



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 268 - 06./07. Mai 2025

Future Concept "2.0": Quo Vadis Aprath?

Wer kann sich noch an die Zeiten erinnern, als der Werkchutz Knöllchen unter die Scheibenwischer der zu spät kommenden Kollegen und Kolleginnen klemmte? Häufig waren sie gezwungen, aufgrund des Parkplatzmangels kreativ zu parken – selbst auf dem Gelände des FZ war es eine Herausforderung, einen arbeitsplatznahen Parkplatz zu finden.

Der Campus in Aprath erinnerte damals an eine parkähnliche Oase, mit einer stets gut besuchten und lebhaften Kantine. Im Sommer wurden die Wiesen und Bänke zum mittäglichen Treffpunkt im Kollegenkreis.

Es gab Überlegungen, ein Parkhaus auf der anderen Seite des Aprather Weges zu errichten, und Gerüchte über den Bau einer neuen Kantine sowie eines Hörsaals, der auch für externe Besucher zugänglich sein sollte, machten die Runde. Doch all das gehört mittlerweile der Vergangenheit an.

Wie sieht die Realität heute aus?

Wir erfreuen uns an Bienenwiesen und Biotopen für Insekten – beides sehr positiv. Allerdings hinterlassen die stark zurückgeschnittenen Sträucher einen weniger ansprechenden Eindruck; es scheint, als würden

die Garten- und Landschaftsbauer dadurch weniger häufig zur Pflege kommen müssen.

Parkplätze sind inzwischen im Überfluss vorhanden, sodass einige Flächen nicht mehr regelmäßig vom Laub gereinigt werden, wie etwa der untere Bereich der Ausfahrt vom großen Parkplatz am Aprather Weg.

Die Gebäude 431 (Büros), 429

troffenen Gebäuden führt. Die umziehenden Kolleginnen und Kollegen wünschen sich eine intensivere Einbeziehung in die aktuellen Umbaupläne für das Gebäude 520.

Wie könnten die nächsten Schritte aussehen?

Warum laden wir nicht Start-Ups oder Biotech-Unternehmen ein, unseren Campus mit Leben zu füllen?



KI Bild fast perfekt - Wer findet die Fehler ?

(Büros und Labore) und 470 (Büros) sind größtenteils leer, was nicht nur ungenutzten Raum bedeutet, sondern auch Kosten verursacht.

Die Planungen für den Umzug der DMPK aus den Gebäuden 466 und 468 in das Gebäude 520 sind bereits in Gang gesetzt worden, was zu einem neuen Leerstand in den be-

Gewerbeflächen sind rar in Wuppertal, und das FZ bietet eine hervorragende Infrastruktur.

Zusätzliche Mieter könnten die Betriebskosten senken, Einnahmen für die BayGast-Kantine generieren und somit auch Arbeitsplätze sichern.

Fortsetzung auf Seite 2 →

Forderung an die Standortleitung

Die Belegschaftsliste fordert die Standortleitung auf, alle Mitarbeitende aktiv in die Planungsphase zur Zukunft des Bayer Campus einzubeziehen.

Es ist unerlässlich, dass ihre Ideen und Vorschläge gehört werden, um sinnvolle Konzepte zu entwickeln, die das Forschungszentrum nicht nur bele-

ben, sondern auch nachhaltig gestalten.

Wir sind uns der schwierigen finanziellen Lage bewusst, in der sich das Unternehmen befindet. Dennoch dürfen derartige wichtige Planungen nicht ausschließlich im stillen Kämmerlein erfolgen.

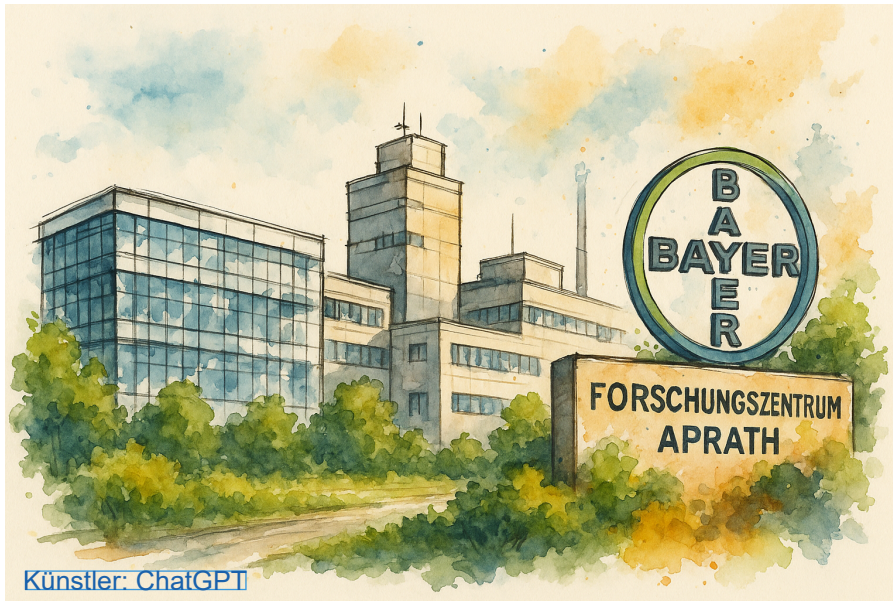
Die Einbeziehung der Belegschaft ist entscheidend, um innovative Lösungen zu finden,

