



Belegschaftsinfo

Nr. 265 - 9./10. April 2024

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

PowerNow

Am 01.03. ist die neue Organisation SMIS nun offiziell gestartet.

Insgesamt eine große Organisation mit ca. 1200 Mitarbeitern an den Standorten Berlin, Bergkamen und Wuppertal.

Die Leiter der 8 Bereiche sind benannt und vorgestellt worden. Wir wissen nun alles über deren Hobbys, Ihre Superkräfte und was Sie motiviert. Insgesamt kamen sie bei der Vorstellung sehr sympathisch rüber, nur das, was die Mitarbeiter interessiert, wurde leider nicht erzählt.

Unsere Kolleginnen und Kollegen möchten endlich Klarheit und wollen wissen wie geht es weiter. Es gibt sehr viel Unruhe und Ungewissheit. Dazu kommt die Einführung von DSO, welches noch mehr Fragen aufwirft.

Viele Kolleginnen und Kollegen sind verunsichert und überlegen das Unternehmen zu verlassen. Sie fragen nach Abfindungsangeboten oder sie bewerben sich außerhalb von Bayer und sichern sich gute Stellen, bevor andere es tun. Fachkräfte werden auf dem freien Markt gesucht.

Es ist richtig die Hierarchien abzubauen und die Strukturen zu



verschlanken. Wir müssen in unseren Entscheidungen schneller und kostengünstiger werden, wenn wir als Unternehmen überleben wollen. Aber dies bedingt Verständnis bei den Mitarbeitenden. Dafür müssen sie besser informiert und bei vielen Entscheidungen mitgenommen werden, damit die Umsetzung am Ende auch funktioniert. Die Kolleginnen und Kollegen sind jetzt bereits größtenteils am Limit und wissen nicht, wie sie ihre Aufgaben erfüllen sollen.

Aber nach der Zeit der Dürre wird wieder eine bessere Phase kommen und dann benötigen wir dringend diese Fachkräfte. Bayer sollte aufpassen und Perspektiven bieten, damit nicht gutes Fachpersonal Bayer verlässt und mit ihnen wichtiges Fachwissen verloren geht.

DSO bei Pharma - eine Mogelpackung?!?

In den Informationen auf der Intranet-Seite werden viele Dinge zu DSO dargestellt. Bisher allerdings wenig Details zu generellen Strukturen und Arbeitsweisen unter dem neuen Modell. Die Struktur soll mit weniger Führungskräften auskommen als bisher. Welche neue Rolle sie bekleiden müssen, als sogenannte VACC-Leader ist trotz der versuchten Definitionen immer noch schwer zu greifen.

Man spricht inzwischen auch lieber von VACC-Coaches, um das Wort Führung (Leader) zu vermeiden.

Die Umstrukturierung soll aber auch Geld sparen. Wie kann das geschehen, wenn sich „platt gesagt“, die Führung selbst abbauen soll? Was wir im Moment sehen, ist, dass die neue Struktur von oben nach unten durchorganisiert wird. Der Eindruck erhärtet sich noch, wenn wir die Zusammensetzung einiger Frontrunners-Teams betrachten.

Diese scheinen eher der alten „bubble“ zu entsprechen, als neue Wege der Diversität zu beschreiten. Wie passt es zur neuen DSO-Kultur, wenn zum

Beispiel Einwände und Bedenken von Mitarbeitenden im Team, die wissen wie ihr Geschäft läuft, offenbar doch nicht so gleichwertig betrachtet und einfach weggewischt werden?

Darauf angesprochen wird ausgewichen und unterstrichen, dass dies ein Missverständnis sei, dass es im neuen Modell keine Führungskräfte mehr geben werde, das sei sachlich falsch.

Wenn dieses Modell fliegen soll, dann...

Fortsetzung auf Seite 2 ->

muss sich noch vieles ändern, vor allem offenbar im oberen Management: Hierarchie war gestern, DSO ist heute! Auf unsere Frage, wie denn in Teams Meinungsverschiedenheiten in der Herangehensweise geregelt werden und wer dann letztendlich vielleicht doch eine Entscheidungs- und Weisungsbefugnis hat, muss dringend eine Antwort gefunden werden. Das regelt sich schon, hörten wir dazu, das Ziel sei ja klar und

definiert. Nach dem Motto „Ober sticht Unter“ wie oben beschrieben, ist es aus unserer Sicht keine neue DSO-Kultur.

