



Belegschaftsinfo

Nr. 267 - 26./27. Nov. | 2024

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Demotivation die Zweite ...

In den vergangenen Wochen erlebten wir bei DDS erneut einen herben Schlag. In mehreren Subclustern wurden die Kolleg:innen aufgefordert, Kurzprofile abzugeben, als ob dies eine Lösung für die Herausforderungen wäre, vor denen wir stehen. Trotz unserer eindringlichen und klar geäußerten Bedenken, dass diese Art der „Beschäftigung“ nicht nur ineffektiv, sondern auch belastend für die Kolleg:innen ist, die vor wenigen Wochen erst ihre „Motivations-Letter“ formulieren mussten, hielt die Leitung unerschütterlich an ihrer Idee fest.

Es ist frustrierend und schmerzhaft zu sehen, wie die Bemühungen und die Motivation der Mitarbeiter immer wieder auf die Probe gestellt werden. Der Gedanke, einen Stellenabbau durch „Bewerbungen“ zu gestalten, ist nicht nur unpassend, sondern zeugt auch von einem tiefen Missverständnis für die menschlichen Bedürfnisse und die emotionalen Belastungen, die mit der Unsicherheit am Arbeitsplatz einhergehen.

Es ist ein ständiges Wechselbad der Gefühle für jede(n), in der

Hoffnung und Enttäuschung untrennbar miteinander verwoben sind.

Die Unsicherheit nagt an den Kolleg:innen und es ist kaum in Worte zu fassen, wie sehr die Moral und der Zusammenhalt in den Teams unter diesen Entscheidungen leiden. Wir möchten nicht nur, dass die Kolleg:innen als Mitarbeiter wahrgenommen werden, sondern auch als Menschen, deren Engagement und Leidenschaft für die Arbeit respektiert und geschätzt werden. Es ist an der Zeit, dass die Leitung die Sorgen und Ängste ihrer Mitarbeiter:innen ernst nimmt und einen Weg findet, der die Gemeinschaft stärkt und die Forschung so wieder nach vorne bringt, anstatt sie weiter zu spalten und von der eigentlichen, wertvollen Forschungsarbeit abzuhalten.

... und Kahlschlag

Die Effizienz- und Strukturmaßnahmen mit dem massiven Personalabbau in der chemischen und biologischen Forschung bei DDS in Wuppertal tritt nun in die nächste Phase ein. Das Kontin-

gent an AHV-57+ Lösungen ist erschöpft. Auf Grundlage der eingeforderten Kurzprofile wurden bereits die Kolleg:innen ausgewählt, auf die die DDS Leitung künftig verzichten möchte.

Auch für diese Kolleg:innen ist die Early Mover Phase die Folge als direkt vom Abbau betroffene Mitarbeitende.

Gibt es eine interne Perspektive ?

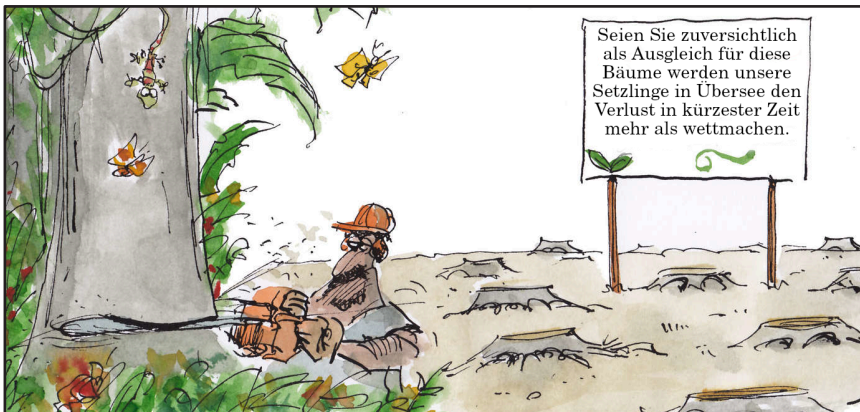
Bayer ist leider nicht bereit diese hervorragend ausgebildeten Kolleg:innen auf alternativen Arbeitsplätze weiter zu beschäftigen, stattdessen droht eine wiedereinstufige Freistellung.

