



Belegschaftsinfo

Nr. 251 - November 2021

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

TNN: Neuigkeiten? Fehlanzeige!

Wer sich von der Betriebsversammlung entscheidende und detaillierte Informationen zum Unternehmensumbau und der damit verbundenen erneuten Personalreduzierung erwünscht hat, wurde jäh enttäuscht.

Abgehoben und unkonkret...

Vorstandsmitglied Stefan Oelrich glänzte allenfalls mit nichtssagenden Floskeln und unkonkreten Andeutungen. Nicht einmal eine Vision, wohin es gehen soll - außer „nach rechts“...

Natürlich laufen derzeit erst die Gespräche an, um zwischen Betriebsrat, HR und den Bereichen die vorgesehenen Auswirkungen zu besprechen. Wir und viele Beschäftigte hätten sich zumindest eine klarere Vision des Managements gewünscht, die näher beschreibt, welche Perspektive die jeweiligen Arbeitsbereiche in Wuppertal haben. Schließlich existieren Ideen zur Größenordnung des Personalabbaus aus allen Bereichen – nur ist es noch nicht detailliert beredet und erst recht nicht abgestimmt.

Conni Streich:
Das Management arbeitet seit Monaten an Ideen. Und jetzt soll der Betriebsrat mal eben alles abnicken?
Wir wollen Antworten, Sicherheiten und Perspektiven!



Michael Schmidt-Kießling:
Es bleibt ärgerlich und unverständlich, dass die Kreditzusage für den ALFA-Betrieb noch immer nicht gegeben ist. Dies wäre das benötigte Zukunftssignal für Wuppertal.

Betriebsrat, Sprecherausschuss und Vertreter von HR haben zwar das Ziel, mehr Klarheit noch im November zu erzielen. Ob dies noch im November zu kommunikationsfähigen Ergebnissen führt, hängt an den Darstellungen der Bereiche und fairen Perspektiven für die Beschäftigten.

Die mangelhafte Empathie des oberen Managements zu den Sorgen der Beschäftigten ist bereits seit Superbowl Programm. Herr Möller hatte schon kein Fingerspitzengefühl, die Veranstaltungen mit der aktuellen Forschungs- und Entwicklungsleitung werden nicht besser bewertet. Nicht wenige Beschäftigte hatten den Eindruck, dass Herrn Rommel (er hatte für die Belegschaft keine Zeit übrig) der vollständige Überblick fehlt. Diese Stimmung ist Gift für innovative Forschung – ist auch das Teil des Programms? Das Vertrauen von Laborleitern und der Mannschaft in die Führung zerrinnt zusehends. Die einzigen Perspektiven, die geprie-

sen werden, finden nicht bei uns, sondern in den Zukäufen wie AskBio oder Vividion statt- und damit nicht in Deutschland, nicht in Wuppertal. Wo soll bei weiteren Einsparungen bei uns da noch Zuversicht entstehen?

Betroffenheit im PS-Bereich

Trotz mehrfacher Nachfrage wollte Herr Oelrich keine Aussage zu der entscheidenden Wuppertaler Frage, der Kreditzusage zur Planung und zum Bau des neuen ALFA-Betriebes in Elberfeld Stellung beziehen. Er hätte ja wenigstens Verständnis für unseren Wunsch bestätigen können. Stattdessen demonstratives Weghören... Wenn es einen Weg zur Darstellung geringer Wertschätzung gibt, so war dies ein weiteres Beispiel.

API-Leiter Timo Flessner bestätigte in der Betriebsversammlung, dass „alle nicht direkten Produktionsbereiche“ für einen möglichen Verkauf im Fokus stehen. Wer bis dahin noch glaubte, es werde nicht so schlimm, war danach mehr als beunruhigt. Eine solche Äußerung war sicher ehrlich gemeint – aber wenig sinnvoll und auch nicht realistisch. Denn auch Herr Flessner weiß, dass einzelne Infrastrukturbereiche für Bayer unverzichtbar sind und eine Veräußerung unverantwortlich wäre. Warum also diese extreme Aussage?

Wir als Belegschaftsliste haben mehrfach gebeten, erst zu prüfen, was überhaupt Sinn machen kann – und eben nicht alle Beschäftigten der Infrastrukturbereiche verrückt zu machen. Das hilft niemanden.

Nun ist die Katze aus dem Sack. Die KollegInnen erfahren voraussichtlich erst im 1. Quartal 2022, ob ihr Bereich betroffen ist.

