Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

Für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 260 - Feb 2023

Was bringt das Jahr 2023 für Wuppertal?

Verschiedene Projekte und Aktivitäten werden uns auch 2023 in Atem halten:

Da ist zunächst (noch immer) das Projekt **True North Now** (TNN), das eine Laufzeit bis Ende 2024 hat. Daher werden wir auch in diesem Jahr zahlreiche Termine mit dem Arbeitgeber zu dem Thema haben. Umorganisationen, AHV-Vorbereitungen und Abschlüsse, Kettenlösungen, Stellenentfall und Neubesetzungen, Veränderungen der Arbeitsschwerpunkte, sind nur einige Schlagworte, die mit dem Projekt einhergehen.

Das **Projekt Power** wird weiterhin ein Arbeitsschwerpunkt sein. Die Ausgliederungspläne sind zwar vom Tisch - aber die Einsparungen müssen natürlich trotzdem gefunden werden. Denn diese sind bei den weiteren Aktivitäten eingepreist, z.B. um dringend benötigte Investitionen in den Standort voranzubringen. Wir fordern mehr Informationen zum Vorgehen und frühzeitige Einbindung des Betriebsrates, bevor Fakten geschaffen werden.

Die Pläne der **Neu- bzw. Umbauten für Elberfeld** reißen ebenfalls nicht ab (siehe auch Artikel „Baustellen, soweit das Auge reicht"). Der Abriss im östlichen Werksteil kommt voran und der Umbau für den Betrieb der Mehrzweckanlage 3 (MZA3) hat begonnen. Ebenso findet in Geb. 228 der Umbau der Produktion statt. Dort sollen zukünftig neue Wirkstoffe produziert werden.

Nach einer langen Planungsphase soll es im ersten Halbjahr nun endlich so weit sein: der **Umzug des Kölner Teils der biologischen Entwicklung nach Wuppertal.** Die Umbauten und Renovierungsarbeiten in Gebäude 500 ziehen sich aber wegen der allgemeinen Lage (Probleme, Handwerker zu rekrutieren und Lieferengpässe bei Material) nun schon wieder in die Länge.

(Zeichnung: Gerhard Mester)

Weitere **Umzüge** in Aprath sind geplant z.B. ziehen MitarbeiterInnen aus **Geb. 515** nach Geb. 514. Zudem sind weitere Umzüge nach Geb. 520 im Gespräch.

Des Weiteren sind verschiedene leitende Positionen in einzelnen Abteilungen bei R+D durch **Weggang, Renteneintritt und andere Maßnahmen** frei und derzeit nicht wiederbesetzt. Da wären zu nennen:

Cornelia Streich

- Leitung RED/PreMED, die bis Ende 2022 Philip Larsen (Geb. 520) innehatte,
- Synthetic Modalities im Bereich Drug Discovery Sciences (Geb. 456/460) wurde bis Ende 2022 von Helmut Haning geleitet,
- der Bereich DMPK (Geb. 466/468) im Bereich RED-PCD wurde bis Ende 2022 von Francois Guillou geleitet.

Wann wird hier nachbesetzt oder ..

Fortsetzung auf Seite 2

Bayer mit Bestellungen im 21. Jahrhundert oder eher Steinzeit?

Bestellungen bei Bayer - diese Worte, lassen manchen die Augen verdrehen und ich könnte wetten, dass Jeder dazu was sagen könnte, was nicht läuft.

Nach 6 Wochen kommt eine bestellte Jacke von mir, der Kollege wartet seit Wochen auf seine Socken!! Müssen die noch gestrickt oder geklöppelt werden? Eine Kleinigkeit ohne wirklichen Folgen, aber…..

Claudia Pohlmann

…. was immer wieder erstaunlich ist, wenn man für neue Kollegen*innen, die bei Bayer anfangen, z.B. ihre Laptops bestellen möchte. Eine Mitarbeiterin kümmert sich rechtzeitig darum, diese zu bestellen, damit zu Arbeitsbeginn das „Handwerkszeug“ der neuen Kollegen*innen vorhanden ist. Aber nach Wochen Fehlanzeige. Beschwerdetickets werden erstellt, diese werden entweder gar nicht oder nach Wochen beantwortet – unglaublich. Was ist das für ein Bild für unsere neuen Kollegen*innen, die am Monatsanfang beginnen? Peinlicher geht es doch nicht mehr.

Es wird nach „oben eskaliert“, das wurde uns in solchen Fällen ja geraten, aber wie hoch muss man denn gehen?? Man glaubt, es ist hoch genug adressiert, aber dann doch nicht. Auf zur nächsten Etappe, schauen wer es ist, wieder erklären was ist, toller Job bei Bayer irgendwie, oder?

