



# Belegschaftsinfo

Nr. 248 - Mai 2021

## Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

### Transformation Bayer – was passiert da gerade?

Seit den Ankündigungen Ende Februar sind wenig neue Informationen geflossen. Das bedeutet nicht, dass nichts passiert ist. Denn das Unternehmen feilt weiterhin an seinen Plänen, um Einsparungen vorzubereiten und weitere Ideen zur Effizienz zu entwickeln.

In den diversen Verhandlungskommissionen wird die Arbeit aufgenommen und die Gespräche begonnen. Die Termine sind bereits bis zum Jahresende durchgetaktet.

Mit ersten spruchreifen Ergebnissen insbesondere für den Bereich

Pharmaceuticals rechnen wir frühestens mit Ende des Sommers 2021. Ob und wie die uns bekannten Maßnahmen aus Superbowl für Forschung und Entwicklung weiter umgesetzt werden, bleibt spannend. Der neue Leiter von Forschung und Entwicklung, Herr Rommel, möchte seine Ideen und Visionen einbringen.

Daher können wir auch erst im Laufe der nächsten Wochen und Monate beurteilen, in welchem Maße der Standort Wuppertal von den Veränderungen dieses Programmes

betroffen sein wird. Spekulationen über weitere mögliche Chancen auf Frühruhestandsmaßnahmen bleiben heute „ein Blick in eine noch sehr trübe Glaskugel“.

Für die Produktionsbereiche freuen wir uns über die zusätzliche Aktivität zur Impfstoffproduktion für CureVac: für einen neu zu bildenden Betrieb fehlen uns noch MitarbeiterInnen. Erste Stellenausschreibungen sind bereits erfolgt.

**Siehe auch: Kommentar auf Seite 2**

### Corona – ein Ende ist nicht abzusehen

Wir müssen uns wohl darauf einstellen, dass wir mit dem Corona-Virus noch länger zu tun haben werden.

In Wuppertal wurden wegen der höheren Ansteckungsgefahr bei der neuen „Britischen Virusvariante“ schon vor einigen Wochen, die Pausen- und Sozialräume noch einmal unter die Lupe genommen. Hier wurde noch einmal geschaut, ob es eine technische Lüftung gibt oder ob der Hinweis auf gute Belüftung durch das Fenster noch einmal deutlicher erfolgen muss. Ebenso wurde noch einmal die Anzahl der Personen reduziert, die zeitgleich im Raum sitzen dürfen. Das ist notwendig, denn beim Essen kann man keine Maske tragen. Auch die RKI-Richtlinien sind in der Hinsicht verschärft worden. Danach werden „enge Kontaktpersonen“, die sich mit einer infizierten Person in einem engen Raum ohne gute Belüftung aufgehalten haben, von den Gesundheitsämtern direkt in Quarantäne geschickt. Man geht davon aus, dass die Aerosole DAS Ansteckungsrisiko sind in einer solchen Konstellation.

Wir hoffen, dass das Wetter bald wärmer wird und die Pause vermehrt nach draußen verlagert werden kann. Zusätzliche Sitzgele-

genheiten für draußen sind bestellt und werden in diesen Tagen aufgestellt.

Für eine Impfung aller KollegInnen am Standort wird gerade alles organisiert, so dass der Standort bereit ist, sobald Impfstoff zur Verfügung gestellt wird. Unsere Forderung (und da sind wir mit allen Seiten einig) ist, dass wir KEINE Priorisierung vornehmen möchten. Natürlich muss man wegen möglicher Impfreaktionen aufpassen, dass man

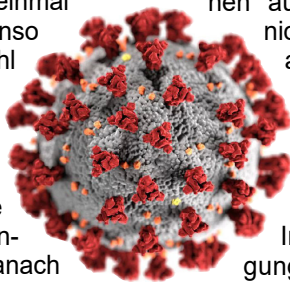
nicht alle KollegInnen aus der gleichen Schicht oder EINEM Labor am gleichen Tag impft. Aber wenn geimpft wird, sollte so viel Impfstoff zur Verfügung stehen und die

Freigabe der zuständigen Behörden und der Regierung da sein, dass auch alle (egal welchen Alters) geimpft werden dürfen, die eine Impfung möchten. Sobald es dort genauere Informationen gibt, wird es seitens des Unternehmens sicherlich detaillierte Informationen geben.

