen der Agentur für Arbeit zu fügen. Was viele Jahre kein Problem darstellte, ist seit Beginn dieses Jahres zunehmend ein Ärgernis. Denn die Agentur für Arbeit fordert die ehemaligen Kollegen auf, sich intensiv um eine neue Arbeitsstelle zu bemühen und droht bei Nichtbefolgung mit dem Entzug des Arbeitslosenstatus. Die Annahme einer Tätigkeit kann aber im Extremfall die Auflösung des Bayer-Frühruhestandsvertrages bedeuten. Deshalb sind die Betroffenen in der Zwickmühle. Denn der Status „arbeitslos“ ist Voraussetzung für einen vorgezogenen Rentenzugang. Bitte lassen Sie sich im Einzelfall von uns beraten.

Dieses Vorgehen der Bundesanstalt für Arbeit ist insbesondere bei den KollegInnen unverständlich, die längst aus dem Bezug von Arbeits-

losengeld heraus sind. Hier fließen nur noch Leistungen des Unternehmens, warum also solch ein Druck? Wir fordern Vertreter des Unternehmens, der Gewerkschaften und der Politik auf, die Arbeitsagenturen zur Rückkehr zu einem vernünftigen Umgang mit unseren ehemaligen KollegInnen zu bewegen.

Die nächste „Schweineerei“ steckt in der Berechnung der Krankenkassenbeiträge. Die Verträge werden den Mitarbeitern dahingehend erklärt, dass alle Krankenkassenbeiträge während der Laufzeit entweder von der Bundesanstalt für Arbeit oder anschließend von Bayer gezahlt werden. Dies stimmt derzeit auch nicht mehr. Denn Bayer erstattet nur die errechneten Beiträge der Garantieabfindungssumme. Die Krankenkasse allerdings berechnet neuerdings die fälligen Beiträge inklusive der Krankenkassenbeitrags-erstattungsbeträge – berechnet also **Krankenkassenbeiträge von den Krankenkassenbeiträgen**. Da die Kollegen selbst für Bezahlung der Beiträge an die Krankenkassen sorgen müssen und Bayer seinen

(niedriger berechneten) Ausgleichbetrag als gesonderte Erstattung anweist, bleiben die Kollegen auf der Differenz sitzen: So fehlen monatlich schon wieder zwischen 40 und 60 Euro in der Haushaltskasse!

Wir fordern Bayer auf, mit den Krankenkassen unverzüglich eine Verständigung zu finden, um - wie versprochen - die Mitarbeiter von den Belastungen der Krankenkassenbeiträge zu befreien.

EM-Nebenwirkung



Tarifrunde: Überraschend

So schnell, aber wie gewohnt ruhig fanden IGBCE und Chemie-Arbeitgeber ihren Kompromiss am 16. April.

Danach werden die Entgelte im Bezirk Nordrhein rückwirkend vom 1. März an für 13 Monate um 4,4 Prozent angehoben. Zusätzlich erhalten die Beschäftigten eine Einmalzahlung von 0,5 Prozent (Dezembergehalt mal 13, davon 0,5%), die bis 31. Juli 2008 ausgezahlt werden soll.

Ab dem 1.4.2009 werden die Entgelte um weitere 3,3% für 12 Monate erhöht.

Insbesondere die lange Laufzeit und dafür niedrige Prozentzahl für eine Rekordergebnisbranche war und ist Thema im Kollegenkreis. Die in den Medien wahrgenommene überschwängliche Freude beider Tarifpartner lässt vermuten, dass längst nicht alles ausgereizt wurde.

Weitere Vereinbarungen

Neben einer Vereinbarung zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen wurde ein spezieller Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vereinbart. Zukünftig sollen für jeden Beschäftigten im Betrieb 300 EUR jährlich ab 2009 in einen betrieblichen Demografiefond fließen. Ab 2010 sollen aus diesem Topf dann Modelle zum flexiblen Übergang in die Rente mitfinanziert werden können. Hier wird z.B. als eine Anlageform genannt, diese Gelder ins Langzeitkonto zu transferieren oder die Chemietarifförderung anzufüttern.

Ob dies eine Chance zum frühzeitigeren Rentenübergang darstellen kann, ist noch ungewiss. Dafür müssen wir wohl erst „das Kleingedruckte“ genau studieren und eventuelle betriebliche Absprachen treffen.

