



Belegschaftsinfo

Nr. 250 - September 2021

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Veränderungen bei Bayer

In diesen Wochen finden viele Gespräche in unterschiedlichsten Kreisen statt: Die angekündigten Spar- und Veränderungspläne des Unternehmens nehmen Gestalt an. Nach dem bisherigen Plan will Bayer mit seinen Überlegungen Ende September/Anfang Oktober 2021 fertig sein. Dann sollen die Betriebsratsgremien informiert und beteiligt werden.

Was müssen wir erwarten? Insbesondere bei Pharma?

Bayer möchte die Division Pharma fit für die Zukunft machen. Die erwartete Patentlücke von Xarelto und Eylea ist kaum zu schließen, neue Produkte werden für eine erfolgreiche Zukunft benötigt. Das Forschung nicht 100% planbar ist, wissen wir. Für einen Vorstand scheint das nicht akzeptabel. Die Marschroute lautet schlicht: Der

Erfolg muss garantiert kommen, und dass möglichst kostenneutral, denn zusätzliches Geld für Zukäufe ist eigentlich nicht da.

So interessant und wissenschaftlich wertvoll die Zukäufe von ASK-Bio und Vividion auch sind – das dafür ausgegebene Geld muss nach Auffassung des Vorstandes intern eingespart werden und erhöht den Kostendruck für die kommenden Maßnahmen enorm.

Superbowl hat uns bereits arg gebeutelt. Erfolge sind aus dieser Strategie noch nicht wirklich sichtbar. Wir sind personell weniger geworden, obwohl die Arbeit oft geblieben ist. Jetzt möchte Herr Rommel auf den Erkenntnissen von Superbowl seine Strategie mit „True North Now“ verfeinern.

Es bleibt nicht bei Ideen für For-

schung und Entwicklung. Innerhalb von Product Supply werden ebenfalls Optionen geprüft, Geld anders zu verteilen (sprich: für Zukäufe und Konzernumbau Geld eintreiben...). In den Divisionen CropScience sowie bei Enabling Functions laufen vergleichbare Anstrengungen.

Wir brauchen noch ein wenig Geduld: Alle Ergebnisse werden voraussichtlich im Herbst offengelegt.

Bayer wird sich verändern, ob uns das gefällt oder nicht. Gänzlich verhindern können wir die unternehmerischen Entscheidungen nicht.

Wir werden dies begleiten, wo möglich verändern und alles daran setzen, die Auswirkungen für die Belegschaften akzeptabel und annehmbar zu gestalten.

Corona- Schutzkonzept- Entwicklungen - oft undurchsichtig

Die Inzidenzen sind in NRW bereits über 100, in Wuppertal mehr als doppelt so hoch. Dennoch hat Bayer entschieden, die interne Schwelle „Orange“ beizubehalten. Die Erklärung ist im Intranet nachzulesen: *Obwohl die Covid-19-Inzidenzen in einigen Bundesländern mehrere Tage in Folge den Wert von 50 überschreiten, findet kein Wechsel in Phase Rot statt – wie es unsere Risikomatrix vorsehen würde.* Aufgrund des disziplinierten Einhaltens der Grundprinzipien (Kein Zutritt, Abstand, Maske, Hygiene sowie Lüften), einer angenommenen hohen Impfquote unter den Bayer-Beschäftigten, der sehr niedrigen Infektionszahlen an den Bayer-Standorten sowie der geringen Zahl schwerer Krankheitsverläufe und Krankenhauseinweisungen **hält das Corona-Schutzkonzept-Team in Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern bis auf weiteres den Verbleib in Phase Orange für**

angemessen.

Wir halten dies für sehr mutig. Denn trotz der vermutet hohen Impfquote bei Bayer ist die Ansteckungsgefahr nicht geringer geworden. Wir sehen, dass auch vollständig Geimpfte sich infizieren. Da sie glücklicherweise oft symptomfrei bleiben, bemerken sie gar nicht, dass sie andere anstecken können. Denn noch sind nicht alle Beschäftigten vollständig geimpft. Genauso trifft die hohe Infektionsgefahr dann alle Menschen, die nicht geimpft werden können- zum Beispiel alle Kinder bis zum 12. Lebensjahr. Dies macht 4 Positionen sonnenklar: **1. Hohe Impfquoten helfen** uns selbst aber auch allen Mitmenschen, weil dadurch weniger Infektionen erfolgen und wenn, diese meist sanfter verlaufen.

