



# Belegschaftsinfo

Nr. 255 - März 2022

Liste 2

Information der Belegschaftsliste  
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Liste 2

## Zukunftskonzept für Deutschland – „ein gelungener Wurf“

Am 2. März 2022 haben Gesamtbetriebsrat und Vorstand eine besondere Vereinbarung unterzeichnet: die Gesamtbetriebsvereinbarung "Zukunftskonzept Deutschland". Bislang galt der besondere Meilenstein der Vereinbarungen zur Standortunsicherheit, und damit im Kern der Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen bis Ende 2025. Die Zeit danach war offen. Jetzt ist der Rahmen für einen positiven Ausblick explizit für die deutschen Standorte ab 2025 gelungen.

### Tatsächlich ein besonderer Meilenstein...

In der Vereinbarung verpflichtet sich der Vorstand -und zwar jedes Vorstandsmitglied für seinen Bereich (!)- zu Investitionen und aufbauenden Personalzahlen. Für einzelne Standorte werden konkrete Projekte benannt. Bestandteil der Vereinbarung ist auch, dass der Vorstand zukünftig 4 mal pro Jahr mit der „Zukunftskommission“ die weiteren Maßnahmen besprechen wird.

### Michael Schmidt-Kießling:

*Die Vereinbarung ist ein positives Signal. In den Verhandlungen mit dem Vorstand ist es uns gelungen, klare und eindeutige Zusagen für Deutschland auch über das Jahr 2025 hinaus zu vereinbaren. **Mir war es wichtig, Investitionen und Perspektiven für den Wuppertaler Standort zu benennen.** Auch das ist gelungen. Wir dürfen uns trauen, positiv nach vorne zu schauen!*



### Die Betriebsratswahl rückt näher-

Alle Informationen rund um die Wahl finden Sie auf der Homepage der Belegschaftsliste. Dazu gehören unsere Flugblätter, darüber hinaus zusätzlich Kurzvideos einzelner KandidatInnen. Einfach über den folgenden QR-Code ausprobieren...



**Wir** haben unseren Vorschlag umgesetzt und Informationen aller Wahlbewerber auf der Homepage des Betriebsrates bereitgestellt.

### So geht fairer Wahlkampf!

Wer am Wahltag nicht im Betrieb ist, sollte mit dieser Begründung **Briefwahlunterlagen** anfordern. Es wird Zeit!

Der Wahlvorstand ist unter [br-wahl-elb2022@bayer.com](mailto:br-wahl-elb2022@bayer.com) erreichbar.

Mitglieder dieser sogenannten Zukunftskommission sind u.a. alle Betriebsratsvorsitzenden der Standorte und die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sowie Vertreter des Vorstandes und der Divisionen und von HR.

Der Vorstand bekennt sich auch weiterhin zu „**One Bayer**“: einer Aufspaltung des Unternehmens, die ständig von einzelnen Investoren andiskutiert wird, wird erneut eine klare Absage erteilt. Das können wir nur unterstützen.

Eine Unternehmensaufspaltung mag Aktionären kurzen Erfolg versprechen, für uns Beschäftigte und die Zukunft des Unternehmens wäre es eine schlechte Story.

### Wir gehen insbesondere auf die für Pharma entscheidenden Inhalte ein:

Der Divisionshauptsitz bleibt Berlin. Ein Großteil der Pharmamitarbeiter\*innen wird in Deutschland beheimatet sein. Signifikante Teile der Neueinstellungen bei Pharma R&D bereits bis 2025 soll in Deutschland erfolgen.

### Für Wuppertal sind folgende Schlagworte benannt:

- Investitionen in Forschung an neuen Modalitäten;
- Investitionen in Kollaborationsflächen und in das neue Forschungsgebäude (Research and Early Development Precision Medicine und Drug Discovery Science);
- Investitionen in Chemical-New-Modalities: R&D-Pilot-Anlage (Chemical Pharmaceutical Development und Product Supply);
- Fokus auf Herz-Kreislauf und Endokrinologie, Drug Discovery Science (DDS): neue Modalitäten (z.B. Peptide & mRNA targeting small molecules, Zell- und Gentherapie) und Unterstützung der Onkologie (Vividion);
- verstärkte Chemistry Manufacturing & Control (CMC)-Aktivitäten in Spätphasenprojekten.

Zusätzlich plant Pharma auch nach 2025, basierend auf der Technologie- und Pipelineentwicklung, weiter substanziell in die deutschen R&D-Standorte zu investieren.

