



# Belegschaftsinfo

Nr. 252 - Dezember 2021

## Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Beschei... Aussichten...

Es waren wirklich keine schönen Wochen. Die Versammlungen zur Darstellung der Unternehmenspläne für eine Umsetzung der TNN-Maßnahmen haben keine Begeisterung ausgelöst. Und das ist sehr höflich ausgedrückt.

Dabei sind die Bereiche unterschiedlich hart von den Maßnahmen betroffen. Unterschiedlich waren auch die Präsentationen. Doch der Reihe nach...

### Abgehoben und ohne Gespür...

Die Vorworte von Herrn Rommel lassen sich in 2 Sätzen zusammenfassen: Keinerlei Empathie und Null-Verständnis für die Situation der betroffenen Beschäftigten. Klare Angaben mit nachvollziehbaren Zahlen blieben aus.

Hatten wir geglaubt, die Zeiten der abgehobenen und kalten Kommunikation der Forschungs- und Entwicklungsleitung sei mit dem Abgang von Herrn Möller vorbei, so werden wir in diesen Tagen eines Besseren belehrt: Kaum ein Beschäftigter aus Forschung und Entwicklung fühlt sich bei den Worten des Chefs Christian Rommel mitgenommen. Weder der Stil der Ansprache, noch seine inhaltlichen „Neuausrichtungen“ finden Zuspruch. Und das sowohl im Leitenden als auch im Tarifbereich. Ein dringend nötiges „Wir-Gefühl“ zum positiven Wandel und ein gemeinsamer Weg in die Erfolgspur lässt sich so nicht schaffen.

Die Bereichsleitungen haben es zum Teil besser verstanden, sie sind auch näher am Geschehen. Doch auch hier haben wir Licht und Schatten erleben müssen. Einige Bereiche stellten wertschätzend ihre Veränderungen dar und gingen auf die Sorgen und Ängste der KollegInnen ein. Dort wird auch Personalabbau stattfinden, aber lediglich über Alterslösungen/ Ruhestandsmaßnahmen der nächsten Jahre.

Wenn ganze Arbeitsbereiche für ein Outsourcing vorgesehen werden – Teilbereich innerhalb von Regulatory Affairs – helfen Alterslösungen nur begrenzt. Wenn Aufgaben einfach wegfallen sollen, fragen sich die KollegInnen zwar, wer die bislang wichtige Aufgabe zukünftig machen soll – aber eine neue Beschäftigung brauchen die betroffenen KollegInnen dennoch.

Lösungsansätze sind nicht immer sichtbar: rein rechnerisch sind nicht genügend neue Positionen für alle da.

### Vernichtende Wertschätzung der Leitung für Laboranten

Die Veränderung des Mitarbeiter-schlüssels z.B. im Bereich REDpre-MED, in der bisherigen Herz-Kreislaufforschung, soll drastisch verändert werden: Die Reduzierungspläne treffen den Tarifbereich mit voller Härte, die Laborleiter sind weniger betroffen. Die Tarifbelegschaft soll sich bis 2024 halbieren.

Mit Recht fragen sich die KollegInnen, wie unter solchen Bedingungen noch Forschungserfolge beflügelt werden sollen. Wir sehen es mit großer Sorge, dass "Häuptlinge" zunehmen und "Indianer" reduziert werden. Es ist falsch, LaborantInnen durch Studienabgänger ersetzen zu wollen. Erfolge lassen sich nicht nach Belieben einkaufen.

### Das kann nicht gut gehen:

#### Es ist Mist.

Wenn sich in wenigen Jahren herausstellt, dass es keinen Erfolg gebracht hat, wird das (Miss-)Management komfortabel verabschiedet. Die Belegschaft muss erneut die Suppe auslöffeln.

### Wie geht es jetzt weiter?

Die Abfrage nach Interesse an Aufhebungsverträgen für „Früheruhestand“ (Flexi-AHV 57+) oder 56- ist in den betroffenen Bereichen gestartet. Über die Bereichsleitungen sollten alle Beschäftigten von R&D, MAPV und BD&L einen entsprechenden LINK bekommen haben.

