



Belegschaftsinfo

Information der Belegschaftsliste
für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr. 264 - 6./7. Dezember 2023

DSO, Dynamic Shared Ownership, ein neues Betriebsmodell für Bayer

Seit 1. Juni 23 ist Bill Anderson neuer Vorstandsvorsitzender der Bayer AG und mit ihm geht ein neues Betriebsmodell einher: DSO, Dynamic Shared Ownership.

Was erwartet uns da?

Bisher gibt es einige Frontrunner-Teams, die sich mit dem Modell be-



Cornelia Streich

schäftigen und tief in das neue Modell einsteigen. Viele von uns wissen aber wenig oder gar nichts darüber. Sie lesen

oder suchen im Internet nach Antworten und schauen YouTube-Videos, um eine Ahnung davon zu bekommen, was DSO überhaupt ist und was es für die zukünftige Arbeit bedeutet.

Bill Anderson hat im Intranet erklärt, dass wir einen zu hohen Anteil an Bürokratie und komplizierten Prozessen, aber auch an Hierarchieebenen haben. Die heutigen Entscheidungswege seien verwirrend, nicht immer schlüssig und vor allem: sie dauern zu lange. Das muss sich aus Andersons Sicht verändern, und zwar ziemlich zügig, damit Bayer

wettbewerbsfähig, innovativ und für die Zukunft aufgestellt bleibt.

DSO soll dafür die Weichen stellen.

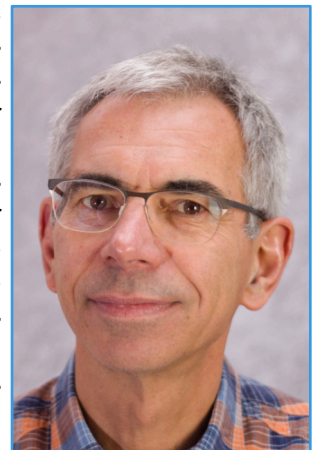
Es ist eine Art Betriebsmodell, das die Entscheidungswege kürzer, effizienter und schneller machen soll. Hierarchieebenen, die einen Prozess unnötig aufhalten, sollen abgeschafft werden. Heißt das, ein Unternehmen ganz ohne Führung? Nein! Heißt das, jeder Mitarbeitende entscheidet alles selbst? Nein! Heißt das, kompletter Verzicht auf Bürokratie und Richtlinien? Nein! Aber es wird hinterfragt, an welchen Stellen Entscheidungen hängen, die in der Vergangenheit vielleicht nicht immer im Sinne des hauptsächlichen Unternehmenszwecks gefällt worden sind. Es wird ebenfalls überprüft, welche Richtlinien und Strukturen wir für die Arbeit brauchen und welche nicht unbedingt notwendig sind. Unsere an vielen Stellen selbstgemachte Bürokratie zu hinterfragen kann nicht schaden. Eine Änderung zu bewirken, was mit anderen Betriebsmodellen in der Vergangenheit schon immer mal wieder versucht worden ist, scheiterte bisher an den nicht gleichzeitig geänderten Strukturen.

Was bedeutet das für jeden Einzelnen?

Was das für jeden Einzelnen von uns bedeutet, lässt sich bisher schwer abschätzen. Arbeitsgruppen, die diese Arbeitsweise

schon früher aufgenommen haben, sind größtenteils sehr zufrieden damit. Eine höhere Motivation und Zufriedenheit ist oft gegeben, da jede(r) mehr Möglichkeiten hat, sich dort einzubringen, wo er/sie sein Potential sieht und dieses ausschöpfen kann.

Wir als Arbeitnehmervertreter haben dabei immer auch die Rechte der Kolleginnen und Kollegen und die möglichen Ge-



Detlef Helmes

fahren im Blick. Ängste sind vorhanden, die Sorge, dass Konsequenzen drohen, wenn eine falsche Entscheidung getroffen wurde sowie vor Ungleichbehandlung. Eine gut gelebte Fehlerkultur, die nicht auf Bestrafung beruht, sondern darauf, dazu zu lernen, gehört sicherlich dazu. Aber Gefahren und Unzulänglichkeiten gibt es in jedem System, egal ob es hierarchisch ist oder nicht. Wenn Probleme auftauchen, muss man darüber reden und daran arbeiten. Daher ist DSO aus unserer Sicht auch eine Chance. Probieren wir es aus.