2. Die Schutzkonzepte sind und

bleiben wichtig: Bei Symptomen zu Hause bleiben, Abstand einhalten, Hygiene beachten und gut Lüften. Die Maskenpflicht innerhalb aller Gebäude bleibt unverändert in Kraft.

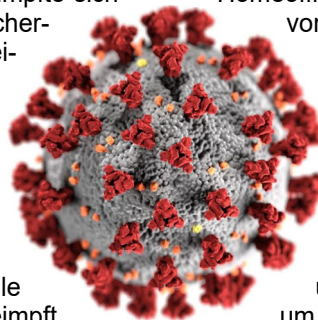
Homeoffice wo möglich wieder vorrangig durchführen, ist folgerichtig.

3. Besprechungen und Veranstaltungen sollten nur stattfinden, wenn es unbedingt nötig ist.

4. Testen hilft. Es gibt jedem einzelnen und den KollegInnen um uns herum ein wenig mehr Sicherheit – zumindest für den Testtag.

Allerdings bleibt der Test (genauso wie die Impfung) freiwillig. Ohne Test muss ich allerdings evtl. Einschränkungen in Kauf nehmen.

Wir begrüßen, dass Bayer weiterhin kostenlose Selbsttests bereitstellen wird.

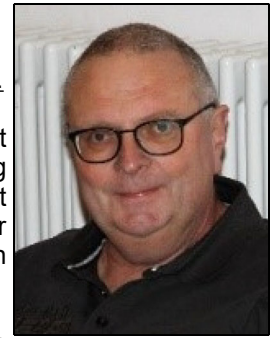


Gedenken an Michael Kalow

Plötzlich und unerwartet ist Michael Kalow am 13.06.2021 in seinem 62. Lebensjahr verstorben. Michael wurde am 29.10.1959 geboren und trat zum 01.09.1975 bei der Bayer AG ein. Michael war seit 2006 Mitglied in der Belegschaftsliste und hat sich in der Betriebsratsarbeit immer für die Kolleginnen und Kollegen insbesondere auf Schicht mit seiner Erfahrung eingebracht sowie uns bei verschiedenen Themen unterstützt. Trotz widrigster Umstände hat Michael niemals seine positive Lebenseinstellung und seinen unerschütterlichen Humor verloren. Wir verlieren mit ihm einen jederzeit hilfsbereiten Kollegen, der das Herz am richtigen Fleck hatte.

Michael ist viel zu früh von uns gegangen. Wir sind sehr betroffen.

Michael hat eine Ausbildung zum Maschinenschlosser in Geb. 300 gemacht. Danach war er in der Betriebswerkstatt hauptsächlich für PH 1/3 zuständig. Er hat im Anschluss den Meister im Schlosser-Handwerk gemacht und erfolgreich bestanden. Im Jahr 1988 hat er sich erfolgreich auf eine Stelle als Umweltüberwacher in der damaligen Abt. AWALU Geb. 47 beworben. Im Jahr 1995 ist der Bereich Umweltschutz in der Abt. Werksicherheit eingegliedert worden. Dort war er bis zum Schluss beim Werkschutz auf Schicht beschäftigt.



Die Belegschaftsliste hat sich verändert

*Wir sind
die **Belegschaftsliste***



Anna Lämmerzahl

Mit einem lachenden und einem weinenden Auge schaue ich in die Zukunft.

Seit 2014 war ich bereits Ersatz in der Belegschaftsliste, bis ich 2018 in die erste Reihe gerückt bin und ordentliches Betriebsratsmitglied wurde. Ich habe stets mit viel Herzblut im BR mitgewirkt. Zuletzt habe ich das Redaktionsteam geleitet und mich um die Veröffentlichungen des BRs gekümmert. Zusätzlich war ich stellvertretende Sprecherin im BVL Ausschuss. Mit der Wahl und dem Kontakt zu den Betrieblichen Vertrauensleuten habe ich viele Bereiche kennen gelernt und den Gesamtüberblick im Werk erhalten. Nun steht ein neues spannendes Abenteuer an und ich freue mich darauf, wenn unser Nachwuchs mein Leben auf den Kopf stellen wird - fernab von Struktur- und Umbaumaßnahmen.



Schon während meiner Ausbildung habe ich mich für die Bedürfnisse und Belange meiner Mit-Azubis interessiert und war als Ersatzmitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung tätig. Seit 2014 stand ich bereits als Ersatzmitglied der Belegschaftsliste zur Seite. Dort konnte ich schon einige Einblicke in die Betriebsratsarbeit erhalten und freue mich jetzt als "ordentliches" Betriebsratsmitglied noch intensiver die Belegschaft vertreten zu können.