Seit einiger Zeit werden in den Abteilungen Selbsttests verteilt. Aller Anfang ist schwer und die Verteilung und Informationsweitergabe lief am

Anfang vielleicht etwas holprig. Die Testkits müssen von unseren KollegInnen händisch zusammengestellt werden, da der Produzent nur 25er-Packs in Einzelteilen liefert. Ärgerlich, weil es eine Menge Arbeitszeit bindet. Aber wir sind uns wohl alle einig, dass wie diese Umstände auf uns nehmen, um eventuelle Infektionen zu erkennen und der Pandemie die Stirn zu bieten. Die Selbsttests können eine sinnvolle Ergänzung des Schutzkonzepts sein, wenn man sie darin einbindet. Es macht sicherlich Sinn, wenn sich die SchichtmitarbeiterInnen nach ihrer Freiwochen testen, BEVOR sie das Werksgelände betreten. Das war in den ersten Tagen noch nicht so durchführbar, da Sie zunächst die Tests in ihrer Abteilung abholen mussten. Andere Standorte nutzten die Gelegenheit und haben Tests nach Hause geschickt, damit KollegInnen sich vor ihrer Fahrt ins Werk testen können. Daran hat in Wuppertal leider niemand gedacht. Schwamm drüber und in Zukunft versuchen, gute Ideen früher zu entwickeln.

Die Selbsttests sind nach Aussagen der Werksärzte auf jeden Fall inzwischen so verlässlich, dass man sich entschieden hat, diese anstelle der wöchentlichen PCR-Screenings



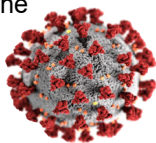
**Fortsetzung:**

**Corona – ein Ende ist nicht abzusehen**

durchzuführen. Wir haben darauf gedrängt, die Zahl der Testungen auf möglichst alle Anwesenden am Standort auszudehnen. Mit dem PCR-Screening konnten ungefähr 200 MitarbeiterInnen pro Woche getestet werden, **mit den Selbsttests können sich derzeit bis zu 2000 Beschäftigte pro Woche testen.**

Sollte ein Selbsttest positiv sein, muss das auf jeden Fall noch durch einen PCR-Test bestätigt werden. Wenn Sie den Test im Werk durchführen, melden Sie sich dafür direkt in der ärztlichen Abteilung. Erhalten Sie einen positiven Selbsttest zu Hause, kontaktieren Sie bitte unverzüglich ihren Hausarzt. Vergessen Sie bitte in jedem Fall nicht, Ihren Vorgesetzten zu informieren.

An dieser Stelle sei noch einmal betont: Sie entscheiden selbst, ob Sie die Möglichkeit einen Selbsttest durchzuführen, nutzen wollen oder nicht. Sie entscheiden ebenso, ob Sie sich impfen lassen möchten, oder nicht. Einen Zwang oder eine Pflicht gibt es zu beidem nicht. Wir befürworten umfangreiche Selbsttests und möglichst breite Impfungen. Nur so kommen wir schneller zu einem normaleren Leben...



**Wir sind die Belegschaftsliste**



**Kommentar**

*Liebe Kolleginnen und Kollegen, die vor uns liegenden Gespräche zu Veränderungen im Unternehmen werden keinen Spaß machen. Erneut möchte Bayer seine Strukturen verschlanken, sich auf Kerngebiete fokussieren und über Aufgabe und Abgabe verschiedener Arbeitsbereiche reden. Ich glaube, dass sich das Unternehmen damit oftmals ins eigene Fleisch schneidet. Insbesondere die Abgabe von Serviceleistungen an Externe oder Shared Service Center hat uns Beschäftigten in der Regel das Leben erschwert: was für unsere örtlichen IT-KollegInnen früher ein Minutenproblem war, beschäftigt uns heute für viele Tage- leider auch oft erfolglos. Da scheint niemand rechnen zu wollen, ob es wirklich preiswerter und besser geworden ist. Bayer hat uns abhängig und hilflos gemacht. Wenn dies nun die Vorlage für weitere Servicereduzierungen oder Ausgliederungen sein soll, ist weiteres Störfeuer vorprogrammiert. Die entscheidende Frage wird sein, wer sich traut, dem Vorstand beizubringen, dass manche Ideen kontraproduktiv sind!*

*Die Stärke von Bayer war immer, mit mehreren Säulen den Krisen trotzen zu können: Die Divisionen durften sich gegenseitig helfen und stützen. Wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass Naturkatastrophen mit Extremwittersituationen ebenso wenig kalkulierbar sind wie eine Pandemie. Dass dies Geschäfte und Märkte verwirbelt, ist jedem klar. Natürlich muss ein Unternehmen perspektivisch nach vorne schauen und positive Entwicklungen anstreben. Das soll Gewinne garantieren, aber auch unsere Arbeitsplätze sichern. Immer weitere Einengungen auf immer weniger Geschäftsbereiche und Produkte erhöhen aber auch das Risiko, sollte ein Bereich mal schwächeln. Simple Personalreduktionen bei gleichbleibenden oder gar gesteigerten Anforderungen sorgen für noch mehr Stress. Wenn Sparen an der einen Stelle zu Mehrbelastung in anderen Bereichen führt, muss die Frage nach der Sinnhaftigkeit gestellt werden dürfen.*

