



Belegschaftsinfo

Nr. 247 - Dezember 2020

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Sparmaßnahmen bei Bayer – was bedeutet das nun?

Die letzten Einspar- und Effizienzmaßnahmen sind noch nicht abgeschlossen, und dennoch will Bayer noch ein weiteres Fass aufmachen. Natürlich ist auch Bayer durch Auswirkungen von Covid-19 betroffen. Und ja, wir sehen auch, dass die Aktie an Wert verloren hat. Die Aktienmärkte sind knochenhart und bestrafen es ungebremst, wenn die selbst gesteckten Ziele verpasst werden – egal warum.

Waren die kommunizierten Ziele unrealistisch hoch?

Der Vorstandsvorsitzende Werner Baumann begründete das Ende September verkündete Sparprogramm und machte die spezifischen Herausforderungen der Divisionen deutlich: *„Bei Pharma müssen wir uns darauf einstellen, dass der Patentschutz für die stärksten Produkte in absehbarer Zeit ausläuft. Crop Science leidet darunter, dass sich die Wachstumsprognosen nicht erfüllen haben und die brasilianische Landeswährung unter Druck steht“*, erläuterte Baumann. *„Consumer Health läuft dagegen wieder hervorragend und wird auch in Zukunft ein fester Bestandteil des Bayer-Konzerns bleiben“*, erklärte Baumann.

Um die notwendigen Einsparungen zu realisieren, konzentrierte man sich zunächst auf Sachkosten; die Größenordnung eines etwaigen weiteren Personalabbaus stehe noch nicht fest, sagte Baumann.

Uns beruhigt das keineswegs.

Die bereits seit 2 Jahren laufenden Einsparungen lassen uns längst spüren, dass nicht mehr alles rund läuft. Superbowl ist mittendrin, auch wenn es einigermaßen ruhig verläuft.

Die Reduzierungen im Programm Bayer 2022, insbesondere in den Plattformfunktionen, verursachen ordentlich Unruhe. Die vermehrten Ausgliederungen von Serviceleistungen treiben uns regelmäßig in erhebliche Zusatzaufgaben, jeder PC-Nutzer kennt Beispiele für unak-

zeptable Serviceleistungen. Hotlines sind überlastet und oft wenig lösungsfähig. So verbrauchen wir zunehmend wertvolle Arbeitszeit für artfremde Aufgaben.

Tolle Innovation, lieber Vorstand!

Wir sind froh, dass die GBV Zukunftsicherung uns bis 2025 Beschäftigung sichert. Es sollte auch selbstverständlich sein, dass der Vorstand sich an den geschlossenen Vertrag halten will. Dennoch betont Herr Baumann, über eine Größenordnung von Personalabbau mit den Betriebsräten reden zu wollen. Wie passt das zusammen? **Also doch mehr Personalabbau als vereinbart?**

Seit mehreren Wochen finden regelmäßige Gespräche mit dem Vorstand statt. Auch der Aufsichtsrat beschäftigt sich mit möglichen Veränderungen im Unternehmen.

Derzeit gehen wir davon aus, dass Entscheidungen erst Anfang 2021 getroffen und kommuniziert werden.

Unsere Position als Betriebsräte ist klar:

- **Wir wollen die Zukunft der deutschen Standorte von Forschung, Entwicklung bis zur Produktion abgesichert wissen.**
- **Die Ansätze, vermehrt Investitionen im Ausland zu tätigen und damit deutsche Standorte langfristig zu verkleinern, lehnen wir ab.**

Es wird Zeit, dass Bayer wieder lernt und akzeptiert, dass unsere Belegschaften auch TOP-Arbeit abliefern. Unsere jungen KollegInnen brauchen positive Perspektiven, keine Sorgen. Nicht alles, was von außen zugekauft wird, ist deshalb besser. Wir wollen Sicherheit, dass der Vorstand mit aller Kraft für den Zusammenhalt des Unternehmens arbeitet und den Forderungen nach mehr Aufspaltungen eine Absage erteilt.

