



# Belegschaftsinfo

Nr. 266 - 9./10. Sept. 2024

## Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

## Wiederbelebung in Gebäude 402

Das Gebäude 402 hat sich in den letzten Wochen von einem verwaisten Ort in ein lebendiges und modernes Arbeitsumfeld verwandelt. Vorbei sind die Zeiten, als es gespenstisch ruhig war, wenn man sich in das Gebäude verirrt und froh sein musste, überhaupt eine andere Person zu treffen. Die Atmosphäre ist eine andere, als noch vor einigen Wochen. Das Gebäude erstrahlt in neuem Glanz. Die Räumlichkeiten wurden entrümpelt und umgestaltet. Ob für produktive Meetings oder um informelle Gespräche zu führen oder ob ein Büroarbeitsplatz benötigt wird, für alle Gegebenheiten sind Räume vorhanden. Die ehemaligen großen Manager-Büros geben hervorragende Besprechungsräume, ausgestattet mit runden Tischen und Lederstühlen,

sowie großen Bildschirmen. Es gibt aber auch gemütliche Meeting-Rooms mit Sesseln oder Sofas, sowie funktionale Videokonferenz-Räume. Die Büroräume wurden aufgeräumt und wo nötig um fehlendes Computierzubehör und Büromobiliar ergänzt. Das Eltern-Kind-Büro, das mit einer kinderfreundlichen Einrichtung zum Spielen und Schlafen sowie einem Arbeitsplatz für die Eltern ausgestattet ist, ist ebenso integriert.

Die Tee- und Kaffeeküchen sind mit modernen Kaffeeautomaten hergerichtet. Eine Sprudelwasseranlage mit verschiedenen Optionen für kohlenensäurehaltiges Wasser und Zitronen- oder Orangenscheiben ergänzt das Angebot. Ein BGM-Raum mit Tischtennisplatte, in dem

Entspannung oder Bewegung stattfinden kann, hat ebenfalls einen Platz gefunden.

Viele neue Annehmlichkeiten, die wir in allen anderen Bereichen ebenso gerne hätten. Man trifft KollegInnen persönlich und kann sich direkt austauschen, anstatt nur per Teams. Dies alles macht einen Aufenthalt vor Ort wieder lohnend.

Ein paar Details, wie die Schließfächer, fehlen zwar noch, sind aber bestellt. Wir hoffen auf eine nicht mehr allzu lange Lieferzeit, aber das sollte die Freude am Arbeiten in dem zu neuem Leben erweckten Gebäude nicht schmälern. Gebucht werden können Büros und Besprechungsräume über das Buchungstool „NowSpace“. Probiere es einfach aus, [go/NowSpace](#).

## Wer bremst hier die genehmigten Umgruppierungen?

Immer wieder erreichen uns Rückmeldungen von Kolleginnen und Kollegen, die gehört hätten, dass es einen Umgruppierungsstopp geben soll. Diese Auffassung hält sich hartnäckig, obwohl Frau Prinz dies auf der Betriebsversammlung offiziell dementiert hat. Woher kommt dieses „Gerücht“?

Wir registrierten im 2. Quartal 2024 zwar eine gewisse Zurückhaltung bei den Umgruppierungsanträgen, die beim Betriebsrat eingegangen sind. Es gab jedoch keinen Rückgang auf null.

Wenn es keine Direktive gab, die Umgruppierungen stoppt, deutet das darauf hin, dass in einigen Abteilungen oder bei bestimmten Stellen in HR aus vorausweisendem Gehorsam bereits genehmigte Umgruppierungen „kassiert“ wurden. Ob dies mit Spargründen oder DSO begründet wurde, ist den Betroffenen kein Trost.

Bei uns bekannten Einzelfällen hatten die Abteilungsleiter die verdienten Umgruppierungen schon genehmigt und es mit ...