*Es bleibt ein geringer Trost, wenn Personalreduzierungen für ältere KollegInnen lukrative Altersregelungen ermöglichen. Denn dauerhaft gehen dem Unternehmen Arbeitsplätze verloren. Das verschlechtert die Zukunft der nachfolgenden Generationen.*

*Es bedarf also Mut in diesen Zeiten: und zwar auf allen Seiten. Ich hoffe und wünsche mir, dass es uns Betriebsräten gelingt, einen gemeinsamen und fairen Weg mit dem Unternehmen zu finden.*



**Michael Schmidt-Kießling**

**Claudia Pohlmann:** Ich wollte mich in dieser Runde noch mal vorstellen. Ich bin seit dem 1. März im Betriebsrat als ordentliches Mitglied tätig. Der Platz wurde frei, da unsere geschätzte Kollegin Birgit Hancke in den Vorruhestand getreten ist.

Ich war 3 Jahre Ersatzmitglied und konnte so ca. die Hälfte der Betriebsratssitzungen und das Geschehen drum herum mit verfolgen. Unterstützen werde ich neben allgemeiner Betriebsratsarbeit die Ausschüsse für Arbeits-, Gesundheits- & Umweltschutz sowie Chancengleichheit & Soziales. Weiterhin bin ich als Chemielaborantin im CWL in Geb. 460 beheimatet und bin dort in der Analytik tätig. Ich bin seit 1984 im Unternehmen und immer wieder bereit, etwas Neues zu machen.

Bei Fragen bin ich unter 0202-368373 oder 0173-7497338 zu erreichen.



**V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144 144; 42310 Wuppertal;**

<b>Michael Groß,</b>	RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA /BR	Geb. 468	Tel. 4813
<b>Detlef Helmes</b>	RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA	Geb. 468	Tel. 8310
<b>Michael Kalow</b>	API-SC-ELB-IT-Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
<b>Anna Lämmerzahl</b>	PH-CD-POE	Geb. 402	Tel. 5785
<b>Jörg Majewski,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
<b>Christian Pieper,</b>	CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
<b>Claudia Pohlmann</b>	PH-RD-DDS-MC-MC8 (CWL)	Geb. 460	Tel. 8373
<b>Thomas Preuss,</b>	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
<b>Michael Schmidt-Kießling,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
<b>Cornelia Streich,</b>	Betriebsrat/ RD-DDS-MC (CWL)	Geb. 54/460	Tel. 8402
<b>Sabine Völker-Straub,</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2596



**Die Belegschaftsliste im Internet: [www.belegschaftsliste.org](http://www.belegschaftsliste.org)**

## Das Problem mit der IT ...gespart am falschen Ende

Seit die IT ausgegliedert wurde, vermehren sich die Aufrufe mit negativen Erfahrungen.

Die Leitungen sind langsam, Tickets werden nicht erstellt, oftmals keine Rückmeldungen des Supports, und wenn, ist man froh, dass die Kommunikation überhaupt funktioniert... Leider haben wir uns bereits (fast) daran gewöhnt. Die Tickets werden zunehmend in englischer Sprache erstellt, was für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland nicht funktioniert. Rückrufe sind oft in der Mittagszeit, sodass die Kolleginnen und Kollegen wieder am Zug sind. Leider bekommt man das Gefühl, dass Servicebewertungen zwar erwünscht aber nicht wirklich berücksichtigt werden.

Lösungen für Probleme dauern teilweise Tage, wenn nicht sogar Wochen. Manchmal kommt es vor, dass Tickets einfach so geschlossen werden, ohne das je eine Rückmeldung kam.

Das Geld, was durch die Einspar-

ungen in der IT gespart wurde, ist längst wieder raus an verlorenen Arbeitsstunden und Frust in der Belegschaft. Diese Probleme ziehen sich sowohl durch die Tarifbereiche als auch im Leitenden Bereich. Gut bezahlte Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diskutieren zahllose Stunden mit verständnislosen Supportern.