Frohe Weihnachten...

Begleitkommissionen des Betriebsrates

Wie auf der Betriebsversammlung am 26. Oktober berichtet, hat der Betriebsrat Elberfeld Kommissionen gebildet, die die Änderungsprozesse bei Bayer und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten am Standort Wuppertal (inklusive der Biol. Forschung in Köln) begleiten.

D.h. es finden in diesen Tagen Gespräche mit VertreterInnen von HR und den jeweiligen Bereichsverantwortlichen statt.

Wir erwarten, dass uns die Maßnahmen von TNN und deren Auswirkungen im Detail und nahvollziehbar vorgestellt werden. Von uns wird es sonst keine Zustimmung zu den angedachten personellen Veränderungen geben.

Was war das?

Es gab die Ankündigung, im Oktober gibt es konkrete Informationen zu True North Now (TNN). Zu Gast in der Betriebsversammlung war Herr Oelrich, um den über 1600 Teilnehmern an der Versammlung „Nichts“ zu sagen, was wir nicht schon wissen. Transparenz? Frühe Informationen? - Pustekuchen...

Ich fühle mich vorgeführt, für dumm verkauft durch einen „Null-acht-fünf-zehn Foliensatz“ (Bsp. 3 Folien mit Richtungspfeilen ohne Aussage).

Wo bleibt die Wertschätzung unserer Mitarbeiter und unserer Arbeit? Nichts konkretes zur Aufstellung des Unternehmens oder konkrete Darstellung von Entscheidungen, wo die Reise hingehet. Das wären Informationen, die wir benötigen. **Wir** gestalten und halten dieses Unternehmen aufrecht. Durch **unsere** gute Arbeit sichern wir unsere Arbeitsplätze – und die Umsätze des Unternehmens.

Ich bin von enttäuscht bis wütend über diesen Beitrag des Vorstandsmitgliedes Herrn Oelrich.

Sabine Völker-Straub



Schon zu Beginn der Betriebsversammlung wurde mit der Mentimeter-Umfrage deutlich, dass viele KollegInnen sich nicht umfassend informiert oder mitgenommen fühlen. Die Wertschätzung des Einzelnen scheint an einigen Stellen zu kurz zu kommen. Natürlich ist allen klar, dass allzu konkrete Informationen zu diesem Zeitpunkt noch nicht möglich sind. Trotzdem ist es wichtig zu informieren. Ich wünsche mir, dass ich noch sehen kann, welchen Beitrag ich in Zukunft leisten kann.

Also: Wo geht die Reise hin?

Zwar wurde sehr deutlich gesagt,

Ausgliederung - Nein Danke

Die Ankündigung einer möglichen weiteren Ausgliederung von Servicebereichen ohne konkrete Aussagen zu treffen, welche Bereiche betroffen sein könnten, bestürzt sehr viele Kolleginnen und Kollegen. Die Sorge um einen guten und sichern Arbeitsplatz ist groß.

Dabei ist die derzeitige Situation für uns Beschäftigte schon schlecht: wir erleben täglich wie kompliziert, zeit- und kräfteraubend die Zusammenarbeit mit schon heute ausgegliederten Aufgaben geworden ist.

Das beste Beispiel, wie man es nicht machen soll, haben wir mit dem derzeitigen IT-Support. Da kann wirklich jeder seine persönlichen Erlebnisse über einen derzeit in effizienten Support berichten. Es scheint fast so, als ob da die 80:20-Regel angewendet wird. 80 Prozent (es sind die einfach zu lösenden Probleme) werden schnell gelöst, aber fallen 20% hinten runter? (Scheinbar in diesem Ticketsystem einfach nicht lösbar oder brauchen eine gefühlte Ewigkeit...)

Es gibt eine ganze Reihe weiterer Beispiele:

- wie die Kleiderkammer im Werk,

die keine Kleidung hat, wenn die neuen Auszubildenden (wie jedes Jahr) eingekleidet werden müssen, - wie die Situation der Wege und Parkplätze, die zuwuchern. Da will man gar nicht an den nächsten Winter und den Streu- und Räumdienst denken.

Merke: Eigene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wenn sie motiviert sind, leistungsfähig auch über die eigentliche Arbeitsaufgabe hinaus. Das können Mitarbeitende von Fremdfirmen auch sein, aber sie sind im Zweifelsfall loyal gegenüber der Firma, in der sie beschäftigt sind.