Nikola Piecha

Als kaufmännische Assistentin wurde ich 2011 in der DMPK übernommen und habe dort bis Ende 2019 gearbeitet. Im Jahr 2020 bin ich in das Ressourcen-Management gewechselt.



Sebastian Christ

In Leverkusen wurde ich zum Chemielaboranten ausgebildet, 2013 bin ich an den Standort Aprath übernommen worden. Dort habe ich lange Zeit als Synthesetechniker in der MedChem gearbeitet.

Über Kollegen*innen wie Jürgen Hotho, Cornelia Streich oder Sabine Voelker-Straub habe ich Kontakte in die Belegschaftsliste geknüpft. Vor 3 Jahren entschied ich mich für einen

Quereinstieg in die forschungsnahe IT und betreue seitdem Digitalisierungsinitiativen für das Laborumfeld. In den turbulenten Zeiten weitreichender Veränderungen mit neuen Modalitäten und der häufig erwähnten Digitalisierung, ist es meine Motivation diesen Wandlungsprozess innerhalb des BRs im Sinne der Belegschaft zu begleiten, sodass wir hoffnungsvoll in die Zukunft blicken können.

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

| | | | |
|---------------------------------|------------------------------|-----------------------|-----------|
| Michael Groß | RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA /BR | Geb. 468 | Tel. 4813 |
| Detlef Helmes | RD-RED-PCD-DMPK-PKBA-BA | Geb. 468 | Tel. 8310 |
| Sebastian Christ | FI-IT-DTPH-PP-R-LABS | Geb. 431 | Tel. 6005 |
| Anna Lämmerzahl | (PH-CD-POE) | derzeit in Elternzeit | |
| Jörg Majewski | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 7742 |
| Nikola Piecha | PH-RD-RED-PRM-RM | Geb. 514 | Tel. 5762 |
| Christian Pieper | CPD-ChD | Geb. 131 | Tel. 3086 |
| Claudia Pohlmann | PH-RD-DDS-MC-MC8 (CWL) | Geb. 460 | Tel. 8373 |
| Thomas Preuss | API-SC-Betr.Techn.Raum | Geb. 90 | Tel. 3278 |
| Michael Schmidt-Kießling | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 2546 |
| Cornelia Streich | Betriebsrat/ RD-DDS-MC (CWL) | Geb. 54/460 | Tel. 8402 |
| Sabine Völker-Straub | Betriebsrat | Geb. 54 | Tel. 2596 |



Die Belegschaftsliste im Internet: www.belegschaftsliste.org

Rufbereitschaften und UAEs im Werkstattbereich

Seit mehr als 2 Jahren laufen Diskussionen und Verhandlungen zu Verbesserungen in der Bezahlung und Umsetzungen der unvorhergesehenen Arbeitseinsätze (UAE) im Bereich ENG.

Die Problematik ist und war, dass die zugrundeliegende Gesamtbetriebsvereinbarung uns Regeln vorgibt, die wir in Wuppertal nicht einseitig ändern können. Hier muss der Gesamtbetriebsrat tätig werden.

Unsere Situation ist aber nicht mit der in anderen Standorten vergleichbar, so dass eine gemeinsame Regelung allein deshalb nicht simpel ist.

Wir haben es aber dennoch geschafft, dass das Thema aufgegriffen wurde und derzeit erste Gespräche über Verbesserungen angelaufen sind. Wir bleiben dran.

Unabhängig davon wollten wir die hohe Einsatzbereitschaft unserer KollegInnen in Wuppertal besser honoriert wissen. Auch die Werkstattleitung schätzt die schnelle und zuverlässige Störungsbeseitigung der Mannschaft.

Nach vielen Überlegungen und

Gesprächen ist es uns nunmehr gelungen, einen gemeinsam akzeptierten Weg zu finden, den wir als Probelauf jetzt vereinbart haben.

Neuer Pilotlauf für Wuppertal finalisiert

Zusätzlich zu den sich aus der Gesamtbetriebsvereinbarung ergebenden Zeitgutschriften und Vergütungen wird es für die KollegInnen, die für Werkstatt und PLT unvorhergesehene Arbeitseinsätze im Rahmen der Rufbereitschaft leisten, eine weitere Anerkennungsprämie geben, die sich an der Anzahl der geleisteten Einsätze orientiert.