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

Michael Groß, PH-PD-BioAnalytik, Geb. 468, Tel. 8310

Daniel Hillenbrand, CE, Geb. 131, Tel. 7253

Ralf Hochwald, PH-OP ELB QW, Geb. 25, Tel. 7345

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

Renate Kruk PH-R&D Pharmakoki., Geb. 468, Tel. 4252

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

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

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

Cornelia Streich, PH-R EU-CF (CWL), Geb. 460, Tel. 8402

Erstes Ersatzmitglied:

Thomas Preuss, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 2713

Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.de oder www.belegschaftsliste.org

Aktien und die Deutsche Bank

Auf welche Versprechen dürfen wir uns noch verlassen? Beim Werbefeldzug der Personalpolitik versprach uns Herr Seufert, Leiter des zuständigen Entgeltbereiches in der AG, dass keine Überziehungskosten entstehen, wenn im Jahr 2007 noch keine Deckung auf den einzurichtenden Verrechnungskonten besteht und die Kontoführungsgebühr erhoben werden soll. Dies sollte – so Herr Seufert – problemlos mit der laufenden Dividendenzahlung im April 2008 abgedeckt werden können – ohne Mehrkosten. Das scheint die Deutsche Bank aber anders zu sehen. Denn dort, wo die Verrechnungskonten die Konto-

führungsgebühr von EUR 3,75 nicht hergaben, wurden schlicht Überziehungszinsen von über 18% addiert. Dies entspricht in keiner Weise den Versprechungen von Bayer.

Wir haben Herrn Seufert als zuständige Person aufgefordert, für eine sofortige Rückbuchung der einbehaltenen Überziehungszinsen zu sorgen.



Langzeitkonto

– kurze Entscheidungsfrist für Anlageentscheidungen

Gerade einmal 2 ½ Wochen hatten die Beschäftigten Zeit, sich über mögliche langfristige Anlagen zum Langzeitkonto zu informieren. Bis zum 11. April 2008 musste eine Rückmeldung beim Unternehmen eingegangen sein, wenn eine monatliche Sparrate für dieses Jahr oder eine Einzahlung aus der VEZ-Zahlung gewünscht wurde.

Die Entscheidungszeit ist allein deshalb äußerst kurz, weil noch lange nicht alle Fragen zum Langzeitkonto geklärt sind und viele Kollegen sich nicht wirklich guten Gewissens entscheiden können, ob das Ansparen in ein Langzeitkonto sinnvoll für sie sein kann.

Hier ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten. Bereits im August wird sich die Frage nach möglichen Anlagen im Langzeitkonto erneut stellen. Denn dann werden wir gebeten bis ca. Ende September die Entscheidung für mögliche Anlagen für das Jahr 2009 zu treffen. Diese Frage wird gemeinsam mit der Chemietarifförderung zu entscheiden sein.

Wir regen daher an, die Zeit bis dahin zu intensiver Aufklärung zu nutzen. Das Unternehmen hat u.a. eine erläuternde Intranetseite versprochen, die sich derzeit noch im Aufbau befindet.

Empfehlung?

Die Antwort ist nicht für alle gleich und muss nach persönlichen Bedingungen entschieden werden. Klar ist, dass sich für Schichtarbeiter eine Einzahlung ins Langzeitkonto bis 2010 lohnt, da Bayer die persönlichen Einzahlungen verdoppelt. Für Tagschicht-Mitarbeiter gilt, dass sie Einzahlungen heute „übrig“ haben müssen. Ob sich ein Ansparen rechnet, ist im Einzelfall zu entscheiden.

Eine Inanspruchnahme der Chemietarifförderung hat mit dem Langzeitkonto nichts zu tun - ist allerdings in jedem Fall empfehlenswert.

Sprechen Sie uns an. Wir beraten Sie gerne.

Urlaubsübertrag ins Langzeitkonto

Wer zu Beginn dieses Jahres noch Urlaub des vergangenen Jahres übrig hatte, sah sich vor der Situation, dass dieser ins Langzeitkonto transferiert wurde – falls kein individueller Widerspruch erfolgte. Bei Bayer wurden von insgesamt 1106 Beschäftigten diverse Urlaubstage ins Langzeitkonto eingebucht, bei BHC waren es 274 MitarbeiterInnen. Interessant ist dabei der Anteil der Leitenden Mitarbeiter:

	BHC	Bayer AG
Tarif-Mitarbeiter	207	788
Leitende Mitarbeiter	67	318
Summen:	274	1106

Steigert Zusammenstreichen automatisch die Qualität der Arbeit?