Wir setzen uns mit Nachdruck dafür ein, alle verfügbaren Möglichkeiten auszuschöpfen, um betroffenen Kolleginnen und Kollegen eine langfristige Perspektive zu geben.

Leider ist die Wahrscheinlichkeit, dass solche Lösungen erfolgreich umgesetzt werden, nur noch in wenigen Fällen gegeben. Die Rahmenbedingungen sind erheblich eingeschränkt, und die zur Qualifizierung zur Verfügung stehende Zeit wurde auf lediglich sechs Monate begrenzt – eine Frist, die kaum noch realisierbar ist. Kompetenz und Fachwissen geht verloren.

Die, bei einer Kettenlösung, ebenfalls hochgradig spezialisierten Arbeitsplätze wären ein idealer Kompromiss, doch alle Bereiche stehen unter einem enormen Zeit- und Erfolgsdruck.

Fortsetzung auf Seite 2 ->



Fortsetzung von Seite 1: Demotivation die Zweite ...

Eine Initiative zur befristeten Arbeitszeitverkürzung in den betroffenen Bereichen, um Kolleg:innen zu halten – ähnlich wie wir es bei Rebound erreicht haben, wurde von der DDS-Leitung abgelehnt. Die Begründung lautete sinngemäß, dass

bei Rebound die Erwartung bestand, die eigene Forschung in Wuppertal perspektivisch erneut auszubauen, was jedoch im Rahmen der neuen Flexibilisierungsstrategie unter DSO nicht vorgesehen ist!

Wir fordern das Unternehmen auf, die derzeitige Forschungs- und Entwicklungsstrategie zu überdenken und den Kahl-schlag in der Forschung sofort zu beenden.

Abschied und Begrüßung Teil 2

Auch in dieser Ausgabe müssen wir uns von Kolleg:innen verabschieden. Nicht nur Abteilungen oder Neudeutsch „Cluster“ sind von Personalveränderungen und Reduktion betroffen, auch wir in der Belegschaftsliste werden von der Umstrukturierung und den Veränderungen im Unternehmen nicht verschont.

Zunächst rückt aber eine Kollegin aus einem schönen Grund nach, Anna Lämmerzahl ist in die Babypause gegangen. Wir

freuen uns sehr für Anna und wünschen ihr mit Ihrer Familie eine ganz schöne und spannende Zeit. Als Nachrückerin für Anna ist Marina Nowak in unser Gremium gekommen.

Marina hat eine sehr gute Expertise im Bereich der Arbeitssicherheit und unterstützt uns im Schichtausschuss und im Ausschuss für Chancengleichheit und Soziales.

Als weiteren Kollegen verabschieden wir Thomas Preuss

(siehe gesonderten Artikel auf Seite 3), der die Belegschaftsliste immer unterstützt hat und inzwischen auch schon lange Jahre Teil des Gremiums ist. Besonders am Herzen lagen ihm, neben „seinem“ Gebäude 90, die Themen Schicht und Arbeitssicherheit. Für ihn wird Manuela Berger aus der chemischen Forschung nachrücken. Über die Ausschüsse, in denen sie mitarbeiten wird, werden wir zu einem späteren Zeitpunkt informieren.



Anna Lämmerzahl



Marina Nowak



Manuela Berger

Diese Zeitung ist möglichst CO₂-neutral erstellt worden. Das Papier besteht aus 70% Altpapier und 30% FSC zertifiziertem Papier. Weitere Informationen können gerne bei uns eingeholt werden.