die sowohl wirtschaftlich tragfähig sind, als auch die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigen.

Um Planungsfehler zu vermeiden, ist es wichtig, dass wir aus vergangenen Erfahrungen lernen und eine transparente Kommunikation fördern. Eine frühzeitige Einbindung der Mitarbeitenden kann helfen, potenzielle Probleme und Missverständnisse bereits in der Planungsphase zu identifizieren und zu adressieren.

Wir erwarten, dass die Standortleitung geeignete Maßnahmen ergreift, um eine offene Plattform für den Austausch von Gedanken und Anregungen zu schaffen. Nur so können wir gemeinsam an einem zukunftsfähigen Konzept arbeiten, das den hohen Anforderungen gerecht wird.

Wir haben den schönsten Bayer-Standort – das gilt es zu erhalten.



Stellenabbau in der Quality Unit (QU)

Die Auswirkungen der schlechten Produktionsauslastung einerseits und DSO andererseits treffen jetzt auch die produktionsbegleitenden Einheiten hart. Ende März lief eine Freiwilligen-Meldephase in der QU aus. Dadurch wird der überwiegende Teil des Abbaus geregelt.

Die QU hat durch Umstrukturierung und Insourcing einige Stellen erhalten können, wie zum Beispiel durch den Aufbau einer internen Wartungseinheit für Agilent-Analysen-Geräte.

Darüber hinaus wurden jedoch einige Mitarbeitende Mitte April

darüber informiert, dass sie persönlich vom Stellenentfall betroffen sind.

Die Belegschaftsliste hat die Mitarbeitenden bei den Personalgesprächen begleitet und ist ihnen zur Seite gestanden.

Die Suche nach Kettenlösungen für die betroffenen Mitarbeitenden gestaltet sich als schwierig, wenn die Bereiche mit vergleichbaren Tätigkeitsprofilen und uns bekannten AHV-Interessenten sich auch im Abbaufokus befinden.

Wir bleiben aber aktiv, diskutieren kreative Lösungen und ver-

suchen sie umsetzbar zu machen.



Foto: Michael Groß

Tariferhöhung und Umgruppierung (E9 nach E10)

Zum 01. April ist die zweite Stufe der Tariferhöhung in Kraft getreten. An und für sich eine schöne Sache. Allerdings enthält die neue Tariftabelle für alle, die von E9 Endsatz nach E10 umgruppiert werden sollen, einen kleinen Pferdefuß...

Für die Einstufung in die neue Entgeltgruppe gelten grundsätzlich zwei Kriterien:

- Die Eingruppierung erfolgt in den ersten Satz (Anfangs-, 2-/4-Jahres- oder Endsatz), der ein höheres Brutto-Entgelt bedeutet.
- Die Entgelterhöhung muss brutto mindestens 100 € betragen.

Bis zur Tariferhöhung am 01. April 2025 hat das bedeutet, dass man von E9 Endsatz nach E10 Endsatz umgruppiert wurde.

E9 Endsatz und E10 4-Jahressatz weisen den gleichen Brutto-Lohn auf, somit wurde das erste Kriterium nicht erfüllt.

Tarifentgelte ab dem 01. September 2024 bis 31. März 2025:

Entgeltgruppen	Anfangssatz	2 Jahre	4 Jahre	6 Jahre (Endsatz)
E9 T	3790 €	4149 €	4559 €	5122 €
E10 T	4278 €	4672 €	5122 €	5629 €
			+ 507 €	

Das hat ein **Lohn-Plus von 507 € Brutto** bedeutet.