Bereits heute werden im Bereich der Zell- und Gentherapie erste Labore in der R&D-Organisation in Deutschland (auch in Wuppertal) genutzt. Zusätzlich ist geplant, neue Fähigkeiten in Deutschland in Clinical Development & Operations (CD & O) sowie in Regulatory Affairs aufzubauen.

Die strategische Rolle deutscher **Product-Supply-(PS-)Standorte** wird weiter gestärkt. Für jeden der deutschen Standorte gibt es eine klare Vision im globalen Product-Supply-Netzwerk.

### Wuppertal:

- Fokus auf Launch-Fähigkeiten im API-Netzwerk;
- integrierter Standort mit Chemie und Biotechnologie in CMC (Chemistry, Manufacturing, Control) und Produktion, Kapazitätserweiterungen in Wuppertal (Multi-Pur-

-> Fortsetzung auf Seite 2

pose-Anlage, Finerenone).  
Insgesamt wird Bayer in den nächsten Jahren strategische Investitionen (> 1,4 Mrd. Euro) in innovative Technologien, neue Produktionsanlagen und Digitalisierung an den deutschen Produktionsstandorten tätigen und einen starken Fokus auf die Entwicklung und Ausbildung der Mitarbeiter\*innen legen.

Die berufliche Erstausbildung kommt wieder zurück zu Bayer: Derzeit wird am Zeitplan gearbeitet, aber die Entscheidung ist klar. Wir schätzen,

### Ausbildung zurück zu Bayer

dass ca. in 2024 die Wuppertaler Ausbildung wieder unter dem Label Bayer läuft.

Es geht also voran. Wir dürfen uns trauen, diese Vereinbarung als positiven Meilenstein und guten Ausblick zu bezeichnen. Die harten Verhandlungen haben sich gelohnt.

**Macht es die derzeitigen Verän-**

**derungen von TrueNorthNow besser?**

**Wird das Projekt Power mit Verkaufsideen für unsere Infrastruktur deshalb gebremst?**

Leider nein. Es wird als Grundlage und Voraussetzung zur Umsetzung der neu beschriebenen, positiven Auswirkungen begründet.

**FAZIT:** Schlechte Nachrichten gibt es im Moment genug. Deshalb ist ein positiver Ausblick wichtig.

Es schafft Perspektive, es kann uns Beschäftigten Mut und Hoffnung geben, dass diese Firma auch morgen noch eine gute berufliche Wahl sein kann.

Dazu gehört bei allem vorsichtigen Optimismus, dass die Probleme und Sorgen dieser Zeit auch angefasst und gelöst werden müssen. Das Management vor Ort hat es in der Hand, die guten Nachrichten in eine positive Stimmung zu retten:

Dazu bedarf es an deutlicher Wert-

schätzung der Belegschaft. Solange das einigen Leitungsfunktionen nicht über die Lippen kommt, helfen die jetzt vereinbarten positiven Signale nicht als Stimmungsaufheller.

**Da ist noch sehr viel Luft nach oben...**

### Happy-Werbekampagne geschmacklos

In der Ukraine tobt der Krieg – die Welt sieht die Entwicklung voller Sorge. Selbst Karneval wird in Köln wie selbstverständlich zur Friedensdemo umfunktioniert.

...und die IGBCE verbreitet ihre Happyness, als wäre die Welt in bester Ordnung. Die Kampagne ist sicherlich schon lange im Voraus geplant und vorbereitet worden. Aber: Vor dem Hintergrund der jetzigen Lage in Europa hätte man diese besser einstampfen sollen. Sie doch zu bringen, lässt jedes Fingerspitzengefühl vermissen.

Es scheint, dass die Initiatoren nur ihre eigene Welt sehen: **Ihr solltet euch schämen!**

*Wir wünschen allen Menschen, dass sie in Frieden und Freiheit leben können und der grausame Krieg in der Ukraine so schnell wie möglich beendet wird.*



### GBV Telearbeit angepasst

Die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Telearbeit wurde im Zuge mit der GBV hybride Arbeitswelt (Seite 3) ebenfalls neu formuliert.

Immerhin, es gibt sie noch, bietet die Telearbeit doch bei Bedarf die Bereitstellung von Mobiliar und Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber und eine feste Struktur für ein Arbeiten von zu Hause, also genau festgelegte Tage und Zeiten. Manch ein Beschäftigter benötigt eine feste Planbarkeit: es kann unterschiedlichste Gründe dafür geben (z.B. eine Behinderung oder Pflegesituation zu Hause).

Jedoch steht die Telearbeit nicht mehr allein, sondern nachgelagert zum hybriden Arbeiten. Zunächst soll geprüft werden, ob hybrides

Arbeiten nicht ausreicht!

