



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 241 - 4.15. Juli 2018

"Super Bowl"



Die Teilnahme der Beschäftigten an der Betriebsversammlung hat es deutlich gezeigt: die Belegschaft ist verunsichert.

Wir wollen wissen, was das Unternehmen (mit uns?) vor hat und auf welche Veränderungen wir uns einstellen müssen.

Doch wirkliche Antworten blieben sowohl in Wuppertal als auch in Berlin aus.

Stattdessen erlebten wir ausweichende Erklärungen und wenig Einfühlungsvermögen der neuen Forschungs- und Entwicklungsleitung. Wir hatten den Eindruck, dass die Wertschätzung der Forschung noch immer schlecht ist, und den dort beschäftigten KollegInnen quasi selbst die Schuld an dem Scheitern der vom Management gesetzten Forschungsziele gegeben wird.

Nix begriffen?

Die Strategie für Forschung und Entwicklung, unsere Forschungsziele und die dafür bereitgestellten Ressourcen hat aber genau **das** Management festgelegt, das jetzt alles in Frage stellt!

Die Beschäftigten haben in genau diesem Rahmen ihr Bestes gegeben. Als Dank dafür betont Herr Dr. Möller weiterhin, dass die besten Innovationen und fortschrittlichsten Forscher eher in den USA zu finden sind und identifiziert eine rein deutsche Forschung als ein Grund für den aktuellen Misserfolg. Jeder Forscher weiß, dass der Faktor „Glück“ nicht programmierbar, sondern allenfalls durch gute Randbedingungen beeinflussbar ist. Ein nüchterner Entwickler scheint dies nicht zu sehen.

Es sind Stärke und Vielseitigkeit, unsere Qualifikation und Verlässlichkeit, die hervorragende Erfolge aus unserer Forschung hervorbrachte. **Zählt das alles nicht mehr?**

Das Beispiel von Herrn Möller, dass erfolgreiche Markteinführungen neuer Produkte eher von einlizenzieren oder zugekauften Produkten zu erwarten seien, ist eine Verdrehung der Wirklichkeit. Alle großen Firmen versuchen erfolversprechende Verbindungen einzukaufen. Das war schon immer so und wird auch so bleiben. Das Spektrum der kleineren StartUps oder Forschungsprojekten an Unis ist so breit gefächert und vielseitig, wie es kein Unternehmen alleine schaffen kann. Und es zeugt von gutem Überblick, gute Erfindungen dann (auch für Bayer) zu sichern. Aber keinesfalls schmälert dies die eigenen Kreationen und Erfolge. Der richtige Mix führt zum Erfolg.

Wer seine eigene Forschung einengt oder schrumpft, verliert.

Superbowl ist vielschichtig: Diskutiert wird derzeit in den Bereichen viel - sei es eine Veränderung der Forschungsgebiete, Indikationen oder Wirkmechanismen.

Ist es eine Idee, Wuppertal in den nächsten Jahren nicht mehr als GLP-Prüfeinrichtung zu betrachten?

Sollen Arbeitspakete beendet, verlagert oder verkauft werden?

Eine neue (gemeinsame) Struktur von R&D soll ab Juli 2018 für neuen Schwung sorgen – Was soll jetzt anders und besser sein?

Welche Synergien sind vorgesehen? Wie sollen mögliche Personalveränderungen ablaufen, was bedeutet das für die Zukunft, für Ausbildung und Nachwuchs?

Antwort auf alle Fragen?

Derzeit keine!

Der Gesamtbetriebsrat hat eine Verhandlungskommission benannt, die in den nächsten Monaten alle Optionen bereden, prüfen und klären soll. Ergebnisse werden im 4. Quartal 2018 erwartet. Für alle Details, die auch intensiv verstanden werden müssen, ist es vorher sicher nicht wahrscheinlich.

Für die Belegschaft ist die Ungewissheit nicht gut. Das könnte das Unternehmen leicht ändern.

Anpassungen und Veränderungen sind wir gewohnt – aber nach bekannten Spielregeln. **Bayer könnte uns heute eine Zusicherung zur Verlängerung einer Beschäftigungssicherung über das Jahr 2020 hinaus geben.** Herr Möller könnte uns garantieren, Veränderungen **MIT** seiner Mannschaft zu planen, in Wuppertal und in Berlin.

