Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste

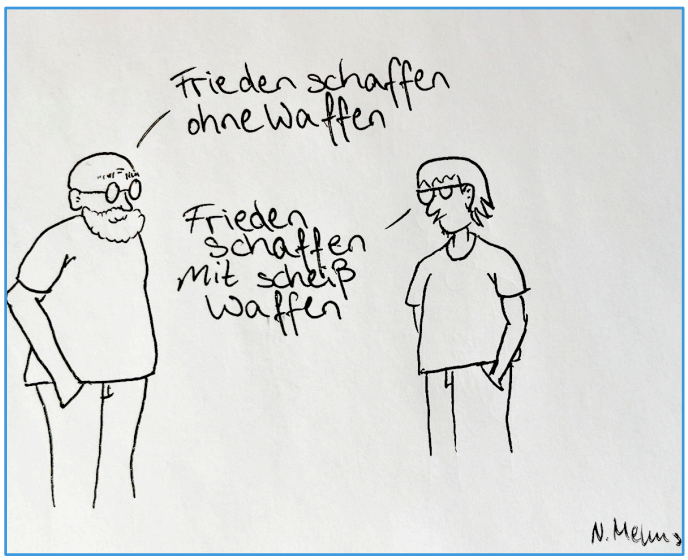
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 263 - 01./04. September 2023

Auf der Suche nach dem roten Faden

Im Moment ist die Situation bei Bayer in allen Bereichen sehr angespannt. Die Betriebe organisieren sich unter dem Projektnamen Perform and Transform um, das Projekt PowerNow mit Veränderungen bei den Infrastrukturdiensten steht vor der Tür, das Projekt Bayer 2022+ hinterlässt Spuren. Den Beginn machte die Umorganisation in der Forschung und Entwicklung, von Superbowl bis jetzt zu True NorthNow.

Wegen der Neuausrichtung der Forschungsgebiete muss Geld aus der eigenen Organisation heraus beschafft werden, um dies in Erneuerung zu reinvestieren. Was wir beobachten, ist, dass es vielfache Organisationsänderungen gibt, die mal mehr oder mal weniger nachvollziehbar sind.



Es wirkt planlos

Oft zieht eine Änderung dann eine weitere nach sich. Das wirkt planlos statt organisiert und zielorientiert. Es wird uns als Mitarbeitenden viel an Flexibilität, Motivation und Einsatzbereitschaft abverlangt. Um da mitgehen zu können, wäre eine Kommunikation auf einer gemeinsamen Ebene wünschenswert. Diese scheint nicht zu funktionieren.

Die Unzufriedenheit und der Frust wachsen, auch, weil die Prozesse nur unzureichend (oder gar nicht) erklärt werden. Die obere Führung, vielfach besetzt mit externen Personen, ist irgendwo anders abgebogen als die Belegschaft und hat sie somit verloren. Wo ist das Ziel, auf das zukünftig hingearbeitet werden soll? Wie soll die genaue Ausrichtung der Forschung aussehen? Wohin führen die Sparmaßnahmen? Da die Richtung nicht klar definiert ist wächst die Gefahr, dass die wirkliche Arbeit auf der Strecke bleibt. Damit Forschung und Entwicklung funktionieren, muss dafür gesorgt sein, dass die Mitarbeitenden für ihre Aufgaben den Kopf frei haben. Der Rahmen muss stimmen und ihnen muss der Rücken freigehalten werden.

Cornelia Streich

Dafür brauchen wir EINE funktionierende Organisationsstruktur. Keine Organisation, die nur damit beschäftigt ist, sich ständig neu aufzustellen und sich im Labyrinth kulturell-ler Veränderungen verirrt. Die Belegschaft will endlich wieder „nur arbeiten“ und nicht ständig umorganisieren.

Es geht nicht darum, Veränderung generell zu verteufeln, diese sind notwendig, sonst säßen wir immer noch in der Höhle. Aber es geht um das WIE. Hier fehlt der rote Faden.

Den muss man wiederfinden und zwar so schnell wie möglich.

Pilot Shuttle-Service BF Vohwinkel-FEZ

Vor einiger Zeit haben wir das Unternehmen gefragt, ob ein Shuttle-Service zur besseren Anbindung des FEZ organisiert werden könnte.