Zum Jahresende wird der persönliche Einsatz geprüft und eine entsprechende Zahlung für Februar ausgelöst. Des Weiteren haben wir uns auch darauf verständigt, dass die so geleistete Mehrarbeit mindestens in Höhe der persö-

nlichen Wochenarbeitszeit (Betrachtungszeitraum ist das Kalenderjahr) durch Zeitausgleich abzufeiern ist. Mehrarbeit kann auch bis zu 100% ins Langzeitkonto transferiert werden. Mehrarbeitszeiten, die am Jahresende oberhalb der persönlichen Wochenarbeitszeit noch vorhanden sind, können auf Wunsch des Beschäftigten (mit dem Februarentgelt) zur Auszahlung kommen.

Die Absprache wird allen Rufbereitschaftsteilnehmern von ENG noch detailliert erläutert.

Es war ein mühseliger Weg. Unser Dank gilt den Kollegen aus dem betroffenen Bereich, einerseits für ihre Geduld, aber auch dafür, allen Beteiligten immer wieder die Dringlichkeit zu übermitteln, damit wir bei den Lösungsbemühungen nicht nachlassen.



Michael Schmidt-Kießling: Die jetzt gefundene Regelung erfüllt nicht alle Wünsche der Beschäftigten. Aber es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Werkstattleitung, Personalabteilung und Betriebsrat haben verstanden, dass eine positive Bewegung nötig war. Ausdauer und Beharrlichkeit zahlen sich aus.



Kontakt halten im Lockdown

Quasi über Nacht wurde unser Leben vor einem Jahr durch die Corona-Maßnahmen auf den Kopf gestellt. Sowohl beruflich, wie privat musste – teilweise radikal – neu gedacht werden. Viele Dienstreisen oder Konferenzen wurden abgesagt und die Durchführung von Meetings auf kreativste Weise umgeplant.

Diese Krise hat unsere Gesellschaft nachhaltig verändert. Schon heute merken wir in der Bayerwelt und darüber hinaus eine zunehmende Akzeptanz für „Home Office“ und virtuelles Arbeiten.

Ein Jahr später hat uns die Pandemie weiter fest im Griff.

Ein privates Treffen mit Freunden und Familie ist den meisten Kolleg(inn)en noch nicht möglich, wir leiden unter der sozialen Distanz.

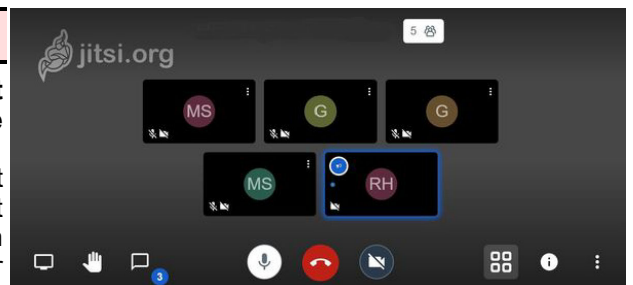
Vielleicht helfen Videochats?

Doch was soll man privat nutzen?

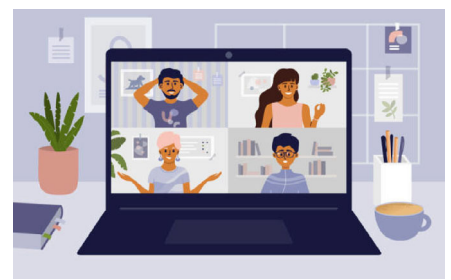
Wir wollen euch eine Empfehlung mitgeben, die möglichst einfach ist und überdies eure Privatsphäre respektiert. Dieses Programm trägt den Namen **Jitsi** (z.B. <https://meet.armstrong.zimt.uni-siegen.de/>).

Es benötigt keine Accounterstellung und die Konversationen werden vollständig verschlüsselt.

Ihr braucht lediglich einen internet-fähigen PC. Idealerweise mit Webcam und einem Headset/Mikrofon. Mit



einem Browser wie Firefox, Chrome oder Edge müsst ihr einen Link öffnen und schon kann es losgehen. Auch für Android oder iOS steht alternativ eine App bereit, um Kamera und Mikrofon des Smartphones oder des Tablets zu nutzen. Erklärvideos gibts bei Youtube. **Probiert es mal aus!**



Wir sind die Belegschaftsliste



3 G – alles okay?

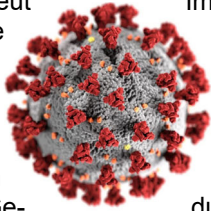
Liegt es an den bevorstehenden Bundestagswahlen oder ist es wissenschaftlich begründet?

