



Belegschaftsinfo

Nr. 235 - 29.09. November 2017

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

Flexibel, digital und ungesund?

Die Pressemitteilung sorgt für Diskussionen: Der Rat der Wirtschaftsweisen fordert am 12.11.2017 ein Abrücken vom Acht-Stunden-Arbeitstag und plädiert für flexiblere Arbeitszeiten. Die bereits bekannten Positionen der Befürworter aus dem Arbeitgeberlager sowie Gewerkschaften und Wissenschaftler werden seitdem in vielen Medien zitiert.

Doch was ist wirklich dran an dem Thema, warum muss uns das interessieren?

Schon im März 2016 veröffentlichte die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles in ihrem „Weissbuch“ die Ursprungsthesen:

Im Dialog Arbeiten 4.0 sowie in der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ im Rahmen des IT-Gipfelprozesses der Bundesregierung nimmt das zeit- und ortsflexible Arbeiten breiten Raum ein:

*Wir brauchen eine Arbeitszeitgestaltung, die spezifischen **Zeitbedarfen im Lebensverlauf** besser **Rechnung trägt**. Erfolgsfaktoren aber auch **Hindernisse für die betriebliche Umsetzung flexibler Arbeitsmodelle** müssen erörtert werden. Eine **erfolgreiche Verankerung flexibler Arbeitsmodelle kann nur gelingen, wenn dies in den Betrieben durch eine entsprechende Kommunikations-, Unternehmens- und Führungskultur gefördert wird.***

Dabei kristallisierten sich drei zentrale Ziele heraus:

1. Die **Beschäftigten** sollen vor **Entgrenzung und Überforderung geschützt** werden.

2. Die Arbeitszeiten müssen so ausgestaltet sein, dass die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht gefährdet wird.

3. Mehr Wahlarbeitszeitoptionen sollen mehr **Zeit- und Orts-souveränität ermöglichen**.

Neue Anreize für sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Flexibilität sollen neue **Kompromisse für eine**

innovative Arbeitsorganisation ermöglichen und mehr Raum für betriebliche Gestaltung schaffen.

Viele Beschäftigte wünschen sich flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice, um Beruf und Privatleben besser in Einklang zu bringen.

Es zeigt sich allerdings auch, dass solche Arbeitszeiten und zunehmende Erreichbarkeit in der Freizeit, aber auch Mehrarbeit und atypische Arbeitszeiten die Balance von Arbeits- und Privatleben gefährden können. Auch bei der Arbeit im Homeoffice werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit fließender. **Dieses sogenannte entgrenzte Arbeiten kann gesundheitliche Belastungen mit sich bringen.**

Brauchen wir das bei Bayer? Oder gibt es das schon?

Die Gleitzeitsysteme bieten bereits Flexibilität für Beschäftigte wie Vorgesetzte gleichermaßen.

Das Patentrezept heißt: Miteinander reden und gemeinsam entscheiden. Wo es klappt, sind die Menschen zufriedener. Nur funktioniert dies nicht überall: Mal ist es ein bockiger Vorgesetzter, mal eine MitarbeiterIn, die nur eigene Vorteile als Ziel akzeptieren.

Bei Schichtarbeit ist Flexibilität nur eine Forderung *zu Lasten* der Beschäftigten. Durch zunehmende Personalknappheit werden Ausgleichsschichten weit über das vereinbarte Maß eingefordert und verplant.

Neue Belastungen werden über zunehmende Mehrarbeit durch besondere Projekte, Rufbereitschaften oder unvorhergesehene Arbeitseinsätze arbeitgeberseitig eingefordert. Die Beschäftigten werden mit Freizeiten oder "etwas" zusätzlichem Geld entschädigt – nicht aber wirklich entlastet.

Neue Techniken wie Diensthandys oder dienstliche Laptops spiegeln uns zunächst Wertschätzung und Freiheit vor. Homeoffice ist für besondere Umstände sinnvoll und gut – als Dauerlösung aber nicht unser Wunsch. Wir müssen lernen, damit richtig umzugehen.

Jede Nutzung außerhalb der üblichen Tagesarbeitszeit unterbricht unsere Regeneration und verhindert ein Abschalten von der Arbeit.

In jungen Jahren wird dies oft nicht als störend empfunden, es liegt im Trend der Zeit.