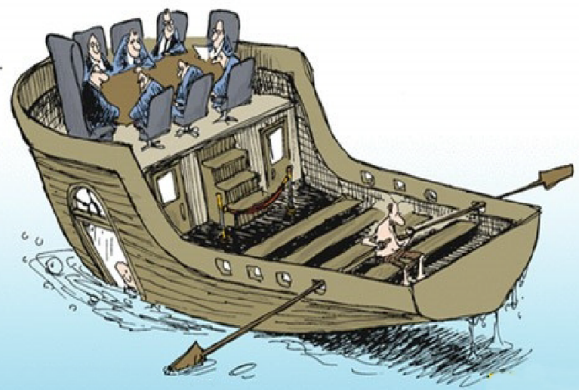
So werden wir gemeinsam mit HR in den nächsten Wochen in den jeweiligen Begleitkommissionen sehen, welche Möglichkeiten jeweils Abteilungsintern realisiert werden können.

Dann folgt der entscheidende 2. Schritt: mit möglichen Abgängen aus nicht-betroffenen Bereichen können Ketten für Menschen gebildet werden, deren Arbeitsbereich entfallen soll. Deshalb ist die Interessensabfrage auch in allen Bereichen wichtig.

Zusätzlich haben wir eingefordert, neue und offene Positionen allen vom Abbau betroffenen Personen offen und vorrangig zu präsentieren:

-> Fortsetzung Seite 2

Ich verstehe es nicht... Nach erfolgreicher Umsetzung aller unserer Effizienzprogramme kommen wir immer noch nicht schneller voran...



# Besch... Aussichten...

Wir wünschen uns einen „Marktplatz“ der Möglichkeiten, so dass sich die Betroffenen gut über neue Chancen und Arbeitsmöglichkeiten informieren können. Dies hat sich bei der Schließung des CEB-Betriebes sehr bewährt.

## Angebote auch im Tal, im API-Bereich?

Wir fordern eine Erweiterung der Abfrage auf alle Wuppertaler Bereiche, die uns helfen können, den KollegInnen aus Forschung und Entwicklung zu helfen. Allerdings ist damit keine Öffnung von Frühruhestandsmaßnahmen für z.B. Produktion und Werkstätten in Sicht. Für Laboraufgaben oder administrative Tätigkeiten ist vieles denkbar,

alle anderen Positionen können allenfalls Einzelfälle sein.

## Situation Produktion und Infrastruktur

Der Produktionsbereich möchte langfristig ebenfalls Personal reduzieren. Dies hängt an der langsam zunehmend eingesetzten Digitalisierung der Betriebe. Es gibt keinen festen Zeitpunkt, an dem Arbeit wegfällt. Die Produktionsleitung ist überzeugt davon, dass die Veränderungen mit normalen



Conni Streich: "Einzelne Manager haben den Knall anscheinend nicht gehört."

Verrentungen in den nächsten Jahren gelöst werden.

Die Ideen zu möglichen Veräußerungen von Infrastrukturbereichen sind weiterhin nicht auf dem Tisch. Vor Weihnachten wird das Unternehmen keine Klarheit herstellen.

Wir erwarten eine harte Diskussion in den kommenden Monaten. Darauf stellen wir uns ein.

**Wir sind die Belegschaftsliste**



**Es bleiben stürmische Zeiten. Wir sind und bleiben für Sie da.**

## Nachteil Vollkonti-Schichtler im Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt

Den meisten SchichtkollegInnen wird in zwischen aufgefallen sein, dass sie keine vollen 5 Tage aus dem Zukunftsvertrag generieren können.



Sabine Völker-Straub

Hintergrund dafür ist der Tarifabschluss der IG-BCE, der folgendes bedeutet:

Als Grundlage für die Berechnung von Freizeiten dient das individuelle Einkommen, welches dann im Nachgang in Zeit umgerechnet wird.

So kommt es im Schichtbereich zu einer anteiligen Freistellung kleiner 5 Schichten.

Aus unserer Sicht ist das eine Ungleichheit für unsere wichtigen SchichtkollegInnen. Wir hätten uns mehr Feingefühl bei der Formulierung des Tarifvertrages gewünscht.