Ich appelliere an die Vernunft der Entscheidungsträger in diesem Prozess: Bedenken Sie gut die Konsequenzen: Billig bedeutet nicht automatisch besser- und ist oft ein Sparen am falschen Ende.

Michael Groß



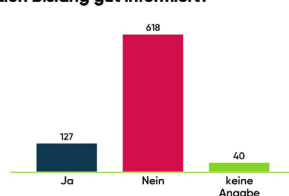
Wir sind die Belegschaftsliste



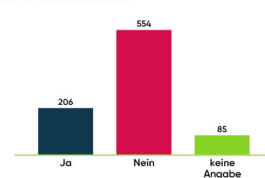
dass der deutsche Standort in Zukunft weiterhin eine zentrale Rolle spielt. Trotzdem wurde ein Vergleich zu 2001/2002 gezogen. Auch wenn im gleichen Zuge darauf hingewiesen wird, dass jetzt deutlich mehr in Forschung und Entwicklung investiert werden soll, bleibt meine ungewisse Grundstimmung bestehen.

Die Rede war auch von Transforma-

Fühlen Sie sich über die Veränderungen der Transformation bislang gut informiert?



Haben Sie dabei das Gefühl, als MitarbeiterIn wertgeschätzt zu werden?



tionen und Investitionen. Aber die große Frage, wie denn der immer größer werdende Workload mit immer weniger Kollegen gestemmt werden und man gleichzeitig aber ständig flexibel und agil handeln soll, blieb offen: schlecht. (Name der Redaktion bekannt)

V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144144; 42310 Wuppertal;

| | | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|-----------|
| Michael Groß | RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA /Betriebsrat | Geb. 468/54 | Tel. 4813 |
| Detlef Helmes | RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA | Geb. 468 | Tel. 8310 |
| Sebastian Christ | FI-IT-DTPH-PP-R-LABS | Geb. 431 | Tel. 6005 |
| Anna Lämmerzahl | (PH-CD-POE) | derzeit in Elternzeit | |
| Jörg Majewski | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 7742 |
| Nikola Piecha | PH-RD-RED-PRM-RM | Geb. 514 | Tel. 5762 |
| Christian Pieper | PH-RD-CPD-ChD | Geb. 64 | Tel. 3086 |
| Claudia Pohlmann | PH-RD-DDS-MC-MC8 (CWL) | Geb. 460 | Tel. 8373 |
| Thomas Preuss | API-SC-Betr.Techn.Raum | Geb. 90 | Tel. 3278 |
| Michael Schmidt-Kießling | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 2546 |
| Cornelia Streich | Betriebsrat/ RD-DDS-MC (CWL) | Geb. 54/460 | Tel. 8402 |
| Sabine Völker-Straub | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 2596 |



Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.org

Die Hoffnung stirbt zuletzt...

In den vergangenen Monaten gab es ein langes, banges Warten, wie die Entscheidung zur Produktion des mRNA-Impfstoffs wohl ausfallen würde. Die Frage, wie und ob es weitergeht, stellte sich bereits nach der Veröffentlichung der Studienergebnisse von CureVac, die nicht so vielversprechend waren wie erhofft. Das lange Warten und Hoffen hatte dann ein jähes Ende, als im Oktober das endgültige „Aus“ kam.

Natürlich platzte da ein Traum: so schnell ein neues Gebäude und eine ganz neue Technologie am Standort zu etablieren, zusätzliche Stellen zu bekommen, in einer Zeit, in der das Unternehmen eigentlich eher darüber nachdenkt sich anders aufzustellen, zu verschlanken und Stellen abzubauen... Es wäre schon toll gewesen.

Rückblickend lässt sich auch sagen, dass dieses Projekt eine riesige Herausforderung war. Noch nie musste so schnell Personal gefunden, Planungen erstellt, ein Gebäude geplant, Zulassungen beantragt werden und alles weitere, was dazu gehört auf den Weg gebracht und in die Tat umgesetzt werden. Am Anfang waren wir skeptisch, ob es vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels möglich sein sollte, so schnell Personal für die spezielle Technologie zu bekommen. Aber durch eine ganz anders aufgestellte Werbekampagne, durch schnellere Abwicklung bei der Auswahl und der Zusage in Vorstellungsgesprächen konnte in einer bisher noch nie

dagewesenen Geschwindigkeit Personal gewonnen werden.

