Belegschaftsinfo

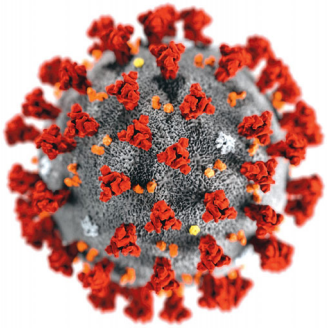
Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Nr.246 - Juni 2020

Erste virtuelle Betriebsversammlung

Besondere Situationen schaffen besondere Augenblicke:
Der Betriebsrat hatte für Juni Teilversammlungen geplant. Diese dürfen aufgrund der bekannten Corona-Einschränkungen natürlich so nicht stattfinden.
Deshalb wird es nun eine Online-Betriebsversammlung geben.
Am **Mittwoch, den 24. Juni**, wird ab 9:00 Uhr eine Versammlung im Intranet übertragen.
Den Zugangslink gibt es per Mail.
Betriebsrat, Werks- und Personalleitung werden ihre Beiträge präsentieren. Diskutieren können wir auch – allerdings nicht live.
Alle Beiträge aus der Belegschaft können im Chat formuliert werden.
Der Betriebsrat sammelt die Anfragen live und wird möglichst viel noch in der Versammlung beantworten. Alle Fragen werden anschließend gesammelt und mit Antworten zur Verfügung gestellt.
Zusätzlich möchten wir Abfragen gestalten, deren Auswertung wir live verfolgen können.
Es wird spannend, denn Erfahrungen haben wir mit diesem Format bislang nicht.
Wir freuen uns über eine rege Beteiligung mit Fragen, die eine Versammlung beleben können.
Wir freuen uns auf Sie!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Corona verändert viele Gewohnheiten.
Bitte nutzen Sie dieses Exemplar der Zeitung **nur persönlich**, eine gemeinsame Nutzung mit KollegInnen könnte Infektionen weitergeben.
Sie können diese Zeitung jederzeit im Internet unter *www.belegschaftsliste.org* oder mit folgendem QR-Code abrufen:

Urlaubnahme in 2020

Das Thema Urlaub wurde Ende Mai erheblich zu heiß diskutiert.
Dass der Arbeitgeber schon darauf hinweist, dass das Kalenderjahr Urlaubsjahr ist, ist nicht neu. Normalerweise kam das aber immer in der 2. Jahreshälfte und nicht schon im Mai. So ganz nachvollziehen lässt sich dieser Druck auch nicht.

Corona entschuldigt nicht alles.

Natürlich sollten nicht alle gleichzeitig in der 2. Jahreshälfte im Urlaub sein, aber das ist doch nichts Neues. Bis jetzt läuft alles trotz Krise doch relativ gut. Die Produktion liefert ab, die Forschung und Entwicklung forscht und entwickelt, viele Dinge laufen einfach ihren Gang. Zugegeben nicht unbedingt ihren gewohnten, aber es läuft.

Unternehmensleitung und GBR hatten sich auf einen "Appell" verständigt, keineswegs und absichtlich nicht auf die Vorgabe einer Zahl von zu verplanenden Urlaubstagen. Dies spiegelt auch die Information des Standortleiters Herrn Dr. Fleßner wieder. Trotzdem glauben einige Vorgesetzte, ihre Mitarbeiter mit der Vorgabe von Zahlen einengen zu müssen.
Dass eine größere Anzahl an Tagen geplant werden sollte, ist ok, schließlich will ja auch jeder mal raus aus „dem Bayer-Trott“.
Aber bitte mit Augenmaß und einer gewissen Flexibilität, gerade in dieser Zeit. Es kann nicht sein, dass man hinterher darum betteln soll, einige Tage wieder verschieben zu können, weil ein persönliches Ereignis eingetreten ist, für das man spontan einige Tage Urlaub benötigt.
Klartext: Es gibt keine rechtliche Handhabe des Arbeitgebers, die Beschäftigten zu zwingen, alle Tage <u>jetzt</u> zu verplanen. Wir bezweifeln, ob diese „Kultur“ zu mehr Verständnis und gutem Miteinander führt.

Wir fordern das Unternehmen auf, hier wie gewohnt vernünftige Absprachen zuzulassen und nicht einseitig Druck aufzubauen.