Ist das nicht ein Witz, dass wir hier bei Bayer keine Laptops zeitig bekommen? Wer sind wir? Sind wir ein Weltkonzern oder ein Laden an der Ecke? Andere bestellen sicher bei bekannten Händlern und haben diese Geräte nach 2 Tagen und lachen sich über uns kaputt.

Kann es denn sein, dass die Kollegen*innen sich die Finger wund telefonieren oder den Mund fusselig reden, dass man das Bestellte – Infos würden ja auch schon helfen - bekommt?

Vielleicht sollten wir schon mal Sommersachen bestellen, damit die im Sommer da sind. So wie bei einem Sale, da bekommt man auch schon mal Wintersachen nach dem Winter, für den darauffolgenden Winter.

Hinweis der Redaktion:

Nach der erheblich gestörten Lieferkette in 2021 und 2022, gibt es wieder erhebliche Verzögerungen, die zur Zeit bei PC-Bestellungen bei >4 Wochen liegen. Bei anderen Bestellungen, werden bis zu einer voraussichtlichen Lieferzeit von > 400 Tagen angekündigt. Hier sind noch keine signifikanten Verbesserungen für uns erkennbar. Eine bessere Lagerhaltung ist wünschenswert.

Ach ja „Steinzeit“, vielleicht kann man ja Laptops aus Steinen klopfen….. 😊

Was ist das Problem mit den Bestellungen? Wer kann da helfen und Abhilfe schaffen?

Fortsetzung von Seite 1:

Was bringt das Jahr 2023 für Wuppertal?

…müssen wir hier mit weiteren größeren Umstrukturierungen rechnen?

Ein weiteres wichtiges Thema für uns in diesem Jahr wird die **Gestaltung der Ausbildung**, die ab 2024 wieder von Bayerhand geführt werden soll. Hier gibt es noch einiges, das vorbereitet und organisiert werden will. Es wird zunehmend wichtiger, dass Bayer als Firma an seinen verschiedenen Standorten attraktiv für BewerberInnen bleibt.

Die Belegschaftsliste setzt sich dafür ein, dass in Wuppertal eine zukunftweisende und moderne Ausbildung erfolgen kann.

Wir fordern von der Standortleitung ein klar definiertes Planungskonzept für das Forschungszentrum

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.:
IBAN: DE 33 50010700 0003582738,
BIC: DEGUDEFFXXX, Degussa Bank
Christian Pieper / Belegschaftsliste

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

Michael Fußy	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 0173 3607398
Michael Groß	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 4813
Detlef Helmes	PH-RD-RED-PCD-DMPK-PKBA	Geb. 468	Tel. 8310
Anna Lämmerzahl	(PH-CD-POE)	derzeit in Elternzeit	
Christian Pieper	PH-RD-CPD-CAD-PO-LAB3	Geb. 131	Tel. 3086
Claudia Pohlmann	PH-RD-DDS-SYM-SMB (CWL)	Geb. 460	Tel. 8373
Thomas Preuss	PS-API-SC-Betr. Techn. Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Sonja Sattler	PH-RD-CPD-CAD-PRD-DNM	Geb. 64	Tel. 7468
Cornelia Streich	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 0174 1625714
Sabine Völker-Straub	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2596
Daniel Werner	PH-RD-RED-PCD-DMPK-PKBA	Geb. 468	Tel. 6710

Die Belegschaftsliste im Internet: ***https://www.belegschaftsliste.org***

Mehrarbeit, Gleitzeit: Was ist was?

Immer wieder kommt die Frage auf, wo der Unterschied ist und „Was bedeutet es für mich?“.

Grundlegend gilt all jene Zeit als Arbeitszeit, in der die **Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung** gestellt wird.Die persönliche wöchentliche Arbeitszeit ist in dem individuellen Arbeitsvertrag festgelegt bzw. wird im Tarifvertrag geregelt. In der chemischen Industrie beträgt die „normale“ wöchentliche Arbeitszeit 37,5 Stunden.

Bei flexiblen Arbeitszeitregelungen (z.B. Gleitzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit etc.) werden durch Betriebsvereinbarungen die zeitliche Lage der **betrieblichen Normalarbeitszeit** festgelegt.

Bei **Gleitzeit** können Mitarbeiter bis zu einem gewissen Rahmen selbst über ihre Arbeitszeiten bestimmen. In der Praxis bedeutet das, dass der Arbeitgeber keine konkreten Zeiten vorgibt, wann ein Arbeitstag beginnt und wann dieser endet. Um jedoch den reibungslosen Ablauf im Betrieb zu gewährleisten, bestimmt das Unternehmen unter Mitwirkung des Betriebsrates unter anderem Rahmen- und Ansprechzeiten (Kernarbeitszeiten). Die Rahmenarbeitszeit regelt, wann jemand frühestens mit der Arbeit beginnen und bis wann ein Arbeitstag spätestens dauern kann.