Bayer hat sich bereit erklärt mit einem Piloten zu starten. Die zunächst vorgeschlagene Strecke für den Piloten war vom HBF Wuppertal ins FEZ. Die Route wird zwar auch von den städtischen Verkehrsbetrieben bedient, aber wegen der langen Streckenführung wäre eine Direktverbindung ohne Zwischenstopp sehr attraktiv.

Sabine Völker-Straub

Details für den Piloten wurden vor einiger Zeit im Stand-ortinfo abgefragt. Inzwischen haben sich KollegInnen gemeldet, die zu einer Testphase bereit sind.

Die Rückmeldungen ergaben eine Vielzahl von Wünschen.

Nach einer Vorabauswertung werden jetzt die Schwerpunkte, die sich aus der Befragung ergeben haben, erneut in einem Standortinfo an alle Mitarbeitenden verteilt.

So hat sich zum Beispiel der Startpunkt des Shuttle-Busses vom HBf Wuppertal zum Bf Wuppertal Vohwinkel geändert.

Wir hoffen, dass das konkrete Angebot auf großes Interesse stößt und auf möglichst viele TeilnehmerInnen an dem Piloten. Ihre Eindrücke und Verbesserungsvorschläge geben den OrganisatorInnen die Chance, eine optimale Lösung zu erarbeiten.

Gerade mit der Einführung des Deutschlandtickets denken sicherlich viele darüber nach vom Auto auf den öffentlichen Nahverkehr umzusteigen.

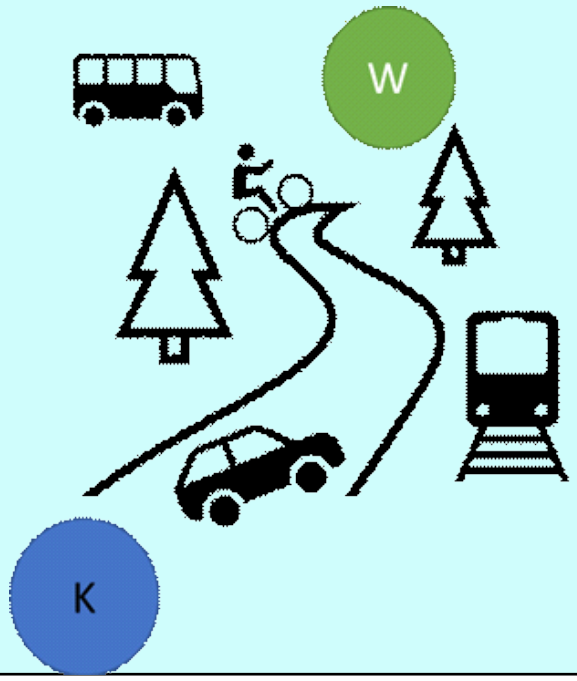
Das Angebot eines Shuttle-Busses wäre bei der Entscheidungsfindung sicherlich ein wichtiger Punkt.

Vorausgesetzt die Pilotphase verläuft erfolgreich, wünschen wir uns einen weiteren Haltepunkt am S-Bahnhof Wülfrath-Aprath ins FEZ. Wir würden somit ein Angebot schaffen, welches vom ÖPNV nicht abgedeckt wird und vielen KollegInnen aus dem Ruhrgebiet zugutekäme.

Bei Fragen melden Sie sich gerne. Unsere Kontaktdaten stehen unter diesem Artikel.

Herzlich Willkommen in Wuppertal

Die Kolleginnen und Kollegen des Biocampus Köln aus dem Bereich DDS – Genomic Medicine sind in Geb. 500 eingezogen. Wir von der Belegschaftsliste heißen euch alle willkommen, auch wenn es dieses Jahr anscheinend nichts zu feiern gibt (siehe Absage des Sommerfestes). Wir stehen euch auch weiterhin für Fragen und andere Sorgen zur Verfügung. Jetzt geht es sogar persönlich besser als vorher.



V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144108; 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. 0172 3022962
Anna Lämmerzahl	(PH-RD-RED-EDPM)	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-CPL-CIL	Geb. 54	Tel. 0173 1729150
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.de oder belegschaftsliste.org***

Fort- und Weiterbildung – Lohnt es sich?

„Warum eine Fort- und Weiterbildung absolvieren, wenn ich keinerlei Möglichkeiten habe eine entsprechende Stelle zu bekommen oder auch dementsprechend gefördert werde?“

Chemiestudium, Bachelor, Chemotechniker, Synthesetechniker, Chemie-Meister, Englischkurs, Basistrainings... und das ist nur ein Bruchteil von den Weiterbildungsmöglichkeiten, die Bayer standortübergreifend anbietet und viele Kolleg*Innen auch bereits erfolgreich abgeschlossen haben.