V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144108; 42310 Wuppertal;
Betriebsräte der Belegschaftsliste:

Sebastian Christ	FI-IT-DTPH-RD&M-CPD	Geb. 402	per Teams
Michael Fuß	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 0173 3607398
Michael Groß	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 4813
Marina Nowak	PH-PS-EMEX-SMIS-HSE-OS	Geb. 9101	Tel. 0173 4529624
Christian Pieper	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3086
Claudia Pohlmann	RD-DDS-SMOL-A+P (CWL)	Geb. 460	Tel. 0173 7497338
Thomas Preuss	PS-API-SCELB-CLI	Geb. 90	Tel. 3278
Katja Reimer	RD-DDS-Peptides & Specialities	Geb. 460	Tel. 0174 1625714
Cornelia Streich	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 0174 1625714
Daniel Werner	RD-PCD-Bioanalytik	Geb. 468	Tel. 6710



Die Belegschaftsliste im Internet: <https://www.belegschaftsliste.de> oder [belegschaftsliste.org](https://www.belegschaftsliste.org)

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

Eure Kooperation ist gefragt

Im Unternehmen passiert derzeit sehr viel gleichzeitig. Es wird nicht nur ein Bereich umstrukturiert, sondern ganz Bayer. Die Einführung von DSO, die Schließung von Geb. 90, der Stopp der Mehrzweckanlage 3, die mangelnde Produktauslastung, Strukturmaßnahmen (z.B. TNN, Power Now,...).

Wir versuchen an sämtlichen Gesprächen, davon gibt es zurzeit zahlreiche, teilzunehmen, um für Euch möglichst viel zu erreichen: Begleitkommissionen, vorbereitende Gespräche, Gespräche mit HR, aber auch standortübergreifende Gespräche, bis es schlussendlich zur Bekanntmachung in den Bereichen kommt. Die betroffenen Kolleg:innen möchten begleitet und beraten werden.

Nebenbei informieren wir uns und lassen uns schulen, damit

wir Euch unterstützen können.

Dazu kommt das Alltagsgeschäft der einzelnen Ausschüsse, Begehungen, Neueinstellungen, Arbeitszeitänderungen, Mehrarbeiten, BEM-Gespräche, Personalgespräche und ganz vieles mehr. Die nicht freigestellten Betriebsräte stehen immer in der Zwickmühle ihren eigenen Job nicht zu vernachlässigen.

Für uns stellt es eine enorme Belastung dar, Informationen vorab zu erfahren, die Kolleg:innen betreffen, mit denen wir vielleicht Jahrzehnte zusammengearbeitet haben, aber nicht darüber sprechen dürfen.

Trotz allem haben wir immer ein Ohr für Euch, kommt vorbei, ruft an oder schreibt eine Mail.

Wir versuchen Euch zu helfen. Auch kommen wir immer wieder in den einzelnen Bereichen vor-

bei und bieten Gespräche an oder gehen einfach so in den Dialog mit Euch, da viele sich auch nicht trauen bei uns vorbeizuschauen.

Auch unsere Ersatzmitglieder und die Vertrauensleute helfen Euch und sei es nur, dass sie Informationen und Fragen an uns weitergeben.

Viele Informationen sind vertraulich, das heißt aber auch, dass wir gezwungen werden über viele Entscheidungen nicht zu sprechen, bis der Arbeitgeber sie offiziell verkündet hat.

Um gemeinsam etwas zu erreichen, benötigen wir den Austausch mit Euch. Längst nicht jede Information, die Ihr erhaltet, landet auch bei uns. Sprecht uns an, wir sind für Euch da.

Seit 90 in 90

Persönlicher Bericht:

33 Jahre und mehr, oder der Vorletzte macht das Licht aus.

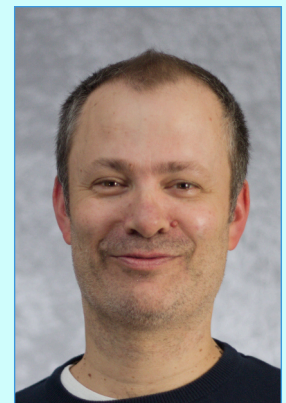
Ich durfte in PH-TR Geb. 90 als Chemiefacharbeiter (so hieß das 1988 noch) Teilkonti, Vollkonti und Tagschicht machen. In der Zeit sind viele Anekdoten passiert.

Hier ein Beispiel: Da wurde der Big-Bag der Vorstufe, weil nix anderes am Sonntag ging, mal eben mit dem Gürtel, der den Hosenbund halten sollte, abgefüllt. Das ist ewig her, zeigt aber ganz gut, wie die Menschen vor Ort im Launchbetrieb ticken. Geht nicht - gibt's erstmal nicht.