Superbowl wechselt den Trainer aus

Herr Möller hat uns die Umstrukturierung von Forschung und Entwicklung verordnet. Noch bevor der versprochene positive Umschwung sichtbar wird, verlässt er uns. In der Umbruchzeit wäre klare Führung wichtig – ein Traineraustausch erfolgt im Sport bei Unzufriedenheit. Ein neuer Trainer bringt immer neue Ideen und Schwerpunkte mit. Noch ist unklar, welche Ausrichtung der Nachfolger, Herr Rommel, favorisiert.

Unser Fazit:

Unruhige Zeiten stehen uns erneut bevor. Zu glauben, dass es keine Auswirkungen für Wuppertal haben wird, wäre mutig. Trotzdem sollten wir optimistisch bleiben.

Wir werden alles in unserer Macht stehende tun, die Auswirkungen für die Belegschaft möglichst positiv zu gestalten.

Virtuelle Betriebsversammlung auf Januar oder Februar verschoben:

Es macht mehr Sinn, die Entscheidungen des Unternehmens abzuwarten, und dann die Belegschaft zu informieren. Eine Versammlung mit Ahnungen, zu einer Zeit, zu der bereits viele im Urlaub sind, ist da wenig sinnvoll.

Wir wünschen Ihnen einen ruhigen, besinnlichen und vor allem gesunden Jahresausklang!

Corona - hat uns weiter fest im Griff

Im Oktober haben uns die rapide ansteigenden Infektionszahlen überrollt. So schnell wie sich das Virus im Herbst-Winter verbreitet, kam niemand mit der Ergreifung von Gegenmaßnahmen nach.

In Wuppertal ist eine weitere Schutzmaßnahme vorangebracht worden.

Screening in Wuppertal:

Als Pilot mit ca. 40 Freiwilligen aus den Produktionsbetrieben wurde im Oktober das Screening in Wuppertal gestartet. Ein Container wurde aufgebaut und in Zusammenarbeit mit einem externen Labor wurde ein Plan zur Testung aufgestellt und erprobt. Die Maßnahme ist begleitend zum Schutzkonzept gedacht. In erster Linie soll sie für die KollegInnen, die dauerhaft vor Ort arbeiten müssen, bereitgehalten werden. Im November wurde das Screening auf ca. 200 Tests pro Woche und eine weitere Teststelle im Kasino in Aprath erweitert, so dass auch die Mitarbeitergruppe erweitert werden konnte. KollegInnen u.a. aus den Betrieben, aus Laboren oder auch der Ver- und Entsorgung können nun am wöchentlichen Screening teilnehmen.

Die Teilnahme ist freiwillig. Die Durchführung der Tests erfolgt inzwischen mittels einer Gurgellösung, nicht mehr durch einen Nasenabstrich. Die Ergebnismitteilung erfolgt per App und auch per Post. Aus der Erfahrung haben wir mitbekommen, dass die Übermittlung des negativen Testergebnisses schon einmal etwas länger dauern kann. Sollte jemand positiv getestet werden, obwohl er keinerlei Symptome bemerkt, wird das Ergebnis innerhalb von 24-36 Stunden an den Betroffenen zurückgemeldet. In dem Fall wird auch das Gesundheitsamt informiert und leitet weitere Maßnahmen ein.

Sollten Sie einen positiven

Befund erhalten, kommen Sie bitte nicht an den Standort.

Informieren Sie Ihren Vorgesetzten und das Corona-Aktionsteam (über ELB-Corona-Aktionsteam@bayer.com). Von dort erhalten Sie weitere Informationen.

Corona-Aktionsteam:

Das Team besteht aus Mitgliedern von HR, dem Betriebsrat und Sprecherausschuss sowie KollegInnen von HSE. 3x wöchentlich wird über die eingegangenen Meldungen gesprochen und entsprechende Verhaltensmaßnahmen per Mail oder Telefon zurückgemeldet. Dass dieser Prozess manchmal länger dauert, als der Betroffene es sich in dem Moment wünscht, ist bei der Anzahl der zu bearbeitenden Fälle leider so. Es wird zurzeit daran gearbeitet, diesen Prozess zu beschleunigen. Mit Hilfe einer Entscheidungsmatrix und eines freiwillig auszufüllenden Rückmeldebogens erhoffen wir uns, dass die für die Entscheidung nötigen Informationen zeitnah beim Team eingehen. Es erspart zukünftig hoffentlich viele Nachfragen und damit Zeitverzögerungen.