Arbeitsmedizinisch aber ist es ein Desaster: Wir Menschen brauchen nach Zeiten der Anspannung auch Zeiten der Entspannung – sonst wird unsere Batterie langfristig schwächer und ist bald leer.



Michael Schmidt-Kießling:
Digitalisierung nutzen - mit Augenmaß und dem Blick für "gesundes" Arbeiten.

Betriebsversammlung in der Bayer Sporthalle

Nikolaus, 6.12.2017 ab 9:00 Uhr

- Überraschungen...
- Gast: Herr Wolfram Carius, Product Supply-Leitung
- Podiumsdiskussion zur Arbeitszeitflexibilisierung

1. Dezember 2017

Was sagt uns dieses Datum? Unter anderem ist dann wie in jedem Jahr der Welt Aids Tag!

In diesem Jahr steht er unter dem Motto „**Positiv zusammen leben**“.

Dieser Tag wird traditionell weltweit dazu genutzt, an die an AIDS Verstorbenen und Infizierten zu denken.

Die Epidemie ist immerhin schon vor 30 Jahren ausgebrochen. Gleichzeitig wird auch die Solidarität mit HIV-positiven und aidskranken Menschen demonstriert. Diese werden in

unserer Gesellschaft leider immer noch teilweise diskriminiert und ausgegrenzt. Viele Menschen haben

Ängste und wissen nicht wie sie im normalen Leben mit Aidskranken umgehen sollen.

HIV wird im normalen Umgang im Berufsleben und in der Freizeit nicht übertragen.



Wir zeigen uns solidarisch

Aus diesem Anlass werden am 30.11.17 zur Mittagszeit in beiden Kantine (308 und 464) Info-Stände der Aidshilfe Wuppertal zu finden sein.

Der Betriebsrat erklärt ausdrücklich seine Solidarität und beteiligt sich an der Aktion. Dort kann man sich u.a. über das Spendenkonto der Aidshilfe informieren.

Office 365 für Azubis

Die Ausbildung macht Schritte in Richtung Digitalisierung. Die Auszubildenden sollen zeitgemäße digitale Kompetenzen und Vernetzung in der Arbeitswelt lernen und anwenden. Dazu ist ein Pilotprojekt in Wuppertal und Dormagen gestartet, bei dem Outlook, Word und Co. in der Cloud-variante eingesetzt werden.

Die Dokumente werden bei Microsoft gespeichert und können damit über das Internet auch außerhalb von Bayer verarbeitet werden.

Neue Lern- und Lehrmethoden werden ausprobiert, z.B. ist es geplant, dass möglichst alle wichtigen Ausbildungsdokumente und Lerninhalte online zur Verfügung stehen. Zudem sollen kleine Tests zur Lernkontrolle innerhalb der Arbeitszeit Online erfolgen.

Erste Versuche in einem Pilotlauf bis Ende 2017

Currenta hat dazu Tablets für den

Michael Groß ist Sprecher des Ausschusses für neue Technologien im Betriebsrat

Pilotlauf angeschafft. In Zukunft soll jedem Auszubildenden ein Tablet zur Verfügung gestellt werden.

Allerdings sollen die Currenta Tablets bis auf weiteres nur im Lehrlabor benutzt werden. Wer abends oder am Wochenende online lernen möchte, muss dies über private EDV tun.

Auf Nachdruck des Bayer Gesamtbetriebsrates wurde eine Einigung über die Rahmenbedingungen eines Pilotlaufs mit Currenta erzielt. Das Augenmerk wurde dabei auf eine eindeutige Beschreibung der erlaubten Programme, Funktionen und auf sichere Einstellungen beim Datenschutz gelegt.



Wir finden, dass der Umgang mit der Digitalisierung während der Arbeitszeit notwendig und unumgänglich ist. Führen neue

Fortsetzung Titelseite:

Gesetzliche Regeln zur Arbeitszeitgestaltung

Der deutsche Gesetzgeber ist an die Vorgaben der europäischen Arbeitszeitrichtlinie gebunden.