## Klartext:

*Wenn Herr Rommel in seinem Townhall davon schwärmt, dass Absolventen von Hochschulen mit Bachelor- und Masterabschluss mehr Erfolg garantieren, als unsere heutigen LaborantInnen in der Forschung, hat er anscheinend das deutsche Bildungssystem nicht verstanden. Die fundierte Ausbildung von Chemie- und Biologielaboranten in dualen System betrieblicher und schulischer Qualifizierung ist unser Grundstein und Garant für verlässliche, hochqualifizierte und erfolgreiche Forschung. Die meisten Laborleiter wissen das zu schätzen. Wenn aber bereits weitere Führungskräfte den verdrehten Ideen nachhechten, obwohl sie es besser wissen (müssten), mag das für sie karriereförderlich wirken. Unserer Forschung hilft es nicht.*

*Dass dann auch noch wörtlich als Begründung für Personalabbau zu benennen, ist verletzend, höchst traurig und erschreckend dumm.*

*Es mag hart klingen, dies hier so anzuprangern.*

*Ich möchte die Hoffnung nicht aufgeben, die Verantwortlichen wach zu rütteln. Der drohende Umbau einer Belegschaft vernichtet Know-How und kann so die Erfolgsgeschichte der Bayer-Forschung nicht garantieren. Unsere erfahrenen Kolleginnen und Kollegen könnten uns allerdings helfen...*

*Michael Schmidt-Kießling*



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-PRM-RM	Geb. 514	Tel. 5762
<b>Christian Pieper</b>	PH-RD-CPD-ChD	Geb. 64	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)**

# Bezahlungskomponenten bei Schichtarbeit (Vollkonti)

In der letzten Zeit wurden wir immer wieder gefragt, welche Zuschläge stehen mir als Schichtkollegin und Schichtkollege zu. Vor allem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus der Ausbildung kommen oder neu am Standort sind, lassen sich erklären, was Ihnen zusteht. Wir stellen fest, dass dort vieles nicht bekannt ist.

Deshalb hier einige Erläuterungen: Zum Grundentgelt kommt bei Vollkontischicht eine 10% ige Schichtzulage. Des Weiteren stehen ihm oder ihr folgende Zuschläge zu:

- 15% Nachtzuschlag,
- 60% Sonntagszuschlag und
- 150% für Arbeit an Feiertagen

Die Zuschläge für die Nacht, Sonntag und Feiertagsarbeit sind Lohnsteuer- und Sozialabgabenfrei.

Dies ist in der monatlichen Abrechnung als steuerfrei gemäß §3b Einkommensgesetz aufgeführt.

Allerdings muss man wissen, dass

die Zuschläge für die Rentenberechnung KEINE Berücksichtigung finden.

Die Kolleginnen und Kollegen bekommen täglich eine Übergabezeit vergütet. Diese variiert monatlich, je nach dem, wieviele Schichten pro Monat geleistet wurden.

Zusätzlich bekommen alle Schichtler einmal im Jahr auf ihr LZK die

Summe von 1,5% des Tarifentgelts vergütet. Dieses Geld ist für die Wege und Umkleidezeit im Jahr.

Eine Badezulage und Lästigkeitszulage wird von jedem Betrieb je nach Tätigkeit bezahlt.

Bei weiteren Nachfragen stehen wir als Belegschaftsliste jederzeit gerne zur Verfügung.



Für uns im Schichtausschuss: Jörg Majewski, Michael Fußy und Thomas Preuss

## ALFA: Genehmigung noch immer offen

Neue Produktionsanlagen baut niemand mal so eben und über Nacht. Da braucht es einen Vorlauf, in dem Planungen, Genehmigungen der Behörden und simpel die Bauzeit bedacht werden muss. Allen Verantwortlichen in der API-Produktion ist bewusst, dass wir schnellstens einen neuen, zukunftsfähigen Technikumsbetrieb in Wuppertal brauchen. Der Pharma-Technische Raum ist mehr als in die Jahre gekommen.

Erste Planungen laufen seit Monaten, doch mit einer internen Kreditzusage kommt der Vorstand nicht aus dem Quark.

### Wir finden das fahrlässig und gefährlich.

Wir erwarten, dass der Vorstand schnellstens Klarheit schafft und die nötigen Gelder freigibt. Ansonsten laufen wir Gefahr, dass die nötigen Launchprodukte ab ca. 2024 nicht mehr im eigenen Haus oder in Wuppertal produziert werden können.

Oder ist das der eigentliche Plan?