In jedem Fall bitten wir Sie weiterhin: melden Sie sich, sollten Sie Kontakt zu einer positiv getesteten Person gehabt haben oder wenn Kontakte Ihrer Kinder in der Schule oder KiTa bekannt werden oder wenn Sie in ein Risikogebiet gereist sind und zurückkehren.

Besprechungen und Homeoffice:

Nun noch ein letzter Punkt, auf den wir gerne eingehen möchten. Aufgrund der aktuellen Situation finden wir es sinnvoll, dass unser Arbeitgeber weiterhin das Arbeiten im Homeoffice unterstützt. Das bedeutet, zu Hause zu arbeiten, wann immer das möglich ist. Dadurch werden die Kontakte am Standort und auch persönlich vermindert und damit das

Infektionsrisiko gesenkt.

Genauso ist es mit persönlichen Begegnungen bei Besprechungen. Diese kann man derzeit nicht mit gutem Gewissen durchführen. Besser ist es, über Teams oder Skype zu arbeiten und sich nur virtuell zu sehen.

Warum nicht auch einfach mal zu einer virtuellen Kaffeepause zum Plaudern? Auch das muss drin sein, wenn man sich ansonsten gar nicht trifft. Denn die Sozialkontakte in den Pausen sind für uns Menschen eben auch wichtig. Da die Gelegenheit sich im Moment nicht zufällig im Pausenraum ergibt, muss man sich dafür allerdings verabreden. Probieren Sie es doch einfach einmal aus, mit eingeschalteter Kamera ist es auch gar nicht so unpersönlich.

Kommentar zu Covid-19 Screening:

Seit November 2020 wird im FEZ auch ein Covid-19 Test angeboten und ich habe mich freiwillig dazu gemeldet. Die Möglichkeit, dass dieser Test mit einer Gurgelflüssigkeit gemacht wird, war mir neu und es ist gut umzusetzen. Für mich ist es persönlich wichtig, daran teil zu nehmen, da es mir ein besseres Gefühl gibt einmal die Woche diesen Test zu machen. Dieses bietet für meine Familie, meine Kollegen/innen und natürlich auch für mich einem gewissen, wenn auch zeitlich eingegrenzten, zusätzlichen Schutz.



Claudia Pohlmann

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

Michael Groß,	DMPK-PKBA	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Detlef Helmes	DMPK-PKBA	Geb. 468	Tel. 8310
Michael Kalow	API-SC-ELB-IT-Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Anna Lämmerzahl	RD-CD-POE	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,	Betriebsrat/ DDS-MCW (CWL)	Geb. 54/460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2596



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

SuperBowl- was noch übrig bleibt...

In den letzten Wochen ist es um SuperBowl in der Öffentlichkeit der Belegschaft etwas stiller geworden. Natürlich laufen die Abbauprozesse in vielen Bereichen noch schleichend im Hintergrund. Immer dann, wenn langjährige KollegInnen in den vorzeitigen Ruhestand verschwinden, merkt es meist nur das unmittelbare Umfeld. Bei den verbleibenden KollegInnen macht es sich oft schmerzlich bemerkbar, da für sie die Arbeitsbelastung wächst. Die Aufgaben und Projekte sind, entgegen der Aussagen des Managements, oft nicht weniger geworden, aber die Kollegin/der Kollege ist

Kommentar zur CORONA-Situation im Jahr 2020

Im Frühjahr 2020 hat die Corona-Pandemie uns am Standort eingeholt. Zuerst musste eine Gruppe aus Geschäftsleitung und Betriebsrat genannt „TASKFORCE“ gebildet werden. Da es solche Situationen in dieser Form noch nicht gab, mussten alle Parteien lernen damit umzugehen. Es wurden diverse Regelwerke aufgestellt und bei Bedarf angepasst oder reformiert. Wobei es bei der Umsetzung vereinzelter Absprachen teilweise an der technischen Ausführung hapert.