- Diese bestimmt, dass die durchschnittliche Arbeitszeit pro Sieben-Tages-Zeitraum 48 Stunden einschließlich der Überstunden nicht überschreiten darf.
- Jedem Arbeitnehmer muss zudem pro 24-Stunden-Zeitraum eine Mindestruhezeit von 11 zusammenhängenden Stunden gewährt werden.
- Ziel des deutschen Arbeitszeitgesetzes ist u. a., die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten in diesem Sinne zu gestalten.
- Es geht daher im Grundsatz von einem Acht-Stunden-Tag und sechs Werktagen pro Woche aus.
- Die werktägliche Arbeitszeit kann ohne besondere Begründung auf bis zu zehn Stunden verlängert werden.
- Die Verlängerung muss innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden ausgeglichen werden.
- Es ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden zu gewähren.
- Der wöchentliche Ruhetag ist grundsätzlich der Sonntag.

§§§§§§§§

Technologien zu Arbeiten über den üblichen Feierabend hinaus, sind Regelungen zur Arbeitszeit nötig.

Flexibilisierung ist nicht immer ein Vorteil für Arbeitnehmer, daher werden wir dies als Belegschaftsliste kritisch begleiten.

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

Christine Hanisch,	DD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
Michael Groß,	DD-GED	Geb. 468	Tel. 4813
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Petra Löwe,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 5374
Jörg Majewski,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7742
Christian Pieper,	DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
Thomas Preuss,	API-SC-Betr.Techn.Raum	Geb. 90	Tel. 2713
Michael Schmidt-Kießling,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 2546
Cornelia Streich,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 8402
Sabine Völker-Straub,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 456	Tel. 8623



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

Geschichte der Belegschaftsliste (Teil 1)

Im März 2018 wird ein neuer Betriebsrat gewählt und wir nutzen an dieser Stelle die Gelegenheit, allen KollegInnen und besonders den neu eingestellten MitarbeiterInnen der letzten Jahre die Belegschaftsliste vorzustellen.

Welche Ziele haben wir und wofür stehen wir ein?

Ein kurzer Rückblick

Vor 1990 gehörten wir aktiven Gewerkschaftsmitglieder alle der IG Chemie, Papier, Keramik (heute IGBCE) an. Die Betriebsratswahl wurde im Gremium der - von den Bayerkollegen gewählten - gewerkschaftlichen Vertrauensleuten vorbereitet.

Vor der BR-Wahl 1990 kam es zu massiven Beeinflussungen seitens der Gewerkschaft, die sich besonders gegen kritische Vertrauensleute richtete. Vertrauensleute, die auch immer wieder die politische Ausrichtung der Gewerkschaftsführung in Frage stellten, wurden plötzlich in offiziellen Hochglanzbroschüren diffamiert und ausgegrenzt.

Das führte 1989 zur Spaltung der Gewerkschaftsliste und die Belegschaftsliste (BL) wurde gegründet. Sie ist seitdem als 2. gewerkschaftliche Fraktion im Betriebsrat Elberfeld vertreten. Sie wird jedoch nicht von der Gewerkschaft unterstützt, sondern alle Aktivitäten werden von Spenden vieler Unterstützer aus dem Kollegenkreis finanziert.

Die Zusammenarbeit mit der IGBCE-Liste im Betriebsrat war von Anfang an schwierig. So befand sich die Belegschaftslistenfraktion viele Jahre in der Rolle der Opposition und wurde aufgrund der Mehrheitsverhältnisse in vielen Dingen ausgegrenzt.

Im Laufe der Jahre fand unsere Arbeit bei den Kolleginnen und Kollegen immer mehr Anerkennung, was sicher auch der Tatsache geschuldet ist, dass wir vieles hinterfragen und uns auch kritisch mit dem Unternehmen auseinandersetzen.

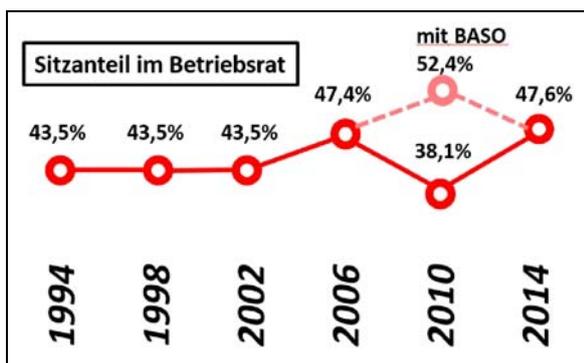
Auch innerhalb des Unternehmens gibt es regen Austausch mit den Betriebsräten der anderen Werke, die sich von der offiziellen Gewerkschaftsliste abgewendet haben. Nach wie vor treffen wir uns mehrfach im Jahr im Netzwerk.