Plötzlich schauen Politiker lieber nicht mehr nur auf die Inzidenzzahlen – obwohl sie erneut steigen und die 4. Welle bereits begonnen hat. Denn mit einer ernsthaften Wahrnehmung steigender Inzidenzen müssten die bereits bekannten Konsequenzen von Einschränkungen bei Geschäften, Restaurants, Hotelbetrieben oder Freizeitaktivitäten folgen. Und das möchte derzeit kein Politiker entscheiden.

Also Augen zu und weitermachen?

Die 3 G-Regel soll helfen und uns Schutz bieten. Geimpft, genesen oder aktuell getestet. Mittlerweile ist wissenschaftlich klar, dass sich auch vollständig geimpfte Personen mit der Delta-Variante infizieren können – und Andere anstecken können. Die Geimpften merken dies oft gar nicht, weil die Infektion nahezu symptomfrei verläuft. Schutz bietet allen also lediglich ein aktueller Test – inklusive der Geimpften. Und deshalb wünschen wir uns, dass flächendeckend weiterhin kostenlose Schnelltests zur Verfügung stehen.

Mit der konsequenten Einforderung der „3 G“ (mancherorts bereits nur „2 G“) wird der Druck verstärkt,



möglichst viele Menschen zu einer Impfung zu bewegen.

Richtig erscheint uns auch die These, dass wir nur mit einer möglichst flächendeckenden und hohen

Impfquote den Covid-19-Virus in den nächsten Jahren in eine Nebenrolle drängen werden. Dennoch bleibt es eine sehr persönliche Entscheidung, sich impfen zu lassen oder diese Entscheidung

ständig offenlegen zu müssen. Wir haben Sorge, dass eine Stigmatisierung derer passiert, die (aus welchen Gründen auch immer) derzeit keine Impfentscheidung für sich getroffen haben. **Das dürfen wir zwar nicht gut finden – aber wir sollten es respektieren.**

Betrieblich wird uns dies beschäftigen: nur mit der Einhaltung von 3-G-Regeln bzw. der Vorlage einer Impfbescheinigung sind größere Besprechungen erlaubt. Um so wichtiger wird es, dass wir weiterhin umsichtig, fair und respektvoll miteinander umgehen. Das kann zum Beispiel bedeuten, sich lieber öfter zu testen -zum eigenen und dem Schutz der KollegInnen.

Abstand bleibt neben der Maske eine entscheidende Grundregel. Wer sehnt sich nicht, seine besten Freunde wieder in den Arm nehmen zu können? Dennoch: Abstand ist die einfachste und sicher-



Conni Streich:
Respekt untereinander bedeutet Rücksicht zu nehmen, auf einander zu achten, aber genauso die Akzeptanz der persönlichen Entscheidung, pro oder contra Impfung.

ste Maßnahme, eine mögliche Infektion zu erschweren. Hierzu gehört auch die Fortsetzung des Homeoffice, wo immer es möglich ist.

Diskussion im Chat

Gerne stehen wir zur Diskussion hierzu bereit. Ihre Anregungen sind willkommen. Die Belegschaftsliste bietet zum Thema Corona einen Chat an: Bleiben Sie dabei bitte sachlich. Sie finden uns unter dem folgendem LINK:

https://www.belegschaftsliste.org/_BL/gaestebuch
oder über den QR-Code:



Neues Freizeitmodell für Leitende Mitarbeiter vereinbart

Im August hat der Gesamtbetriebsrat die lange verhandelte Gesamtbetriebsvereinbarung „Flexible Teilzeit für Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ beschlossen. Sie gilt ab dem 1. Oktober 2021 und bedeutet, dass mit einer Beantragungsfrist von 3 Monaten somit ab Januar 2022 eine Verringerung des Beschäftigungsgrades vereinbart werden kann.

Das Konzept der „Flexi-Teilzeit“ beinhaltet die Möglichkeit, durch prozentuale Absenkung des individuellen Beschäftigungsgrads bei entsprechender Anpassung der Vergütung zusätzliche unbezahlte freie Tage zu erhalten. Die individuelle Vereinbarung ist für mindestens 12 Monate, längstens für 5 Jahre möglich.