Wir brauchen hier einen Wandel, das sehen wir deutlich, damit wir schneller, effizienter und auch zielgerichteter arbeiten können. Die Belegschaft ist bereit. Sie ist bereit alles zu tun, damit Bayer als Ganzes bestehen und wieder erfolgreich werden kann. Aber sind es auch die

neuen Führungskräfte? Sind sie bereit, die Zügel lockerer zu lassen, damit das Modell fliegen kann? Die Belegschaft möchte auf dem Weg dahin vor allem mitgenommen werden, um Lösungen zu finden, die auch tatsächlich funktionieren.

Dazu sind mehr Gespräche mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen erforderlich, bevor die Entscheidungen von oben getroffen werden.

Die Belegschaftsliste hat sich erneut verändert

Veränderungen gehören zum Leben, so hat sich bei den Betriebsräten der Belegschaftsliste einiges verändert.



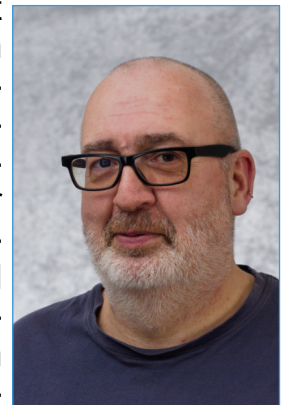
Anna Lämmerzahl

Anna Lämmerzahl ist im September 23 aus ihrer Elternzeit zurückgekehrt,

Detlef Helmes ist Ende Dezember in den Frühruhestand gegangen, und Sonja Sattler ist aus persönlichen Gründen von ihrem Betriebsratsmandat zurückgetreten.

Dafür haben wir Anna, Daniel Werner und Sebastian Christ wieder als Betriebsräte begrüßt. Alle drei KollegInnen waren schon einmal Betriebsräte und kennen das „Geschäft“. Anna ist im Jugend- und Bildungsausschuss, sowie im Ausschuss für betriebliche Vertrauensleute

tätig, Daniel engagiert sich weiterhin im AGU und im Entgelt-ausschuss, sowie im CaSo. Zusätzlich hat Sebastian seine Zusammenarbeit im Ausschuss für Digitalisierung und Neue Technologien (D&NT) intensiviert.



Daniel Werner

*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*



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

| | | | |
|----------------------|-----------------------------|----------|-------------------|
| Sebastian Christ | FI-IT-DTPH-RD&M-CPD | Geb. 459 | per Teams |
| Michael Fuß | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 0173 3607398 |
| Michael Groß | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 4813 |
| Anna Lämmerzahl | PH-RD-RED-EDPM | Geb. 520 | per Teams |
| 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 |
| 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](https://www.belegschaftsliste.org)

Gemeinsam sind wir stark! Fortbildung der nebenberuflichen Feuerwehrkollegen

Erstmal ein Dankeschön an die Kollegen für den Zusammenhalt. Gemeinsam haben wir es geschafft, dass die Ausbildung erneut angepasst wird.

In den letzten Jahren fanden jedes Jahr eine Woche Fortbildung im Frühjahr und eine Woche im Herbst statt. Dies hatte jedoch den Nachteil, dass die Kollegen ggf. ein halbes Jahr nicht am Fahrzeug waren und ihnen dadurch ganz einfach die Übung fehlte.

Dazu kam, dass wir nun 4 anstatt 2 Kollegen pro Schicht im gesamten Werk stellen und wir dadurch mehr Kollegen benötigen, die auch geschult werden müssen. Dies ist jedoch nicht so leicht zu bewerkstelligen.

Die Schulung wurde daher angepasst und es gab theoretisch jede Woche die Möglichkeit 2x2 Stunden an Schulungen teilzunehmen.