Wie wir wissen, sind kontinuierliches Lernen und Weiterentwicklung entscheidend für die persönliche und berufliche Entwicklung sowie den Gesamterfolg unseres Unternehmens.

“Wir schätzen die Fähigkeiten und Kenntnisse, die viele Kolleg*Innen mitbringen und wir glauben daran, ein Umfeld zu schaffen, das Lernen und Entwicklung fördert.

Interne Ausbildungsprogramme und Studienmöglichkeiten sind wesentliche Bestandteile unseres Engagements, Talente zu fördern und das Wachstum unserer Belegschaft auszubauen. Sie bieten eine Plattform, um neue Fähigkeiten zu erwerben, vorhandene zu erweitern und mit den neuesten Trends auf dem Laufenden zu bleiben. Diese Initiativen tragen sowohl zum individuellen als auch zum kollektiven Erfolg bei, was zu mehr Produktivität, Innovation und Arbeitszufriedenheit führt.”

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

Wirklich?

Sonja Sattler

Warum sollte man sich noch persönlich und beruflich weiterentwickeln, wenn im Beruf oder der Entgeltabrechnung kein Anreiz oder eine Entwicklung zu sehen ist? Wenn nicht anerkannt wird, dass die Zeit, die für interne Ausbildung und das Studium aufgewendet wird, eine Zusatzbelastung im Gleichgewicht zwischen Arbeitsaufgaben und Privatleben ist, wenn Bench-Scientisten gut ausgebildeten und erfahrenen Mitarbeitern vorgezogen werden, hat das dann wirklich alles noch einen Sinn? Für eine PowerBI[x] Schulung zum Beispiel bekommt man nicht gleich eine Umgruppierung, aber eine mehrjährige Zusatzausbildung oder eine dauerhafte Weiterentwicklung sollte wertgeschätzt werden.

Der Wert der Entwicklung, die sowohl dem Einzelnen als auch dem Unternehmen zugutekommen, wird unterschätzt und es ist an der Zeit, das vorhandene Potential am Standort zu nutzen und auch wertzuschätzen! Es lohnt sich immer motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter in einem Unternehmen zu haben, um dauerhaft erfolgreich zu sein!

[x]= PowerBI ist Bestandteil des Microsoft-365-Systems

Der Blick über den Tellerrand – leider nicht für jeden

Das vielgepriesene STA (Short-Term Assignment oder kurzfristiger Einsatz) kann eben auch nicht Jede*r umsetzen, der/die es gerne machen möchte.

Man spricht von Weiterbildung und es gibt Mitarbeiter, die mit einem kurzen Einsatz von 3 oder 6 Monaten in einem anderen Bereich schnuppern möchten. Vielleicht um dort auch Löcher zu stopfen, wenn dort „Not am Mann“ ist oder um ihr Wissen zu erweitern. Doch da kommt dann der eigene Vorgesetzte / Bereich und verweist auf „wir haben selbst zu wenig Personal“. Das frustet schon den einen oder anderen Kollegen*in. Man spricht von „DeSiloing - Denken” und doch kann man sein „Silo“, wenn auch kurzfristig, nicht verlassen.

Vor allem unsere Fragen: wo haben wir keinen Personalmangel mehr - oder heißt es irgendwann: “Der Bereich gibt Mitarbeiter zum STA frei – haben die nix zu tun?”

Wenn Bayer Möglichkeiten für die Weiterentwicklung anbietet, dann sollten sie auch ohne Diskussion für alle möglich sein.

Nutzung von LinkedIn und anderer Sozialer Medien

Am 03. August wurde auf der Bayer Intranetseite das Erreichen der Marke von 5 Millionen Followern der Bayer LinkedIn Seite gefeiert.

Eine schöne Sache und sicher ein Grund zu feiern, dass das Unternehmen auch außerhalb der Werkszäune auf reges Interesse stößt.

Für das Unternehmen ist LinkedIn natürlich auch eine Möglichkeit sich relativ preiswert mit einer großen Reichweite nach Außen positiv darzustellen.