**Der Helpdesk wurde zum helplessdesk...** dies kann auf Dauer wirklich nicht funktionieren / helfen!

Ohne direkte Ansprechpartner vor Ort, die uns zeitnah und professionell unterstützen können, wird dieses Problem kaum behoben werden können. So könnten wir erreichen, dass hochqualifizierte Arbeitskräfte weniger Frust haben und mehr Arbeitsleistung für Bayer erbringen können. Ein Umdenken ist dringend erforderlich und notwendig!

**Wir schlagen vor, schnellstens wieder IT-Fachkräfte an den jeweiligen Werksteilen anzustellen.**

In dem Sinne: „Never change a running system!“

## Fahrbare Roboter kommen nach Wuppertal

In Bergkamen fahren sie seit ca. 3 Jahren. Dort hat man sich inzwischen an sie gewöhnt. Sie transportieren analytische Proben von A nach B. In Elberfeld sollen sie demnächst ausprobiert werden. Geplant sind bis zu 3 Roboter, die für CPD zunächst von Geb. 7 nach Geb. 131 und 132 unterwegs sind. Die selbstfahrenden "Autos" haben mehrere Kameras, die vom Boden ungefähr bis zur Kniehöhe den Straßenverlauf und „Hindernisse“ erkennen. Für sie erkannte Hindernisse werden gegebenenfalls umfahren. Wenn eine Situation für sie unklar ist, bleiben die Roboter stehen. Personal des Serviceherstellers schaut dann durch die Kameras und entscheidet wie es weiter gehen soll. Die kleinen Kerle sind maximal ~7 km/h schnell. Zurzeit werden die offenen Punkte wie z.B. Unfallgefahren zwischen Betreiber und Betriebsrat geklärt und die Rahmenbedingungen für einen Pilotlauf festgelegt.



## Umzug Biologische Forschung

Seit dem Erwerb von Direvo am Standort Köln war klar, dass der Bereich irgendwann im Forschungszentrum zusammengezogen werden wird. Jetzt, mit dem Bezug des Gebäudes 520 und damit einem Freiziehen von Flächen in Geb. 500, soll dies in Angriff genommen werden: Alle Kölner Kolleg\*innen sollen im Laufe des Jahres 2022 in das Gebäude 500 einziehen. Das Geb. 500 ist alt. Eine Sanierung der frei werden Räumlichkeiten ist unausweichlich. Daher ist heute ein genauer Umzugstermin noch unklar. Dass die Abteilung in Wuppertal zusammenwächst, ist aber keine

Frage mehr. Für den Bereich verspricht dies eine verbesserte Zusammenarbeit.

Nicht alle heute in Köln Beschäftigte sind darüber glücklich: Einige wohnen südlich oder westlich von Köln. Für sie bedeutet eine Verlagerung eine sehr deutlich längere Fahrzeit. In den nächsten Wochen möchten wir mit allen Betroffenen ihre persönliche Situation erörtern und Lösungen finden.

Wir hoffen und vertrauen darauf, dass Bayer bereit ist, unsere hochqualifizierten KollegInnen dabei tatkräftig zu unterstützen.

Wir sind  
die **Belegschaftsliste**



## Urlaub in 2021

Es ist bereits April, die Pandemie hat uns noch fest im Griff. Reisen ist noch eingeschränkt. Wann es Öffnungen geben wird, ist völlig offen. Dennoch haben wir Urlaub – und müssen ihn auch nehmen. Denn gerade in diesen Zeiten brauchen wir Erholung. Der Urlaub 2021 sieht anders aus: Vornehmlich zu Hause oder im örtlichen Umfeld. Wandern, Fahrradfahren sind die neuen Schwerpunkte.

Wenn jetzt alle Beschäftigten ihre Urlaubsansprüche stehen lassen würden und erst für den Herbst auf Fernreisen spekulieren, wird dies nicht funktionieren: Urlaub ist mit dem Vorgesetzten / im Team abzustimmen, und das möglichst früh. Es kann nicht die halbe Belegschaft im November und Dezember frei nehmen. Nicht nur Sie, auch Ihr Bereich soll planen können.

Wenn also Ihre Vorgesetzten darum bitten, den Tarifurlaub für 2021 einzuplanen und auch zu nehmen, ist das richtig.

Nicht richtig ist allerdings, dass bestimmte Kontingente bis zu festen Zeitpunkten geplant oder genommen werden müssen. Hierzu gibt es KEINE Absprachen. Ebenso gilt auch weiterhin, dass eingeplanter Urlaub durchaus verschoben werden kann. Natürlich müssen Sie das mit dem Vorgesetzten bereden. Sollte es hier zu Schwierigkeiten kommen, sprechen Sie uns an.