Hierbei war es uns als Betriebsrat wichtig, dass auch Bayer-Beschäftigte Chancen hatten, sich auf neue Positionen zu bewerben und auch genommen zu werden. Bis ungefähr die Hälfte der gesamten neu zu besetzenden Stellen ausgeschrieben waren, wurden diese zu über 70% intern besetzt.

Nachdem die unbefriedigenden Studienergebnisse bekannt wurden, verzögerte sich die Nachbesetzung der offenen internen Stellen, die die Bayer-KollegInnen in ihren bisherigen Laboren und Abteilungen hinterlassen hatten. Damals für uns ärgerlich, da damit temporär Arbeitsverdichtung entstand. Aus jetziger Sicht war es ein Glück: Nun besteht die Möglichkeit, die KollegInnen zurück in ihren bisherigen Arbeitsbereichen

zu integrieren.

Dass hier alle versorgt werden und auch keine Probezeitkündigungen stattfinden, ist eine beispielhaft faire Vorgehensweise des Unternehmens.

Kleiner Wehmutstropfen: es ist leider nicht auszuschließen, dass die KollegInnen von den Maßnahmen rund um True North Now (TNN) trotzdem erneut betroffen sein können.

Da sitzen wieder alle in einem Boot.



Conni Streich ist die Sprecherin der CureVac-Kommission des Betriebsrates



Parkplatzvergabe 2021

Unter Beteiligung der Belegschaftsliste hat die Parkplatzkommission im Oktober 2021 die jährliche Parkplatzvergabe in Elberfeld (Werk an der Wupper) vorgenommen.

Informationen an die Belegschaft erfolgten über das Standortinfo im Juni 2021.

Im September wurde ein zweites Mal informiert, da es bis dahin zu wenige Rückmeldungen aus der Belegschaft gab.

Da der Arbeitgeber bis dato keinen neuen zusätzlichen Parkraum zur Verfügung gestellt hat und dies absehbar auch nicht wird, werden mehrere Kolleginnen und Kollegen leider ggf. ihren Parkausweis abgeben müssen. Wir zählten ca. 100

Anträge mehr als letztes Jahr. Ende Oktober 2021 wurden die positiven und negativen Bescheide vom Werkschutz versendet. Wir haben schon sehr massive Kommentare per Telefon oder Mail erhalten.

Die Parkplatzkommission hat leider keine Möglichkeit neuen Parkraum zu generieren und fertigstellen zu lassen. Diese Entscheidung muss die Standortleitung treffen. Wir brau-



Jörg Majewski: unser Mitglied in der Parkplatzkommission

chen weiterhin zusätzlichen Parkraum, z.B. ein weiteres Parkhaus. Derzeit wissen wir, dass nur etwa jede/r 3. Kollegin und Kollege bei der Parkraumvergabe berücksichtigt werden kann.

Die Situation ist auch für uns sehr unbefriedigend, **aber wir können sie nicht ändern.**

Wir haben die Vergabe auf 120% Belegung festgelegt. Durch die Abgabe des Parkplatz Bonifatius an die Fa. Wuxi (Geb. 207) ist der Parkraum außerhalb des Werkes für unsere KollegInnen verkleinert worden.

Wir sind die **Belegschaftsliste**




Betriebsratswahlen 2022

Die Vorbereitungen der Betriebsratswahl im März 2022 sind gestartet. Die Belegschaftsliste stellt in ein paar Tagen wieder ihre Liste auf. Wir machen das immer in einer demokratischen Wahl im internen Kreis mit allen Freunden und UnterstützerInnen der Belegschaftsliste. Wir haben im Moment viele gute Leute im Betriebsrat, die hervorragend zusammenarbeiten. Die Zusammenarbeit unter uns drei zurzeit im Betriebsrat vertretenden Listen bezeichnen wir (mit wenigen Ausnahmen) als gut bis sehr gut. Die Belegschaftsliste hat bewiesen, dass sie der Garant und der Motor für gute Betriebsratsarbeit ist und entscheidende Beiträge für die Belegschaft leistet. Zusammenarbeit im Team, unabhängig von Fraktionsdenken, ist entscheidend.

Bilden Sie sich bitte selbst ein Urteil: wer fällt ihnen ein, den sie ansprechen würdet, wenn sie eine Frage haben, oder ein Problem lösen möchten?