Aktienkurs und Angst um den eigenen Arbeitsplatz

- Die interne Kommunikation bei uns

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit und schwankender Aktienkurse ist es nur natürlich, dass die Angst um den eigenen Arbeitsplatz zunimmt. Auch bei uns in der Firma spüren wir die Auswirkungen dieser turbulenten Zeiten. Der Aktienkurs ist gesunken und die Sorgen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen zu. Doch trotz der aktuellen Herausforderungen möchten wir betonen: „Es läuft im Moment nicht optimal, aber wir sind für euch da!“

Eine Frage, die sich viele von uns stellen, ist: Warum erfahren wir wichtige Informationen nicht



Sonja Sattler

zeitnah intern, sondern erst aus der Presse? Während es offensichtlich in anderen Unternehmen schon am Samstag die Runde macht, erfahren wir es erst am Montagmorgen aus dem Handelsblatt oder anderen Medien. Diese Diskrepanz in der Informationsweitergabe sorgt für

Verwirrung und Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden.

Vorstandsmitglied und Pharma-Leiter Stefan Oelrich und R&D-Leiter Christian Rommel haben in der Townhall-Veranstaltung am 21.11.23 versucht, uns positiv in die Zukunft schauen zu lassen. Sie haben betont, dass die Informationen an die Öffentlichkeit aufgrund börsenrelevanter Gründe erst am Sonntagabend an die Presse weitergegeben wurden und sie alles in ihrer Macht stehende tun, um die Situation zu verbessern und den Arbeitsplatz zu sichern. Leider ist es ihnen jedoch nicht gelungen, uns konkrete Informationen über die aktuellen Entwicklungen zu geben. Also bleiben wir weiterhin im Unklaren darüber, was als Nächstes passieren wird und hoffen darauf, dass es irgendwann positive Neuigkeiten gibt.

Es ist nicht das erste Mal, dass wir mit schlechten Nachrichten und Rückschlägen konfrontiert werden. Als Unternehmen haben wir bereits viel durchgemacht und uns immer wieder von solchen Herausforderungen erholt. Hoffen wir also, dass wir auch dieses Mal die Kraft und den Zusammenhalt haben, um uns von den aktuellen Schwierigkeiten zu erholen.

Es ist wichtig, dass die interne Kommunikation weiter verbes-

sert wird, um Unsicherheiten und Spekulationen zu minimieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten zeitnah über relevante Entwicklungen informiert werden, damit sie sich auf die Veränderungen einstellen können. Transparenz und offene Kommunikation sind dabei entscheidend, um das Vertrauen der Belegschaft zu stärken und Ängste abzubauen.

Wir hoffen, dass die Verantwortlichen in unserem Unternehmen erkennen, wie wichtig es ist, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in solch herausfordernden Zeiten mitzunehmen. Nur durch eine klare und zeitnahe Kommunikation können wir gemeinsam die Zukunft meistern und gestärkt aus dieser Phase hervorgehen.



Michael Groß

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

V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144108; 42310 Wuppertal;

Michael Fußy
Michael Groß
Detlef Helmes
Anna Lämmerzahl
Christian Pieper
Claudia Pohlmann
Thomas Preuss
Sonja Sattler
Cornelia Streich
Sabine Völker-Straub
Daniel Werner

Betriebsrat
Betriebsrat
PH-RD-RED-PCD-DMPK-PKBA
PH-RD-RED-EDPM
PH-RD-CPD-CAD-PO-LAB3
PH-RD-DDS-SYM-SMB (CWL)
PS-API-SC-Betr. Techn. Raum
PH-RD-CPD-CPL-CIL
Betriebsrat
Betriebsrat
PH-RD-RED-PCD-DMPK-PKBA