„Die Arbeit des NT-Ausschusses muss verbessert werden“, sagt zumindest sinngemäß auch der Betriebsratsvorsitzende Willy Beumann. Damit dies auch gelingt, haben er und der Ausschussprecher vorgeschlagen, diesen Ausschuss von 5 auf 2 Betriebsräte zu verkleinern (und den Druck auf 2 verbleibende Betriebsräte erhöhen!). Ideen, dass die Arbeit vielleicht nur umgestaltet zu werden braucht - oder simpel mal erledigt werden muss - haben sich bisher nicht durchgesetzt. Es soll statt dessen besser protokolliert und präsentiert werden!

Der Elberfelder Ausschuss hat im Moment mehrere Aufgaben, die einfach nicht ordentlich zum Abschluss gebracht werden und zum Teil auch schon länger in Bearbeitung sind. Im Moment sind im NT-Ausschuss u.a. folgende Themen anhängig:

- Vereinbarung zum Intranetforum der Verfahrensentwicklung
- Regelung zum biologischen Laborjournal, welches aus Berlin zu uns gekommen und in einigen Laboren schon eingesetzt wird.
- Regelung zu den Zaunkameras in Aprath.
- Regelung des Chromatographiesteuersystems Empower (CMC)
- Prüfung auf Regelungsbedarf neuer Systeme, die durch die Schering Integration in Wuppertal eingesetzt werden sollen, wie z.B. das Planungswerkzeug PLATO (in GED)
- Diskussionen zur privaten Internetnutzung

Mitarbeiterführungsgespräche

Die Last mit der Führung

Jedes Jahr zum Ende des 1. Quartals bekommen einige KollegInnen Bauchschmerzen.

Die Führungsgespräche stehen an - und alle Vorgesetzten sind von Seiten des Arbeitgebers in der Pflicht, mit ihren Mitarbeitern über Leistungen des vergangenen Jahres und Zielerreichung zu reden. Das Ganze soll in einer entspannten Atmosphäre stattfinden und das Gefühl vermitteln, dass gemeinsam die persönlichen Stärken eines jeden „Geführten“ herausgearbeitet und verstärkt und die Schwächen geschwächt werden. Es soll über Ziele der Institute, der Betriebe und über persönliche Ziele geredet werden und alle getroffenen Vereinbarungen werden in einem Gesprächsprotokoll auch für die Personalabteilung festgehalten. Man muss allerdings bedenken, dass so manch ein „Reboundgeschädigter“ Mensch jedes gesprochene Wort auf die berühmte Goldwaage legt, mit Argusaugen über die Protokollführung wacht und mit einer Restunsicherheit, ob mit seinen Leistungen auch alles in Ordnung ist, seine Arbeit bewältigt. Doch fatalerweise fühlen sich noch weitere MitarbeiterInnen vor, während und nach diesen Gesprächen mehr als verunsichert und teilweise extrem belastet.

Zu oft krank?

Manch eine(r) muss sich belehren lassen, für eine Umgruppierung dürfe man sich keinen Fehtag leisten, da kämen dann die „Kerngesunden“ eher dran. Da drängt sich sofort die Frage auf, wer sich so etwas ausdenkt zur Stärkung der Leistungsbereitschaft und was das mit dem Ausbau der Leistungsmöglichkeiten zu tun haben soll.

Es wird in solchen Gesprächen auch häufig auf KollegInnen hingewiesen, die sowieso viel besser sind als man selbst und dass man gut daran täte, sich an diesen Menschen ein Beispiel zu nehmen und ihnen nachzueifern. Das persönliche Verhalten wird auseinander gepfückt, so dass der (die) Betroffene am Ende eher mit dem Gefühl aus dem Gespräch geht, als MitarbeiterIn für die Firma völlig unakzeptabel zu sein. In den Gesprächsprotokollen werden solche Gesprächsinhalte allerdings in den seltensten Fällen dokumentiert. Dafür werden teilweise Bewertungen nach Art der Schulnoten abgegeben, die in den Protokollen nichts zu suchen haben. Das widerspricht den gültigen Regeln der GBV. Der Betriebsrat hat deshalb die Personalleitung aufgefordert, solche Bewertungen aus den Protokollen zu entfernen bzw. diese neu auszufertigen.