Mit der Tariferhöhung zum 01. April 2025 sieht das Ganze etwas anders aus:

Bei einer Umgruppierung von E9 Endsatz nach E10 ist der nächsthöchste Satz der 4 Jahres-Entgeltsatz. Der Bruttolohnzuwachs beträgt zwar nur 1 € (in Worten: ein Euro), aber das erste Kriterium bei einer Umgruppierung wurde erfüllt.

Um auch das zweite Kriterium -mindestens 100 € Brutto mehr- zu erfüllen, gewährt Bayer eine großzügige "Umgruppierungs-Zulage" von 99 €. Und schon passt es!

Tarifentgelte ab dem 01. April 2025 bis 28. Februar 2026:

Entgeltgruppen	Anfangssatz	2 Jahre	4 Jahre	6 Jahre (Endsatz)
E9 T	3974 €	4350 €	4779 €	5370 €
E10 T	4486 €	4899 €	5371 €	5902 €
			+1 € + 99 € = 100 €	

Eine Umgruppierung bedeutet nun - 100 € Lohn-Plus (Brutto) statt 532 € (bei Sprung von Endsatz zu Endsatz).

Je nach Steuerprogression wird daraus eine Null-Nummer oder -wenn es schlecht läuft- ein Minusgeschäft.

Da man in den 4-Jahres-Satz springt, muss man 3 Jahre warten, um in den Endsatz zu kommen. Das heißt durch den Taschenspielertrick mit der "Umgruppierungs-Zulage" spart Bayer 15.552 € (432€ Differenz x 36 Monate) + Weihnachtsgelddifferenz + ggf. zu zahlenden Bonus (wird auch auf Basis des Tarifentgelts berechnet).

Das ist nicht fair:

- Wir fordern Bayer deshalb dazu auf Mitarbeiter*innen in E9 Endsatz, die zur Umgruppierung anstehen, in den nächsthöheren Entgeltsatz umzugruppieren, der mindestens 100 € mehr Tarif-Entgelt bedeutet und auf den Taschenspielertrick mit der "Umgruppierungs-Zulage" zu verzichten.
- Wir fordern die Gewerkschaft IGBCE auf, in den bevorstehenden Tarifverhandlungen im Tarifvertrag festzulegen, dass eine Umgruppierung mindestens zu einem Brutto-Tarifentgelt von 100 € mehr führen muss, um derartige Trickereien künftig auszuschließen.

Homeoffice: Für eine gesunde Balance zwischen Präsenz und Flexibilität

Die Betriebsräte der Belegschaftsliste setzen sich für eine ausgewogene Balance zwischen Präsenz in der Firma und Homeoffice ein. In der aktuellen Diskussion um Homeoffice und Vor-Ort-Anwesenheiten ist es wichtig, dass wir nicht in alte Muster zurückfallen, die die Zusammenarbeit und Kreativität einschränken.

Homeoffice bietet zahlreiche Vorteile, wie die Verbesserung der Work-Life-Balance und die Reduzierung von Pendelzeiten und damit ein wertvoller Beitrag zur CO₂-Emissionssenkung, sowie Einsparpotentiale des Arbeitgebers bei Büroflächen und allgemein attraktive und moderne Arbeitsbedingungen. Gleichzeitig bringt es jedoch Herausforderungen mit sich, die erkannt werden müssen, um geeignete Lösungen zu finden.

Wir kennen die Bedeutung persönlicher Treffen für den Teamzusammenhalt und die Unternehmenskultur. Daher plädieren wir für eine hybride Arbeitsweise, die beiden Aspekten -Homeoffice und vor-Ort-Präsenz- gerecht wird. Es bedarf einer genauen Abstimmung zwischen

Vorgesetzten und Mitarbeitenden.

Dabei sind verschiedene Dinge zu berücksichtigen, zum Beispiel:

- genügend Zeit für Austausch und Zusammenarbeit vor Ort
- Abstimmung der Ansprechanzeiten und Erreichbarkeit im Homeoffice
- Arbeitszeitregelungen müssen eingehalten werden
- betriebliche Belange müssen jederzeit sichergestellt sein

Im Zweifel bedeutet es auch, dass, wenn die Präsenz vor Ort erforderlich ist, ein kurzfristiges Erscheinen sichergestellt sein muss.

Zu Bedenken ist dabei auch, dass Mitarbeitende, die hauptsächlich im Homeoffice arbeiten, sich isoliert fühlen können. Die Balance zwischen Flexibilität und der Erwartung, jederzeit verfügbar zu sein, kann zu Stress und Überlastung führen. Hier muss es klare Grenzen geben, damit das Wohlbefinden und die Gesundheit der Kolleg:innen nicht gefährdet werden.