Fortsetzung auf Seite 2 ->

## Betriebsversammlung

am 24.9.2024 ab 9 Uhr  
im Hörsaal Geb. 459

Zu Gast:  
Bill Anderson

# Wer bremst hier die genehmigten Umgruppierungen?

## Fortsetzung von Seite 1:

festem Datum zur Umstufung an HR weitergereicht. Trotzdem ist nichts passiert. Auf Nachfrage gab es eine Empfehlung von Seiten Ask-HR, dass ein neuer Antrag zu stellen ist. Unglücklich ist nur, wenn die Position

des Cluster Leads unbesetzt ist oder eine fremde Person den Posten übernommen hat.

**Wir empfinden es als inakzeptabel, dass hier nicht offen kommuniziert wird, wenn Probleme auftreten. Dadurch geht unnötig Zeit und Motivation verloren.**

Wir empfehlen den neuen (oder auch alten) Personalverantwortlichen, ihre Mitarbeitenden weiter zu fördern und auch zeitnah entsprechend ihrer Qualifikation und Tätigkeit zu entlohnen.

## TNN – DSO, der Abbau geht weiter

Seit 2018 habe wir es auf dem Tisch, zuerst Super Bowl, dann TN (True North) danach wurde es dringlicher und in TNN (True North Now) umgetauft.

Die Idee des Projekts war es, die Pharmaforschung aus eigenen Mitteln zu stärken und zu finanzieren. Dafür wurden aufwändige Programme aufgelegt, um Mitarbeitende abzubauen. Seitens des Unternehmens wurde allerdings immer wieder vehement bestritten, dass es ein Personalabbau-Programm ist. Ist es sicher nicht ausschließlich, aber eben auch. Beobachtet haben wir einerseits Mitarbeiter, die bereit waren, das Unternehmen mit einem Aufhebungsvertrag zu verlassen, und andererseits einen Aufbau, meist von Spezialisten, in den Bereichen, auf die sich das Unternehmen zukünftig fokussieren will. Der Abbau bzw. die Bereitschaft war vor allem im Tarif-Bereich zu beobachten, der Aufbau hingegen erfolgte meist im leitenden Bereich.

Unschön daran ist erstens, dass auch langjährig im Unter-

nehmen tätige und damit erfahrene Tarifmitarbeitende, die sich fortgebildet hatten, kaum Chancen auf diese Stellen hatten.

Es wurden meist externe Kräfte eingestellt. Sicherlich ist das wichtig, um neue Impulse zu bekommen, aber in der Menge, in der es erfolgte, ist die Notwendigkeit fragwürdig. Zweitens bemerken wir, dass der Tarifbereich in vielen Abteilungen so ausgedünnt ist, dass die Arbeit dort kaum bewältigt werden kann. Vielfach gibt es nur noch eine Person, die eine bestimmte Methode ausführen kann.

Was passiert da im Urlaubs- oder Krankheitsfall? Hier ist ein absolutes Ungleichgewicht entstanden, das für die Weiterentwicklung der Forschung und Entwicklung nicht gesund sein kann. Das Gesamtpaket muss stimmen. Wenn kein Gleichgewicht hergestellt wird, steht die nächste Katastrophe vor der Tür: die neuen ForscherInnen haben niemanden, der ihre Versuche umsetzt, da hier die Stellen weggefallen sind und keine Neueinstellungen stattfinden.

Die ForscherInnen sind tendenziell stärker im theoretischen und die technischen Mitarbeitenden sind tendenziell stark im praktischen Teil und der akribischen Dokumentation. Der „gesunde“ Mix aus beidem war das Erfolgsrezept in der Vergangenheit. Wir wünschen uns, dass die derzeitigen Pläne daran anknüpfen können und die Forschung zu ähnlichem Erfolg bei Bayer Pharma führen werden, haben aber Zweifel daran.

Zudem ist TNN nicht beendet, parallel dazu führt DSO zu einem Strategiewechsel und weiter zu Arbeitsplatzverlusten im Unternehmen.