Durch die zum Teil zu geringe Personalstärke auf den Schichten, hatten die Kollegen Schwierigkeiten, an den Schulungen teilzunehmen, sofern sie stattfanden. Diese Info kam leider immer sehr kurzfristig. Auch war es uninteressant, an einem freien Schichttag für nur 2 Stunden zusätzlich ins Werk zu kommen.

Es wurde dann versucht, die Schulungszeit auf den Beginn der Spätschicht zu legen, aber auch dies brachte nur eine geringe Verbesserung.

Ganztägige Schulungen sinnvoll

Alle Seiten waren sich einig, dass die Schulungen sinnvollerweise jeweils einen ganzen Tag dauern sollten. Das Schulungsvolumen von ursprünglich 10 Tagen wurde auf das gesetzliche Minimum von 40 Stunden (a 45 Minuten) reduziert. Der Arbeitgeber war jedoch nicht mehr bereit, diese Schulungszeit, wie bisher üblich, mit Ausgleichschichten zu verrechnen. Die Schulungen sollten in der Freizeit geleistet werden. Im Gegenzug hätten die Kollegen der Schichten einmalig im Jahr 750,- € Brutto zusätzlich zu den monatlich 300,- € Brutto (für Atemschutzgeräteträger) erhalten, aber keine Zeitgutschrift.

Damit waren die Kollegen nicht einverstanden.

Es müssen bereits 12 Ausgleichschichten zzgl. einer Schulungsschicht an den freien Arbeitstagen geleistet werden, um die vertragliche Wochenarbeitszeit zu erfüllen. Diese sind

jedoch sehr unbeliebt, da sie das beste Schichtmodell und den Arbeitsrhythmus stören. Wer dann noch abends zur Meisterschule geht oder sich auch mal ein paar Stunden frei nehmen möchte, muss noch weitaus mehr Ausgleichschichten leisten. Daher möchten viele Kollegen eher gegen Entgelt einbußen die Ausgleichschichten reduzieren, anstatt für die Feuerwehr noch zusätzliche Tage zu absolvieren.

Dank des Zusammenhalts der Kollegen haben wir es geschafft, dass der Arbeitgeber nun die Schulungszeiten wie bisher mit Ausgleichschichten verrechnet oder die Schulungen während der regulären Arbeitszeit ganztägig stattfinden.

Damit sollten jetzt alle Kollegen in der Lage sein an diesen Pflichtschulungen teilzunehmen, auch wenn dies nur die minimalen Anforderungen decken kann.



Michael Fußy

Schließung der ärztlichen Abteilung in Aprath?

Im Rahmen der zur Zeit laufenden Untersuchungen in Aprath einige Bürogebäude stillzulegen und die Mitarbeitenden nach Geb. 402 zu versetzen, wurde uns von verschiedenen Seiten zugetragen, dass überlegt wird, die ärztliche Abteilung in Aprath zu schließen. Das würde bedeuten, dass künftig alle Untersuchungen in Geb. 303 (Werk an der Wupper) stattfinden und die Betriebsärzte bei Begehungen in Aprath erst Anreisen müssten, was diese noch stärker unter Termindruck setzen wird. Zudem ist dann eine effiziente, schnelle Erstversorgung durch einen Arzt gefährdet. Außerdem geht viel Arbeitszeit für die Mitarbeitenden verloren.

Aus diesem Grund fordern wir, dass die ärztliche Versorgung durch eine ärztliche Abteilung Vorort in Aprath auf jeden Fall erhalten bleibt.

Ende einer Ära - Schließung der Probandenstation

Die Zeit vergeht und Ende Juni 2024 ist eine mehr als 40-jährige Institution in Aprath Geschichte: Die Probandenstation im Gebäude 429, früher Institut für Klinische Pharmakologie und jetzt CRS Clinical Research Services GmbH.



Über verschiedenen Stationen auf dem Campus (u.a. Geb. 400 (Freifläche zwischen Geb. 402 und Pfortner FZ) und später 431) fand die Probandenstation ihre Heimat im Gebäude 429 (Baubeginn 1983, Eröffnung mit wissenschaftlichen Symposium Mai 1985).