Geb. 54
Geb. 54
Geb. 468
Geb. 520
Geb. 131
Geb. 460
Geb. 90
Geb. 54
Geb. 54
Geb. 54
Geb. 468

Tel. 0173 3607398
Tel. 4813
Tel. 0172 3022962
Tel. 0172 7911601
Tel. 3086
Tel. 8373
Tel. 3278
Tel. 0173 1729150
Tel. 0174 1625714
Tel. 2596
Tel. 6710



Die Belegschaftsliste im Internet: <https://www.belegschaftsliste.de> oder [belegschaftsliste.org](https://www.belegschaftsliste.org)

aktiv - kompetent - konsequent

BL-Info Seite 2

Belegschaftsliste

Neue Besen kehren gut - eine Einschätzung zum neuen Vorstandsvorsitzenden

Vor ungefähr 6 Monaten hat Bill Anderson die Rolle des CEO von Bayer inzwischen verinnerlicht. In seinem Antrittsvideo konnte man es heraushören, dass er hat eine andere Vorstellung von Unternehmensführung hat, als die bei Bayer bisher gelebt. Er spricht von flacheren Hierarchien und dass Entscheidungen in Teams an der Stelle getroffen werden sollen, wo auch der „Durchblick“ und das entsprechende „know-how“ vorhanden ist. Bill Anderson hat das Amt des CEO übernommen und durchleuchtet das Unternehmen vollständig. Der Eindruck, der dabei entsteht ist, dass er sich nicht blenden lässt, hinter die Kulissen blickt und auch die Schwachstellen findet. Diese prüft er noch einmal intensiver, er verschafft sich „Durchblick“ nicht nur „Überblick“. Außerdem hat er eine Vision, wie er Bayer reformieren und zukunftsfähig machen möchte, mit einem neuen Betriebsmodell, dass er DSO (Dynamic Shared Ownership) nennt. Wenn man ihn in einer Veranstaltung erlebt, kann er begeistern und er versteht es, Menschen auf seine Reise mitzunehmen. Trotzdem bleibt es eine große Herausforderung da er ALLE mitnehmen muss und zwar möglichst sofort, denn viel Zeit hat er für sein Vorhaben nicht.

Seine Aufgabe bei Bayer könnte schwieriger nicht sein. Die wirtschaftliche Lage ist herausfordernd, die politische Situation in Europa und in der Welt ist unübersichtlich, Lieferketten-Engpässe und Abhängigkeiten, die durch Kriegesgeschehen und

politische Verhältnisse gestört sind, müssen bewältigt werden. Er muss schnell und effizient Ergebnisse liefern, denn Aktionäre sind Shareholder, die sind emotionslos. Sie interessieren sich am Ende nur für die blanken Zahlen, die auf ihrem Konto stehen oder eben nicht.



Aber er zeigt auch, dass er handelt. Die Personalentscheidung für eine neue Arbeitsdirektorin Ende August kam schnell. Mit Heike Prinz haben wir eine neue Arbeitsdirektorin im Vorstand, die das Unternehmen „von der Pike auf“ kennt. Das ist eine gute Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit mit uns als Arbeitnehmervertretung.

Inzwischen gibt es im Intranet genauere Informationen, wie Bill Anderson sich ein „neues Bayer“ vorstellt und was es dabei zu bewegen gilt. Mit DSO (siehe gesonderten Artikel dazu), will er alte Pfade verlassen und in ein neues modernes Bayer starten. Möge es gelingen. Erfolg ist eine gute Strategie, sowohl für die Aktionäre aber noch mehr für uns als Mitarbeitende der Firma.