Nicht im Sinne des Erfinders
Diese Art der Gesprächsführung ist sicherlich kontraproduktiv und sogar schädlich. Es kann ja nicht gewollt sein, dass die Mitarbeiter, eine Säule des Unternehmens, in Vier-Augen-Gesprächen nieder gemacht werden und somit die individuellen

Leistungsmöglichkeiten genommen werden. Wo bleiben da die Verhältnismäßigkeiten und die Würde des Einzelnen? Es bleibt

auch die bohrende Frage, ob es sich bei den bekannten Fällen um die Spitze des Eisbergs handelt oder doch nur um ein paar Ausreißer, denn es gibt auch positive Rückmeldungen über Art und Ausführung der Führungsgespräche!

An dieser Stelle möchten wir noch einmal darauf hinweisen, dass niemand allein zum Chef muss. Es wird nicht als Schwäche ausgelegt, wenn man noch einen Zuhörer mitnimmt, der alle Aussagen mit mehr Distanz wahrnimmt und Hilfestellung bei der Gesprächsführung bietet. In diesem Jahr sind die Gespräche geführt und die meisten Protokolle

unterschrieben. Für das kommende Jahr erwarten wir ein wenig mehr Professionalität von unseren Vorgesetzten.



Unten ist's beschissener...

Rauchverbot: Nichtraucherchutz vor Neuregelung

Im Pharmazentrum werden derzeit die Absprachen zum Nichtraucherchutz aus dem Jahre 2002 sowie weitergehende Lösungen besprochen: Eine rauchfreie Kantine, Raucherräume oder spezielle Raucherpoints in bzw. an allen Gebäuden sind das Ziel eines Arbeitskreises. Für die meisten Bereiche sind im Sinne des Gesundheitsschutzes nach unserer Auffassung gute Lösungen in Sicht. Das von BayGast angekündigte Rauchverbot in den Kantinen ist bedauerlicherweise mit Hinweis auf eine gesetzlich mögliche Übergangsfrist auf den 1. August 2008 verschoben worden.

Für das Werk an der Wupper prüft ebenfalls ein Arbeitskreis mögliche Regelungen für Raucher und Nichtraucher. Mitte dieses Jahres sollen die neuen Regelungen für BHC in Wuppertal mit weiteren Informationen und Angeboten bekannt gemacht werden.

Entgeltband Leitende Mitarbeiter angehoben

In der jährlichen Überprüfung der Funktionseinkommen der Leitenden Mitarbeiter sind die Bandbreiten ab 1. April 2008 um 3% angehoben worden. Somit ergeben sich folgende Bänder:

	Banduntergrenze	Bandmitte	Bandobergrenze
LM 1.1	54.150	65.650	77.150
LM 1.2	62.400	75.650	88.900
LM 1.3	72.900	88.500	104.100
VS 2	76.900	97.100	117.300

Für die laufenden Erhöhungen der Funktionseinkommen wurden für die Teilkonzerne unterschiedliche Beträge festgelegt. Für BHC wurde der Topf um 3,5%, für BSP um 4,5% angehoben, alle anderen Teilkonzerne und Servicegesellschaften erhalten einheitlich 4% mehr. Die individuellen Beträge der Leitenden Mitarbeiter werden auch individuell entschieden.

Unfälle in seinen verschiedenen Formen

Die Arbeitsunfälle sind Ende 2007 auf einen Tiefststand gesunken. Hier macht sich die präventive Arbeit der Arbeitssicherheit sowie der Bereiche bemerkbar. Sicherlich gibt es weitere Momente, wo man überlegt: war der Tierbiss zu vermeiden oder warum habe ich die Pipette nicht direkt in ein geeignetes Entsorgungsgefäß entsorgt? Die Verletzungen durch diese „kleinen“ Unfälle halten sich aber in Grenzen.

Besorgniserregend

Fremdfirmenmitarbeiter scheinen bei Bayer ein besonderes Unfallrisiko zu haben. Im letzten Jahr gab es dort 16 Unfälle mit Personenschäden. Auch in diesem Jahr reißt die Serie nicht ab, obwohl die Arbeitssicherheit zusätzliche Unterweisungen vorgenommen hat. Viele der Unternehmen arbeiten schon jahrelang