Es wurde in einigen Laboren die Früh- und die Spätschicht eingeführt. Dies passierte, um eine Entzerrung des Personals vorzunehmen. Das einzige Personal, wo nichts Gravierendes vorgenommen wurde, sind die Kolleginnen und Kollegen, die in Produktionsbetrieben auf Schicht arbeiten. Dort wurde nicht das Personal ausgedünnt oder der Situation angepasst.

Im Herbst hatte man den Werksschutz verstärkt zur Kontrolle in den Umkleiden Geb. 156/160 eingesetzt, um die Einhaltung der AHA-Bestimmungen zu kontrollieren. Das sollte kollegial und erklärend gemacht werden. Die Situation eskalierte in einigen Fällen und einzelne KollegInnen mussten bei ihrem Vorgesetzten vorstellig werden und wurden angemahnt. Die Situation hat der Betriebsrat für die Kolleginnen und Kollegen geregelt und ab dato ist dort wieder Ruhe eingeleitet.

Resümee: Wir müssen uns alle in der Pandemie-Zeit entzerren und Ruhe walten lassen. Es sollte mehr Sachlichkeit in den täglichen Austausch und Umgang gelegt werden und weniger persönliche Emotionen.

schon nicht mehr da.

Es gibt aber auch noch weitere Aspekte: so wird in vielen Bereichen mit Hochdruck an neuen Arbeitsprozessen, besserer Zusammenarbeit und einer komplett neuen Arbeitskultur gearbeitet. Hier lassen sich viele Gruppen nicht einmal von Covid-19 aufhalten, denn sie haben Treffen und Projektmeetings mit dem Programm Teams organisiert. Dies erleichtert sogar in gewisser Weise die Zusammenarbeit mit anderen Standorten, da das Organisieren von Reisen und die damit verbundene Zeit wegfällt.

Viele Bereiche haben sich neu organisiert und sind neu zusammengestellt worden. Auch ein komplett neues Forschungsgebiet, die Zell- und Gentherapie, wird aufgebaut und an die bestehende Forschungsorganisation angebunden.

Es gab viele Verschiebungen, aber letztendlich auch (in Wuppertal wenige) KollegInnen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, da ihre Aufgaben weggefallen sind. Für diese ist die Organisation NPC (New

Placement Center) gebildet, die sie bestenfalls wieder an einen neuen Arbeitsplatz bei Bayer vermitteln soll, letztendlich aber auch zu einem Weg aus dem Unternehmen heraus werden kann.

Im Oktober wurde dann auch noch bekannt, dass der Initiator von SuperBowl, Herr Dr. Möller, das Unternehmen verlässt. Ärgerlich, wenn man bedenkt, was für eine Unruhe und welche Sorgen er mit SuperBowl verursacht hat. Vor allem mit seiner oft wenig wertschätzenden Art gegenüber den bisherigen Leistungen der Forschung, hat er sich nicht nur Freunde gemacht. Und nun, da die Kuh auf jeden Fall noch nicht vom Eis ist, geht er einfach. Es fällt schwer, dies zu kommentieren...

Wir wünschen seinem Nachfolger, Herrn Rommel, dass er ein besseres Händchen und erfolversprechendere Visionen für Forschung und Entwicklung in Deutschland einbringt.



Cornelia Streich ist vom Betriebsrat als stellvertretende Vorsitzende gewählt worden. Eine deutliche Mehrheit aus allen Fraktionen sprach ihr das Vertrauen aus.

Wir freuen uns natürlich - wohlwissend, dass es eine besondere Aufgabe ist, für alle Beschäftigten da zu sein. In diesen Zeiten brauchen wir einen starken Betriebsrat, der auch mit einer Stimme spricht. "Fraktionsdenken" muss da zurückstehen.

Wir wünschen Conni für ihre Aufgabe gutes Gelingen!

Parkplätze im Werk an der Wupper

Das neue Parkplatzvergabe-System im Werk ist abgeschlossen und umgesetzt.

Die KollegInnen haben auf dem SharePoint (<http://go/parkplatz-ELB>) ihre Anträge gestellt und laut Vergabekatalog anhand der errechneten Punkte ihre Parkgenehmigungen erhalten - oder bei zu geringer Punktzahl nicht.

Es wurde und wird stetig nachgebessert, denn es ist ein „lebendes System“. Die Parkplatzkommission hat die Parkplätze mit 115% Belegung vergeben.