Zwischen 2006 und 2010 spaltete sich aufgrund scheinbar unüberwindbarer Differenzen die Belegschaftsliste in 2 Lager, es entstand die BASO-Fraktion mit einer eigenen Liste, die dann zur Wahl 2010 neben der IG-BCE Liste und der Belegschaftsliste antrat. Bei dem Ergebnis konnte man schon erkennen, dass die Arbeit der alternativen Gewerkschaftslisten mehr und mehr Anerkennung unter den Kollegen fand: es gingen 8 Mandate an die BL, 3 Mandate an BASO und 10 Mandate an die IGBCE.

zeitverkürzungen vielen vom Abbau betroffenen KollegInnen ihre Arbeitsplätze zu erhalten. Die Belegschaftsliste hat bei diesem solidarischen Akt massive Unterstützung geleistet.

Zusammenfassung der wichtigsten Ereignisse bis 2014, die wir als Betriebsräte der Belegschaftsliste intensiv begleiten mussten:

- **Abbau durch Rationalisierung:** z.B. Ersatz personengesetzter Pförtner durch Drehkreuze und Kameras
- **Abbau durch flachere Produktion:** der Zukauf von Vorstufen hatte zur Folge, dass weniger Produktionsschritte in Elberfeld und somit auch weniger Personal erforderlich wurden.
- **Personal- und Kosteneinsparung durch**



Die Arbeit im Gremium gestaltete sich in dieser Zusammensetzung immer noch sehr schwierig.

Betriebsratsarbeit damals

In den fast 28 Jahren seit Bestehen der Belegschaftsliste sind gewaltige Umstrukturierungen in der Bayer AG passiert. Ganze Bereiche des Konzerns wurden ausgegliedert, Indikationen wurden aufgegeben und Personal wurde abgebaut.

Teilbereiche (wie z.B. die Bayerkantine, die Gärtnerei, Teile des Werkschutzes und der Werksfeuerwehr, die Ausbildung, der werksärztliche Dienst) wurden fremdvergeben und die Mitarbeiterzahlen sanken von mehr als 4000 zeitweilig auf unter 2600.

Es gab aber auch positive Erlebnisse. So wurde bei der großen Abbauwelle von „Rebound II“ 2004 zusammen mit den KollegInnen die Mitarbeiterinitiative „PhMine“ gegründet, die Ideen und gegenseitige Unterstützung bei drohenden Versetzungen in den Mitarbeiter-Pool (firmeninterner Personalverleih) geleistet hat. In diesem Rahmen ist es gelungen, durch freiwillige Arbeits-

Ausgliederung der ärztlichen Abteilung und der Aus- und Fortbildung nach Currenta, der Kantine in die BayGast GmbH (2001), Spin-off der Naturstoffforschung und der Antiinfektivafor- schung in eigene Firmen (AiCuris 2004), Verkauf der Probandenstation an die Firma CRS (2013) usw...

- **Kosteneinsparung durch Standortsicherungsvereinbarungen:** z.B. Streichung von Zusatzurlaub und Kürzungen der Zulagen für neue KollegInnen im Vollkontibereich (2000)
- **Personalabbau am Standort durch Verschiebung der Produktion in andere Standorte** wie z.B. die Pflanzenschutzproduktion aus Elberfeld (1999) nach Dormagen.
- **Abbauprogramme** wie z.B. Rebound I 2002 (geplanter Abbau von 354 Arbeitsplätzen) und Rebound II 2004/2005 (geplanter Abbau von 640 Arbeitsplätzen).
- **Schließung des Trasyolbetriebs** (2008): Die Mitarbeiter wurden auf andere Produktionsbetriebe in Elberfeld verteilt.