Im Zweifel entscheiden Betriebsrat und Personalabteilung gemeinsam bei Streitfragen.

**Vielen Dank an alle, die mit Ihrer  
Spende das Erscheinen dieser  
Zeitung ermöglichen.**

**Unsere NEUE Konto-Nr.: IBAN:  
DE 33 50010700 0003582738 , BIC:  
DEGUDEFFXXX , Degussa Bank  
Christian Pieper / Belegschaftsliste**

## Impfstoff – Kooperation mit CureVac

Es hat sich sicherlich herumgesprochen: Die Firma CureVac, die auch mit anderen Pharma-Firmen Verträge geschlossen hat, möchte in Kooperation mit Bayer am Standort Impfstoff herstellen. Im Moment wird mit Hochdruck daran gearbeitet, den richtigen Platz im Werk und eine komplette Mannschaft dafür zu finden. Ein sehr engagiertes Team kümmert sich um die Herausforderung, das ganze Projekt so schnell wie möglich ans Laufen zu bekommen.

Wie genau der Betrieb aussehen wird, wie er arbeiten wird, wie die Abläufe sein werden, wird in den kommenden Wochen immer klarer werden.

Natürlich wird eine Menge Expertenwissen benötigt. Zeitgleich mit der neu im Tal ansässigen Firma WuXi in Geb. 207 sucht nun auch Bayer neues Personal. Aber auch Kolleg\*innen innerhalb Bayer haben Interesse und wollen sich umorientieren. Dort wo diese Beschäftigten dann fehlen, um das neue Impfstoff-Projekt zu unterstützen, müssen Stellen nachbesetzt werden.

### Konkurrenz bei der Suche nach Experten

Dass im Moment viele Firmen auf diesem Markt qualifizierte Arbeitskräfte suchen, wird sicherlich herausfordernd. Keine Frage: dass es überhaupt zu einer solchen Möglichkeit in Wuppertal kommt, ist natürlich für den Standort eine große Chance.

Bei aller Euphorie darf man eines nicht übersehen: es ist in vielen

Bereichen jetzt schon zu viel Arbeit da, für die es zu wenig Hände gibt. Arbeitsverdichtung und die daraus resultierende Unzufriedenheit oder auch gesundheitliche Belastung,

müssen vermieden werden. Im Moment wird in bestehenden Gebäuden unserer

**Cornelia Streich** führt für den Betriebsrat die Gespräche zur Impfstoff-Produktion



## Kulturwechsel / Generationswechsel

**#gerneperdu#** In den letzten Monaten beobachten wir einen „versuchten“ Kulturwechsel bei Bayer. Vielleicht hat der eine und andere auch schon eine E-Mail von seinem Vorgesetzten erhalten oder es wurde dem einen oder anderen in einem persönlichen Gespräch angesprochen, dass es ja viel einfacher wäre, wenn wir uns alle **DUZEN** würden. Mails werden teilweise nur noch mit dem Vornamen signiert, wo wir immer den Nachnamen erwartet haben. **Was macht das mit uns?**

Für manch einem/einer KollegIn fühlt sich dies ziemlich befremdlich an. Vielleicht kommt die Sorge auf, wie kann ich eine "gesunde" Distanz zu meinem Vorgesetzten bzw. meiner Vorgesetzten halten.

Wir haben mal Meinungen von zwei Kolleginnen aus unterschiedlichen Generationen aufgeschrieben:

Hier die Meinung einer älteren Kollegin (über 50):

*"Wir als „Ältere Generation“ sind es eher weniger gewohnt, von Vorgesetzten geduzt zu werden. Für mich ist es schwierig, wenn man nach Jahren das Du angeboten bekommt. Das fühlt sich für mich nicht wirklich*

*echt an, wenn man nach so langer Zeit immer gesiezt wurde und auf einmal ist es anders.*

*Warum wird es anders? Weil sich das Verhältnis geändert hat? In den meisten Fällen nämlich nicht!! Es fühlt sich aufgesetzt an und die Umstellung ist komisch. Erst Sie, dann Du, bis das mal drin ist – frage mich – warum nicht gleich so?*

*Zudem stelle ich fest, dass sich überhaupt nichts ändert, man wird deswegen nicht persönlicher oder privater. Wenn es von Anfang an angeboten wird, finde ich das eine gute Sache. Schließlich verbringt man ja doch eine geraume Zeit mit den Vorgesetzten und Kollegen."*

Und hier die Meinung einer jüngeren Kollegin (unter 35):