Dabei ist die **Belegschaftsliste** mehr als nur die Kolleginnen und Kollegen, die auf Bildern zu sehen sind oder ins Mikro sprechen. Doch genug des Eigenlobes.

Wir sind stets interessiert an der Zusammenarbeit mit allen, besonders auch mit Kolleginnen und Kollegen, mit denen wir nicht einen regelmäßigen Austausch haben. Wir wollen auch dabei die Art von Zusammenarbeit stetig verbessern. Dazu kann jeder beitragen.

Sprechen Sie uns an, ob und in welcher Art ihr an einer Zusammenarbeit interessiert seid. **Wir sind die Belegschaftsliste** 

Kommentar

In den letzten Jahren haben Sie den Wuppertaler Betriebsrat als eine Einheit erlebt - obwohl es 3 Listen gibt. Dies war mit viel Arbeit verbunden - hat sich aber gelohnt.

Zusammenarbeit ist der Schlüssel für erfolgreiche Arbeit. Dabei muss man auch unterschiedliche Positionen und Meinungen aushalten. Das ist gelebte Demokratie.

Wir dürfen nie vergessen: Es geht nicht um uns Betriebsräte - sondern um SIE, die Belegschaft!



Neue Gleitzeitvereinbarung

In den unterschiedlichen Abteilungen, die zu dem Bereich BAG-PH-PS-API-SCLEB Site Engineering & Technology (Großbereich V. Klotzki ENG) am Standort Wuppertal gehören, soll es zukünftig eine gemeinsame Gleitzeitvereinbarung geben. Dazu gab es bereits im Sommer eine Abstimmung über die zukünftig geplante GLAZ-Vereinbarung.

Der Abstimmungsinhalt bezog sich damals nur auf die Harmonisierung des Kappungstermins (1x jährlich zum 30. September) und die Arbeitsbandbreite (06:00 – 20:00 Uhr).

In der Zeit danach sind allerdings einige Punkte hinzugekommen, die weitere Gespräche mit HR und den Kollegen/innen nötig machten und auch noch machen.

So geht es unter anderem um eine Klärung zu gewünschten „Anspruchzeiten“.

Für uns stellt sich deutlich heraus, dass es nicht so ohne weiteres möglich ist, diesen großen Bereich mit einer einheitlichen GLAZ-Vereinbarung zu regeln. Der Entgelt- und Arbeitszeitausschuss ist mit HR aber weiterhin in Gesprächen, um möglichst schnell eine Lösung zu erzielen.

Unsere klare Forderung lautet:

Wir wollen eine Vereinbarung erzielen, bei der alle Kollegen/innen mitgenommen werden. Neue Parameter bedeuten nach unserer Auffassung auch eine erneut notwendige Abstimmung.

Früher in Ruhestand?

Die Telefone und Mailaccounts laufen bereits heiß: Anfragen zu möglichen Frühruheständen (Flexi-AHV 57+) gehen ein.

Bitte cool bleiben: denn derzeit ist noch nicht klar, in welchen Bereichen welche Abbaunotwendigkeiten bedient werden müssen. Erst dann, wenn die Betroffenheit (und damit auch die NICHT-Betroffenheit) erkennbar ist, macht es Sinn, Interesse einzusammeln oder über Kettenlösungen nachzudenken. Dies wird vielleicht Anfang Dezember beginnen. Mit der Personalabteilung ist abgestimmt, dass es dann einen gemeinsamen Aufruf geben wird. Also verpasst heute noch niemand

etwas. Entscheidungen funktionieren auch weiterhin nicht im Windhundprinzip: Maßstab für Entscheidungen ist nicht das Meldedatum, sondern Themen wie zum Beispiel Wegfall der Aufgabe, Alter, Rentenzugang oder gesundheitliche Notwendigkeiten. Hierzu wird es Abstimmungen zwischen HR, uns Betriebsräten und dem Sprecherausschuss geben.

Ähnliches gilt auch für die freiwillige Inanspruchnahme von Aufhebungsverträgen 56-. Am Ende muss ein Arbeitsplatz entfallen. Bevor also nicht klar ist, wo Einsparungen realisiert werden sollen, kann es auch dazu keine Entscheidungen geben.



Jörg Majewski, Sabine Völker-Straub, Detlef Helmes und Christian Pieper sind Mitglieder des Entgelt- u. Arbeitszeitausschusses