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

Einfahrtsituation am Forschungszentrum

- **Abbau durch Fremdvergabe:** besonders betroffen war das Handwerk, so wurden nach und nach viele Arbeiten von Fremdfirmen-KollegInnen übernommen. Dies hatte dann zur Folge, dass die Werkstätten schrumpften und die Hauptwerkstatt von Geb. 300 mit der in Geb. 156 zusammengelegt wurde. Die Ausbildung von Handwerkern für Elberfeld findet seitdem in Leverkusen statt.
- **Zukauf von Firmen z.B.:**
Tropon Werke in Köln 1997, mit anschließender Teilschließung, Versetzung und Integration einiger MitarbeiterInnen nach Aprath,
Schering AG (2006/2007) mit Verlagerung und Integration von Mitarbeitern- auch nach Wuppertal.

In dieser Zeit der großen Umstrukturierungen konnten die Belegschaftslistenbetriebsräte - in der Minderheit - die Abstimmungen im Betriebsratsgremium selten beeinflussen, als Oppositionsgruppe jedoch im Belegschaftsinfo sämtliches Geschehen dokumentieren und kommentieren. Dieses Belegschaftsinfo ist daher unser wichtigstes Informationsmittel für alle Kolleginnen und Kollegen geworden. Es wundert uns nicht, dass wir dem Arbeitgeber (und konkurrierenden Betriebsratsgruppen) damit lästig sind...

Fortsetzung und Blick in die Zukunft erfolgt im nächsten BL-Info.

Seit ein paar Monaten ist sie nun fertig. Die umgebaute Einfahrt und Fußgängerdurchgang am Forschungszentrum. Der Grund für den Umbau ist, dass an allen Zugängen und Zufahrten Vereinzelungsanlagen (so nennt man z.B. Drehtore, durch die immer nur eine Person gehen kann) gewünscht sind. Hinzu kommen noch Veränderungen an den Fahrspuren. Alles ist hier anders, als man es als Verkehrsteilnehmer eigentlich gewohnt ist. Die LKW und die PKW-Spuren sind getauscht worden. Links neben der PKW-Spur ist noch eine Fahrradspur entstanden. LKWs fahren jetzt ganz rechts, PKWs in der Mitte und links noch die Fahrradfahrer. Probleme gab es zunächst mit den LKW's. Sie haben gewohnheitsgemäß die Haltebucht in der Mitte der Ein- und Ausfahrt angesteuert. Dort stehen sie dann, solange die

Fahrer sich in der Pfortnerloge aufhalten, um sich anzumelden. Dabei wurde oft die Rad- und PKW-Spur von einer Radbreite des LKW versperrt. PKW und Radfahrer mussten somit auf die eigentliche LKW-Spur ausweichen. Nachdem man die Haltebucht mit Pylonen abgesperrt hatte, parkten die LKW hintereinander auf der LKW-Einfahrtspur. Zu Stoßzeiten mehrere hintereinander, so dass die Fußgänger, die den erhöhten Übergang benutzen wollten, sich durch die LKW schlängeln mussten.

Fazit: die Einfahrtsituation ist mehr als ungünstig. Wir hatten bei der Vorstellung des Projekts vor ca. 1 Jahr im Betriebsrat auf diese möglichen Probleme hingewiesen. Leider wurden unsere Bedenken damals nicht berücksichtigt.

Von Unternehmensseite ist man aber offenbar inzwischen auch zu dem Schluss gekommen, dass die derzeitige Lösung schlecht ist. Es gab einen Termin, an dem der Verkehr morgens zu Stoßzeiten beobachtet worden ist. Zudem ist ein unabhängiger Fachmann für Verkehrsplanung ins Boot geholt worden, der die gesamte Verkehrssituation in Aprath unter die Lupe genommen hat. Hier wurden nicht nur die Torsituation am Pfortner, sondern sämtliche Fußwege, Werkstraßen und Parkplätze inklusive Ein- und Ausfahrten betrachtet.

Hoffen wir, dass es in absehbarer Zeit zu einer besseren Lösung kommt.

Egal an welcher Stelle, wir wünschen allen Beschäftigten eine unfallfreie Winterzeit.



Merrit Matrix ade

Für die jährliche Entwicklung der Funktionseinkommen (FE) der Leitenden Mitarbeiter spielt die Bewertung durch den Vorgesetzten eine entscheidende Rolle. In den letzten Jahren wurde eine Tabelle angewandt, die den Vorgesetzten Hilfestellung anbot, die richtige FE-Erhöpfung entsprechend der Jahresbeurteilung zu finden. Dies war die sogenannte Merrit-Matrix. Ab dem Jahr 2018 ist



die Merrit-Matrix für Bayer „Geschichte“. Das Unternehmen hat den Betriebsräten angekündigt, auf die Anwendung ab kommender Erhöhungsrunde (Entscheidung April 2018) zu verzichten.