Dazu passt, dass die Kolleginnen und Kollegen, die am 20. Juni das Global API Townhall Meeting live - oder später als Aufzeichnung verfolgt haben - dazu aufgerufen wurden einen privaten Account bei LinkedIn anzulegen (mit privater eMail-Adresse und Adressdaten) und diesen Account mit Bildern und Berichten aus ihrem Bayer-Arbeitsalltag zu füllen und sich rege an Diskussionen und Foren zu beteiligen. – Natürlich nicht mit vertraulichen/geschäftskritischen Daten, aber gerne mit Team-Fotos aus Büro, Labor, Werkstatt und Betrieb. Oder auch mal ein schöner Sonnenaufgang über dem Werk.

Neben ein paar Kurzen „do's and don'ts“ in der Power Point Präsentation des Vortrags wurde auf die entsprechenden Margo-Richtlinien verwiesen.

An dieser Stelle wird es etwas kniffelig. Die Margo-Richtlinien kennt kaum jemand, kaum jemand weiß wo sie zu finden sind und welche Richtlinie - es gibt zu diesem Thema nicht nur eine - zutreffend ist. Geschult werden diese Richtlinien natürlich auch nicht. Außerdem gibt es noch die Arbeitsordnung, die am

Arbeitsordnung und DSGVO beachten

jeweiligen Standort zu beachten ist, sowie die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), die greift, sobald Personen auf dem Bild zu erkennen sind.

Deshalb ist das posten von Beitragen auf LinkedIn (und anderen Plattformen) dann doch wieder kompliziert und “gefährlicher“ als man denkt. Folgende Dinge sollte man auf jeden Fall beachten:

- Fotografieren auf dem Werksgelände ist grundsätzlich nur mit Foto-Erlaubnis gestattet. - Andernfalls nicht!
- Besitzt man eine Fotografierlaubnis ist zu prüfen, ob diese nur mit Einschränkungen erteilt wurde (z.B. nur für Bestimmte Gebäude/Bereiche).
- Befinden sich Personen auf dem Foto sollte man aktiv die Erlaubnis zur Veröffentlichung im Internet (mit Angabe wie und wo) einholen. Am besten schriftlich.
- Das gilt auch für unbeteiligte Personen im Hintergrund, sofern sie zu erkennen sind. - Unwissenheit schützt vor Strafe nicht. - Diese Grundregel gilt auch hier.
- Sind zum Beispiel auf der „Pasta-Pause“ mit dem Büroteam im Hintergrund auf dem Monitor eines nicht gesperrten PC vertrauliche Daten zu erkennen oder ist auf einem Foto aus Labor/Betrieb/Werkstatt im Hintergrund eine nicht ideale Arbeitssicherheitssituation sichtbar, dann kann das arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Wir würden deshalb jedem raten, Fotos, die auf LinkedIn oder anderen Plattformen veröffentlicht werden sollen, mindestens dem Vorgesetzten, am besten aber den Kolleginnen und Kollegen der Öffentlichkeitsarbeit zur Genehmigung vorzulegen.
Wenn die nicken, steht einer Veröffentlichung nichts mehr im Wege.

Gleiches gilt auch für Diskussionsbeiträge oder Fragen, die in Foren diskutiert werden. Auch da bewegt man sich schnell auf dünnem Eis, sobald man schreibt, was bei Bayer vielleicht nicht so gut funktioniert oder worüber man sich ärgert.

Wer zum Beispiel in einer Diskussionsgruppe sein Leid über den IT-Support in Pakistan klagt, seine Erfahrungen schildert und fragt wie es in anderen Firmen läuft, macht sich da nicht unbedingt Freunde an den verantwortlichen Stellen im Unternehmen.

Also, nutzt die neuen Medien, aber seid vorsichtig und überlegt lieber zweimal was ihr postet und diskutiert.

Vom Arbeitgeber würden wir uns klarere und besser zugängliche Regeln wünschen, die in regelmäßigen Abständen als WBT geschult werden. Bei anderen Themen, die uns im Alltag weit weniger betreffen, gibt es das ja auch.

Kommentar eines Kollegen (Name ist der Redaktion bekannt)

Lebensarbeitszeit und Demografie -
Verwendung des Demografiefonds

Aus der Gesamtbetriebsvereinbarung GBV Lebensarbeitszeit und Demografie vom 17. Dezember 2010 ist zu entnehmen, dass die Budgetmittel für folgendes genutzt werden soll:

1. Belastungsreduzierung für Schichtmitarbeiter/innen ab dem Alter 55.
2. Belastungsreduzierung für Langzeiterkrankte zur Unterstützung der Wiedereingliederung und
3. Gesundheitsförderung für alle Tarifbeschäftigten.