Wir erwarten hier, dass Mitarbeitende, die eine feste Struktur benötigen, nicht erst mit hybridem Arbeiten getröstet werden und um Telearbeit betteln müssen, sondern dass den besonderen Situationen nach wie vor Rechnung getragen wird. Dies in die Vereinbarung hinein zu formulieren lehnte der Arbeitgeber leider ab.

Die übrigen Regelungen der Vereinbarung sind modernisiert aber nicht wesentlich verändert worden.

Bestehende Telearbeitsverträge bleiben unberührt – können aber auch weiterhin mit Monatsfrist gekündigt werden.

**Liste 2**

**Wir sind die Belegschaftsliste**



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

<b>Sebastian Christ</b>	FI-IT-DTPH-PP-R-LABS	Geb. 431	Tel. 6005
<b>Michael Groß</b>	RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA /Betriebsrat	Geb. 468/54	Tel. 4813
<b>Detlef Helmes</b>	RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA	Geb. 468	Tel. 8310
<b>Anna Lämmerzahl</b>	(PH-CD-POE)	derzeit in Elternzeit	
<b>Jörg Majewski</b>	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
<b>Nikola Piecha</b>	PH-RD-RED-SPO-RDPM-RPRM-RM	Geb. 514	Tel. 5762
<b>Christian Pieper</b>	PH-RD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3086
<b>Claudia Pohlmann</b>	PH-RD-DDS-SYM-SMB (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-SYM-SMB (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)**

## Was lange währt, - ist es wirklich gut? GBV „hybride Arbeitswelt“

Seit nunmehr 2 Jahren herrscht die Pandemie und viele Kolleginnen und Kollegen sind seitdem im Homeoffice verschwunden. Der Arbeitgeber hat festgestellt, dass sich diese Arbeitsweise in der Effizienz, der Erledigung der Aufgaben und dem Geschäft nicht nachteilig auswirken. Viele sind sehr zufrieden mit der Situation, da sie Beruf und Familie besser unter einen Hut bekommen können. Das Bestellen von Handwerkern oder Arztbesuche u.ä. können flexibler gehandelt werden, der „Montagsmorgenstau“ spielt keine Rolle mehr. Ein Stück mehr Lebensqualität wird durch den Wegfall der Wegezeit gewonnen.

Zeitgleich hat sich der Arbeitgeber überlegt, dass er Teile seiner Büroflächen dann künftig nicht mehr benötigt, wenn die Belegung der Büroflächen wegen mobilem Arbeiten geringer ausfällt. Das kann er noch einmal als Einsparpotential verbuchen. Dies alles wollte man in einer modernen Vereinbarung zusammenfassen. Diese sollte zukunftsweisend sein und alle Mitarbeitenden sollten davon profitieren.

**Aber ist es in der neuen Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) „hybride Arbeitswelt“ wirklich alles das "Gelbe vom Ei"?**

Wir werfen einen genaueren Blick auf die Inhalte.

„Mobiles Arbeiten“ wird als Arbeiten außerhalb der betrieblichen Arbeitsstätte und zwar für ALLE verstanden. Ob regelmäßig oder ab und zu ist von der Tätigkeit abhängig. Es bedarf einer mündlichen Absprache mit dem Vorgesetzten in beiderseitigem Einverständnis. Ein verbrieftes Recht auf mobiles Arbeiten enthält die GBV nicht.

Um die Arbeitszeit einzuhalten, wurde auf die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen verwiesen. Die Zeiterfassung erfolgt über „My-Services“. Die Vorgesetzten sind aufgefordert, nicht zu erwarten, dass die Mitarbeitenden auf Mails reagie-

ren, die zu „Unzeiten“ also am Wochenende oder Spätabends gesendet werden, sofort reagieren müssen. An dieser Stelle sei daran erinnert, dass auch für Vorgesetzte das Arbeitszeitgesetz gilt und sie ihrer Vorbildfunktion nachkommen, wenn sie zu solchen „Unzeiten“ erst gar keine Mails schreiben.

Der Arbeitsort ist nicht festgelegt: ob zu Hause, bei der Oma oder in der 2.-Wohnung am Meer alles ist möglich - nur im Ausland geht es nicht. Sollte also jemand von einer Finca auf Mallorca geträumt haben, so bleibt das leider ein Traum.

Man soll auf Abruf am nächsten Arbeitstag in der Firma sein können, was von manchen Orten auch innerhalb Deutschlands sicherlich eine Herausforderung sein kann.