*"Immer mehr Chefs und Mitarbeiter „duzen“ sich, bei einigen Kolleginnen und Kollegen fehlt so die Distanz. Andere wiederum gewinnen ein „Wir“-Gefühl und profitieren von einem engeren Bezug.*

*Gerade die junge Generation „duzt“ sich gerne, dabei ist es kein Respektverlust oder beeinflusst den Umgang mit einander. Die Kommunikation wird für uns einfacher und direkter. Unserer Meinung nach eine Erleichterung und kein Grund zur Sorge. Mit dem Chef kann man auch per „Du“ auf Augenhöhe kommunizieren und diskutieren."*

Was denken Sie/denkt ihr darüber? Uns würde hier Ihre/Eure Meinung interessieren. Bitte schreibt uns eine E-Mail an:

[info@belegschaftsliste.org](mailto:info@belegschaftsliste.org)



Der neue mRNA-Betrieb wird derzeit für die Fläche vor Geb. 11 geplant (ehemals PH 2, Geb. 16/17).

Biologischen Entwicklung daran gearbeitet, einen der Produktions-

### Arbeit hat begonnen

schritte für den mRNA-Impfstoff aufzubauen, sowohl mit Gerätschaften als auch mit Personal. Ein wichtiger Zwischenschritt, der nur für eine gewisse Übergangszeit bestehen wird, bis der eigentliche Produktionsbetrieb aufgenommen wird. Trotzdem wichtig, um so schnell wie möglich anfangen zu können.

KollegInnen aus dem Bereich werden zusammen mit neuem Per-

**Wir sind die Belegschaftsliste**



sonal den Betrieb aufnehmen. Von diesen verlangt es eine große Bereitschaft und Flexibilität.

Klar ist auch, dass dieses Projekt von allen Seiten beobachtet wird. Es gibt ein großes öffentliches Interesse und ebenso seitens der Politik. Da herrscht ein besonderer Druck. Eine transparente Öffentlichkeitsarbeit ist in diesem Projekt daher sicherlich noch einmal wichtiger als sonst.

Wir freuen uns über den aktiven Beitrag zur Pandemiebekämpfung und die Etablierung neuer Techniken.

## Tarifvertrag – Moderne Arbeitswelt im folgenden Text kurz TV-MoA

Der Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“ (TV-MoA) ist eine Ergänzungsvereinbarung des Tarifvertrages vom November 2019 und wurde im Gesamtbetriebsrat (GBR) mit der Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) Zukunftsbetrag vor kurzem vervollständigt.

Aus acht verschiedenen Verwendungsmöglichkeiten werden vier bei BAYER umgesetzt:

- Freistellung
- Einbringung ins Langzeitkonto (LZK)
- Fahrradleasing
- Auszahlung

Mit Ausnahme des Fahrradleasings (hier muss für mindestens 3 Jahre festgelegt werden), kann pro Jahr immer nur ein Verwendungszweck ausgewählt werden. Ein unterjähriger Wechsel ist nicht möglich.

Für das laufende Jahr 2021 gibt es eine einmalige Sonderregelung in der GBV Zukunftsbetrag: Die Auswahl des Verwendungszwecks muss im Mai 2021 erfolgen und erstreckt sich auf die Summe (5 Tage) aus den Jahren 2020 und 2021.

Die Vorabauswahl des Verwendungszwecks für das Jahr 2022 findet in einem sechswöchigen Zeitraum im September – Oktober 2021 statt.

### Verwendungszweck Freistellung:

Mitarbeiter aus dem Tarifbereich können analog „Urlaubseintrag“ in myServices ihren Anspruch über von bis zu 5 Tagen frei verfügen und ihr Kontingent eintragen. Werden nicht alle zur Verfügung stehenden Tage genommen, erfolgt eine Auszahlung.

Ausnahme sind die Bereiche mit festen Arbeitszeiten (z. Bsp. Wirkstoffbetriebe etc.). Mitarbeiter in Schicht können in Absprache mit

der Leitung bis zu 2,5 Tage individuell festlegen, die verbleibenden 2,5 Tage können durch den Betrieb festgelegt werden. Hierbei ist der Betriebsrat von Anfang an zu beteiligen.

Die freien Tage können zusammengefasst und mit Urlaub (GLAZ etc.) kombiniert werden.

Bei nicht Inanspruchnahme, z. Bsp. aus betrieblichen Gründen, erfolgt eine Auszahlung im Dezember des Anrechnungsjahres.

### Verwendungszweck Langzeitkonto (LZK):

Der vollständige Anspruch kann ins LZK transferiert werden.