Fahrradständer / Ladestationen

Was lange währt, wird gut. Nach langer Bauzeit stehen nun endlich die neuen Fahrradständer. Allerdings fragen sich viele: „Warum braucht man für einen Fahrradständer solch ein Fundament?“ Nun ja, angesichts des Klimawandels sind sie jetzt sturmfest und vermutlich auch erdbebensicher. 😊

An 5 Stationen im Tal und an 4 Stationen in Aprath wurden zusätzlich abschließbare Fächer montiert. Diese Fächer enthalten einen Stromanschluss, an dem man sein privates Ladegerät anschließen kann. In naher Zukunft wird es möglich sein, die Fächer über eine App zu buchen und zu öffnen. Ein Termin für den Starttermin konnte uns noch nicht genannt werden. Ebenso besteht die Möglichkeit in den Fächern Fahrradhelme oder andere Gegenstände einzuschließen. Wir möchten darauf hinweisen, dass ein Anschließen von privaten Ladegeräten im Büro nicht gestattet ist! Wir haben angeregt, diese Boxen mit Öffnungen zu versehen, um die Ladekabel nach außen führen zu können. Nicht jedes E-Bike hat einen abnehmbaren Akku um ihn in der Box aufladen zu können.

Parkplatzsituation

Der tägliche Kampf um die Parkplätze im Werk - Elberfeld. Wir wissen, es gibt nicht ausreichende, aber gesetzlich erfüllt Bayer die geforderte Anzahl an Parkplätzen.

Es ist schwierig noch weitere Parkplätze zu schaffen, außer mit einem zweiten Parkhaus, das wir bereits lange fordern. Aber dafür fehlt bekannterweise das nötige Geld.

Erschwerend kommt hinzu, dass das Parkhaus bis ca. Mitte nächsten Jahres saniert wird und im Werk weitere, etliche Baustellen sind.

Dadurch fallen weitere Parkplätze weg. Es wird sogar noch enger, sollte ALFA gebaut werden.

Wir können nur versuchen, die vorhandenen Parkplätze so gerecht wie möglich zu verteilen und vor allem bestmöglich auszulasten.

Dies ist keine leichte Aufgabe und viele Kollegen reagieren sehr emotional und lassen auch, verständlicherweise, ihrem Frust freien Lauf.

Das aktuelle Vergabesystem, das erst vor ein paar Jahren eingeführt wurde, sorgt aus Betriebsratssicht für viel mehr Gerechtigkeit, ist aber noch nicht optimal und erzeugt zusätzlich viel Arbeit. Die hinterlegten Datenbanken lassen sich schwer anpassen, Abfragen sind sehr unkomfortabel und zum Teil fehlen uns schlichtweg Daten oder die vorhandenen Daten sind falsch.

Eine Feststellung der Anzahl an tatsächlich, täglich benötigten Parkplätzen ist nicht möglich. Die Zahl unterliegt zu großen Schwankungen (Homeoffice, Schichtarbeit, Fahrten zwischen Aprath und Elberfeld, Zweiradfahrern bei schönem Wetter, usw.). Wir arbeiten an neuen Ideen, wie

wir die Situation weiter verbessern können. Der Arbeitgeber hat aktuell das Vergabesystem gestoppt und wir sind im Gespräch, um Lösungen zu finden.

Die erneute Abfrage und Vergaberunde im Oktober 23 hat nicht stattgefunden. Bis entschieden ist, wie es weitergeht, behalten die zurzeit ausgegebenen Ausweise Ihre Gültigkeit. Wir bitten dennoch die Daten auf dem SharePoint zu aktualisieren und auch weiterhin dort Anträge auf eine Parkberechtigung zu stellen. Außerdem beobachten wir weiterhin die Situation auf den Parkplätzen und justieren hier ggf. nach (z.B. bei der Anzahl der für die Allgemeinheit freigegebenen Parkplätze an Geb. 46 und 300). Am Löwer Parkplatz musste die Schranke wieder geschlossen werden, da sich hier viele Mitarbeiter nicht an die Vorgaben und Absprachen gehalten haben.

Die „neue“ Gesunde Arbeitswelt

Die „Gesunde Arbeitswelt“ bei Currenta hat sich seit Mai 2023 am Standort Wuppertal Elberfeld verändert. Unser langjähriger Kollege Rolf Janyga ist in den wohlverdienten Ruhestand gegangen.