Viele Bayer-Mitarbeiter hatten damals an Studien im Dienste der Arzneimittelforschung teilgenommen. Diese Studien dauerten je nach Studiendesign unterschiedlich lange: von Aufenthalten mit wenigen Stunden über tageweise bis zu mehreren Wochen. Für diese Zeit waren die Mitarbeiter in den Anfangszeiten freigestellt.

Im Laufe der Jahre wurde es immer mehr: höhere Anforderungen an die Probanden, aufwendigeres Studiendesign sowie mehr und längere Studien. Die Probandenstation stockte im Gebäude auf und bezog zusätzliche Etagen, um den Bedarf zu decken.

Es gab viele Anekdoten aus dieser Zeit. Gegen den Stationskoller bei mehrtägigen Aufenthalten

gab es nach dem 8h-Wert unter Aufsicht einer diensthabenden Kollegin durch das Aprather Werksgelände einen Probandenspaziergang. Kolleginnen, die spät abends das Gebäude verlassen wollten, mussten dem Werkschutz Bescheid geben, damit die freilaufenden Werkschutzhunde angeleint wurden. Das Probandenhonorar wurde anfangs bar ausgezahlt, später wurde überwiesen und hatte bei einigen Probanden zu Selbstanzeigen beim Finanzamt geführt. Was haben die Probanden nicht alles für die Wissenschaft gemacht: Schläuche geschluckt, Fingerkuppen zerstechen lassen, Stuhlproben gesammelt (und darin Kapseln geborgen, damit der Rest an Wirkstoff nachgewiesen werden konnte), Barthaare wurden gesammelt, Haut wurde abgeschliffen und Fingernägel geschnitten. Wer erinnert sich nicht an die Reaktionsstudie mit Wodka?

Im Verlauf der Jahre gab es Standortübergreifende Zusammenarbeit (mit Tropon in Köln und Schering in Berlin). Durch den Wegzug vom Pflanzenschutz nach Dormagen fielen viele langjährige Probanden weg. Nach Absprache durften diese pendeln, aber da begann die Zeit der Ausweitung der Probandenrekrutierung auf Leverkusen sowie auf Angehörige von Bayer-Probanden.

In den umliegenden Universitäten und in öffentlichen Verkehrsmitteln wurde nach Probanden gesucht (es wurde auch mit der Zeit schwieriger für einige Bayer-Mitarbeiter, für die Studiendauer eine Freistellung vom

Chef zu bekommen).

Immer wieder wurde zur Blutspende nachgefragt, und an den Terminen wurde für unterschiedliche Labore literweise Blut gezapft, um den Bedarf an Leerythrasma oder Vollblut für die Forschung zu decken.

Am 13. Juni 2013 übernahm CRS die Probandenstation. Der Teilbetriebsübergang fand am 01. Juli 2013 um 0 Uhr statt.

Die Arbeit der Klinischen Pharmakologie wurde von CRS fortgeführt, ohne Einbußen bei der Qualität, was bei Fremdvergabe an externe Dienstleister nicht immer der Fall ist und war.

Viele Kolleginnen und Kollegen im Labor, im Büro, auf der Station und in allen übergreifenden Abteilungen, haben zum Teil ihr gesamtes Arbeitsleben dazu beigetragen, gute Arbeit abzuliefern und haben sich auch oft auf dem "kleinen Dienstweg" gegenseitig geholfen und können auf Entwicklungen und Fehlentwicklungen im Konzern schauen.

Im Moment wird die Probandenstation abgewickelt, da zum 30. Juni 2024 der Auszug feststeht.

Wir danken allen Ehemaligen und den Mitarbeitern von CRS für ihre gute Zusammenarbeit und wünschen für die Zukunft alles Gute.

In eigener Sache: ich habe im November 1986 im Geb. 429 bei Bayer angefangen und habe einiges im Gebäude miterlebt. Für diesen Text konnte ich auf eine umfangreiche Erinnerung von Frau Martina Freund, einer ehemaligen Kollegin zugreifen, über die ich sehr dankbar bin. Leider konnte ich nur einen kleinen Teil verwenden.
Daniel Werner

Obwohl wir noch weitere Bereiche kennen, die ein ähnliches Schicksal ereilte, hoffen wir das die Ausgliederung mit anschließender Schließung keine Blaupause für Andere für die Zukunft ist.