# Azubi auf Schicht

Seit 2014 können die ChemikantInnen-Azubis auf freiwilliger Basis auf Schicht arbeiten.

Wir bedanken uns bei allen Azubis, die bereit sind, ihr Leben komplett umzustellen. Dort wo man sich abends oder am Wochenende mit Freunden getroffen hat, muss nun gearbeitet werden - und wo man gerne etwas unternehmen kann, müssen andere arbeiten.

Auf der anderen Seite brauchen wir diese Bereitschaft der Azubis, denn dadurch können wir die Ausbildungszahlen der Chemikanten auf einem hohen Niveau halten.

Klingt alles hervorragend, oder?

Aber, warum kommt es in der Berechnung der Arbeitszeiten immer

wieder zu Unverständnis? Manch ein Azubi kann die Zeitberechnungen nicht nachvollziehen und wird als Querulant hingestellt, wenn er kritische Fragen stellt. Bislang ist es Bayer nicht gelungen die Zeitdaten für die Auszubildenden nachvollziehbar abzubilden bzw. zu berechnen. Dies ist ein haltloser Zustand.

Wir fordern das Unternehmen auf, schnellstmöglich den jungen Menschen Antworten auf ihre Fragen zu geben und eine für ALLE nachvollziehbare



**Christian Pieper:** Nur mit fairen Bedingungen in der Ausbildung können wir die Chemikanten-Azubis dauerhaft für uns gewinnen.

und selbsterklärende Zeitdatenberechnung zur Verfügung zu stellen.

Denn eins darf auf keinen Fall geschehen:

Das junge Menschen, die wir unbedingt brauchen, mit solchen Aktionen verärgert werden.

Wir als Belegschaftsliste bleiben für die jungen Menschen am Ball.

# Parkplätze zu Corona-Zeiten

In der Parkplatzkommission haben wir derzeit immer häufiger Anfragen, ob wir die Parkplätze um das Werk für alle Kolleginnen und Kollegen öffnen und zur allgemeinen Benutzung freigeben können.

Das haben wir im Frühjahr 2021 am Parkplatz Kiesberg zum Lockdown bzw. hohem Homeoffice-Anteil ausprobiert. Dort haben wir leider die Erfahrung gemacht, dass der Parkplatz bereits um 07:00 Uhr voll belegt war. Die Mitarbeiter, die eine Parkberechtigung zum Parken hatten, konnten dort nicht mehr parken, da alle Parkplätze bereits belegt waren. Selbst die ausgeschilderten Behindertenparkplätze wurden ohne Rücksicht zugeparkt.

Der Werkschutz wurde daraufhin mit Kontrollen beauftragt und hatte festgestellt, dass selbst Anwohner der Tiergartenstraße die Stellflächen nutzten. Daraufhin hatten wir die Freigabe rückgängig gemacht und alles beim Alten belassen.

Unser Fazit aus dem Vorgang ist, dass man nicht Allen gerecht werden kann und das heikle Thema Parkplätze nur mit dem vorhandenen Regelwerk (120% gebuchte Auslastung) fortführen sollte.

Dennoch werden der Werkschutz und wir die Gesamtlage beobachten und gegebenenfalls neu überlegen. Letztendlich fehlen einfach Parkflächen - und das ist nicht neu.

## Update

### Betriebsratswahl

Alle derzeit im Betriebsrat vertretenen Fraktionen bereiten sich auf die Neuwahl des Betriebsrates im März 2022 vor.

Dabei haben einige von Ihnen bereits bemerkt, dass interne Querelen innerhalb der Fraktion der IGBCE existieren.

Wir werden das nicht kommentieren. Allerdings wünschen wir uns, dass die Vertretung der Kolleginnen und Kollegen in dieser schwierigen Zeit darunter nicht leidet und der Umgang untereinander fair bleibt.

Unser Betriebsrat muss unabhängig von Fraktionsinteresse gänzlich für die Belegschaft zur Verfügung stehen und funktionieren.

Wir werden unseren Beitrag leisten.

*Wir sind*

*die **Belegschaftsliste***



**Wir wünschen allen Kolleginnen und Kollegen eine erholsame Zeit der Feiertage und einen guten Übergang ins neue Jahr 2022! Bitte bleiben Sie gesund!**