Die Betreuung wird jetzt anders bedient, befindet sich nach wie vor in der Friedrich-Ebert-Straße 362 im Obergeschoss und ist unter der allgemeinen Telefonnummer 0214-2605 71212 zu erreichen.

Die Psychosoziale Beratung wird derzeit von den Kolleg*innen Jörg Heu, Katharina Ebel und Christian Damke vertreten.

Jörg Heu ist einen Tag am Standort Wuppertal, 2 Tage ist Katharina Ebel hier und weitere 2 Tage werden durch Christian Damke abgedeckt.

Ab Januar 2024, so die Planung, kehrt Frau Dorothea Fleckhammer in Teilzeit zurück. Dann wird Jörg Heu nicht mehr in Elberfeld vor Ort sein.

So wird gewährleistet, dass an jedem Wochentag ein persönlicher Betreuer vor Ort ist.

Die oben genannte zentrale Rufnummer dient zur besseren und schnelleren Kommunikation, Koordination und Weiterleitung und gilt auch bei Notfällen.

Es ist kein Direktkontakt zu den Therapeuten, sondern eine erste Kontaktaufnahme, die die Termine koordiniert. Die Aufgaben der „Gesunden Arbeitswelt“ sind vielschichtig:

- Beratungstätigkeit

- **Ausrücken bei NOTFÄLLEN** (Unfall, Todesfall am Arbeitsplatz, „Suizid-Gefahr“, ggfs. auch Hausbesuche bei Angehörigen)

- **Angebote von Seminaren** zu Themen wie Sucht, Kommunikation, Resilienz o.ä.

Durch diese Form der Betreuung gibt es vielfältige Möglichkeiten, um die Bedürfnisse unserer Kollegen abzudecken.

Gespräch mit Jörg Heu

Am 30. Oktober 2023 führte ich ein Gespräch mit Jörg Heu, der seit Mai dieses Jahres für uns am Standort in der Psychosozialen Beratung tätig ist. Jörg Heu, Jahrgang 1977, studierte nach dem Abitur von 1997 bis 2003 Psychologie.

Neben der zusätzlichen mehrjährigen Ausbildung zum Psychotherapeuten promovierte er, als Hobby wie er sagt, an der Universität in Trier. Nach dem Studium nahm er seine Tätigkeit an der Fachklinik für psychosomatische Therapie (Suchtklinik) in Wied auf.

Hier kam es zu den ersten Kontakten zur chemischen Industrie.

Heu war dort 6 Jahre, von 2003 – 2009 wirksam.

Seit 2009 ist er als promovierter Psychologischer Psychotherapeut bei Currenta angestellt.

Die aktuelle Betreuung läuft genauso gut weiter wie zuvor, alle Berater*innen sind gut ausgebildet und haben eine hervorragende Wahrnehmung für die Bedürfnisse ihrer Klienten.

Sabine Völker-Straub

Tarifentgelte ab 01. Januar 2024

Im Tarifabschluss 2022 wurde auch die Tarifierhöhung um 3,25% ab 01.01.2024 bis zum 30. 6. 2024 und die 2. steuerfreie Einmalzahlung von 1500€ mit abgeschlossen (500€ für Auszubildende und mind. 500€ für Teilzeit-MA). Die Einmalzahlung wird mit dem Gehalt Ende Januar 24 ausgezahlt. Unsere Tariftabelle bieten wir auch in einer PDF-Version auf unserer Homepage <https://www.belegschaftsliste.de> an.