Das passiert aber nicht.

Warum nicht?

Wir finden es gut, dass wir vor feststehenden Ergebnissen noch über Inhalte reden können. Innovation und gute Forschung braucht aber ein ruhiges, sicheres Fahrwasser.

Deshalb wäre es ein gutes und richtiges Signal, jetzt die Arbeitsplatzsicherung für die Belegschaften zu vereinbaren. Wer uns erklärt, dass wir nun die richtigen Entscheidungen für Forschung und Entwicklung der nächsten Jahre treffen müssen, darf die kurzfristigen Auswirkungen nicht übersehen.



Gelbe Karte für Herrn Dr. Möller

Azubieinstellungen 2018

Die Einstellungsgespräche für die Ausbildung mit Start am 01.09.2018 sind nun endlich abgeschlossen. Eigentlich sollte das Einstellungs-prozedere viel schneller laufen, nachdem Bayer die Einstellungen selber übernimmt.

Viele der potentiellen Azubis waren leider wieder abgesprungen, da es die Bayer AG nicht geschafft hat, die Ausbildungsverträge zeitnah zu erstellen. Es ist nachvollziehbar, dass ein junger Mensch Vertragssicherheit benötigt und sich für einen

„schnelleren“ Arbeitgeber entscheidet. Es reicht nicht, nur eine Email zu schreiben und so den Bewerbern eine Einstellung in Aussicht zu stellen.

Hier muss Bayer unbedingt nachbessern, da uns qualifizierte Bewerber ansonsten erneut verloren gehen. Zudem ist ein erhöhter Zeitbedarf für zusätzliche Bewerbergespräche erforderlich. Das muss nicht sein, Zeit ist eine kostbare Ressource und fehlt ansonsten an anderer Stelle.



Unsere Mitglieder im Jugend- und Bildungsausschuss:

Christian Pieper,
Anna Lämmerzahl,
Petra Löwe,
Detlef Helmes.



Azubiübernahmen 2018

Alle Auszubildenden, die jetzt in die Sommerprüfung gehen, mussten mal wieder zittern, ob sie übernommen werden.

Am Standort haben wir eine Übernahmequote von ca. 93% erreicht. 26 Azubis bekommen einen unbefristeten Vertrag, 17 leider nur einen befristeten Vertrag und 3 erhalten ein BayJob Angebot.

Einige verlassen die Firma, um u.a. ein Studium aufzunehmen.

Für 2 Chemielaboranten und für 4 Tierpfleger gab es aus unterschiedlichen Gründen keine Übernahmeangebote.

Wir wünschen allen Auszubildenden eine erfolgreiche Abschlussprüfung und alles Gute an ihren neuen Arbeitsplätzen.

Neue Regelungen ab Juli 2018

• Zum 1. Juli tritt die EU-Pauschalreise-Richtlinie in Kraft. Pauschalreisende waren bisher abgesichert, wenn Mängel auftreten, der Veranstalter Insolvenz anmeldet oder etwas anderes schiefliegt. Dieser Schutz gilt nun auch, wenn im Reisebüro oder über ein Online-Portal mehrere Leistungen zusammen gebucht werden, zum Beispiel zum Flug ein Hotelaufenthalt oder ein Mietwagen mitgebucht werden. Die Frist, innerhalb derer Reisemängel reklamiert werden können, wird von einem Monat nach Rückkehr auf 2 Jahre erweitert. Voraussetzung dafür ist aber weiterhin, dass die Mängel bereits am Urlaubsort dokumentiert und angezeigt wurden. Veranstalter dürfen den Reisepreis nach der Buchung um bis zu acht Prozent anheben. Liegt

die Verteuerung darüber, können Kunden kostenlos vom Vertrag zurücktreten. Bisher lag die Grenze bei 5%.