Da viele Mitarbeitende im Homeoffice tätig sind, sieht die praktische

Belegung zurzeit etwas anders aus. Doch wir können die Vergabe der Parkplätze während der Pandemie nicht einfach erweitern. Wir haben im Frühjahr bei der befristeten Öffnung der Parkplätze erlebt, dass Mitarbeitende mit einer Parkgenehmigung keinen Platz mehr gefunden haben.

So sollte es nicht sein!

Die Parkplatzkommission „trifft“ sich in regelmäßigen Abständen, um immer wieder die aktuelle Situation zu diskutieren. Dafür gelten unsere festgelegten Vereinbarungen in der neuen Regelungsabsprache zu Park- und Einfahrtgenehmigungen.

Vielen Dank an alle, die mit Ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen.

Unsere NEUE Konto-Nr.: IBAN: DE 33 50010700 0003582738 , BIC: DEGUDEFFXXX , Degussa Bank, Christian Pieper / Belegschaftsliste

Ich wünsche mir manchmal einen Under Cover Boss bei Bayer...

Da aber keiner kommt, liest es vielleicht Jemand, der etwas verändern könnte...

Zum Thema Windows 10 Umstellung gibt es in meiner Geschichte zwei Hauptakteure; der "All-in-one" (Aio)Rechner und meinen Laptop, den ich beim Experiment vom „mobilen Arbeiten“ bekommen habe.

Seit März werde ich regelmäßig über e-mail aufgefordert meinen Aio auf Windows 10 umzustellen, aber aufgrund spezieller Software soll mein Rechner noch warten und mein Labor soll nach und nach umgestellt werden.

Und ganz ehrlich? Ich freue mich über die Wartezeit, da ich mich nicht richtig auskenne und noch im Kopf habe, dass es öfter Probleme gegeben hat.

Vor ein paar Wochen kam dann die Aufforderung den Laptop auf Windows 10 umzustellen.

Ja gut und der Aio Rechner? Ja neeee, der ist ja gar nicht tauglich. Ja, ach sooo, gut das ich das jetzt nebenher rausgefunden habe. Wieso weiß da die rechte Hand nicht was die linke Hand tut?

Übersetzt will ich damit sagen, wieso weiß Atos nicht, dass der Rechner nicht Windows 10 tauglich ist und schlägt mir Umstellungstermine vor?

So habe ich genau wie meine 3 KollegInnen einen Termin beim Service ausgemacht. Eine Kollegin hat noch einen Aio, der kann umgestellt werden, da kommt der Service zu ihr. Meine 2 Kollegen/innen und ich haben je einen Laptop, wir müssen alle Drei runter ins Werk fahren: wegen Corona, kommt keiner mehr nach Aprath. Neee ist klar.

Also weiter gefragt, kann eine Person auch alle 3 Rechner runter bringen? Ja geht auch, prima. Dann sagt einer auf dem Gang, das geht vielleicht auch bei den Tech Docs in Aprath. Ja Mensch toll, ich liebe den Flurfunk durchaus.

Alles ok, wir geben nacheinander die Laptops zur Umstellung ab und dann kommt für mich das nächste Ereignis beim Abholen mit wieder Herstellen der alten Daten und Icons. Zwischen Tür und Angel versteht sich.

Der Rechner ist auf Windows 10 umgestellt, jetzt kommt erst die Migration, ach sooooo, das mache ich alleine –ok...?

Danach die Info, ich darf ab sofort nicht mehr an meinem Aio arbeiten, Daten könnten verloren gehen und alles auf Laufwerk M ist im One Drive.

Oh Gott, für mich ist das, als wenn ich den Menschen, die PC-affin sind, eine Strickleitung, Stricknadeln und Wolle hinlege und sage, so jetzt strick doch mal ein paar Socken. Nicht dass ich das kann, aber damit wird vielleicht verständlicher, wie ich mich fühle.