Budgetmittel
= Demografie Fond
= Demografie Topf,
in den der Arbeitsgeber 300 € je Mitarbeiter einzahlt, egal ob genutzt oder nicht.

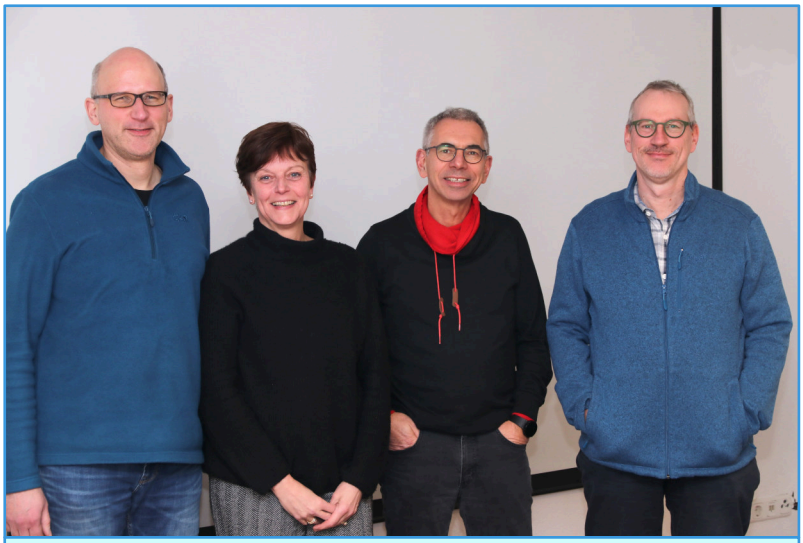
Für Schichtarbeiter ab dem 55. Lebensjahr.

Im Jahr 2012 wurde die GBV erweitert:

- 8 Million € jährliche Einzahlung von Bayer (als fester Betrag ohne Inflationsausgleich)
- Demografietage auch für Tagschichtarbeiter ab dem 57. Lebensjahr.
- Kompensation der Arbeitszeit durch Einstellung neuer Mitarbeiter
- Langzeiterkrankte können bei vollem Lohnausgleich wieder in ihren Job „eingleiten“ (80h nach Beginn eines BEM-Gespräches)
- Alle Mitarbeiter können an einer freiwilligen Vorsorgeuntersuchung teilnehmen - ausführlicher als beim Hausarzt (=Gesundheitscheck+)

Vorbeugung von Überlastung und Erkrankung

- Angebot von Gesundheitsprogrammen und Schulungen, Gesundheit der Mitarbeiter im Vordergrund
- Mitarbeitende können bis zu 30 freie Tage kreieren
- Zugriff aufs Langzeitkonto für höhere Flexibilität (Betreuung von Kindern, Pflege von Angehörigen oder Belastungsreduktion), voller Lohnausgleich aus dem LZK gesichert
- Förderung der unteren Entgeltstufen (E01 – E 07), Bayer verdoppelt. Beispiel: Ein Mitarbeitender zahlt 100€ ins Langzeitkonto, Bayer legt 100€ Förderung drauf.



Michael Fußy, Sabine Völker-Straub, Detlef Helmes und Christian Pieper sind unsere Mitglieder im Entgelt- und Arbeitszeitausschuss

- Förderung der Altersversorgung (höhere betriebliche Rente bei Nutzung des LZK)

Mit attraktiver Verzinsung

- Belastungsreduktion und LZK sind kombinierbar, mit 500 € Eigenanteil kann 6 Jahre vor Austritt eine 4 Tage Woche generiert werden bei vollem Lohnausgleich
- Förderung einer verlässlichen Kinderbetreuung in den Ferien 100€/Woche/Kind für 6 Wochen im Jahr

Pflegevereinbarung:

- Kostenlose Pflegeberatung
- Arbeitsplatz ist bei Vollzeitpflege für ein volles Jahr gesichert
- In der Pflegeteilzeit - zinsloses Darlehen, Ausgleich über Variable Einmalzahlungen

Dieses wird alles mitfinanziert und gefördert.

Die Verhandlungen über die Verwendung des Fonds wurden periodisch geführt. Zur Zeit laufen Verhandlungen über die Fortführung der GBV.