• **Urlaub in Frankreich:** In Frankreich wird die Höchstgeschwindigkeit auf Landstraßen von 90 auf 80 gesenkt. *Dies wird sicher kontrolliert!*

• **Samenspende-Register:** Wer denkt, mit Hilfe einer Samenspende gezeugt worden zu sein, hat künftig das Recht zu erfahren, wer der leibliche Vater ist. Die Auskunft wird beantragt beim zentralen Samenspendenregister beim Deutschen Institut für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI). Das Register erfasst und speichert personenbezogene Daten für 110 Jahre. Informationen gibt es aber erst für Kinder, die ab Juli 2018 durch Samenspende gezeugt wurden.

Schülerpraktikanten

Eine scheinbar endlose Geschichte...

Auch hier sind aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen und Umstrukturierungen die Bewerbungsprozesse und alles was daran hängt für Schülerpraktikanten kompliziert und sehr undurchsichtig geworden. Selbst wir als Mitarbeiter wissen gar nicht mehr, wie diese Prozesse vernünftig funktionieren.

Gerade in naturwissenschaftlichen Berufen waren wir ein beliebter Anlaufpunkt für junge Menschen, die auf der Suche nach einer Perspektive nach der Schule sind.

Hat der Standort kein Interesse mehr, junge Menschen für diese Berufe zu begeistern? Wo bleibt die soziale Verpflichtung der Firma, jungen Menschen eine Zukunftsperspektive aufzuzeigen?

Eine reelle Chance auf ein Praktikum bekommt ein Schüler nur, wenn er selbst einen Praktikumsplatz benennen kann! Aus diesem Grund müssen Prozesse zur Einstellung von Schülerpraktikanten verbessert und am Standort neu geregelt werden. Überwerkliche Online-Bewerbungen haben kaum eine Chance.

So verspielt Bayer seine Zukunft.

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

Michael Groß,	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Detlef Helmes	RD-ED-DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Petra Löwe,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Anna Lämmerzahl	PH-D-TAGM-PMGM-PM Gen.Med.	Geb. 402	Tel. 5785
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	RD-DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	RD-SMI-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623



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

Regelung für Einschleuse- und Übergabezeiten im Pharma 8 Betrieb

Der neue CEB Betrieb läuft nun seit einigen Monaten in der „Start“phase und die Schichtmitarbeiter warteten zu Recht auf eine Regelung für die Bezahlung ihrer Umkleide- und Übergabezeiten. Die Zeiten für den Ein- und Ausschleuseprozess plus Übergabe sind von den einzelnen Mitarbeitern von Nov.17 – März 18 erfasst worden.

Diskutiert wurden dann Pauschalzahlungen oder auch ein teilweiser Wegfall von Ausgleichsschichten.

Da schon einige Ausgleichsschichten geleistet wurden und noch kein Routinebetrieb stattfindet, war eine Verrechnung von AGS in 2018 zum jetzigen Zeitpunkt weder durchzusetzen noch sinnvoll.

Der Kompromiss war eine Pauschalzahlung bis Ende 2018, der dann wie folgt in einer Betriebsvereinbarung vereinbart wurde:

Getrennt nach den Gruppen Schichtmitarbeiter, stellvertretender Meister und Schichtmeister wurde ein Mittelwert gebildet. Zugrunde gelegt wurden die Endsätze der Tarifgruppen (z.B. Schichtmitarbeiter E07 Endsatz).

Diese Zahlung wird in 3 Phasen stattfinden:

- **Phase 1:** Mitte November 2017 bis 30.04.2018 - rückwirkende Pauschalzahlung
- **Phase 2:** 01.05.2018 bis 31.12.2018 - monatliche Pauschalzahlung
- **Phase 3:** Neuerfassung der Zeiten und weitere Verhandlungen für den Routinebetrieb
- Die Pauschalzahlungen werden ab Juni 2018 monatlich ausbezahlt.
- Alle Vollkonti-Schichtmitarbeiter/-innen aus Pharma 8 sind an-

spruchsberechtigt.

- Ausgenommen sind Fehlzeiten außerhalb der Entgeltfortzahlung, Elternzeit und ruhende Arbeitsverhältnisse.

Neue Kollegen/innen in diesen Bereichen werden in die Vereinbarung mit aufgenommen.

Die betroffenen Kollegen/innen werden derzeit über ihre Vorgesetzten informiert. Anschließend gibt es noch Termine mit Personalabteilung und Betriebsrat, um evtl. Unklarheiten zu besprechen.