Der reduzierte Beschäftigungsgrad wird in arbeitsfreie Tage umgerechnet. Diese Tage können in Ab-

sprache mit den Vorgesetzten flexibel genommen oder aber kumuliert für eine längere arbeitsfreie Zeit genutzt werden.

Das Modell der „Flexi-Teilzeit“ wird anschließend in zwei Varianten angeboten:

1. „Flexi-Teilzeit 95“: Beschäftigungsgrad / FE 95% (gegenüber Beschäftigung in Vollzeit) = **13 zusätzliche arbeitsfreie Tage**

2. „Flexi-Teilzeit 90“: Beschäftigungsgrad / FE 90% (gegenüber Beschäftigung in Vollzeit) = **26 zusätzliche arbeitsfreie Tage**

Werden mehr arbeitsfreie Tage in Anspruch genommen als nach der anteiligen Berechnung zustehen, ist das für die überzähligen Tage gewährte Entgelt (in der Regel durch Verrechnung mit den laufenden Bezügen) zu erstatten. Werden zu wenige Tage in Anspruch genommen, werden die relevanten An-

sprüche zum Jahresende ausgezahlt.

Eine Verbindung mit Urlaubstagen ist problemlos, wenn der Freizeitblock max. 4 Wochen umfasst. Längere Zeiten sind mit dem Vorgesetzten mindestens 2 Monate im Voraus abzustimmen.

Die arbeitsfreien Tage werden im SelfService eingetragen. Gebuchte Zeiträume, die in Krankheitszeiten fallen, gelten als in Anspruch genommen und können nicht zurückgeholt werden.

Nähere Einzelheiten sind der Vereinbarung zu entnehmen.

Die Neuregelung bringt persönliche Flexibilität und kann Entlastung bieten. **Entscheidend wird aber sein, dass die Arbeitslast dem Zeitumfang angepasst wird.** Sonst ist die „Erholung“ schnell wieder weg.

Ärmel hoch auch bei Bayer - das WUPIZ war ein Erfolg!

Im Frühjahr wurde begonnen, ein Impfzentrum für die Bayer Mitarbeiter am Standort zu planen. Ein sehr engagiertes Team bereitete in Zusammenarbeit mit unseren Werkserzten von Currenta alles perfekt vor. Und dann kam das Warten auf den Impfstoff. Hier muss deutlich gesagt werden, dass die Organisatoren überhaupt keinen Einfluss auf die Zuteilung des Impfstoffs haben. Das obliegt allein dem Land NRW und der Kassenärztlichen Vereinigung. Alle waren froh gestimmt und erleichtert als die erste Lieferung Anfang Juni versprochen wurde und am 08. Juni endlich mit dem Impfen gestartet werden konnte. Da immer nur sehr kurzfristig klar war, wieviel Impfdosen pro Woche zur Verfügung stehen würden, wurde vorsorglich eine Priorisierungsliste erstellt. Zuerst sollten die freiwilligen Helfer im Impfzentrum und die MitarbeiterInnen geimpft werden, die ständig vor Ort sein müssen, wie z.B. Schichtmitarbeiter. Die Kampagne lief sehr gut an und schon relativ bald konnten weitere Gruppen für eine Terminbuchung freigeschaltet werden, bis am Ende der 2. Woche auch die letzte Gruppe auf der Prioritätenliste zur Impfung

eingeladen wurde. Am Ende wurden über 1200 Personen erfolgreich geimpft. Alle Rückmeldungen waren durchweg positiv, das Impf-Team leistete einen sehr guten Job!! Dass Bayer die Möglichkeit schaffte, sich vor Ort mit geringem Aufwand impfen zu lassen, war gut. Wer im Frühsommer versucht hat außerhalb in einem Impfzentrum einen Termin zu bekommen oder dies für einen älteren Angehörigen probiert hat, kann sicher bestätigen, dass im Gegensatz dazu hier alles einfach, schnell und reibungslos klappte.

Ende Juli wurde mit der 2. Impfung begonnen, Mitte August konnte die Impfkaktion erfolgreich beendet werden. Ab September, also 14 Tage nach der 2. Impfung, haben die KollegInnen, die geimpft wurden, dann ihren vollen Impfschutz.

Allen Freiwilligen, Helfern, Organisatoren und den Ärzten ein großes Lob und ein herzliches Dankeschön!

Der Dank geht auch an alle Beschäftigten, die mit ihrer Impfung ihren eigenen Schutz, aber auch den Schutz aller Beschäftigten unterstützen.