Streitfall Langzeitkonto

Dies gilt auch für die Möglichkeit, dass die Kolleginnen und Kollegen das Langzeitkonto bedienen möchten. Persönliche Gründe sind ein im Tarifvertrag verbrieftes Recht.
Das umfasst mehr als nur die Urlaubsübertragung aufgrund von Krankheit.
Wer z.B. sein Langzeitkonto für Bildungsmaßnahmen oder Pflege in der Familie absehbar im Folgejahr benötigt, soll sein LZK-Wunsch auch mit Resturlaubstagen bedienen können.
Wertschätzung und Vertrauen sind für einige noch immer Fremdworte.

Corona kam und nichts war mehr wie vorher…// Das Leben in der Isolation

Ein Erlebnisbericht einer Kollegin nach 10 Wochen Home Office...

Auf einmal fällt der tägliche Arbeitsweg weg, kein persönlicher Kontakt zu Kollegen und keine gemeinsamen Pausenzeiten mehr.
All das fehlt stark!
Viele denken vielleicht, dass das Leben im Home Office (Mobilen Arbeiten) nur schön und vorteilhaft ist.
Aber es gibt auch Schattenseiten. Der Bewegungsradius ist stark eingeschränkt und manche sind den größten Teil des Tages alleine. Andere sitzen mit den Kindern zu Hause und versuchen, Job und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bekommen.
Auch in/mit der IT gibt es das ein oder anderen Problem: es fängt damit an, dass man nicht einmal drucken kann.
Die Einschränkungen am Arbeitsplatz sind enorm, viele wechseln zwischen der Firma und dem Schreibtisch zuhause. Nicht jeder hat ein vollausgestattetes Büro, sodass manche im Wohn- oder Esszimmer sitzen. Oder es wird umgeräumt und man wird kreativ. Alternativen sind schnell gefunden.
Ich schätze jeden Anruf der Kollegen und freue mich über die Möglichkeiten der Videotelefonie.
Zusätzlich kämpft man mit dem schlechten Gewissen und den Vorwürfen der Kollegen vor Ort: die da im Home Office, *„die arbeiten ja gar nicht wirklich...*“ In der Wirklichkeit ist es nicht selten das Gegenteil…
Natürlich kann man sich glücklich schätzen, über die Möglichkeit von zuhause oder unterwegs zu arbeiten. Der Haushalt wird in der Pause erledigt und zum Mittag wird schnell etwas Frisches gekocht.

MULTITASKING meets MULTI-ASKING

Ich freue mich, wenn das „alte“ Leben zurückkehrt und wieder alle in der Firma sein dürfen – ohne Masken!

Rückkehr ins Büro

Ab Juni werden erste KollegInnen, die in der Firma gebraucht werden, schrittweise in ihr Büro zurückkehren.
In einer besonderen Gefährdungsbeurteilung werden die Sicherheitsregeln aufgrund Corona beschrieben und geprüft.
Normalität, also ein Zeitpunkt, an dem alle wieder zurückkehren, ist derzeit nicht absehbar.
Dienstreisen bleiben möglichst auch weiterhin ausgesetzt, große Besprechungen mit mehr als 4 Personen sollen die Ausnahme sein und sind derzeit über die Arbeitssicherheit genehmigungspflichtig.

Ich bin froh, dass das Unternehmen so vorsichtig agiert.
Es geht um unsere Gesundheit.

Wir sind die Belegschaftsliste

Liebe KollegInnen,

in diesen Zeiten sind viele von uns nicht täglich im Werk. Persönliche vor-Ort-Termine minimieren wir derzeit auf das absolut Notwendige.
Wir sind aber telefonisch oder per Mail erreichbar, ob im Büro bei Bayer oder im Homeoffice.
:-)

V.i.S.d.P.: Ralf Hochwald; Postfach 144 144; 42310 Wuppertal;

Michael Groß,	DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Detlef Helmes	DMPK-BANP	Geb. 468	Tel. 8310
Michael Kalow,	API-SC-ELB-IT-Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Anna Lämmerzahl	CD-POE-PM	Geb. 402	Tel. 5785
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 3278
Michael Schmidt- Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	SMI-MCW (CWL) / Betriebsrat	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker- Straub,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2596

Die Belegschaftsliste im Internet: ***www.belegschaftsliste.de*** **oder** ***www.belegschaftsliste.org***

Altersfreizeiten für Teilzeitkräfte - wie nachvollziehbar sind sie?

Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom Juli 2019 wurde vom Unternehmen mittels einer Vereinbarung zwischen Gesamtbetriebsrat und dem Arbeitgeber umgesetzt. Dies ist, insbesondere durch eine noch ausstehende Entscheidung zur Verfassungsklage des Arbeitgeberverbandes sehr begrüßenswert.

Die zusätzlichen Stunden oder Tage aus dem Anspruch des Jahres 2019, werden allen berechtigten Beschäftigten ins Langzeitkonto gebucht.
Das Langzeitkonto wird in Geld geführt. Altersfreizeiten werden dafür in Geld umgerechnet. Das Entgeltguthaben wird brutto ohne Steuern-Sozialversicherungsabzüge eingebracht und auch brutto mit derzeit 1,75 % verzinst.

So weit, so gut.
Doch wie und wann kann ich mein Guthaben sehen?
Wer schon ein Langzeitkonto eröffnet hat, kann darauf über die App im Employee Self-Service zugreifen. Wer im dortigen AppFinder "LZK" eingibt kommt schnell zum Link.
In dem erschienenen GBR-Info zur Umsetzung sind einige Fragen, die sich nun stellen, vorab nicht beantwortet worden:
Wird eine Unterschrift nötig zur Eröffnung des Langzeitkontos oder geschieht dies automatisch?
Ja, dies erfolgt automatisch.
Wie setzt sich die Berechnung meiner anteiligen Altersfreizeit zusammen?
Die Vollzeitbeschäftigen haben durch die Verknüpfung der Ansprüche aus dem MTV und der Demografie zu den bekannten 20 Tagen eine gute Übersicht.
Die Rechnung für einen Teilzeitanspruch kann man nicht einfach per Dreisatz analog der Vollzeitkraft aufmachen, zumal es viele unterschiedliche Teilzeitvarianten gibt.

Wir haben über den Gesamtbetriebsrat Beispielrechnungen eingefordert.
Diese soll es auch geben, nur wann ist noch unklar.

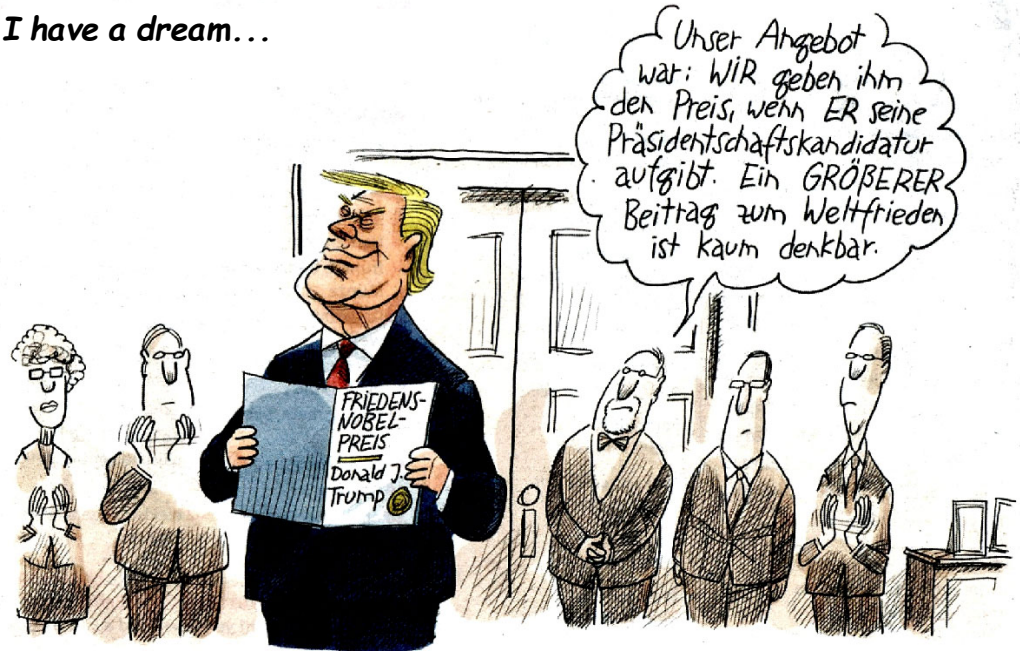
Derweil können sich zumindest alle Teilzeitkräfte über die Stunden für das Jahr 2020 freuen. Diese sind zum 01.05.2020 als Zeitraum " Abwesenheitskontingent" eingepflegt.
Zur Entnahme muss man auf die Buchungsart achten.
Diese lautet zur schnelleren Umsetzung: **„Arbeitszeitausgleich (Auszubildende)"**
Soweit, so gut. Leider waren nicht alle Zeitdatensachbearbeiter rechtzeitig über diese Buchungsart informiert. Mittlerweile gibt es hierzu ein Info für die Zeitdatensachbearbeiter.