Wir freuen uns über das positive Ergebnis der Gespräche und werden für die kommenden Regelungen nach 2018 den (teilweisen) Wegfall von Ausgleichsschichten weiterhin einfordern.



Immer wieder Parkplatznot!!

Im Werk an der Wupper kommt es einfach nicht zur Ruhe, was die angespannte Parkplatzsituation betrifft. Jetzt fällt der Parkplatz an der Vogelsaue weg. Haus und Parkplatz haben den Besitzer gewechselt, Eigenbedarf wurde angemeldet.

Ab den 1. August 2018 steht dieser Parkplatz nicht mehr zur Verfügung. 22 Stellplätze fallen weg und die Kollegen stürzen sich ins Getümmel um die Parkplätze an der Straße und im Parkhaus.

Bestehende und geplante Baustellen im und ums Werk Elberfeld beeinträchtigen weitere Stellplätze. So ist die Parkfläche unter Gebäude 308 noch nicht wieder freigegeben, an der „Gelben Villa“ und

Gebäude 300 wird noch gebaut. Auf dem Parkplatz „Kiesberg“ werden durch eine Großbaustelle langfristig 20 Parkplätze blockiert.

Das Parkhaus wird demnächst wieder stärker frequentiert, da ein Umzug von E&T ins „Containerdorf“ ansteht. Darüber hinaus stehen

Sanierungsmaßnahmen im Parkhaus ab Herbst 2018 an.

Zusätzlich fallen Plätze innerhalb des Werkes weg: einige Abteilungen haben Einfahrtgenehmigungen bereits wieder eingezogen.

Die Parkplatzkommission hat hier wenig Handlungsspielraum. Die Warteliste wird länger und länger.

Nach Aussage der Standortleitung sind die Pläne für weiteren Parkraum auf Eis gelegt.

Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, darf nicht so kurzfristig gedacht werden, ein Arbeitsplatz mit zugehörigem Parkplatz hat seinen Reiz.



Wir wünschen uns von der Standortleitung eine klare Aussage, ein klares Konzept. Der heutige Vergabekatalog reicht längst nicht mehr aus, um die vorhandenen Plätze fair zu verteilen.

Wegrationalisierung der Ausbildungsleitung in Wuppertal

Ausbildung ohne einen Ausbildungsleiter in Wuppertal hört sich nicht nur ungewöhnlich an, sondern stellt aus unserer Sicht auch eine große Gefahr für die qualitativ gute Ausbildung hier am Standort dar. Das Ausbildungssekretariat wurde bereits eingespart.

Haben wir nicht alle von den kurzen Wegen und einheitlichen Absprachen mit der Ausbildung profitiert?

Nun soll die Ausbildungsleitung aus Leverkusen „gemännetscht“ werden. Es soll nicht nur einen Ansprechpartner geben, sondern je einen Teamleiter für die einzelnen Berufsparten und einen Standortsprecher der in Leverkusen sitzen sollte - nach unserem Protest scheint es Bewegung zu geben.

Wir fordern, dass Bayer den Druck auf Currenta erhöht und weiterhin ein Ansprechpartner für **alle** Ausbildungsberufe am Standort Wuppertal einfordert.

Wir sind die Belegschaftsliste



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

Der Betriebsrat hat sich nach seiner Wahl im März neu aufgestellt –

Vieles ist trotz veränderter Mehrheiten dennoch namentlich gleich geblieben. Wir glauben: das hat auch einen Grund. **Das Betriebsratsgremium hat sich für die besten Führungspersonen entschieden.**

Was uns beruhigt, ist, dass die Ansätze für eine gemeinsame Arbeit im Gremium fortgeführt werden. Die

im Wahlkampf erkennbaren Gegenströmungen sind nun zweitrangig. Wir wollen gemeinsam die besten Lösungen für die Belegschaft erreichen. Und das ist auch bitter nötig.

Die „dunklen Wolken rund um Superbowl“ lassen viel Arbeit in den nächsten Monaten vermuten.

Die genauen Aufgabenverteilungen können Sie dem Ausschussplan entnehmen.

Grundsätzlich sind alle unsere Betriebsräte für alle Fragen ansprechbar – wir garantieren Ihnen, dass Sie auch eine ordentliche Antwort bekommen.