### Der DSO-Spruch der Woche:

Nur weil man etwas tut, das wie die richtige Umsetzung aussieht, bedeutet das noch lange nicht, dass man auch tatsächlich das Richtige macht.

<https://www.heise.de/blog/Scrum-XP-Co-warum-keiner-mehr-agil-arbeiten-will-9846824.html>

*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 einholt werden. 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*



# Willkommen zurück – Ausbildung wieder in Bayerhand

Am 02. September startet das neue Ausbildungsjahr in Wuppertal, endlich wieder in Bayer-Hand. Was haben wir uns damals anhören müssen, als wir die Ausgliederung kritisiert haben. Aber das ist Schnee von gestern.

Wir freuen uns, dass das Unternehmen hier zu dem Ergebnis

gekommen ist, dass es besser ist, die Ausbildung wieder in die eigene Hand zu nehmen. Eine enge Verzahnung zwischen den Bereichen und der Ausbildung ist für eine technisch und praktisch hochwertige Ausbildung aus unserer Sicht alternativlos.

Wir wünschen allen neuen AusbilderInnen und allen neuen

Azubis einen guten Start und ganz viel Erfolg beim Lehren und beim Lernen.

Sollte es an der ein oder anderen Stelle haken, da die Räumlichkeiten ebenfalls neu eingerichtet wurden, lasst es uns wissen, damit schnell Abhilfe geschaffen werden kann.

## Abschied und Begrüßung

In der Belegschaftsliste mussten wir uns von unserer Kollegin Sabine Völker-Straub verabschieden. Ihr Ausscheiden aus dem Betriebsratsgremium hinterlässt eine große Lücke.

Sabine war aktives Mitglied im Entgeltausschuss, sowie im Betriebs-/Personalausschuss, in denen sie die stellvertretende Sprecherinnenfunktion innehatte. Sie hat sich stets intensiv für eure Belange eingesetzt. Nicht nur durch fachliche Kompetenz, sondern auch durch die persönliche Unterstützung, vor allem im Zusammenhang mit den Personalabbaumaßnahmen, haben viele von euch sie kennen und schätzen gelernt. Sie hat das Arbeitsklima positiv geprägt und immer versucht, konstruktive Lösungen zu finden. Zum 31.07.2024 hat sie nun das Betriebsratsamt „an den Nagel“ gehängt und widmet sich zukünftig anderen Dingen außerhalb von Bayer.

Wir wünschen Dir, liebe Sabine, alles Gute für deinen neuen Lebensabschnitt. Es ist schön, dass Du uns nicht komplett verloren gehst und wir uns bei der ein oder anderen Aktion der Belegschaftsliste wiedersehen. Vielen Dank für Deine gute Arbeit, bleib gesund.



Sabine Völker-Straub

### Wie geht es weiter?

Als Nachfolge rückt Katja Reimer in das Amt der Betriebsrätin für die Belegschaftsliste nach. Katja kommt aus dem „CWL“ Geb. 460 und bringt viele Jahre Erfahrung als Vertrauensfrau mit. Sie unterstützt die Belegschaftsliste als Ersatzkandidatin schon seit Jahren. Liebe Katja, wir freuen uns auf Dich, ein herzliches Willkommen im Team.



Katja Reimer

Nicht unerwähnt lassen möchten wir, dass sich Christian Pieper entschieden hat, die Freistellung von Sabine zu übernehmen. Er wird auch die Rollen im Betriebs-/Personalausschuss, sowie im Entgeltausschuss übernehmen.

Lieber Christian, vielen Dank, dass Du den Schritt gehst, Deine schon langjährige Erfahrung im Betriebsratsgremium noch intensiver einzubringen. Du wirst uns eine wertvolle Unterstützung sein und den Kolleginnen und Kollegen ein hervorragender Berater.



Christian Pieper



# Tarifabschluss der IGBCE 2024

Der jetzt gültige Entgelttarifvertrag, der chemischen Industrie gilt seit 1. Juli 2024 und hat eine Laufzeit von 20 Monaten bis Ende Februar 2026. Unter anderem wurde folgendes neu geregelt:

Entgelterhöhungen gibt es in 2 Stufen. Ab September 2024 steigen die Tarifentgelte und Ausbildungsvergütungen um 2,0% und ab April 2025 um weitere 4,85%.