Wir, ...

Wir sind die **Belegschaftsliste**

Wir – die Belegschaftsliste - stehen seit Jahr(zehnt)en dafür, kritische Probleme anzusprechen und eine gemeinsame Lösung zu finden. Dabei nehmen wir Anregungen der Belegschaft auf und verhandeln fair mit der Arbeitgeberseite. Unser Team ist sehr dynamisch und flexibel, wir versuchen stets alle Berufsgruppen und Arbeitszeitmodelle abzudecken. Alle Altersgruppen sind vertreten und wir bemühen uns, stets sämtliche Themen aufzunehmen. Um nur ein Beispiel zu nennen: zuletzt haben wir uns für Ideen zu einem neuen Arbeitszeitmodell im Schichtbereich stark gemacht.

Sie möchten mitbestimmen?

Sie haben Lust und Energie, gemeinschaftlich Änderungen und Wünsche der KollegInnen umzusetzen?

Wollen Sie im Betrieb was verändern können?

Dann melden Sie sich gerne bei uns unter betriebsratswahl@belegschaftsliste.org.

Unsere Liste wird demokratisch von allen MitgliederInnen der Belegschaftsliste gewählt (– ob es dieses Jahr online oder in Person stattfindet, bleibt noch abzuwarten). Dabei achten wir auf das Gleichgewicht der Geschlechter in der Platzierung, sodass wir alle gut vertreten werden können. Es kommt nicht darauf an, wer der „Rangälteste“ ist, sondern, wen **wir** als Gruppe am kompetentesten im Gremium betrachten.

Diese Tradition ist uns sehr wichtig, sodass jede/r ihren/seinen Platz selbst bestimmen kann. Nur so können wir den Generationsumbruch vernünftig gestalten. Jede/r wächst mit ihren/seinen Aufgaben!

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

Inanspruchnahme des Zukunftsbetrages aus dem Tarifvertrag „Moderne Arbeitswelt“

Anspruchsberechtigt waren 12757 MitarbeiterInnen. Aktiv gewählt haben 10935 MitarbeiterInnen. Dies entspricht einer Quote von 85.7%. Alle MitarbeiterInnen, die keine Wahl getroffen haben, bekommen die Summe ausgezahlt. Die Auszahlung für 2020 und 2021 erfolgte mit dem Jungehalt.

Die vier vereinbarten Möglichkeiten verteilen sich folgendermaßen:

| | Anzahl MA | % |
|-------------------------------|-----------|--------|
| Freistellung | 6857 | 53.8 % |
| Auszahlung | 3521 | 27.6% |
| Einbringung ins Langzeitkonto | 1572 | 12.3 % |
| Fahrradleasing | 807 | 6.3 % |

Pro Jahr kann immer nur ein Verwendungszweck ausgewählt werden. Der nächste Entscheidungszeitraum (für 2022) ist im Herbst 2021.

Parkplätze / Werk an der Wupper

Ein Jahr ist fast vorbei, seitdem das neue System zur Beantragung der Parkgenehmigungen für die Belegschaft eingeführt wurde. Beim elektronischen Verfahren konnte man sich individuell anmelden, dadurch wurde eine Punktzahl generiert und ggf. eine Genehmigung erteilt. Zurzeit haben wir eine Auslastung auf den Parkflächen von gut 120%. Dieses System hat sich unseres Erachtens bewährt. Dazu kamen etliche Einfahrtsberechtigungen für Fahrgemeinschaften ins Werk. Mittlerweile haben sich durch diverse geplante Produktionsnebau-

ten und daraus resultierenden Umbauphasen, negative Einflüsse ergeben: durch die jeweiligen Bauphasen im Werk werden voraussichtlich ab Herbst 2021 dauerhaft 100-120 Parkplätze nicht mehr verfügbar sein. Diese Kolleginnen und Kollegen müssen sich einen neuen Parkplatz suchen, den es zurzeit werksnah nicht gibt.

Zusammen mit dem Werkschutz haben wir uns ein Parkraumbewirtschaftungssystem erläutern lassen, dass eine bessere Ausnutzung der Parkflächen verspricht. Die Kosten sind hoch – so schaffen wir aber

effektiv keine zusätzlichen Parkflächen. Noch ist die Bedarfslage durch anhaltende Homeoffice-Situationen leicht entspannt. Das kann sich aber schnell ändern.