Durch weiteren Flurfunk erfahre ich, was ich alles noch so brauche, wie Docking Station und 2. Bildschirm. Das besorge ich mir dann auch. Einige Sachen funktionieren aber dann doch nicht auf dem umgestellten Rechner, und andere nicht mehr auf dem Aio. An welchem Rechner kann ich arbeiten? Ich rege mich langsam auf, denn Daten können verloren gehen, wenn ich ständig zwischen zwei „Welten“ wechseln muss, da klingeln bei mir die Alarmglocken.

Dann kommen gut gemeinte Sprüche, da musst du durch, das wird bald noch schlimmer und das ist von Bayer so gewollt.

Ok, dann setze ich mich so lange dahin, bis ich wieder arbeiten kann. Mit allem Drum und Dran, zwischendurch frage ich mich, wie teuer das die Firma kommt, wenn sich so gut wie jeder darum selber kümmern muss. Ich rege mich darüber auf, bis es nach 2 Tagen langsam verfliegt, denn so langsam klappt ja alles. Aber war das 2015 nicht auch schon so mit dem neuen Rechner?

Wird sicher bald auch wieder kommen, wenn ich einen neuen Laptop bekomme?

DAS ist von der Firma gewollt?

Ach ja, die 7 Tickets die in meinem Namen von IT4U im System eingestellt wurden, -natürlich nur in Englisch- stehen im Outlook Postfach. Da liegen sie jetzt noch unbearbeitet, bleibt keine Zeit dafür, sich damit zu beschäftigen.

Ich sehe beim Drüberfliegen etwas von Feedback - Besser nicht, denke ich mir.

Der Under Cover Boss kennt diese Probleme wahrscheinlich gar nicht, er würde beim Aufklären seiner Identität vielleicht sagen, „das tut mir leid, das werden wir ändern“. Denn es kann ja nicht sein, das Mitarbeiter, die nicht so PC-fit sind, sich mit so etwas stundenlang/tagelang herumschlagen. Meine Aufgabe ist es, mein Labor zu unterstützen, Proben zu messen und auszuwerten.

Manche mögen lachen über diesen Artikel, aber ich glaube auch, dass es KollegInnen gibt, die das gleiche mit dem PC erlebt haben, wenn nicht so, aber vielleicht so ähnlich.

*"Under Cover Boss" (Wikipedia)
Führungskräfte von Unternehmen arbeiten verdeckt als Hilfsarbeiter in der eigenen Firma mit ihren Mitarbeitern zusammen, um dadurch eine unverfälschte bzw. andere Sicht in die Arbeitsabläufe ihres Unternehmens zu erhalten.*

**Wir sind
die Belegschaftsliste**



Neue EDV-Sicherheitssysteme bei Bayer

Die Änderungen der Bayer IT-Welt geht stetig weiter. Zurzeit werden die Systeme im Bereich der IT-Sicherheit erneuert und damit potentiell verbessert. Diese Sicherheitssysteme werden dabei nach und nach einzeln vorgestellt und durch die Mitbestimmung geregelt.

Bedrohung von außen?

Der Virens scanner wird abgelöst von einem System, das auf allen unseren Rechnern die Aktivitäten kontrolliert. Dabei soll er mit weniger Rechnerleistung auskommen, als der alte. Manuelle Updates und manuelle Scans gehören ab jetzt zur Vergangenheit. Bei auffälligen Aktivitäten (wenn ein PDF-Anzeigeprogramm anfängt alle Dateien und Festplatten zu verschlüsseln...!) kann das neue System eingreifen, um Schlimmeres zu verhindern. Dem neuen Virens scanner wurde im Frühjahr 2020 mit Auflagen zugestimmt. Das System scannt maschinell unsere Aktivitäten und die Informationen bleiben dabei erst mal geschützt.

Im Herbst gab es den Nachschlag. Es wird befürchtet, dass es bei dem Betrieb dieser Software mit ihrer eingebauten künstlichen Intelligenz zu einer nicht unerheblichen Anzahl von Fehlalarmen kommen kann und dann auch ganze Programme wie Word oder Excel auf dem Rechner u.U. nicht mehr funktionieren. Daher soll eine Gruppe von IT-Experten, die für die Bayer Cyber Security

arbeiten, diese Alarme bewerten und die Programme zur Benutzung wieder freigeben. Bei realen Angriffen können sie sich auf die Rechner der Anwender aufschalten, um so die Schadsoftware weiter zu bekämpfen. Sie haben dabei auch eine große Verantwortung, weil sie so an vertrauliche Daten herankommen können. Sie haben keinen direkten Zugriff auf unseren OneDrive Speicher, aber die OneDrive-Daten werden auch lokal auf unserem Rechner abgelegt.