Wird jetzt alles besser?

Antwort: vielleicht ein wenig... Die FE-Erhöpfung ist nunmehr ohne eine

Conni Streich, Mitglied im LM-Ausschuss des Betriebsrates: *„Eine faire Neuregelung der Bezahlung der LM ist überfällig. Die Streichung der Merrit-Matrix allein hilft wenig.“*

„Nivellierungskurve“ allein die Entscheidung des Vorgesetzten. Dennoch muss er dabei sein „Erhöhungsbudget“ einhalten. Weg fällt also höchstens eine Begründung, es erleichtert Vorgesetzten ein Abweichen von alten Regeln. Trotzdem aus unserer Sicht ein richtiger und längst überfälliger Schritt.

Unabhängig davon läuft das Experiment eines veränderten PMP-Prozesses (=Bewertungstool für LM) weiter. Die Auswertungen dieses Probelaufes und Schlussfolgerungen sind erst ab dem Frühsommer 2018 zu erwarten.

Kompensationsbeitrag für Bayer-Penka bald Vergangenheit

Bisher kann ein Arbeitnehmer jährlich bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West(BBG) steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Betriebsrente einzahlen. Das sind im Jahr 2017 3.048 Euro. Man spricht bei den 4% auch von dem „Förderrahmen“.

Mit Inkrafttreten des Betriebsrenten-Sicherungsgesetzes (BRSG) wird der Förderrahmen von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze erweitert (§ 3 Nr. 63 EStG). Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr entfällt.

Beiträge zu Gunsten einer Direktversicherung nach „altem Recht“, § 40b EStG a. F., werden von den 8% der BBG abgezogen.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 % der BBG begrenzt.

Das bedeutet, dass ab dem Jahr 2018 kaum ein Tarifmitarbeiter einen zusätzlichen Kompensationsbetrag zur Versteuerung der Arbeitgeberbeiträge leisten müssen. Bislang müssen die Beschäftigten die steuerlichen Lasten der Arbeitgeberbeiträge ausgleichen. Wir sparen so ab 2018 mehrere Hundert Euro!

Da die Neuregelung erst ab 2018 gilt, ist die Kompensation für 2017, die von der erwarteten VEZ im April 2018 einbehalten wird, allerdings noch zu leisten.

Änderungen in der Riesterrente

Wer einen Riester-Vertrag in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) abschließt, muss ab 2018 in der Rentenphase keine Sozialversiche-

rungsbeiträge mehr auf die Leistungen zahlen.

Damit wird der Riester-Vertrag in der betrieblichen Altersvorsorge dem privaten Riester-Vertrag gleichgestellt. **Dies gilt auch für bereits bestehende Riester-Verträge in der betrieblichen Altersversorgung.** Außerdem wird die Grundzulage von 154 auf 175 Euro jährlich erhöht.

Wir können daher nur die Empfehlung geben, ab sofort staatliche Zuschüsse der Riester-Rente für die Pensionskassenbeiträge einzufordern.

Dies muss einmalig bei der Altersversorgung beantragt werden. Dies kann und sollte in 2017 noch für das gesamte Jahr 2017 erfolgen. So kann auch der aktuelle Garantiezins dauerhaft erhalten werden.



LIMSY ein Innovationsprojekt bei Bayer

Innovation ist bei Bayer nicht nur eine leere Worthülse. Der technologische Fortschritt wird zur Zeit bei Bayer massiv gefördert. Allen voran natürlich die Digitalisierung. An vielen verschiedenen Ecken bei Forschung und Entwicklung oder bei der Produktion (Product Supply) kann man Projekte entdecken, die entweder unser zukünftiges Arbeiten vereinfachen oder die Sicherheit erhöhen sollen. Dabei geht es sowohl um Aspekte zur Arbeitssicherheit als auch verbesserte Sicherheit der Anlagen bzw. der sog. Bayer Kronjuwelen.

LIMSY möchte das Sperren und Entsperren von Rechnern eleganter machen und kann die Sicherheit der Bayer EDV verbessern.