Mehrarbeit ist die über die tarifliche wöchentliche oder über die in diesem Rahmen festgelegte regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit ausschließlich der Pausen, soweit sie angeordnet war (siehe §3 Manteltarifvertrag).

Dies gilt nicht für **Teilzeitbeschäftigte** und Arbeitnehmer, die Anspruch auf **Altersfreizeiten** haben, solange nicht die regelmäßige tarifliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird.

Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen. Kann der Freizeitausgleich wegen Krankheit, Urlaub, Dienstreise oder ähnlichen Gründen nicht innerhalb eines Monats erfolgen, ist er spätestens in dem darauffolgenden Monat vorzunehmen. Ist auch dies nicht möglich, ist er mit Ablauf von 2 weiteren Monaten einschließlich des Mehrarbeitszuschlages von 25 % in Freizeit auszugleichen.

Mitglieder der Belegschaftsliste im Entgelt- und Arbeitszeitausschuss

Ist ein Zeitausgleich bei **angemeldeten Projekten** (zeitlich begrenzte komplexe Aufgabenstellung) aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen, kann der Arbeitgeber die geleisteten Mehrarbeitsstunden, wenn der Mitarbeiter dies ausdrücklich wünscht, abgelten.

Dies setzt voraus das bereits mindestens 37,5 Stunden Mehrarbeit als Freizeit genommen wurden. Bei projektbezogener Mehrarbeit können max. 50% der angefallenen Stunden ausgezahlt werden. Nachträglich gemeldete Mehrarbeit muss grundsätzlich in Freizeit abgegolten werden.

Mehrarbeit ist, durch durch innerbetriebliche Umsetzung von Arbeitskräften oder Neueinstellungen nach Maßgabe der betrieblichen oder technischen Möglichkeiten zu vermeiden.

Bei **Wechselschichtmitarbeitern** werden, die an arbeitsfreien Tagen geleisteten Arbeitsstunden mit vorhandenen unverplanten Ausgleichszeiten verrechnet. Darüber hinaus geleistete Stunden werden als Zuschlagspflichtige Mehrarbeit vergütet, sofern im Durchschnitt eines Quartals die tarifliche Wochenarbeitszeit überschritten wird.

Jegliche Änderungen und Lage von Arbeitszeiten (Mehrarbeiten, Arbeitsbeginn und Arbeitsende; Arbeitszeitverteilung, Reduzierung von Arbeitszeiten, Schichtwechsel etc.) müssen mit dem Betriebsrat besprochen und von diesem auch genehmigt werden!

Jugendliche sind vom Arbeitszeitgesetz ausgenommen. Für sie gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Eine Leistung von Mehrarbeit ist unzulässig.

Schwerbehinderte Menschen oder ihnen Gleichgestellte können die Freistellung von Mehrarbeit verlangen.

Werdende oder stillende Mütter dürfen gemäß dem Mutterschutzgesetz nicht mit Mehrarbeit belastet werden.

Quellen

Manteltarifvertrag vom 24.Juni 1992 in der Fassung vom 05.April 2022

Kittner Arbeits- und Sozialordnung 47. Auflage 2022

Baustellen, soweit das Auge reicht

Parkplatz Löwer

Wer in den letzten Wochen im Werk an der Wupper „spazieren“ gegangen ist, stößt an allen Ecken und Enden auf Baustellen. Dass es verstärkte Bauaktivitäten wegen der neu zu produzierenden Substanzen geben würde, war bekannt. Am Standort werden neue Wirkstoffe hergestellt und im Werk selbst „brummt“ es vor Renovierungs- und Wartungstätigkeiten, sowie vor Umbauten.

Nur, der Teufel liegt im Detail. So gut wie alle freien Flächen werden für Lagerung von Bauteilen, Containern, und vielem mehr abgesperrt. Sicherlich ist es für einen gewissen Zeitraum akzeptabel, jedoch scheint es uns im Moment so, als würde der Werksteil Elberfeld zur Dauerbaustelle. Enge Straßen haben wir sowieso schon und wenn diese durch Absperrungen noch schmaler werden, ohne dass Parallelstraßen zur Verfügung stehen, wird es schwierig. Es dürfen keine zusätzlichen Gefahren- und Unfallstellen entstehen. Die Arbeitssicherheit muss hier oberste Priorität behalten. Hinzu kommt die Situation mit den Parkplätzen. Wenn die bisher als Parkplätze verwendeten Werksflächen benötigt werden und gleichzeitig unternehmensseitig erwartet wird, dass die Mitarbeitenden wieder vermehrt aus dem Homeoffice an den Standort kommen, muss ein neues Parkplatzkonzept für das Werk her. Kreisende Fahrzeuge auf der Suche nach Parkplätzen führen zu einem erhöhten Verkehrsaufkommen, erschweren damit den Baustellenverkehr und erhöhen ebenfalls die Unfallgefahr. Im Winterhalbjahr nehmen weniger Personen von Alternativen wie Fahrrad oder Zufußgehen Gebrauch. Daher ist Abhilfe notwendig. Auch geht das “Weghupen” von Radfahrern und Fußgängern durch einen LKW, wie kürzlich an einem Engpass beobachtet, überhaupt nicht.