Änderungen bei HR Einstellungs- und Versetzungsprozess

Änderung bei Human Resources (HR) seit 01. Dezember 2023

Die organisatorischen Änderungen bei Human Resources (HR), die seit dem 01. Dezember 2023 greifen, haben bereits ihre Schatten geworfen.

Schon seit Herbst 2022 bearbeitet der Betriebs-/Personal-Ausschuss (BA/PA) unter anderem Einstellungen intern/extern, Versetzungen, Einstellungen aus der Arbeitnehmerüberlassung usw. in der sogenannten „Digitalen Anhörung“, einem SAP Zusatzmodul.

Der Start wurde zunächst in einem Piloten ausprobiert und wurde bald durch weitere Maßnahmen wie Arbeitszeitveränderungen, die sonst teilweise in der Bearbeitung des Arbeitszeit- und Entgeltausschusses waren, erweitert. Aus dem wöchentlich stattfindenden Termin zur Vorbesprechung personeller Maßnahmen zwischen Betriebsrat und den örtlichen HR Business PartnerInnen, wurde ab Sommer 2023 ein 14-tägiger Rhythmus. Angedacht war, in diesen Termin, Fragen zu Maßnahmen schnell klären zu können. Dies wurde fast vollständig von der Agenda gestrichen. Die neue Aufstellung von HR ließe dies nicht mehr zu und wäre angeblich nicht mehr nötig.

Unsere Erfahrung zeigt allerdings, wie wichtig der persönliche Austausch mit den Partnern von HR ist. Entscheidung nach Aktenlage ist manchmal nicht möglich. Die relevanten Informationen in dem System sind oft fehlerhaft oder fehlen gänzlich. Hätten wir keine Ansprechpartner, gäbe es bei allen Maßnahmen große Verzögerungen.

Die Prozesse gehen jetzt durch viele verschiedene „Hände“, die schlecht organisiert sind.

Die Veränderungen bei HR sind vielfältig. Um dies genauer zu er-

klären, bedarf es einer Auflistung der Zuständigkeiten.

Es gibt **Recruiter**, die bei der Firma AMS angestellt sind, die für das Werk Elberfeld und das Forschungszentrum externes Personal finden.

Weiter geht es mit dem **Onboarding**. Dies sind Mitarbeitende aus einem Shared Service Center in Danzig, die die Maßnahmen, (leider oft unvollständig) leider nur sehr unzufriedenstellend, ins System der Digitalen Anhörung einpflegen.

Maßnahmen zur Einstellung von Leiharbeitnehmern werden von den **Verleiharbeitsfirmen** direkt in SAP eingepflegt.

Die Rolle der Businesspartner, die bis dato vor kurzem ihre festen Bereiche der Personalbetreuung haben, gibt es nicht mehr in der bisherigen Ausprägung.

Übersicht – drei gleichwertiger HRBP-Rollen für das neue HR-Modell zur Unterstützung:

1. HR Talent Lead

Für Führungsteams mit besonderer strategischer und transformativer Relevanz. Zusammenarbeit mit dem Top Führungsteam. Begleitung der Vorbereitung für den Wirtschaftsausschuss, Paritätische Kommission und Gesamt-Betriebsausschuss

2. HR-Partner

Professionelle Beratung von Führungskräften ohne HR Talent Lead. Übergreifende Verantwortung für HR-Themen der Bereiche ohne Zuordnung. Projektunterstützung für alle Bereiche mit HR-Bezug. Zuordnung in der entsprechenden Landesorganisation, insbesondere für Deutschland – Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung.

3. HR Site Head

Zuordnung in größeren Standorten. Übergreifende Verantwortung für standortspezifische HR-Themen. Definition der Talent Agenda, enge Zusammenarbeit und Beratung der Führungskräfte. Direkter Ansprechpartner für die Arbeitnehmervertreter am Standort.

Beworben wird dies mit der Argumentation, so seien alle Rollen eindeutig zugeordnet, mit klaren Zuständigkeiten und umfassenden Verantwortlichkeiten zur Effizienzsteigerung.