Der Kollege(in) auf Nachtschicht unter Atemschutzmaske morgens um 03:30 Uhr, der bewegt die Rohstoffe. Der Mensch am Mannloch, am Schraubstock oder an der Störung der Zentrifuge, waren und sind die Erfolgsstory von PH-TR Geb. 90. Mal eben eine Produktumstellung? Geht das? „Jo, wir schaffen das!“, wurde in 90 immer gesagt. In den 90-igern, zum Beispiel, hatte Bayer einen Großauftrag für Ciprofloaxin (die Amis führten irgendwo Krieg) also brauchte man ganz schnell FCS (Vorstufe von Cipro). Wir haben mal eben den Bau Tag und Nacht auf links gedreht und FCS in ausreichender Menge und Qualität hergezaubert. Aber irgendwann kommt man in die Jahre. Die Apparate werden leider nicht wie Rotwein immer besser, sondern sind an allen Ecken undicht. Es knirscht im Gebälk und Ersatzteile aus den 90-igern muss'te erstmal kriegen. Also geht es mit einem lachenden und einem weinenden Auge langsam dem Ende entgegen.

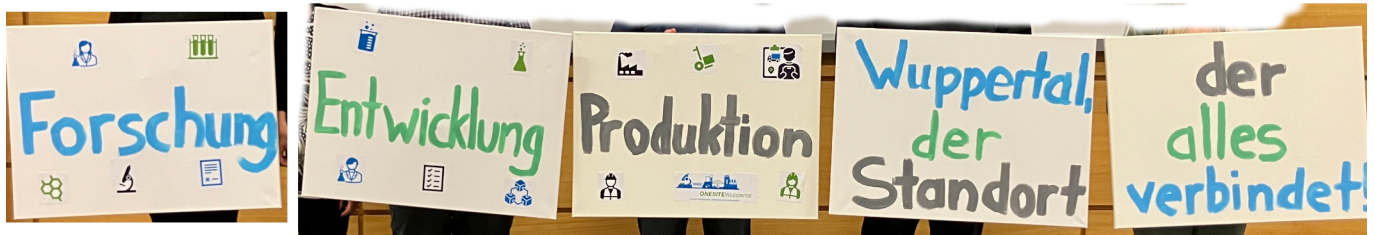
Es war eine schöne Zeit. Danke an alle.

Thomas Preuss



Thomas Preuss

Rückblick auf die Betriebsversammlung mit Bill Anderson



Im September fand die Betriebsversammlung mit Bill Anderson, dem CEO von Bayer, statt. Die Versammlung war von einer angespannten Stimmung geprägt, die die Sorgen und Ängste der Kolleginnen und Kollegen widerspiegelte. Im Fokus standen Themen wie die Motivation der Mitarbeitenden, die Angst um Arbeitsplätze und das Unverständnis für die Forschungsstrategie des Unternehmens. Eine Besonderheit möchten wir noch hervorheben: Bill Anderson hat die gesamte Veranstaltung in deutscher Sprache verfolgt und gesprochen.

Bill, Ihr deutsch ist super und

ist ein Vorbild für alle anderen, die sonst nur in Englisch präsentieren und damit meinen, uns erreichen zu können.

Unsere Punkte, die wir auch zukünftig immer wieder stressen werden:

1. Motivation der Belegschaft:

- Die Stimmung unter den Mitarbeitenden ist angespannt und auf einem Tiefpunkt.
- Angst um Arbeitsplätze und Unsicherheit über zukünftige Entwicklungen sind weit verbreitet.

2. DSO-Initiative:

- Es gibt Unverständnis über die DSO-Strategie, die Hierarchien abbauen soll.
- Befürchtungen, dass insbesondere Tarifmitarbeiter abgebaut werden, belasten das Vertrauen in die

Initiative.

3. Kritische Fragen an Bill Anderson:

- Wir konfrontierten Anderson mit Bedenken bezüglich der Forschungsstrategie und den Auswirkungen auf den Standort.
- Wir äußerten die Sorge, dass durch Stellenabbau Bottlenecks entstehen könnten, die die Innovationskraft gefährden.