Was dabei nicht verhandelt wird, ist die Altersfreizeit aus dem Manteltarifvertrag. Die sind fest und für Vollzeitler sind das 15 Tage Freistellung im Jahr. Teilzeitler erhalten anteilig freie Tage, abhängig von ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Verhandelt werden zur Zeit die zusätzlichen Tage zur Belastungsreduzierung (5, 10 oder 15 Tage) und da die Mittel begrenzt sind, auch die anderen Parameter.

Wir werden darüber berichten, wenn sich etwas Neues ergibt.

Orgaänderung in den Wirkstoffbetrieben

Die am Standort Werk Elberfeld bestehenden fünf Wirkstoffbetriebe sind seit 1. Juli organisatorisch zu zwei sogenannten Klustern zusammengefügt worden.

Michael Fußy

Zum einen die reinen Produktionsbetriebe PH 1/3, PH 4 und PH 5, zum anderen PH - TR und die Pilot Plant-Anlagen in den Gebäuden 80 und 132, die zukünftig engere Wege zusammen gehen.

Einige Abteilungen unter anderem die MES-Gruppen, die Betriebslogistik und die Betriebslabore werden betriebsübergreifend zusammengelegt.

Die Mitarbeitenden sollen betriebsübergreifende gemeinsame Standards entwickeln und sich gegenseitig vertreten, aber Ihre Tätigkeit an Ihrem bisherigem Arbeitsort ausführen.

Wir befürchten, dass dadurch bei der derzeitigen hohen Arbeitsbelastung noch einmal mehr Aufgaben, auch nach der Umstellungsphase, auf die Mitarbeitenden übergestülpt werden.

Auf der PS-Versammlung wurde die Frage gestellt, wer im Zweifelsfall über die Priorität der Aufgaben entscheidet, wenn die Mitarbeitenden Aufgaben von ihren Gruppenleitern und auch vom Betrieb erhalten zu denen sie jetzt nicht mehr in Linie dazugehören. Diese Frage ist nach unserer Erkenntnis immer noch ungeklärt.

Uns ist klar, dass diese Maßnahmen der Effizienzerhöhung dienen.

Michael Groß

Des Weiteren vereinfachen angeglichene Arbeitsweisen in der Produktion die flexible Verschiebung von den Mitarbeitenden Kollegen, je nachdem wo die Engpässe am schlimmsten sind.

Dies darf aber nicht noch mehr auf den Rücken der Kolleginen und Kollegen passie-

Wir suchen uns ein Büro

In Zeiten, wo wir die Büroflächen teilen sollen, soll es ja auch möglichst keins sein, was man persönlich gestalten kann. Wohlfühlen im Büro war gestern, die Zukunft soll rein funktional werden. Also gut. Dann soll es eben so sein.

Wenn ich mir irgendein freies Büro suchen muss, sollte die Buchung einfach sein und ich wünsche mir dazu einen garantierten Parkplatz oder einen Fahrradstellplatz in Büronähe. Für mein E-Bike gerne auch mit einer Ladestation für meinen Akku dazu.

Die Gesamtbetriebsvereinbarungen zum Next Normal Office Concept (NNOC) und die dafür vorgesehenen Tools wie zum Beispiel Buchungssoftware und Parkplatzverwaltungssoftware wurden Ende letzten Jahres unterschrieben. Die Ladeboxen für Fahrradakkus wurden schon davor an vielen Stellen im Werk und in Aprath aufgestellt, sind allerdings nicht in Betrieb genommen worden.

NNOC-Flächen gibt es bisher offiziell nur in dem bis Jahresende verlängerten Pilot-Projekt in Geb. 52/54. Die dafür getestete Software muss ausgetauscht werden gegen die „Global“ vereinbarte. Gegebenenfalls muss auch noch mehr angepasst werden. Wo kann ich da problemlos parken ? Die Parkplatzsituation sieht an der Stelle gar nicht rosig aus, bei schönem Wetter selbst mit dem Fahrrad nicht.

Wie soll es weitergehen ?

Alte Pläne zu NNOC-Flächen aus Vor-Corona Zeiten werden wieder aus der Schublade geholt und neue Pläne geschmiedet. Zum Beispiel in Geb. 520. Aber wann soll das Realität werden, wenn in der jetzigen Zeit so stark gespart werden soll? Da sehe ich für die Umsetzung in naher Zukunft schwarz. Die Aprather könnten entspannt sein, wenn sich nichts ändert. Im Tal dagegen ist jetzt schon Mangel an Büroflächen und geeigneten Besprechungsräumen. Da gibt es dringenden Handlungsbedarf.

Kommentar: Name ist der Redaktion bekannt