Zusätzlich gibt es ab 2025 einen „Gewerkschaftstag“ als frei

verfügbaren Tag Sonderurlaub pro Jahr sowie einen zusätzlichen Jubiläumstag für 10, 25, 40 oder 50 Jahre Mitgliedschaft in der Gewerkschaft.

Diese Tage stehen exklusiv Gewerkschaftsmitgliedern zu.

Wie können diese Tage beansprucht werden?

Die Mitglieder der IGBCE erhalten eine Mitgliedsbescheinigung, die sie dem Arbeitgeber vorlegen können. Aber ist es eine gute Idee? Andere Gewerkschaften, wie zum Beispiel

Ver.di bieten Mitgliedsvorteile in Form von diversen Ermäßigungen an, die nicht dem Arbeitgeber signalisiert - Ich bin Gewerkschaftsmitglied -.

Wer ausführlichere Informationen hierzu haben möchte, wende sich bitte an die Gewerkschaftsvertreter ihres Vertrauens.

*Wir haben wieder unsere Tariftkarte aktualisiert. Sie ist auf unserer Homepage als druckbares [PDF-Dokument](#) verfügbar.*

## (De)-Motivation-letter und Irritationen

In den letzten Wochen gab es im Bezug zu DSO in einem Bereich einige Herausforderungen. Die Kolleginnen und Kollegen wurden aufgefordert, einen sogenannten Motivation Letter zu verfassen, um ihre Vorliebe für ein bestimmtes Subcluster darzulegen. Der Abgabetermin während der Sommerferien wurde als äußerst ungünstig empfunden, und der inhaltliche Anspruch schien sehr hoch, so dass sich der Prozess eher wie eine Bewerbung anfühlte. Auf unsere Nachfrage hin wurde betont, dass die Teilnahme freiwillig sei. Zudem erfuhren wir als Betriebsrat erst im Nachhinein von dieser Aktion, da verschiedene Kolleginnen und Kollegen

uns darauf aufmerksam machten. Der Prozess war dann auch nicht mehr aufzuhalten, denn viele waren bereits dem „freiwilligen“ Aufruf gefolgt und hatten viel Mühe investiert, um ihre Fähigkeiten und Motivationen darzustellen.

Ein weiterer Punkt war, dass die Beschreibungen der Subcluster zunächst nur in englischer Sprache und sehr knapp vorlagen. Dadurch war es schwierig, sich ein Bild von den Aufgaben hinter den Namen der Subcluster zu machen. Ein weiterer Brief der Leitung brachte zwar etwas Klarheit hinsichtlich des Abgabetermins, und die Übersetzungen der Subcluster-Beschreibungen ins Deutsche wurden bereit-

stellt, dennoch ließ sich die Aufregung und Unsicherheit der Kolleginnen und Kollegen nicht mehr einfangen.

Inzwischen haben wir Gespräche mit den Leitungsfunktionen und HR geführt und uns auf eine engere Zusammenarbeit in solchen Angelegenheiten verständigt, um zukünftige Unsicherheiten und De-Motivationen zu vermeiden. Für diese Aktion war es jedoch leider zu spät, und das Porzellan zerschlagen. Schade, denn wir halten es prinzipiell für eine sehr gute Idee, euch als Kolleginnen und Kollegen einzubinden und zu fragen, wo ihr euch zukünftig mit euren Erfahrungen und Fähigkeiten einbringen möchtet.

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 Fußy	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 0173 3607398
Michael Groß	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 4813
Anna Lämmerzahl	PH-RD-RED-RES	Geb. 520	per Teams
Christian Pieper	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3086
Claudia Pohlmann	RD-DDS-SMOL-A+P (CWL)	Geb. 460	Tel. 8373
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)