Das Projekt LIMSY bietet alternative Anmeldemethoden zu Benutzernamen und Passworteintippen bei Windows. Es werden dazu verschiedene Tests durchgeführt.

Eine Variante ist das Sperren und Entsperren von Rechnern mit Hilfe des **Werkzeuges**. Doch einfach nur den Ausweis zur Freischaltung vor ein Lesegerät halten, wie wir es von der Zugangssteuerung an Türen oder bei Pullprint-Druckern kennen, ist nicht sicher genug. Da braucht es noch einen zusätzlichen einzutippenden Code. Dieser Test ist abgeschlossen, aber das Projekt hat noch eine zweite Variante:

In weiteren Tests wird in Leverkusen

und Wuppertal die Freischaltung oder Sperrung mithilfe eines **biometrischen Armbandes** getestet. Bei dem persönlichen Band wird ein aufgenommenes EKG des Trägers dazu benutzt, um einen eindeutigen „Schlüssel“ zu erzeugen, mit dem man dann den Rechner, an dem das Lesegerät angeschlossen ist, sperren oder entsperren kann.

Das Bändchen behält dabei die ganze Zeit über Funkkontakt mit dem Rechner. Wenn sich das Bändchen aus der festgelegten Reichweite des Rechners entfernt, wird der Rechner automatisch gesperrt. Entsperren geht, in dem das Bändchen direkt vor das Lesegerät gehalten wird. Das hört sich ganz praktisch und hilfreich an, wenn es gut funktioniert.

Warum muss es das EKG sein?

Ein EKG ist einzigartig und somit geeignet die Identität festzustellen, aber mit dem EKG lassen sich vielfältige Aussagen zu Eigenschaften und Gesundheit des Herzens treffen.

Für den NT-Ausschuss ist das Anlass genug, um darauf zu achten, dass diese Daten nur zu dem Zweck verwendet werden können, wofür sie bei dem Band gedacht sind.

Dazu kommt noch, dass das Band über Bluetooth permanent funkt. Die Benutzung des Bandes soll zwar freiwillig sein, aber wenn wir demnächst alle mit solch einem Band



Schick und voll im Trend...

Fitness-Tracker werden zum Gradmesser für unser Gesundheitsbewusstsein. Aber gleichzeitig werden alle privaten Gesundheitsdaten an die verarbeitenden Anbieter oft schutzlos weitergefunkt.

funkten, dann braucht man nur noch diese Signale einsammeln, um uns überwachen zu können.

Wir haben daher angeregt, dass das Bluetooth-Signal per Schalter auch abgestellt werden kann.

Nach Auffassung der Belegschaftsliste ist die Preisgabe von biometrischen Daten immer heikel. Wir wollen die Nutzung von aussagefähigen Gesundheitsdaten auf Anlagen des Arbeitgebers einer sehr genauen Prüfung und Überwachung unterziehen, damit eine nicht gewünschte Verwendung der Daten ausgeschlossen bleibt.

Berichtigung des Artikels Sozialräume im Werk aus der Veröffentlichung vom Oktober 2017

Trotz aller sorgfältigen Planungen und Vorbereitungen eines Infoflyers geschehen Fehler bzw. werden Aktivitäten nicht vollständig dargestellt. Wir möchten uns bei den Kollegen, mit denen wir sehr gut zusammenarbeiten, entschuldigen, wenn es hier zu Missverständnissen gekommen ist.

So schrieben wir in dem Artikel zu den Sozialräumen im Werk, *Die WC-Anlagen in Geb. 52 werden nun weiter saniert, nachdem zwischendurch mal die Arbeiten zum Stillstand gekommen waren. Ein Fertigstellungstermin ist uns aber nicht genannt worden.*

Hier hätte ergänzend stehen müssen:

Die Verzögerungen während der Bauphase sind uns nachvollziehbar erklärt worden. Es mussten nicht vorhersehbare zusätzliche Arbeiten

geleistet werden. Des Weiteren sind die beauftragten Firmen deutlich in Verzug geraten.

Nun ist eine Fertigstellung der zurzeit in Bau befindlichen Damen-WC-Anlage absehbar. Im Anschluss wird noch die Herren-WC-Anlage im EG des Gebäudes 52 saniert.