Unsere Forderungen lauten daher:

- Klare Antworten und eine transparente Strategie sind notwendig, um die Motivation zu steigern.
- Wir fordern eine gründliche Prüfung jeder Arbeitsplatzreduzierung und die Möglichkeit von Kettenlösungen, um Expertise im Unternehmen zu halten.
- Wuppertal ist ein einzigartiger Standort, der Forschung, Entwicklung und Produktion vereint. Die Möglichkeiten, die sich daraus ergeben, müssen vollumfänglich genutzt werden.



Der neue BEM-Prozess, ein Resümee und aus eigener Erfahrung

Nachdem die Gesamtbetriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement seit September 2023 abgeschlossen wurde, ist es Zeit für ein kurzes Resümee.

Was ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement?

Wer innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen (42 Tage) ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist, erhält eine Einladung zum BEM-Gespräch von der Personalabteilung. Dieser Brief kommt mit einem Anschreiben und einem Flyer postalisch nach Hause. Der Arbeitgeber muss dies aufgrund des Sozialgesetzbuches IX anbieten.

Stimmt die eingeladene Person zu, wird ein Termin vereinbart. Teilnehmer sind: Der oder die Eingeladene selbst und der oder die Eingliederungsmanager:in, darüber hinaus kann die teilnehmende Person ihre Führungskraft, einen Betriebsrat ihrer Wahl, die Schwerbehindertenvertretung, den betriebsärztlichen Dienst, Mitarbeiter:in der gesunden Arbeitswelt oder eine andere Vertrauensperson mit einladen lassen.

Im Gespräch wird die Lage beleuchtet und Hilfestellung angeboten, um die Rückkehr in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Zukünftige Arbeitsunfähigkeit soll verringert oder bestenfalls ver-

mieden werden. Das Gespräch findet in einer vertraulichen Atmosphäre in der Regel vor Ort statt und alle Teilnehmenden unterliegen der Schweigepflicht. Die Annahme des BEM-Gesprächs ist freiwillig. Es handelt sich nicht um ein Krankenrückkehrgespräch, sondern es geht um die Unterstützung des Mitarbeitenden. Das Hamburger Modell (stundenweise wieder Arbeiten gehen, aber noch weiter krankgeschrieben sein) kann nur im Zuge eines BEM-Verfahrens besprochen und ermöglicht werden.

Was ist seit Änderung der GBV anders?

Bayer hat sich entschlossen, die Gesprächsführung durch Eingliederungsmanager:innen durchführen zu lassen. Vormals lag die Gesprächsführung beim für den Bereich zuständigen HR-Partner.

Im letzten Jahr haben wir Erfahrungen mit der neuen Vorgehensweise gesammelt. Aus unserer Sicht sind Vorteile zu erkennen: die Eingliederungsmanager:innen haben eine besondere Ausbildung und können sich auf diese Aufgabe konzentrieren.

Ein kleines Manko, das nicht an den 1,8 Personen liegt, die diese Aufgabe übernommen haben: die BEM-Manager:innen sind standortübergreifend zuständig.

Unsere BEM-Managerin muss aus Berlin anreisen, da die Durchführung der BEM-Gespräche vor Ort stattfinden. Es geht viel Zeit verloren, die für weitere Gespräche genutzt werden könnten. Für die beiden Kolleg:innen ist es sicherlich ebenfalls sehr anspruchsvoll.

Wir fordern daher weitere BEM-Manger, am besten am jeweiligen Standort, um die hohe Anzahl der BEM-Gespräche zeitnah durchführen zu können.

Kommentar:

Ich persönlich habe mein BEM Gespräch als sehr positiv empfunden und konnte meine Wünsche für die Wiedereingliederung einbringen. Ich hatte das Gefühl, hier ist jemand an mir und meiner Gesundheit interessiert und nimmt sich Zeit. Auch Tipps konnte ich für mich mitnehmen und anwenden.