Die Bewältigung dieser Heraus-

forderungen erfordert eine offene Kommunikation, Flexibilität und die Bereitschaft, kontinuierlich an der Verbesserung der (Arbeits-)bedingungen zu arbeiten. Dogmatische Regelungen nützen niemandem und schädigen das Arbeitsklima.

Wir als Belegschaftsliste setzen uns dafür ein, ein modernes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Bedürfnisse aller Seiten berücksichtigt.

Ein Zurück in die Steinzeit der starren Arbeitszeiten und -orte ist nicht unser Ziel. Eine gute Balance zwischen Homeoffice und Vor-Ort-Präsenz, die den Erfordernissen der unterschiedlichen Bereiche Rechnung trägt, wäre der Idealzustand.

Aus unserer Sicht ist dies eine wichtige Voraussetzung für Motivation und damit den Erfolg von Bayer von dem jede:r Einzelne von uns profitieren kann.

Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.: IBAN DE 94 2802 0050 4990 2943 00,
BIC: OLBODEH2XXX,
Oldenburgische Landesbank
Christian Pieper / Belegschaftsliste

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 eingeholt werden.



V.i.S.d.P.: Betriebsräte der Belegschaftsliste; Postfach 144108; 42310 Wuppertal;
Betriebsräte der Belegschaftsliste:

Manuela Berger	RD-DDS-Med Chem 2	Geb. 456	Tel. 6766
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
Marina Nowak	PH-PS-EMEX-SMIS-HSE-OS	Geb. 9101	Tel. 0173 4529624
Christian Pieper	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3086
Claudia Pohlmann	RD-DDS-SMOL-A+P (CWL)	Geb. 460	Tel. 0173 7497338
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)

Feedback geben, aber richtig

Mitte April war bei Bayer in den internen Medien die Bewerbung des neuen Feedback-Tools zu lesen. Mit einem Formular in „MyImpact Insights“ soll dies erleichtert werden.

Zunächst klären wir einmal den Begriff Feedback, was heißt das eigentlich?

Feedback ist ein englisches Wort und heißt erst einmal Rückmeldung. Im Umgang miteinander, insbesondere in der Kommunikation, ist es eine Rückmeldung an jemanden zu etwas, das dieser gesagt oder getan hat. Feedback kann sich sowohl auf die Sachebene eines Gesprächsinhalts beziehen als auch darauf, wie die Person etwas gesagt hat. Es beinhaltet immer das, was der Empfänger in dem Gespräch wahrgenommen hat. Der Sender der Botschaft kann auf diese Rückmeldung dann reagieren. Es ist also eine Rückkopplung zweier Menschen untereinander.

Wann macht Feedback Sinn?

Die Frage ist nicht, ob Feedback gegeben werden sollte. Es ist ein wichtiges Instrument im Umgang miteinander. Mit Einführung von DSO ist es noch wichtiger geworden, Feedback zu geben und einzuholen. Unter DSO arbeiten größere Gruppen miteinander und sollen gleichwertig untereinander Dinge bewegen. Dabei ist jede:r anders. Das macht uns Menschen aus und es kann in Gruppen schon einmal dynamisch hergehen, wenn Ziele festzulegen oder Aufgaben zu verteilen sind. Dafür ist eine vertrauensvolle Kommunikation untereinander und auch das Ansprechen von Dingen, die einem auffallen oder missfallen, unumgänglich.

Eine gute Feedback-Kultur ist

mitentscheidend für den Erfolg und das Miteinander eines Teams. Sie sollte offene Kommunikation und Vertrauen fördern, indem sie ermöglicht, konstruktive Rückmeldungen zu geben und zu empfangen.

Wichtig ist, dass Feedback zeitnah, spezifisch und respektvoll formuliert wird. Dafür ist das Umfeld entscheidend: alle Beteiligten sollten sich wohlfühlen und ihre Gedanken frei äußern dürfen. Regelmäßige Feedback-Gespräche und eine positive Fehlerkultur würden dazu beitragen, dass wir alle aus unseren Erfahrungen lernen und uns kontinuierlich verbessern können. Letztlich würde eine solche Kultur dabei helfen, die Zusammenarbeit zu stärken und die persönliche sowie die berufliche Entwicklung aller Teammitglieder zu fördern.

Ein entscheidender Punkt ist, dass die Nutzung freiwillig sein sollte, das ist mit dem Tool gegeben.