Betriebs-/ Personalausschuss	Jugend- und Bildungsausschuss	Ausschuss für Entgelt und Arbeitszeit	Ausschuss für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz
Volker Breidenbach Michael Groß Gerda Grusdat Birgit Hancke Gudrun Kiesler Sabine Schaab Michael Schmidt- Kießling Youssef Tahiri Sabine Völker- Straub	Kerstin Böing Wolfgang Bönschen Gerda Grusdat Detlef Helmes Fenja Kasch Gudrun Kiesler Anna Lämmerzahl Petra Löwe Christian Pieper	Willy Beumann Birgit Hancke Detlef Helmes Gudrun Kiesler Anna Lämmerzahl Gabriele Mai Jörg Majewski Christian Pieper Youssef Tahiri Sabine Völker Straub	Wolfgang Bönschen Volker Breidenbach Andreas Franz Birgit Hancke Jörg Majewski Thomas Preuss Sabine Schaab Cornelia Streich Ralf vom Lehn
Ausschuss für Digitalisierung und neue Technologien	Ausschuss Zusammenarbeit mit betrieblichen Vertrauensleuten	Ausschuss für Leitende Mitarbeiter	Ausschuss für Schicht
Kerstin Böing Michael Groß Stefan Marquardt Sabine Schaab Cornelia Streich Ralf vom Lehn	Volker Breidenbach Gudrun Kiesler Petra Löwe Gabriele Mai Sabine Schaab Michael Schmidt-Kießling	Stefan Marquardt Sabine Schaab Michael Schmidt- Kießling Youssef Tahiri Ralf vom Lehn	Volker Breidenbach Joachim Drees Andreas Franz Fenja Kasch Jörg Majewski Thomas Preuss
Ausschuss Bayer-Ideen-Pool	Ausschuss Chancengleichheit und Soziales	Ausschuss für Arbeitsrechtliche Fragen	Betriebsratsbüro Geb. 54 und 402
Joachim Drees Petra Löwe Sabine Völker- Straub	Joachim Drees Petra Löwe Gabriele Mai Thomas Preuss	Willy Beumann Gerda Grusdat Gudrun Kiesler Cornelia Streich Youssef Tahiri	<i>Anke Gold</i> Tel. 2838 <i>Anette Teml</i> Tel. 2431 <i>Michaela Paulus</i> Tel. 4050 Fett u. Unterstrichen: Ausschussprecher

"Unvorhergesehene Arbeitseinsätze" nicht ausreichend belohnt ?!

Seit Wochen schwelt die Unzufriedenheit in den Werkstätten. Seit Jahresbeginn wird ein Arbeitseinsatz außerhalb der Arbeitszeit anders verrechnet, mit der Folge, dass den Kollegen nach nächtlichem Arbeitseinsatz für das Unternehmen Gleit-

zeitminus entsteht. Hier werden überkorrekte Abrechnungsgrundsätze zum Nachteil der Kollegen angewandt.

Desweiteren sind die Kollegen (wir finden mit Recht!) verärgert, dass mehrere Einsätze in Folge wie ein

Einsatz abgerechnet wird. Denn die Einsatzzeit übersteigt oftmals 4 Stunden, eine Zusatzpauschale gibt es aber nur für diese ersten 4 Stunden.

Einsatz fürs Unternehmen ohne faire Entlohnung!?

Werkstatteleitung und Personalabteilung versuchen den "schwarzen Peter" dem Betriebsrat zuzuschieben: *Es sei in der zugrundeliegenden Gesamtbetriebsvereinbarung nun mal so festgeschrieben!*

Falsch. Erstens sind die Neuregelungen Inhalt eines Frage- und Antwortkataloges. Dieser wurde mit einer GBR-Kommission besprochen, einen wirksamen Annerkennungsbeschluss kennen wir nicht.

Zweites haben wir immer die Möglichkeit, die besondere Elberfelder Situation mit zusätzlichen Regelungen einzufangen.

Der Betriebsrat und Herr Klotzki sehen die Notwendigkeit.

Jetzt müssen wir die Personalabteilung überzeugen, am Besten gemeinsam....