Claudia Pohlmann

Umbau Parkhaus

Die Fertigstellung der Sanierung des Parkhauses naht. Ende des Jahres werden die Sanierungsarbeiten an der Fahrbahn, den Parkflächen und den Stahlträgern abgeschlossen sein, so dass das Parkhaus wieder weitestgehend nutzbar ist.

Leider steht noch eine Baugenehmigung für den Umbau des Tores und des Abstellbereichs

für Fahrräder aus, so dass es zu Verzögerungen in der unteren Ebene kommt.

Ansonsten hat sich bereits viel getan und das Parkhaus sieht nun viel besser aus.

Damit wird die tägliche Suche nach einem Parkplatz etwas entspannter.

Nutzt die angebotene Möglichkeit, stellt euer Auto dort ab und

nutzt den kleinen Spaziergang, um mal kurz durchzuschauen und abzuschalten.

**Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: IBAN: DE 79 5001 0700 0004 1484 87,
BIC: DEGUDEFFXXX, Degussa
Bank Christian Pieper /
Belegschaftsliste**

Wissenswertes: Was ist, wenn man während eines Glaz-Tages krank wird?

Im Krankheitsfall des Arbeitnehmers wird das Abfeiern der Überstunden durch das Gesetz speziell geregelt.

Zuallererst: Der Arbeitgeber darf die Überstunden nicht mit bestehenden Krankheitstagen des Arbeitnehmers verrechnen. Dementsprechend nimmt Krankheit keinen direkten Einfluss auf die Vergütung der geleisteten Überstunden.

Dennoch verhält es sich mit dem Freizeitausgleich anders als an regulären Urlaubstagen. Urlaubstage bleiben im Falle von Krankheit bestehen und verwirken nicht. So verliert der Arbeitnehmer keine Urlaubstage, wenn er während des Urlaubs erkrankt und dies durch ärztliche Atteste nachweisen kann. Sollte der Arbeitnehmer jedoch an einem Tag erkranken, der für den Freizeitaus-

gleich geplant ist, verwirken diese Überstunden ohne jeglichen Anspruch, wenn er keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AUB) nachweisen kann. Vom Gesetz her dient der Freizeitausgleich weder der Erholung noch Entspannung. Der Arbeitnehmer verbringt lediglich ein paar Tage fern der Arbeit, da er diese bereits im Vorfeld durch „Überstunden“ geleistet hat.

Wuppertaler IGBCE stiehlt sich aus der Verantwortung

Wie in der Veröffentlichung der IGBCE im September zu lesen war, verabschiedet sich die IGBCE-Liste in Wuppertal aus der gemeinsamen Zusammenarbeit. Sie hat erneut angekündigt zukünftig als Opposition agieren zu wollen. Dieser Schritt dokumentiert leider, dass diese Liste weder inhaltlich noch personell in der Lage ist in schwierigen Zeiten Verantwortung zu übernehmen.

Wir haben im Gremium zwar unterschiedliche Richtungen und Listen, jeder ist aber eingeladen, an den Aufgaben und Herausforderungen mitzuarbei-

ten. Bisher hat das in dieser Periode sehr gut funktioniert. Die verschiedenen Meinungen und Strömungen sind uns wichtig, denn durch konstruktive Diskussion und Meinungsaustausch gelingen bessere Ergebnisse, als wenn man allein, im stillen Kämmerlein, im eigenen Saft schmort.

Wir stehen alle vor großen Herausforderungen. Mit der Einführung von DSO und dem damit verbundenen immensen Personalabbau halten wir es für richtig, all unsere Kräfte zu bündeln. Wir wollen uns gemeinsam für Euch und mit Euch für

den Standort einzusetzen. Deswegen ist die Entscheidung der Wuppertaler IGBCE-Liste, in eine Opposition zu gehen, zum jetzigen Zeitpunkt höchst unangemessen.

Wir, die Belegschaftsliste, werden weiterhin zusammen mit den Vertreterinnen und Vertretern des Zukunftsteams und der offenen Liste für Euch arbeiten, um Euch bestmöglich zu vertreten. Wir werden weiterhin gemeinsam für Euch da sein und uns um Eure Belange kümmern. Wir laden jeden ein, diesen Weg mit uns weiterzugehen.