Unsere Schichtkollegen in 5-Schicht werden rein formal auch als Teilzeitkräfte geführt, da sie mit 35,9 Std. bewertet werden. Damit haben auch sie Anspruch auf zusätzliche Altersfreizeiten.
Für die Vollkonti-Schichtkollegen ist das Vorgehen zur Einbringung der zusätzlichen Ansprüche aus dem Jahr 2019 analog den Tagschichtlern.

5-Schicht: In 2020 bleibt die Arbeitszeitpraxis unverändert...

Für das Jahr 2020 gilt für berechtigte Beschäftigte, die in dem „neuen 5 Schicht System" (GBV „Neues 5-Schichtsystem" aus dem Jahr 1991) beschäftigt sind, dass ihre im Jahr 2020 entstehenden zusätzlichen Ansprüche auch ins das Langzeitkonto überführt werden.
Dieses ist dem Sachverhalt geschuldet, dass die Betriebe maximal ausgelastet sind und ihren Personalbestand trotz besonderer Anstrengungen noch nicht in erforderlichem Maße aufstocken konnten.
Die Fragen, ob und in welcher Form dies vielleicht Auswirkungen auf Ausgleichsschichten hat, ob nun weniger oder mehr gearbeitet werden muss, ist schnell beantwortet: es bleibt in 2020 alles wie bisher.
Wie zusätzliche Freizeiten ab 2021 praktisch umgesetzt werden, ist noch offen. Im Anhang der GBV von 1991 zum 5-Schicht-System ist beschrieben, wie viele Ausgleichsschichten noch zu leisten sind, wenn Anspruch aus Altersfreizeiten besteht.
Der Ansprechpartner zu entsprechenden Fragen ist der Kollege Jörg Majewski im Schichtausschuss.

I have a dream...



Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.
Unsere Konto-Nr.:
IBAN: DE 33 50010700 0003582738 , BIC: DEGUDEFFXXX , Degussa Bank *Christian Pieper / Belegschaftsliste*

Änderungen des IT-Supportes im Werk an der Wupper

Wie in dem Standortinfo vom 2.6. nachlesbar, ändert sich der IT-Support im Tal. Ab sofort soll man sich bei Problemen rund um den Arbeitsplatz PC (gemeint sind auch Drucker oder Telefonprobleme) an das CallCenter oder über das Portal IT4You an den Bayer IT Service Desk wenden. Diesen Support wird, wie angekündigt, künftig die Firma ATOS übernehmen.

Zudem ist angekündigt, dass ab 1.7. die „Tech Docs“ am Herrmann-Schranner-Weg in Geb. 160 vor Ort sein werden, die einige Probleme auch schnell direkt lösen können. Die Kolleginnen im FEZ kennen den Service bereits.

Die Abteilung ELB-IT-IS bleibt weiterhin bestehen, konzentriert sich aber auf andere Arbeitsaufgaben in der Produktionsumgebung und der Infrastruktur. Der direkte, persönliche Kontakt mit den bekannten und geschätzten IT‘lern im Tal, die mit ihrem Fachwissen, Rat und Tat schnell helfen konnten, ändert sich. Bei diesen „unseren“ KollegInnen konnten wir erleben, das die Problemlösung im Vordergrund stand und nicht eine schnelle Abarbeitung von Tickets, unabhängig der Lösung des Problems.

Durch diese Umstellung auf ATOS- wird dieser Teil der Bayer IT-Welt „auf Linie“ getrimmt und der Weg des Selfservices schreitet voran.

Es ist für nicht wenige unter uns kein Fortschritt, wenn man bei IT-Problemen einige Zeit investieren muss um dem Online-Support z.B. mit zu erzeugenden Bildschirmdrucken oder möglichst präzise Fehlerbeschreibungen zu füttern.