mit Bayer zusammen und kennen sich somit im Chemiefeld aus. In letzter Zeit setzen diese Firmen aber verstärkt Sub-Unternehmen oder "Sub-Subs" ein. Die Mitarbeiter dieser Sub-Unternehmen werden in Folge ihrer oft kurzen Einsätze nicht unterwiesen und kennen sich möglicherweise nicht aus. Wenn außerdem noch Verständigungsschwierigkeiten wegen nur geringer oder nicht vorhandener Deutschkenntnisse hinzukommen, verwundert es nicht, dass vermehrt Unfälle geschehen. Immer billiger kann hier schnell doch ziemlich teuer werden. Was muss eigentlich erst noch passieren, um bei den Verantwortlichen bei Bayer ein Umdenken zu erreichen? Schließlich hat Bayer hier Hausrecht und kann Einfluss darauf nehmen, wer hier Arbeiten ausführen darf und wer nicht. Wir

fordern die Unternehmensleitung auf, im Sinne der gültigen Betriebsvereinbarung und der Arbeitssicherheit den Fremdfirmeneinsatz zu Gunsten von BHC-Arbeitsplätzen so niedrig wie möglich zu halten. Denn schließlich hatten wir bei den 2 Ereignissen am 12. März 2008 großes ...

Glück im Unglück:

Durch den Austritt einer größeren Menge Ammoniaks

aus einer Kälteanlage klagten 30 Personen über (zum Glück vorübergehende) gesundheitliche Beeinträchtigungen. Alle Betroffenen wurden schnellstmöglich ärztlich versorgt und konnten, nachdem die Behandlung im Krankenhaus erfolgt war, dieses nach relativ kurzer Zeit wieder verlassen. Zu den Ursachen des Ereignisses wird derzeit sowohl intern als auch extern noch ermittelt. Auch hier gibt es aus unserer Sicht dringenden Handlungsbedarf, sowohl bezüglich des Fremdfirmeneinsatzes als auch zum Ablauf innerhalb des Werkes. Insbesondere die Information der eigenen Mitarbeiter und die Evakuierung der im Schadensbereich Beschäftigten sind verbesserungsbedürftig. Dazu haben schon eine Reihe von Gesprächen begonnen, die die Abläufe noch einmal aufrollen und aus den Schwachpunkten Verbesserungen für die Zukunft herausarbeiten sollen. Anschließend werden die Beschäftigten darüber ausführlich informiert.

Am selben Tag kam es zu einem Brand im Pharmatechnischen Raum. Hier wurde bei Abbrucharbeiten, die von einer Fremdfirma durchgeführt wurden, ein Brand in einer außen am Gebäude befindlichen Abwassergrube ausgelöst. Durch diesen Brand entstand erheblicher Sachschaden, der Produktionsbetrieb stand ca. 1 Woche. Beschäftigte kamen hier nicht zu Schaden. Hier wird wie bei dem ersten Ereignis der Einsatz der Fremdfirmen kritisch untersucht werden müssen.

Wegeunfälle sind zum Teil vermeidbar

Im Jahre 2007 verunfallten 12 Beschäftigte mit Personenschäden. Davon waren 3 mit dem PKW, 2 mit dem Motorrad, 3 mit dem Fahrrad, 4 waren als Fußgänger unterwegs. In den ersten drei Monaten 2008 sind bereits 7 Wegeunfälle passiert.

Bei der Analyse der Unfälle wird klar, dass Achtsamkeit im Straßenverkehr sowie etwas Übung und Routine einen Teil dieser Unfälle hätte verhindern können. Aus diesem Grund wird dieses Jahr neben Sicherheitstrainings für Auto- und Motorradfahrer erstmals auch für Fahrradfahrer ein Sicherheitstraining angeboten.



Werksärzte

Nachdem die Ärztin Frau Dr. Rossa Ende 2007 nicht weiterbeschäftigt wurde, ist die werksärztliche Betreuung der Beschäftigten unter das gesetzlich vorgeschriebene Maß gesunken.

Anfang 2008 haben Gespräche zwischen der Werksleitung und dem Betriebsrat stattgefunden mit dem Ergebnis, dass schnellstens die gesetzlichen Mindestanforderungen erfüllt werden und ein zweiter Werksarzt eingestellt wird. Fast ein Vierteljahr später muss

festgestellt werden, dass sich leider nichts verbessert hat. Die Werksleitung lässt sich Monate Zeit, um mit Currenta eine vorgeschriebene weitere ärztliche Versorgung in Wuppertal zu garantieren. Es entsteht für die Beschäftigten der Eindruck, dass der Betriebsrat hier nicht genügend „Druck“ macht.

Denn wenn in einem halben Jahr die jetzige Werksärztin in Ruhestand geht, sollten eigentlich eingearbeitete Werksärzte die Versorgung unserer Belegschaft sicherstellen.