Sabine Völker-Straub

Wichtige Aufgaben wurden an die Manager der Bereiche übertragen, die durch mangelnde Erfahrung und zu wenig Kapazitäten ihre neue „Zusatzaufgaben“ teilweise mehr schlecht als recht machen können.

Bayers bisheriges Bestreben das System zu verbessern haben leider nicht dazu geführt, dass die Qualität der eingegebenen Daten besser geworden ist.

Der Betriebsrat ist nicht der Bremser

Durch die entpersonalisierten und zum Teil auch intransparenten Prozesse und der Zwang nach Akten- respektive Datenlage zu entscheiden, verzögern sich die Zustimmung zu personellen Maßnahmen durch den Betriebsrat.

Es fehlen die direkten Ansprechpartner bei HR, die mit uns im Austausch sind. Der Draht auf kurzem Dienstweg führte häufig sehr schnell zu einem Abschluss.

Abgabe von Fundsachen an den Hauptwerkstoren

Gefundene Sachen können an den Hauptwerkstoren abgegeben werden, damit sie hoffentlich zu Ihrem Besitzer zurückfinden.

Diese dürfen aber nur entgegengenommen werden, wenn ein entsprechendes Formular, welches dort erhältlich ist, ausgefüllt wird, um auch unsere Werkschützer abzusichern.

Bei gefundenen Schlüsseln mit einer Bayer-Kennung kann der Besitzer ermittelt werden.

Es ist erforderlich, den Fundort, die Zeit etc. Anzugeben. Der Name des Finders muss nicht

zwingend angegeben werden, aber ggf. erhält man dadurch ein Dankeschön oder gar einen Finderlohn oder es können noch weitere vermisste Gegenstände wiedergefunden werden.

Bei längeren Wartezeiten an den Toren oder wenn ich selbst in Eile bin, kann ich mir auch erstmal nur das Formular aushängen lassen, es in Ruhe ausfüllen und die Fundsache dann etwas später abgeben.

Die Gegenstände werden eine Weile dort aufgehoben. Kann der Besitzer nicht ermittelt werden und keiner meldet sich,

werden die Gegenstände vom Werkschutz sicher verschlossen.

Nach ca. ½ Jahr werden die Gegenstände entsorgt oder gespendet, ggf. auch schon vorher aus Wertlosigkeit oder aus hygienischen Gründen.

Das Fundbüro kann über Tel. 7709 erreicht werden.

Wir appellieren an alle, die Fundsachen entdecken, diese auch möglichst im Fundbüro abzugeben. Auch wenn es diese "bürokratische" Hürde gibt, die Rückgabe von Fundsachen sollte Vorrang haben.

Verbesserungsvorschläge oder Kaleidos Ideas

Wissenswertes: Das Kaleidoskop ist ein optisches Gerät, das häufig als Kinderspielzeug verwendet wird. Es war ursprünglich schon den alten Griechen bekannt, wurde jedoch erst 1816 vom schottischen Physiker David Brewster erneut entdeckt und 1817 als Patent angemeldet. Wikipedia

Und bei Bayer? Seit Februar gibt es in Wuppertal ein neues Tool, um Verbesserungsvorschläge einzureichen. Das alte System war starr, undurchsichtig und dringend überholungsbedürftig. Die Frage kam oft: Wo ist mein eingereicherter Ver-

besserungsvorschlag, beim Vorgesetzten oder Gutachter oder vielleicht schon hinten runtergefallen? Warum dauert das so lange?

Das gibt es jetzt nicht mehr.

Hast du schon auf die neue Seite geschaut?

<https://kaleido-ideas.int.bayer.com/welcomepage>

Dort kannst du ALLE Verbesserungsvorschläge einsehen, die seit dem 01. Februar 2024 eingereicht worden sind. Stand Ende Februar waren es schon 82 Vorschläge. Vielleicht fällt dir direkt beim Stöbern ein Vorschlag ein oder den du mal ein-

reichen wolltest, was du aber aufgrund des alten Procedere nicht gemacht hast. Auf geht's – es kann nur besser werden und das ist das Ziel.