Es scheint von Bayer so gewollt, das wir uns alle mehr mit IT-Problemen beschäftigen sollen, als sich der eigentlichen Forschung, Entwicklung oder Produktion zu widmen.

Die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben wollen wissen, wo sie dran sind und ob ihre Vorschläge aufgegriffen werden.

Der Erwartungsdruck ist mit Recht groß. Hoffentlich ist dies allen Beteiligten bewusst und führt uns zu einem guten gemeinsamen Weg... und zwar bald!

Neues vom Schichtsystem

Schon länger als ein Jahr haben Betriebsrat, Personalabteilung und Standortleitung Gedanken ausgetauscht, ob das aktuelle 5- Schichtvollkontisystem noch zeitgemäß ist. Bei vielen monatlichen Treffen in den Betrieben wurde über dieses Thema mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Schichten rege diskutiert. Dabei kamen unterschiedliche Themen im Bezug der Bezahlung, Anerkennung der geleisteten Arbeit und ein möglichst modernes Schichtmodell immer wieder auf den Tisch.

Daraufhin haben wir uns mit Kolleginnen und Kollegen aus allen Betrieben am Standort im Frühjahr getroffen und die Ideen nochmals zusammengefasst.

Die Arbeitsbelastung in der Produktion ist weiterhin hoch, gewünschte Entlastung durch mehr Personal gab es kaum. Auch wenn die Standortleitung vielfach den tollen Einsatz der Schichtkollegen zur Coronazeit erwähnt, scheint die Wertschätzung im Betrieb nicht überall anzukommen. Beklagt wird ein mangeldes Verständnis der Betriebsleitung für die Sorgen der KollegInnen.

Zusätzlich wurden von den Anwesenden verschiedene Schichtmodelle entworfen. Diese vereinzelten Modelle wurden unter Berücksichtigung der gesundheitlichen Aspekte und arbeitszeitgesetzlichen Auflagen in Pro und Contra- Punkte aufgestellt.

Die beteiligten Kollegen wünschten bereits eine Abstimmung einzelner Modelle in den Betrieben.

Doch dann kam Corona … und es wurden verständlicherweise andere Probleme tagesaktuell behandelt. **Das war richtig**.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bis heute noch komplett auf den Schichten und deren Tätigkeit kann man nicht hoch genug anrechnen.

Im Mai tauschten Werk- und Personalleitung, Produktionsleitung und Betriebsrat erneut die jeweiligen Standpunkte aus.

Zwischenfazit: Wir haben noch keine gemeinsame Position – aber werden daran arbeiten…

Wir sind der Meinung, es wird Zeit.

Die Maske

Seit einiger Zeit gehört es nun zum Alltag. Das Tragen eines Mund-Nase-Schutzes an vielen Orten des öffentlichen Lebens.
Hier soll nicht weiter auf die verschiedenen Modelle und deren Funktionen eingegangen werden, dazu gibt es Fachartikel, die unter anderem auch auf der Corona-Homepage unseres Arbeitgebers nachzulesen sind.
Uns geht es hier eher um die Betrachtung, was die Maske, die hier sinnbildlich für die gesamte Situation steht, mit sich bringt und wie wir damit umgehen.

Unser Leben ist auf den Kopf gestellt. In den letzten Wochen musste jeder einzelne von uns komplett neue Verhaltensweisen erlernen. Das ist nicht immer einfach für uns Menschen. Wir haben Verhaltensmuster und Rituale erlernt, um uns in unserem sozialen und gesellschaftlichen Umfeld zu bewegen.
Wir sind so gestrickt, dass wir gerne in alte Verhaltensmuster zurückfallen und an ihnen festhalten, weil sie uns ein Stück Sicherheit geben.
Seit ein paar Wochen ist alles anders. Begrüßungsrituale wie Hände schütteln oder Umarmung, -Fehlanzeige. Alles muss unterlassen werden, stattdessen gibt es ***Social distancing,*** Abstandsregeln, Kontaktbeschränkungen, das Tragen einer Maske in vielen Bereichen des öffentlichen Raums.

Was macht das alles mit uns?