Für Arbeitsumgebung, Ergonomie und Gesundheitsschutz ist jeder selbst verantwortlich. Dazu zählen ein ergonomisch eingerichteter Arbeitsplatz sowie das Selbstmanagement bei der Einhaltung von Pausen, Ruhezeiten und der Arbeitszeit selbst.

**Die Ruhezeit zwischen 2 Arbeitstagen beträgt gesetzlich festgelegt mind. 11 Stunden!! Die gesetzlich festgelegte maximale Arbeitszeit an einem Arbeitstag beträgt 10 Stunden.**

Als Arbeitsmittel werden Laptop, ggf. Diensthandy und Headset zur Verfügung gestellt.

Nur wer mehr als 40% seiner wöchentlichen Arbeitszeit mobil arbeitet, kann auch einen Monitor, eine Tastatur, eine Maus USB-Hub erhalten. Sollte mehr notwendig sein, ist man als Beschäftigter selbst dafür verantwortlich. Aus unserer Sicht ist das an dieser Stelle zu kurz gesprungen: denn für die gesamte technische Ausstattung, die für ein vernünftiges, effizientes, ergonomisches Erledigen der Arbeit notwendig ist, sollte der Arbeitgeber verantwortlich sein.

### **Kostenerstattung erst nach Beendigung der Homeofficepflicht**

Für den Kauf von etwaiger Büro- oder auch zusätzlicher technischer Ausstattung wird dem Mitarbeiter **einmalig nach Vorlage der Kaufquittungen** ein Maximalbetrag von **350€ brutto** erstattet. Keine Teilbeträge, kein Anspruch auf Restauszahlung, wenn man das Budget nicht verbraucht hat. Also VORHER genau überlegen, ob man nicht doch



**Conni Streich:**

*Mobiles Arbeiten dauerhaft zu regeln war wichtig. Die Erstattungsregel für häusliche Ausstattung ist beschämend mickrig!*

noch eine Schreibtischlampe benötigt, wenn man einen Stuhl kauft und noch ein Restbetrag übrig bliebe. Einmalig können jetzt auch Quittungen **für Anschaffungen, die seit März 2020 getätigt wurden**, beim Unternehmen geltend gemacht werden.

Insgesamt ist die Höhe der Erstattung und die nur einmalige Abgeltung ein Armutszeugnis. Bürostühle halten nicht ewig und müssen von Zeit zu Zeit ersetzt werden, da sie durchsitzen oder auch schon mal anderweitig kaputt gehen können und dann sicher nicht mehr den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Wer also noch sehr jung ist und in seinem Arbeitsleben möglicherweise noch einmal eine neue Ausstattung benötigt, geht nach jetziger Lesart leer aus.

Ebenso könnte es neue Erkenntnisse in der Büroergonomie geben, die wir heute noch nicht kennen. So hatten vor 15 Jahren nur wenige einen höhenverstellbaren Schreibtisch, heute ist es Standard.

Wer das alles nicht auf sich nehmen möchte, dem wird auch zukünftig ein Arbeitsplatz in der Firma angeboten. Nur kann es sein, dass dieser nicht EIN fest zugeteilter Büroplatz ist, sondern dass dieser über ein Onlinetool regelmäßig gebucht und jeden Abend wieder aufgeräumt verlassen werden muss: Neudeutsch ein so genanntes Desk-Sharing und Clean-Desk.

*Schöne neue Arbeits-Welt, wer's mag.*

**Wir sind Liste 2 die Belegschaftsliste**



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung möglich machen.

Unsere Konto-Nr.:

IBAN: DE 33 50010700 0003582738 ,  
BIC: DEGUDEFFXXX , Degussa Bank  
Christian Pieper / Belegschaftsliste

# GBV Rufbereitschaft und unvorhergesehene Arbeitseinsätze erneuert

-Seit mehr als 2 Jahren haben wir um eine Verbesserung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Rufbereitschaft und unvorhergesehener Arbeitseinsätze gebeten. Der Gesamtbetriebsrat hatte vor ca. 1 Jahr eine Verhandlungskommission dazu gebildet – und keinen Elberfelder Betriebsrat dabei berücksichtigt – obwohl wir die Verbesserungen eingefordert haben.

Wir haben die Wünsche insbesondere der Kolleg\*innen aus den Werkstätten dennoch mehrfach eingebracht.

Zu unserer Überraschung verabschiedete der Gesamtbetriebsrat am 2. März eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung – ohne dass wir in die Finalisierung eingebunden waren.

Es gibt ein paar Verbesserungen – die wesentlichen Forderungen aus Wuppertal wurden nicht bedient.

Die Vergütungspauschalen für Rufbereitschaft wurden angehoben. Auch die neuen Festbeträge sind leider nicht tarifynatisch.