Hier sind unsere Berechnungen der neuen Entgelte (Alle Angaben ohne Gewähr):

Entgeltgruppen		Tarifentgelt Bezirk Nordrhein				
		Anfangssatz	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	6 Jahre
E 1		2915 €				
E 2		3085 €				
E 3		3163 €				
E 4		3253 €				
E 5		3335 €		3419 €		3502 €
E 6		3414 €	3619 €		3790 €	3961 €
E 7		3519 €	3729 €		3941 €	4152 €
E 8		3619 €	3836 €		4090 €	4343 €
E 9	K	3664 €	4011 €		4407 €	4952 €
	T	3716 €	4068 €		4470 €	5022 €
	M	3716 €	4068 €		4470 €	5022 €
E10	K	4118 €	4497 €		4930 €	5418 €
	T	4194 €	4580 €		5022 €	5519 €
	M	4194 €	4580 €		5022 €	5519 €
E11	K	4596 €	5008 €		5361 €	5891 €
	T	4690 €	5111 €		5471 €	6012 €
	M	4641 €	5058 €		5414 €	5950 €
E12	K	4963 €	5409 €		5854 €	6363 €
	T	5074 €	5529 €		5984 €	6505 €
	M	4971 €	5418 €		5864 €	6374 €
E13	K	6829 €				
	T	6998 €				
	M	6794 €				

Ausbildungsvergütungen - werden ab 1. Januar 2024 angehoben :

1. Ausbildungsjahr	1125 €
2. Ausbildungsjahr	1229 €
3. Ausbildungsjahr	1299 €
4. Ausbildungsjahr	1387 €

Logistik - ohne Sie geht es nicht!

Logistik - ohne Sie geht es nicht!

Die Logistik ist einer der wichtigsten Bereiche unseres Werkes. Wenn die Logistik nicht funktioniert, erhalten die Betriebe keine Rohstoffe zum Produzieren, Abfallprodukte wie zum Beispiel das Abfalllösemittel können nicht entsorgt werden. Auch die produzierten Produkte können nicht ein- bzw. zwischengelagert werden und der Transport für die Weiterverarbeitung ist nicht möglich. Das heißt dann steht alles!

Wie kann es sein, dass Bayer an so einer kritischen Stelle Personal spart?

Die Kollegen müssen oftmals außerplanmäßige Überstunden leisten, springen zwischen den Bereichen und geben alles, damit die Produktion aufrecht erhalten bleibt. An dieser Stelle bedanken wir uns bei den KollegInnen, dass sie trotz dieser Umstände die Produktion gewährleisten!

Wir haben wahrgenommen, dass eine neue Stelle für das Tanklager ausgeschrieben ist, fordern aber das Unternehmen trotz der prekären finanziellen Lage und dem Einstellungs-

stopp auf, im Nachgang die Mitarbeiter, die über Arbeitnehmerüberlassung in der Logistik beschäftigt sind, einen Vertrag bei Bayer anzubieten.

Es gab viele gute Gespräche zwischen der Logistikleitung, den Kollegen der Logistik und dem Betriebsrat. Arbeitsabläufe werden angepasst und es wird versucht zu optimieren, was zu optimieren geht. Dazu kommt die Umstrukturierung durch den Neubau eines Cross-Dock Lagers und den damit veränderten Arbeitsabläufen. Wir begrüßen, dass wir ein modernes, neues Lager erhalten und das Geld investiert wird, doch bis das alles gebaut ist und geordnet läuft, vergeht noch viel Zeit.

Die Kollegen müssen jetzt entlastet werden, sonst bricht die Logistik bald zusammen, von der wir alle abhängig sind!



- Kurzmittenlungen - - Kurzmittenlungen -

Projekt ALFA: Es ist wieder still geworden um die Informationen zu dem Bau des neuen Lauchtechnikums neben Gebäude 90. Das liegt wahrscheinlich daran, dass die angekündigte „entscheidende Finanzentscheidung“ vom Herbst diesen Jahres auf Sommer 24 verschoben worden ist. Außerdem soll aus Kostengründen im ersten Schritt die Produktion „eine Nummer kleiner“ gebaut werden. Die Etagen, die für die Produktion komplexer Moleküle geplant war, wurde gestrichen. Stattdessen sollen im Pilot Plant Bereich (in Geb. 132) anfallende Produktionskapazitäten aufgefangen werden.

Die Belegschaftsliste wünscht Euch allen eine schöne Adventszeit, ein frohes Weihnachtsfest und genießt die eventuell freien Tage.