Veränderungen im Betriebsrat

Im Februar trat Beatrix Sassermann aus dem Betriebsrat zurück. In das Betriebsrats-Gremium rückte **Renate Kruk** (Bild rechts) nach. Renate arbeitet als Biologielaborantin im Bereich der **Pharmakokinetik in Geb. 468** und ist unter **Tel. 4252** erreichbar.

In der Folge hat der Betriebsrat einige Aufgaben umverteilt:

Im Sommer wird Michael Groß sein Mandat im AGU Ausschuss an Renate Kruk abtreten. Zusätzlich wurde in den AGU-Ausschuss Wolfgang Bönschen als 8. Mitglied aufgenommen.

Im Redaktionsteam wird Renate Kruk fortan statt Beatrix Sassermann mitarbeiten, Ralf Hochwald übernimmt (statt Beatrix) dauerhaft Aufgaben im Ausschuss Neue Technologien wahr.

Im Entgelt- und Arbeitszeitausschuss wird Wolfgang Bönschen als offizielles Mitglied Sabine Schaab ersetzen.

Eine Auflistung aller aktuellen Funktionen finden Sie auf der Homepage der Belegschaftsliste.



Ein ganz besonderer Besuch

Anfang März besuchten die Kinder ehemaliger Zwangsarbeiter aus dem heutigen Weißrussland und der Ukraine Wuppertal. Sie waren im 2. Weltkrieg mit ihren Eltern nach Wuppertal verschleppt worden oder während der Zeit, als ihre Eltern hier arbeiten mussten, geboren worden. Der Verein „Spurensuche“ hatte die Reise organisiert und diesen Menschen die Möglichkeit gegeben, den Ort, an dem sie ihre Kindheit verbrachten, (wieder-) zu sehen. Neben Stadtrundfahrten und Besuchen der Firmen, in denen ihre Eltern arbeiten mussten, standen auch Begegnungen mit Schulkindern und interessierten WuppertalerInnen auf dem Besuchsprogramm. An einem dieser Abende konnte ich teilnehmen. Die 6 Gäste berichteten von ihren Erlebnissen und Erinnerungen und antworteten bereitwillig und offen auf die vielen Fragen. Ältere WuppertalerInnen, die diese Zeit noch persönlich miterlebt hatten, berichteten ebenfalls und so fügte sich das Erlebte wie Puzzleteile zueinander. Es waren bewegende Augenblicke, in denen alle Anwesenden einander näher kamen. Durch ein Stück

Geschichte ist eine Verbindung in der Gegenwart entstanden. Ich fand es mutig von den Menschen, an den Ort zurückzukehren, mit dem sicherlich viele nicht so schöne Erinnerungen verbunden sind. Auch die Offenheit, mit der sie über das Geschehene und Erlebte berichteten, war beeindruckend und hat dazu beigetragen, dass an diesem Abend eine sehr persönliche Atmosphäre entstand. Ein schönes Erlebnis, das mir sicher noch lange im Gedächtnis bleiben wird.

Conni Streich



Gedenkveranstaltung zum Burgholz-Massaker, Schorfer Strasse



Im Oktober 1944 wurden bei so genannten Kirchenrazzien in den Niederlanden junge Menschen verschleppt und auch nach Wuppertal deportiert. Eines dieser vielfach noch unbekannteren Schicksale ist jetzt in dem Jugendbuch „Gestohlene Jugend“ nachzulesen. Dem Verein „Spurensuche – NS-Geschichte in Wuppertal“ ist es gelungen diese Geschichten mit Unterstützung der Kollegen aus der „Erforschung zur Geschichte der sozialen Bewegungen in Wuppertal e.V.“ wieder an die Öffentlichkeit zu bringen. 2007 gab es hierzu schon eine bewegende Veranstaltung im Wuppertaler Rathaus mit Zeitzeugen aus den Niederlanden. Es ist eine außerordentliche Freude, diesen Teil der Wuppertaler Geschichte jetzt als Jugendbuch präsentieren zu können. Damit wird Jugendlichen, die heute in dem Alter sind in dem damals die jungen Menschen verschleppt wurden, ein ganz anderer Zugang zur Geschichte gewährt als nur über Geschichtsbücher. Das Buch „Gestohlene Jugend“ (ISBN 3-938145-08-0) kostet 15,80 EUR und kann auch über Björn Reitz vermittelt werden.