Es wäre wohl vermessen zu behaupten, dass es darauf eine umfassende Antwort gäbe. Zurück zu dem Sinnbild des Ganzen: der Maske. Sie trägt einen erheblichen Teil dazu bei, dass unsere Kommunikation und die Eigenheiten unseres sozialen Wesens nicht mehr erkennbar sind. Sie verdeckt einen entscheidenden Teil des Gesichts, man kann kaum noch erkennen, ob ein Mensch lächelt, ärgerlich, ängstlich oder neutral guckt.
Ein wichtiger Kommunikationsfaktor ist verdeckt. Auch das ist uns fremd.

Beobachten kann man aber verschiedene Dinge.
Wir suchen nach anderen Wegen des Miteinanders. Menschen, die seit Jahren nebeneinander gelebt haben, kümmern sich auf einmal umeinander und sorgen dafür, dass z.B. ängstliche oder gesundheitlich eingeschränkte Menschen nicht selber einkaufen müssen. Auch z.B. das Verabreden um eine bestimmte Uhrzeit auf Balkonen um zu singen oder Helfer zu beklatschen, gehört dazu.
Zum Glück gibt es Telefon und Internet, die ermöglichen, dass wir miteinander in Kontakt bleiben und wir uns bestenfalls sogar dabei sehen können. Trotzdem bleibt eine gewisse Wehmut, das Sehnen nach Normalität wie sie „vor Corona“ war. Wie lange wir mit diesen Maßnahmen und Einschränkungen umgehen müssen, kann niemand wirklich sagen. Die Lockerungen der letzten Tage sind zwar nett - aber auch trügerisch gefährlich: schnell vergessen wir, dass die Infektionsgefahr noch immer da ist.

Trotzdem kann diese Krise für uns nicht nur Verunsicherung und Angst bringen, sondern wir können auch Mut schöpfen aus den positiven Dingen, die wir beobachten.
Gemeinsam ist vieles zu erreichen. Wenn es gut läuft, haben sich einige Dinge, am Ende der Krise vielleicht schon so eingeschliffen, dass wir sie weiterleben, weil sie gut sind. Ohne Krise wären wir nur nicht auf die Idee gekommen, sie zu tun.
Es wäre schön, wenn das „Füreinander sorgen“ und „aufmerksamer miteinander Umgehen“ auch anschließend erhalten bleibt!

Eines wünschen wir uns alle wahrscheinlich auf jeden Fall: dass wir die Maske irgendwann an den Nagel hängen können und sie dort nicht wieder herunternehmen müssen.

Parkplatz und Fahrgemeinschaft- Vergabe wird neu geregelt

Endlich ist es soweit.
Die Werksleitung, der Werkschutz und der Betriebsrat haben sich über eine neue Form der Vergabe für Parkplätze außerhalb des Werkes im Tal und die Fahrgemeinschaften geeinigt.
Im FEZ bleibt alles wie bisher.
Die neue Regelung sieht vor, dass jede Kollegin oder Kollege, egal ob Tag oder Schichtmitarbeiter, sich um eine Berechtigung bewerben kann.
Dieser Antrag wird jetzt mittels eines **elektronischen Formulars** von jedem persönlich ausgefüllt und in einen Share-Point versendet. Im Hintergrund bekommt jeder Antrag mittels einer vereinbarten Rechnung eine Punktzahl. Die Punktzahl entscheidet, ob ein Antrag positiv oder negativ beschieden wird.
Bei Fahrgemeinschaften ist das Prozedere etwas anders beschrieben. Was und welche Verhaltensweisen dabei zu berücksichtigen sind, steht auf dem Beantragungsformular auf dem Share- Point. Die genehmigten Fahrgemeinschaften dürfen im Werk einfahren und dafür festgelegten Parkraum benutzen.
Das Positive an der Neuvergabe und daraus resultierenden Vereinbarung ist, dass wir die Parkberechtigungen ausgeschiedener Kollegen direkt neu vergeben können. Parkplätze, die durch Ver-lassen von Kolleginnen und Kollegen (AHV 57+) frei geworden sind, konnten bis zum heutigen Datum nicht erkannt werden, falls die Mitarbeiter beim Ausscheiden versäumt haben, ihren Ausweis abzugeben.
Das neue Vergabesystem wird von der Parkplatzkommission (Werkschutz/Betriebsrat) auf Richtigkeit der einzelnen Angaben überwacht. Diese entscheidet auch bei Einzelfällen. **Über dem steht immer der Datenschutz jedes Einzelnen im Vordergrund.**
Zeitgleich werden für das Werk an der Wupper und sukzessiv auch im FEZ die Einfahrberechtigungskarten mit neuem LayOut ausgegeben. Zukünftig ist darauf weder der Name des Berechtigten oder seine Personalnummer, noch das Kennzeichen des KFZ zu lesen. Lediglich eine Ordnungsnummer des Werkschutzes wird zur Kennzeichnung eingeführt.
Bei Nachfragen und Anregungen zu dem obigen Thema, wenden Sie sich an die **Parkplatzkommission des Betriebsrats:** Jörg Majewski, Wolfgang Bönschen, Sabine Völker-Straub.