Warum war diese Korrektur nötig?

Es kann der Eindruck entstehen, dass das System bei seiner ersten Beurteilung nicht gründlich genug begutachtet worden ist. Es stellt sich die Frage, ob die beteiligten Betriebsräte und Fachleute richtig beteiligt waren?

Datenabfluss von Innen

Auf den Arbeitsplatzrechnern wird oder wurde schon ein „Data Loss Prevention System“ (DLP) installiert. Dies soll den Schutz der Bayerdokumente verbessern. Das System scannt dabei alle aktiv benutzten Dokumente, die aus dem Bayer-Netz heraus gespeichert, gedruckt oder versendet werden. Z.B. auf externe Medien wie USB-Sticks oder Festplatten oder versenden von E-mails nach extern. Davon ausgenommen ist die Microsoft 365-Cloud, die von Bayer eingerichtet ist (MyCloud).



Michael Groß, Vorsitzender des Ausschusses für Neue Technologien: *„Neue Systeme müssen geregelt werden und sicher sein.“*

Zusätzlich zu den als „secret“ klassifizierten Dateien, werden die Dokumente nach sensiblen Begriffen/Schlüsselwörtern durchsucht. Welche Begriffe sensibel sind, wird von Vertretern der Geschäftsbereiche festgelegt. Wird vom dem System ein Alarm erkannt, wird der Vorgang (Event) automatisch dokumentiert. Der Anwender bekommt eine Meldung über das potentiell bevorstehende Sicherheitsrisiko, damit er den Vorgang abbrechen oder begründen kann. Diese Vorgänge werden von befugten IT-Experten analysiert, vorerst ohne auf die Inhalte schauen zu dürfen. Bei begründetem Verdacht wird der Vorgang zu intensiverer Untersuchung weitergeleitet. Dabei werden auch HR und Betriebsrat eingebunden.

Umfrage bei den Schichten in den Betrieben

Erstmal wollen wir uns bei den Kolleginnen und Kollegen, die in den Betrieben auf Schicht arbeiten, für die rege Teilnahme an der Umfrage **bedanken**. Die prozentuale Beteiligung lag über 70%. Die Abfrage fand unter schwierigen Verhältnissen (Pandemie) statt. Die hohe Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kann nicht hochgenug gelobt werden.

Jetzt werden die Personalabteilung, Betriebsrat und Produktionsleitung die Fragebögen auswerten und die einzelnen wichtigen Punkte herausarbeiten. Dies wird sicher ein paar Wochen in Anspruch nehmen.

Wir als Schichtausschuss werden dies begleiten und die Ergebnisse veröffentlichen.



JAV-Wahl November 2020

Am 11. November 2020 hat die Jugend- und Auszubildendenvertretung-Wahl (JAV-Wahl) stattgefunden. Eine große Herausforderung für den zuständigen Wahlvorstand zu Zeiten der Pandemie eine korrekte, unanfechtbare Wahl zu organisieren und durchzuführen. Damit dem Wahlansprechen entsprochen werden konnte, gab es ein Wahlbüro im Sitzungszimmer des Betriebsrates als Möglichkeit zur persönlichen Stimmabgabe.

Ausgezählt wurde im Anschluss im Hörsaal FEZ Geb. 459.

Alle Wähler bekamen ihre Wahlunterlagen für eine, zu bevorzugende Briefwahl zugeschickt.

Am Tag der Wahl war das Wahlbüro immer, vorbildlich mit Maske und mindestens zwei Metern Abstand, von zwei Wahlvorständen besetzt.

Leider lag die Wahlbeteiligung nur bei rund 27%.