- an planmäßigen Arbeitstagen (nach Arbeitsende bis 6:00 Uhr des Folgetages) = **40 Euro**
- an planmäßig arbeitsfreien Werktagen (von 6:00 Uhr bis 6:00 Uhr des Folgetages) = **70 Euro**
- an Sonntagen (von 6:00 Uhr bis 6:00 Uhr des Folgetages) = **80 Euro**
- an gesetzlichen Feiertagen (von 6:00 Uhr bis 6:00 Uhr des Folgetages) = **110 Euro**

Unvorhergesehene Arbeitseinsätze werden weiterhin mit mind. 2 Stunden Zeitausgleich vergütet.

Zusätzlich wird neben dem Zeitausgleich weiterhin die Pauschale pro voller vergüteter Stunde gewährt, maximal jedoch für vier Stunden. Die festgelegte Pauschale ist tarifynatisch und wird bei künftigen Tarifierhöhungen, frühestens zum 01. April 2022, entsprechend angepasst. Der Basiswert für die Anpassung beträgt 38,50 EUR.

Im Falle eines unvorhergesehenen Arbeitseinsatzes ohne vereinbarte Rufbereitschaft wird die festgelegte Pauschale um 25 % erhöht, maximal für vier Stunden.

## Automatischer Arbeitsanschluss nach UAE von 3:00 auf 4:00 verschoben

Auf eine Verrechnung am Folgetag ggf. ausfallender Arbeitszeit (aufgrund der 11stündigen Ruhezeit gemäß § 5 ArbZG) mit den Zeiten des Arbeitseinsatzes wird verzichtet.

Erfolgt der unvorhergesehene Arbeitseinsatz nach 11 stündiger Ruhezeit und endet dieser nach 4.00 Uhr, schließt sich - sofern ein planmäßiger Arbeitstag folgt - hier die normale Arbeitszeit an, so dass einschließlich des unvorhergesehenen Arbeitseinsatzes die Dauer der Normalarbeitszeit erbracht wird. Die Vergütung für den unvorhergesehenen Arbeitseinsatz erfolgt für die Dauer der Tätigkeit, längstens bis zum Beginn der Normalarbeitszeit anstelle der Grundvergütung. Die über den unvorhergesehenen Arbeitseinsatz hinausgehende Arbeitszeit wird mit dem Grundentgelt vergütet.

Endet der vor Erreichen der 11stündigen Ruhezeit begonnene unvor-

hergesehene Arbeitseinsatz so, dass zwischen Ende der folgenden 11 stündigen Ruhezeit und dem Ende der täglichen Normalarbeitszeit eine Zeitdifferenz von maximal 1 3/4 Stunden liegt, braucht die Arbeit nicht nochmals aufgenommen zu werden. Durch die ausfallende Arbeitszeit von maximal 1 3/4 Stunden wird das Grundentgelt nicht gekürzt.

## Es löst das Problem eines Abzuges in der Gleitzeit nicht.

Denn die Zeiten des UAEs werden dem Mehrarbeitskonto gutgeschrieben und fehlen somit in der Gleitzeit des Arbeitstages. Folglich bleibt es bei einem praktiziertem Abzug der Stunden – als **Dank des Unternehmens für den tollen Einsatz in der Nacht!**

*Wir bedauern, dass der Gesamtbetriebsrat erneut die Chance vertan hat, eine positive Regelung für die Beschäftigten umzusetzen, die für den Unternehmer weiterhin hoch lukrativ bleibt.*

*Das passiert, wenn Betriebsräte verhandeln, die das Problem in ihren Belegschaften gar nicht haben und die Experten absichtlich ausgegrenzt werden.*

## Liste 2

**Wir sind die Belegschaftsliste**



## TNN: erste Aufhebungsverträge 57+ initiiert

Für einzelne Bereiche haben die Begleitkommissionen begonnen, die Personalabbauvorgaben mit den Interessierten an Flexi-AHV 57+ zu betrachten. Erste Kolleg\*innen wurden bereits für eine persönliche Ausrechnung ihrer Frühruhestände angemeldet.

Dabei sind wir noch am Anfang. Wir gehen davon aus, dass sich noch nicht alle interessierten Beschäftigten gemeldet haben. Mit der kommenden Informationsveranstaltung am 22. März zur 57+Regelung, die für alle Interessierte aus Bereichen, die von TNN betroffen sind, geöffnet ist, sollten dann alle Wünsche gesammelt sein.

Infoveranstaltungen für Randbereiche für Kettenlösungen folgen später.