### Fahrradleasing:

Das Fahrradleasing ist als Verwendungsmöglichkeit in der GBV „Zukunftsbetrag“ geregelt.

Mitarbeiter können ein Fahrrad für die Laufzeit von 36 oder 48 Monaten leasen. Versicherung, Wartung und ein Fahrradschloss (Mindestwert 50,00 €) müssen in die Leasingrate einbezogen werden.

Das Dienstrad wird von Bayer über eine Leasinggesellschaft geleast, die der Eigentümer bleibt.

Das Fahrrad wird zur beruflichen und privaten Nutzung als Dienstfahrrad überlassen.

Einen Überblick über die angebotenen Fahrradmodelle und Fachhändler findet man auf der Internetseite

„mein-dienstrad.de“.

Fahrräder können ab Mai 2021 bestellt werden. Jedes Fahrrad oder E-Bike, das der StVO entspricht, kann geleast werden, ausgenommen sind S-Pedelecs (Fahrzeuge, die eine Zulassungsplakette benötigen, dürfen nicht geleast werden).

Nach dem Leasingzeitraum kann das Fahrrad zum Restwert erworben werden.

1. Für bis November nicht in Anspruch genommene Tage findet die automatische Auszahlung im Dezember des Anrechnungsjahres statt.
2. Diese Option der Auszahlung kann jährlich neu gewählt werden.

### Anspruch:

Einen Anspruch auf den Zukunftsbetrag haben alle Bayer-Mitarbeiter, die am 1. Werktag eines Arbeitsjahres einen gültigen Arbeitsvertrag haben (auch: Abwesende wegen z. Bsp. Erkrankung, Langzeiterkrankung, Schulung etc.)

**Keinen** Anspruch haben Ausgesteuerte.

### Kommentar zum Tarifabschluss MoA:

*Unabhängig von den Ergebnissen der Tarifkommission wurde der Zeitraum der Verhandlung doch großzügig behandelt. Knapp 1,5 Jahre kamen immer wieder Stimmen aus der Belegschaft, was denn jetzt mit dem Tarifergebnis ist und wann dieses umgesetzt werden wird.*

*Die Belegschaft wurde im Dunklen gelassen, obwohl bereits 2019 bei einer Betriebsversammlung ein Meinungsbild abgefragt wurde.*

*Es war also höchste Zeit. Zur Organisation eines Fahrradleasing wird die Zeit knapp....*

## Bald Leihfahrräder im Werk

Die Werksleitung möchte die roten Werksfahrräder, die im Werk von den Kolleginnen und Kollegen benutzt werden, abschaffen und durch Leihfahrräder ersetzen. Es ist geplant im Werk 20 Station, für die Abstellung der Fahrräder einzurichten ggf. neu zu installieren.

Als Ausnahmen bleiben die Lastenfahrräder der Werkstatt, die Fahrräder der Nebenberuflichen Feuerwehr, die Fahrräder der Fremdfirmen und natürlich die Privatfahrräder einzelner Beschäftigten.

Die Leihfahrräder werden von der Deutschen Bahn zur Verfügung gestellt und gewartet. Am Fahrrad ist ein Schloss angebracht, dass mittels Werksausweis zur Benutzung freigeschaltet werden kann. Damit werden die zurzeit befindlichen Werks-Fahrräder, die teilweise namentlich oder als Abteilungsrad registriert sind, nach und nach eingesammelt und eingelagert. Zukünftig es kann passieren, dass ein Mitarbeiter, der

zwecks eines Termin von A nach B fährt, nach dem Termin ohne fahrbaren Untersatz steht. Wie der verpflichtende Fahrradhelm gelagert werden kann ist noch nicht geklärt.

Der einzige uns benannte Vorteil ist eine Sicherstellung von stets gewarteten und damit verkehrssicheren Rädern. Die benannten Kosten lassen keine langfristige Einsparung erkennen. Wir sind der Meinung zu dem Thema besteht noch reger Redebedarf, bevor das Projekt umgesetzt wird.



## Neues Schichtsystem?

Der Betriebsrat hat es auf seiner Versammlung am 14.4. geschildert: Die Umfrage aus dem Herbst 2020 sollte endlich ausgewertet werden und Schlussfolgerungen gezogen werden. Tatsächlich hat am 16.4.2021 auf Drängen des Betriebsrates ein Termin stattgefunden. Sehr viel Einigkeit haben wir aber nicht mehr gespürt. Hauptkritik von Produktionsleitung und HR war, dass der Betriebsrat schon einige Ergebnisse auf seiner Versammlung präsentiert und seine eigenen Schlussfolgerungen dargestellt habe.