Damit niemand beschädigt wird, sondern gestärkt aus einer Feedback-Situation kommt, sind jedoch einige Regeln zu beachten. Und genau da setzt unsere Kritik (oder besser gesagt Feedback) an dem jetzt vorhandenen Tool MyImpact Insights an:

1. Das Feedbacktool wurde über den Intranet-Kanal beworben und eingeführt. Dort stehen Regeln und Infos, die beschreiben, wie man ein konstruktives und wertschätzendes Feedback gibt. Aber sich diese seitenweise durchzulesen, dauert lange, ist schwierig und setzt voraus, dass man schon Übung in der Angelegenheit hat.
2. Feedback sollte für einen selbst eine Hilfestellung sein

und nicht von dritten beurteilt werden. Dies ist in dem Tool nicht gegeben, da es nicht anonym ist. Der Home Leader hat Zugriff darauf.

3. Die Art wie hier die Fragen formuliert sind, wirkt eher wie eine Bewertung, nicht wie ein echtes Feedback. Hier als Beispiel die erste Frage und die Art der Formulierung: Qualität der Arbeit:

- Ich nehme wahr, dass dieses Teammitglied qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse liefert. (Fokus auf Outcomes)



Foto Cornelia Streich

Die Fragen, die dort gestellt werden, entsprechen nicht der oben beschriebenen Feedback-Kultur, dass man die Person möglichst in der Ich-Form persönlich anspricht. Sie sind so formuliert, als ob man mit einem Dritten ÜBER diese Person spricht. In einem Gespräch würde man die Person, der man Feedback gibt, persönlich ansprechen.

Fortsetzung auf Seite 6 →

Fortsetzung: Feedback geben, aber richtig

Wir stellen uns ernsthaft die Frage, ob dies so gewollt war und ob es so wie es gemacht ist, in die DSO-Welt passt.

Wir ziehen hier ein ganz klares Fazit: gut gemeint ist leider nicht gleich gut gemacht. Schade, diese Chance hätte man besser nutzen und somit allen besser nutzbar machen können.

Der Gesamtbetriebsrat hat dieses Tool zunächst befristet freigegeben. Wir fordern den Gesamtbetriebsrat auf, hier kritisch diese erste Anwendungsphase zu begleiten und auf die Stimmen der Belegschaft zu reagieren.

Vielleicht wird dieses Feedback beim Review im nächsten Jahr berücksichtigt.

Kurzinfo

Es gibt einen neuen Vorschlag zur Parkplatzvergabe in Elberfeld:

- Es steht zur Diskussion, dass alle unbeschränkten Parkplätze freigegeben werden sollen. Dafür soll lediglich eine Karte, die einen als Bayer MA ausweist, im Fahrzeug sichtbar ausliegen. Ziel ist es für die geplante Park App einen Test durchzuführen. Eine Entscheidung dazu wird es in Kürze geben.

Werde Teil der Belegschaftsliste!

Bist du bereit, aktiv an der Gestaltung unserer Arbeitswelt mitzuwirken? Unsere Betriebsratsgruppe sucht engagierte Mitglieder, die sich für die Interessen aller Kolleginnen und Kollegen einsetzen möchten:

- Wir sind eine bunte Gruppe, die Vielfalt schätzt und unterschiedliche Meinungen respektiert.
- Wir lieben es, uns neben unserem eigentlichen Job, bei Bayer für Menschen zu engagieren.
- Gemeinsam setzen wir uns für eine inklusive Kultur ein, in der jede Stimme zählt.

- Unsere Arbeit ist inhaltlich anspruchsvoll.
- Wir sind kompetent und empathisch.
- Wir stehen für eine zukunftsorientierte Arbeitnehmervertretung und sind hart in der Sache, aber stets fair im Umgang.
- Diskussionen auf Augenhöhe und allen Ebenen sind für uns selbstverständlich.
- Wir sind auf der Seite der Beschäftigten.

Wenn du Lust hast, aktiv zu werden und unsere Gemeinschaft zu stärken,

dann schließe dich uns an! Gemeinsam können wir viel bewegen und eine positive Veränderung herbeiführen.

Deine Meinung zählt – werde Teil der Belegschaftsliste!

Haben wir Dein Interesse geweckt?

Kontaktiere uns: Schicke eine E-Mail oder eine Nachricht per Teams, die Kontaktdaten findest du auf Seite 4 oder auf unserer Internetseite: www.belegschaftsliste.de