Zukunftsbetrag: Tarifvertrag Moderne Arbeitswelt

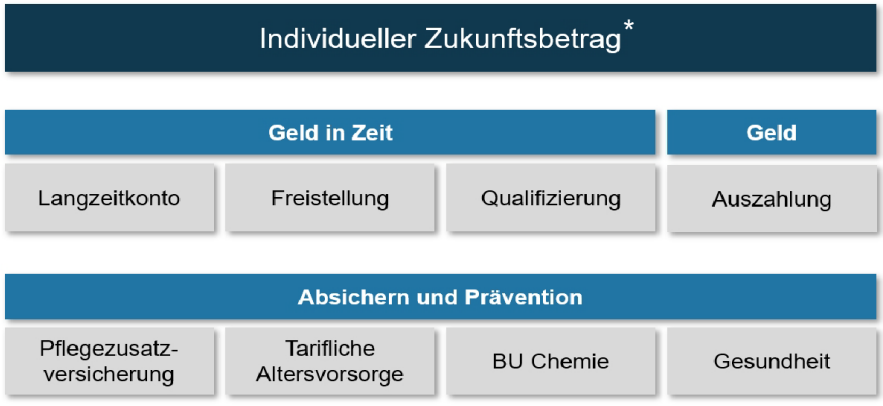
Im letzten Tarifabschluss waren 2 entscheidende Fakten enthalten, die noch mit Leben zu füllen sind: Der Einstieg in die Pflegeversicherung und die Nutzung eines Zukunftskontos. Beides muss betrieblich noch geregelt werden, die Gespräche laufen nun an.

Es sind gute Nachrichten. Der enthaltene Einstieg in eine Pflegezusatzversicherung für alle Tarifbeschäftigten ab dem 1.7.2021 ist ein Meilenstein.
Bayer wird für jeden Tarifbeschäftigten monatlich 33,65 € einzahlen. Der Einstieg in die Versicherung geschieht ohne Gesundheitsprüfung. Der vorgesehene „Care Flex Chemie“-Tarif ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung und reduziert den Eigenanteil im Pflegefall (Ambulant: Pflegegrad 2-4: 300 EUR; Stationär 1000 EUR). Bayer wird alle seine Tarifbeschäftigten in der ersten Welle als Pilot in die Versicherung integrieren.
Eine Option für die LM und LA-Beschäftigten wird derzeit zwischen Gesamtbetriebsrat, Gesamtsprecherausschuss und Unternehmensvertretern besprochen.

Zukunftskonto

Für die Inanspruchnahme eines Zukunftskontos sind noch einige Vorbereitungen zu treffen. Es geht um den Wert von 2 Tagen für das Jahr 2020, 3 Tage in 2021 und je 5 Tagen ab 2022.
Der Tarifabschluss schlägt verschiedene Möglichkeiten zur Gewährung vor. Arbeitgeber und Betriebsrat müssen sich auf die angebotenen Inanspruchnahmen verständigen, dann können alle Tarifbeschäftigten IHR Wunschmodell für das jeweils kommende Jahr auswählen.

Die Vorbereitungen hierfür müssen bis September 2020 abgeschlossen sein.
Der Gesamtbetriebsrat hat daher Arbeitsgruppen zur Vorbereitung benannt und nimmt Gespräche mit dem Unternehmen auf.
Die Umfrage auf der letzten Betriebsversammlung hat gezeigt, dass zusätzliche Freizeit hoch im Kurs steht. Einzelne befürworten auch Geld.
Wünschenswert wäre, dass Bayer als Vorzeigeunternehmen alle Wahlmöglichkeiten anbietet- so könnten alle Arbeitnehmer ihren Wünschen entsprechend eine Auswahl treffen.



** Wahlmöglichkeiten des Tarifvertrages*