Wir sind der Auffassung, dass entweder Parkflächen oder ggf. ein zusätzliches Parkhaus geplant und gebaut werden müsste!

Damit könnte die Werksleitung der Belegschaft eine ordentliche Wertschätzung demonstrieren.



Wechsel des Schichtsystems beschlossen

Sie haben es entschieden: mit großer Mehrheit stimmten die SchichtkollegInnen aus API-Produktion und ChD für einen Wechsel auf das Modell ELB 2. Nun gilt es, die Entscheidung umzusetzen. Ab dem 1. Januar 2022 gilt der Rhythmus des neuen Modells.

Hierzu muss klar sein, welche Schichtgruppe des alten Modells in welche des neuen Modell ELB 2 wechselt:

| | | | | | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| ELB 1 | Schicht 1 | Schicht 2 | Schicht 3 | Schicht 4 | Schicht 5 |
| ELB 2 | Schicht 4 | Schicht 1 | Schicht 5 | Schicht 2 | Schicht 3 |

Alle Umstellungen erfolgen saldoneutral, es sind keine Korrekturen im Arbeitszeitkonto nötig.

Wir glauben, dass es eine gute Wahl war und wünschen schon heute allen SchichtkollegInnen für den neuen Rhythmus gutes Gelingen!



"Technische Resilienz?" Das Fata-Morgana-Projekt...

Die Situation der EDV ist bei Bayer schon lange schlecht. Seit mehr als einem Jahr zeigt sich, dass das System mit der Ausgliederung krank ist und die Umwälzungen der Systeme (auch gerne *Transformation* genannt) unterm Strich zu immer schlechterer IT führt. Wir werden von der digitalen Welt immer abhängiger und gleichzeitig treten immer mehr Fehler auf, die nicht oder nur schlecht gelöst werden.

Es gibt einfach zu viele Schnittstellen in den komplexen Prozessen und zu viele Prozesse, die parallel ablaufen.

Wer hat denn noch den Gesamtüberblick? Wo werden die Änderungen ausreichend vorm „Ausrollen“ auf ihre Auswirkung getestet?

Im derzeitigen System, welches seit mehr als einem Jahr durch die Fremdvergabe an diverse Firmen ausgezeichnet (nennen wir es *Fata-Morgana-Projekt*) scheint das Ziel der Abarbeitung von Tickets wichtiger, als das Lösen der Probleme.

Die Mitarbeitenden der beteiligten Firmen bemühen sich durchaus um eine Problemlösung. Nur sind ihr Wissen, der Informationsfluss oder ihre Rechte so stark eingeschränkt worden, dass oft die einfache Behebung von noch so kleineren Problemen nicht mehr möglich ist. Die Hilfe verkommt entweder zu einem einfachen Durchprobieren von Standardaktionen oder exakt nur das Ausführen der Ticketaufträge, wider besseren Wissens.

Dabei ist man bei den zuständigen Bayerabteilungen zudem um Fehlerminimierung, Transparenz und Aufzeigen von Prozesslösungen bemüht. Im Rahmen ihrer Möglichkeiten natürlich, denn wie schon beschrieben sind die Einflussmöglichkeiten stark begrenzt oder mit vielen Hürden versehen. An einigen Stellen wurden Dinge verbessert, leider werden diese Änderungen teilweise verdeckt von neuen Problemen sodass sie für den Endkunden nicht mehr wahrnehmbar werden.

Ein praktisches Beispiel: Durch die

cloud first Strategie wurde die Datenbank eines Analytiksystems in die Cloud migriert, jetzt ist es durch extrem langsamer Performance des Systems zu Fehlern in der Speicherung gekommen und der Laborant kann bis zur Behebung des Fehlers nicht mehr weiterarbeiten. Selbst beheben kann er diesen Fehler auch nicht. Als der Bayer-eigene Fachmann (und Koordinator zu den Fremdfirmen) dieses Problem auch nicht mit den ihm zur Verfügung stehende Mitteln lösen konnte, hat er zurückgemeldet, dass er jetzt nur noch eine Fehlerbehebung durch den Hersteller des Analytiksystems initiieren kann. Es könne aber im Durchschnitt 1,5 Wochen dauern...

Wir wünschen uns, dass wir problemlos unserer eigentlichen Arbeit nachkommen können (der Erforschung und Herstellung von Arzneimitteln) und nicht die Zeit und Nerven durch die Betreuung des IT-Services, in den zahlreichen Self-service-Portalen und bei Diagnosebeschreibungen für die IT verlieren.