Weiter schrieben wir:

In Geb. 156 in der Damenumkleide hängt seit April ein Zettel wegen Umbau von Duschen und Toiletten. Leider ist der Umbau noch nicht fertig. Es konnte auch bis jetzt kein Termin genannt werden.

Auch hier waren und sind wir im Austausch mit den Kollegen der Bauabteilung.

Der Fliegenbefall auf einer WC-Anlage in Gebäude 231 ist zwar zutreffend. Hier ist aber in Absprache mit den betreffenden Kollegen sofort Abhilfe geschaffen worden.

**Neu, neu, neu, neu, neu, ...
Wir haben unsere Homepage
www.belegschaftsliste.org re-
noviert.**

Auf unserer Homepage sind unsere Zeitungen (seit 1998), etliche Betriebsvereinbarungen und Gesamtbetriebsvereinbarungen, viele andere Infos und Kontaktmöglichkeiten verfügbar.

Der neue Aufbau bietet eine zeitgemäßere Anzeige. Die Homepage wird jetzt auf einem mobilen Gerät anders angezeigt, als auf dem PC-Monitor. Die Verbindung wird automatisch verschlüsselt (https-Verbindung).

Es sind zu Beginn nicht alle Beiträge und Dokumente verfügbar, daher bitten wir, wenn Dir/Ihnen ein Beitrag fehlen sollte oder ein Fehler auffällt, schreibt uns oder spricht uns an.

Die alte Homepage ist für eine gewisse Zeit ebenfalls noch verfügbar.

Karenztage für Azubis

Es wurde auch Zeit: ab 1. September 2017 gilt wieder für Auszubildende, dass eine ärztliche Krankmeldung erst ab dem 3. Ausfalltag erforderlich ist. Gesamtbetriebsrat und Bayer haben vereinbart, dass dann für die Azubis und Teilnehmer an dualen Studiengängen der entsprechende Passus aus der Arbeitsordnung (§6) Anwendung findet.

Dort ist beschrieben, dass die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich (möglichst noch am ersten Fehltag, telefonisch oder schriftlich dem Vorgesetzten gemeldet wird. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage muss die ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit spätestens am darauffolgenden Arbeitstag vorliegen. Verlängerungen sind sofort einzureichen.

Um die Frist einzuhalten, empfehlen wir vorab die Übermittlung der AU-Bescheinigung per Mail/Fax/Handyfoto. Das Original ist dennoch immer einzureichen.



Schichtmodell noch aktuell ???

Jede(r) MitarbeiterIn auf Schicht arbeitet gegen seine/ihre innere Uhr und hat dadurch keinen Biorhythmus. Das soziale Umfeld ist durch das Arbeitssystem sehr eingeschränkt.

Bei Gesprächen und Unterhaltungen mit den KollegenInnen auf Schicht in den Betrieben, wurden die Stimmen immer lauter, ob das aktuelle Schichtmodell noch zeitgemäß ist. Das Personal stört der Block mit **6 Spätschichten am Stück**, das nicht sehr familienfreundlich ist.

Beim momentanen Modell (ELB1) wechseln sie immer von Nacht- auf Spät- auf Frühschicht. 90% der MitarbeiterInnen haben Schlafprobleme

mit dem Rhythmus von Spätschicht, Sonntag frei, danach Montag Frühschicht.

Dieses Bild spiegelte sich bei dem Workshop „Erholungsfähigkeit bei Schichtarbeit“ wieder. Dort wurde über die Problematik mit Schichtarbeit konstruktiv diskutiert. Die Veranstaltung war sehr informativ und die Gruppe gut gemischt nach Altersklassen (jung und alt). Es wurden die Themen „Schlaf, Ernährung,



Struktur und Bewegung“ besprochen und mit Hilfestellung seitens der Referentin unterstützt.

Wir sind der Meinung, dass man nach 28 Jahren des aktuellen 5-Vollkontschichtsystem über Veränderungen reden muss.

Wir wollen gemeinsam mit Hilfe eines Arbeitsmediziners, mit der Produktions- und Personalleitung ein Arbeitsmodell unter modernen Gesichtspunkten neu entwickeln. Dabei müssen die Schichtbeschäftigten mit am Tisch sitzen. Nur so können wir die Akzeptanz für neue Ideen erreichen.

Jörg Majewski,
Schichtexperte der Belegschaftsliste