Das hätten wir auch gerne mit den Unternehmensvertretern gemeinsam gemacht: wir haben es seit Januar immer wieder eingefordert.

### Wir fanden, es wurde Zeit.

Inhaltlich mehrt sich unser Eindruck, dass es nicht viel Bereitschaft gibt, auf Verbesserungsvorschläge einzugehen. „Es funktioniert ja alles. Und Alle seien hoch zufrieden.“ Das Gerede des Betriebsrates, es gäbe an verschiedenen Ecken Unzufriedenheit oder gar eine Veränder-

ungsnotwendigkeit, wird erneut abgelehnt.

**Dabei sind die Argumente der SchichtkollegInnen noch immer aktuell:** Sie wünschen ein System mit Vorwärtswechsel, keine kurzen Wechsel von Samstags Spätschicht auf Montag Frühschicht. Sie wollen den Block von 6 Spätschichten geteilt wissen. Dabei sollten Freiwochen bleiben und die Anzahl der freien Sonntage nicht minimiert werden.

**Das alles wäre kein Hexenwerk:** Das Modell von E&K oder das Leverkusener Currenta-Modell sind vereinbarte Beispiele, die dem Rechnung tragen würden.

Wir hoffen weiter auf Einsicht für die Wünsche der Beschäftigten. Alles, was den gewohnten Ablauf im Betrieb verändern könnte, wurde bislang schlicht abgelehnt. Da ist es echt verwunderlich, wie die Umfrage zu dem Ergebnis kommen konnte, dass die Wertschätzung in den Betrieben als positiv wahrgenommen wird!

Unsere Forderungen nach Entlastung der Schichten und höherem Personalschlüssel aufgrund von Demotagen, Freizeit aus Altersfreizeiten und dem Zukunftsbeitrag sowie gleichzeitigen hohen Aufwand für Schulungsmaßnahmen (WBTs) führt bislang zu keinem Umdenken.

„Es sei genug Personal an Bord...“ Die Diskussionen zwischen Produktionsvertretern, HR und Betriebsrat werden am 4. Mai fortgesetzt.

**Was muss eigentlich noch geschehen, bis dieses Management wach wird?**



## Mietendeckel: sinnvoll und notwendig!

Der Mietendeckel – offiziell das „Gesetz zur Neuregelung gesetzlicher Vorschriften zur Mietenbegrenzung“ – trat im Land Berlin am 23. Februar 2020 in Kraft. Er galt als Aushängeschild der rot-rot-grünen Landesregierung, um die explodierenden Mieten in Berlin in den Griff zu bekommen. Und sollte anderen Städte mit rasant steigenden Mieten als Vorbild dienen. Seine wichtigste Funktion war das „Deckeln“ von Mieten, und zwar je nach Haus und Wohnlage durch festgelegte Mietobergrenzen, abgesenkte Mieten und das Einfrieren der Mieten für



fünf Jahre auf dem Stand von Juni 2019.

Das Bundesverfassungsgericht hat den Berliner Mietendeckel gekippt. Das

Karlsruher Urteil sagt aber auch: Explodierende Mieten deckeln und Mieter\*innen schützen, das ist Aufgabe des Bundes. Deshalb fordern wir wie auch viele Verbände: Wir brauchen einen bundesweiten Mietendeckel, der überzogene Mieten überall in Deutschland verbietet, sowie ein Grundrecht auf bezahlbaren Wohnraum.

Dies wird für alle großen Metropolen notwendig – auch in einigen Wohnbereichen in und um Wuppertal. In kommenden Bundestagswahlkampf sollte dies eine Forderung an die Parteien sein: Grüne, SPD und Linke versprechen klare Zusagen zum Mietendeckel für ganz Deutschland. **Werden die Parteien es auch umsetzen?**

Sie können mit einer Unterzeichnung eines entsprechenden Appells dazu beitragen. Beteiligen Sie sich an der Aktion von Campact:

<https://aktion.campact.de/mietendeckel/appell/teilnehmen>

### Hinweis in eigener Sache:

Wer derzeit die bisherige Internetadresse [www.belegschaftsliste.de](http://www.belegschaftsliste.de) anwählt, wird irritiert sein, auf einer anderen Seite ([baso.de](http://baso.de)) zu landen.

Unser ehemaliger Kollege Ulrich Franz besitzt noch die alte Belegschaftslisten-Domäne und wünscht, dass wir ihm diese für viel Geld abkaufen.

Das haben wir abgelehnt.

Er leitet unsere Interessenten nun auf seine politische Spielwiese um.