Die am 11.11.2020 durchgeführte Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung erfolgte nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Nach Auszählung der Stimmen und unter Berücksichtigung der Annahme bzw. Ablehnung der Wahl durch die Gewählten setzt sich die

Jugend- und Auszubildendenvertretung wie folgt zusammen:

- **Benita Knops**
- **Ina Schulze Wermeling**
- **Julia Berghaus**
- **Jonathan Köhler**
- **Jeremy Ramseger**
- **Felix Wunderlich**
- **Karl-Louis Rietzschel**

Ersatzmitglieder sind die nicht gewählten Wahlbewerber mit den nächsthöchsten Stimmzahlen in der Reihenfolge der auf sie entfallenen Stimmen. Dabei sind die Grundsätze des § 62 III BetrVG, nach denen das Minderheitengeschlecht eine Mindestanzahl von Sitzen zu erhalten hat, zu beachten.

Alle Gewählten haben ihr Mandat angenommen. Zu Vorsitz und stellvertretender Vorsitz wurden gewählt:



Vorsitzende:
Julia Berghaus
Stellvertretende Vorsitzende: Benita Knops

Wir gratulieren allen Gewählten

herzlich zur Wahl, wünschen eine gute Amtszeit und Zusammenarbeit mit viel Unterstützung von allen Seiten.



Wahl der Betrieblichen Vertrauensleute

Anfang Januar 2021 wird die nächste Wahl der Betrieblichen Vertrauensleute starten. Diese Wahl wird überwiegend als Online-Wahl, aber in Teilbereichen (z.B. Werkstätten oder Schichtbetriebe) auch als Briefwahl durchgeführt.

Betriebliche Vertrauensleute sind das Bindeglied zwischen den Kollegen und dem Betriebsrat auf der einen Seite und auf der anderen Seite zwischen den Kollegen und der Abteilungsleitung.

Wir würden uns über viele KandidatInnen freuen, um auch so in den einzelnen Abteilungen eine wirkliche Wahl zu ermöglichen. Bei Interesse bitte im Januar beim Wahlvorstand melden.

Bei weiteren Fragen zur Funktion oder auch zur eigentlichen Wahl bitte den Wahlvorstand (Sebastian Robert Deitz, Tel. 5710, Gonda Dörschelln, Tel. 2816 oder Christoph Max Reinke, Tel. 7363) oder ein Betriebsratsmitglied ansprechen.



Outlook – Probleme

Wer kennt sie nicht, die Probleme mit Outlook?

Das Programm vermeldet immer wieder „Keine Rückmeldung“, obwohl die Internetverbindung gut ist.

Manchmal „erholt“ es sich und die Verbindung ist nach kurzer Zeit wieder da, manchmal „friert“ es allerdings ein und nichts geht mehr. Nur über den Task-Manager kann das Programm geschlossen werden und ein neuer Aufruf ist nötig.

Im schlimmsten Fall muss der ganze Computer runtergefahren werden und alles beginnt von vorne.

Wenn dann noch parallel eine Skype/Teams-Sitzung läuft, ist das Chaos perfekt.

Das alles ist nicht nur ärgerlich, es kostet unnötige Arbeitszeit.

Wo bleibt die Effizienz?

Viele haben bereits Tickets erstellt, doch es handelt sich hier nicht um ein individuelles, sondern generelles Problem.

Aussagen, woran es liegen könnte (Windows 10, Server etc.) bekommt man nicht.

Alle, die sich hier wiederfinden, möchten wir auffordern, Tickets zu erstellen, denn dann kann an anderer Stelle eskaliert werden.

Wir fordern sofortige Abhilfe zu schaffen, denn gerade unter der Pandemie sind wir zwingend auf ein vollfunktionsfähiges Outlook angewiesen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ein ganz besonderes Jahr geht zu Ende - uns allen wird klar, dass es noch wichtigere Dinge gibt, als materiellen Erfolg, Auseinandersetzungen zur Gleizeit, Urlaub oder Langzeitkonto:

Unsere Gesundheit und den Schutz untereinander, der uns hoffentlich gut durch die Zeit bringt.

Deshalb ist ein bisschen Entschleunigung zu den anstehenden Feiertagen sicher wertvoll. Bleiben Sie alle gesund (oder werden es schnell wieder!), wir sind sicher, dass die Zeiten auch wieder besser werden.

**Wir wünschen Ihnen/Euch einen guten Start in das Jahr 2021!
Eure Belegschaftsliste**