Wir fordern das Unternehmen auf:

- noch einmal sorgfältig zu schauen, wo noch Parkflächen angemietet werden können,

- das vorhandene Parkhaus zu ertüchtigen und komplett nutzbar zu machen und

- den Plan der Errichtung eines 2. Parkhauses zeitnah umzusetzen.

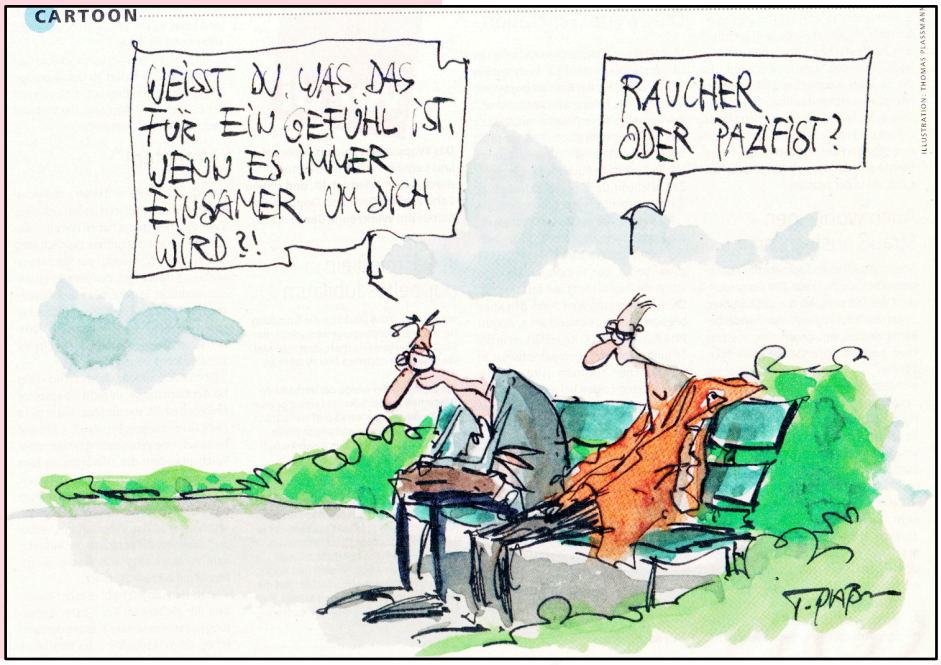
BEM-Gespräche- Augen auf bei der richtigen Wahl der Begleitperson!

BEM steht für „Betriebliches-Eingliederungs-Management“. Ein sensibler Prozess, der in einer sowieso schwierigen Situation für die Betroffenen gut begleitet werden will! Deshalb sollte man bei der Wahl der Begleitperson auch **sehr genau** überlegen, wen man als „Vertrauensperson“ an der Seite haben möchte, damit man sich gut aufgehoben fühlt und eine Rückkehr an den Arbeitsplatz so stressfrei wie möglich stattfinden kann.

Eine HR PartnerIn als ModeratorIn ist immer dabei. Die weiteren Personen bestimmt der BEM-Teilnehmende selbst. Das können zum Beispiel sein: Vorgesetzter, betriebsärztlicher Dienst, Betriebsrat/Sprecherausschuss, Schwerbehindertenvertretung, Sozialberatung, betriebliche Vertrauensleute, Verwandte, Integrationsfachdienst.

Ein „BEM- Gespräch“ ist freiwillig und vertraulich und jede*r entscheidet zunächst, ob er/sie an ein BEM-Gespräch teilnehmen möchte oder nicht.

Einen ausführlicheren Artikel über das BEM-Verfahren findet ihr in einem der nächsten BR-Infos.

Braucht Ihr weitere Infos? Sprecht uns gerne und jederzeit an! Adressen und Telefonnummern findet Ihr auf Seite 2.

Das BEM-Verfahren wird dieses Jahr in einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung verhandelt.