

Nr. 1

Juli 89

für die Beschäftigten der Bayer AG Elberfeld

Arbeitszeitverkürzung

Seit dem 1. Juli haben wir die 39-Stundenwoche.

Regelung für 1989

Wie die Arbeitszeitverkürzung dieses Jahr umgesetzt wird, hat sich ja schon rumgesprochen: Es wird weiterhin 40 Stunden gearbeitet, d.h. eine Stunde mehr als nötig. Dadurch entsteht bis Dezember ein Überhang von 24 Stunden. Diese auszugleichende Zeit wird in 3 ganzen Tagen gewährt, die wie Urlaub genommen werden können.

Sollte es über die Lage der freien Tage zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Ihnen und Ihrem Chef bzw. der Personalabteilung kommen, wenden Sie sich an den Betriebsrat.

Regelung ab 1990

Die Umsetzung der 39-Stundenwoche sieht ab nächstem Jahr etwas komplizierter aus. Gesamtbetriebsrat und Unternehmensleitung haben soeben eine Vereinbarung abgeschlossen, die Grundsätze für alle Werke festlegt. Einzelheiten müssen dann in den jeweiligen Werken zwischen Betriebsrat und Personalabteilung ausgehandelt werden.

Zu den Grundsätzen:

1.1 Die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit bleibt unverändert.

1.2 Die regelmäßige tarifliche Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche wird unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange durch Ausgleichsfreizeiten erreicht.

1.3 Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung, d.h. Ausgleichsfreizeit, erwirbt man durch Arbeitszeit. Abwesenheitszeiten können den Freizeitanspruch mindern, so daß es vom rechnerischen Anspruch von 48 Stunden im Jahr Abzüge geben kann.

a) Tarifurlaub mindert den Freizeitanspruch **nicht**.

b) Fehlzeitentage durch **unbezahlten Urlaub, Krankheit, Kuren, Mutterschutz / Erziehungsurlaub** verringern die Ausgleichsfreizeit.

Fehlzeiten:

von unter 6 Arbeitstagen

6 - 19

20 - 39

40 - 59

60 - 79

Abzug:

keinen

2 Stunden

4 Stunden

1 Tag

1.5 Tage usw.

c) Am Jahresende erfolgt ein Abgleich zwischen Ihrem Freizeitanspruch und Ihren Fehlzeiten. Eventuell entstandene Zeitschuld wird mit dem Anspruch des nächsten Jahres verrechnet.

1.4 Kann eine genehmigte Ausgleichsfreizeit z. B. wegen Krankheit nicht genommen werden, ist sie innerhalb von 3 Monaten nach dem geplanten Termin zu nehmen, anderenfalls verfällt sie.

Inhalt:

Seite 2: Arbeitszeitverkürzung

Info intern

Seite 3: Gleitzeit

Seite 4: Kurzmitteilung

Beilage Werk Elberfeld

- Rufbereitschaft
- 5-Schicht-Modell
- Feuerwehr
- Baustelle

v. i. S. d. P.: Erhard Scholz,
Buchenstr. 45; 56 Wuppertal

Fortsetzung Seite 2

Info intern

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie werden sich vielleicht wundern über dieses neue Blatt, sonst haben Sie uns doch den IG Chemie Report verteilen sehen. Dieser ist in diesem Jahr nicht erschienen.

Wir, gewerkschaftliche Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder meinen, es sei dringend Zeit, die Belegschaft wieder zu informieren. Wichtige Themen werden im Betriebsrat diskutiert, ohne daß dies breit bekannt wird. Viele Kolleginnen und Kollegen sprachen uns an, daß sie nicht mehr auf dem Laufenden sind. Das **BE-LEGSCHAFTS INFO** soll dazu beitragen, Sie über

wichtige Vorgänge und Diskussionen zu unterrichten, aber auch Ihre Anregungen und Vorschläge aufzunehmen.

Nobody is perfect, das gilt auch für uns, da wir keine hauptamtlichen Zeitungsmacher sind. Haben Sie daher Verständnis dafür, wenn dieses Info nicht die Qualität von *Bayer aktuell* erreicht. Wir tragen alle Kosten selbst, sind dafür frei von Vorgaben und Zensur.

An dieser Ausgabe haben u. a. mitgewirkt: K. Annuß, U. Franz, P. Großmann, R. Hochwald, S. Hufschmidt, R. Kruk, R. Riebel, B. Sassermann, M. Schmidt-Kießling, T. Sowka, S. Steiner, G. Zielezinski, N. Zölzer. ●

Fortsetzung **Arbeitszeitverkürzung** von Seite 1

2. Beschäftigte in Tagschicht

a) Folgende Formen des Freizeitausgleichs können vereinbart werden:

1 Tag alle 8 Wochen oder 2 Std. alle 2 Wochen
1/2 Tag alle 4 Wochen 1 Std. pro Woche

b) Für die Lage der freien Tage sind alle Wochentage vorzusehen (rollierend).

c) Unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange können bis zu 3 Tage je Kalenderhalbjahr zusammenhängend genommen werden.

3. Teilkonti – Beschäftigte

a) Die Arbeitszeitverkürzung wird durch die Gewährung von bis zu **6 Freischichten** im Jahr umgesetzt. Diese sind möglichst gleichmäßig auf beide Jahreshälften zu verteilen.

b) Abweichend von 1.3b führen Fehlzeiten von bis zu 19 Tagen nicht zu einer Verminderung der Ausgleichsfreizeit.

c) Die Freischichten sind gleichmäßig auf Früh-, Spät- und Nachtschicht zu verteilen. Im Einzelfall sind Abweichungen zulässig.

d) Unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange können bis zu 3 Freischichten je Kalenderhalbjahr zusammenhängend genommen werden.

4. Vollkonti – Beschäftigte

a) Die Arbeitszeitverkürzung wird durch die Gewährung von bis zu **6 Freischichten** im Jahr umgesetzt.

b) Abweichend von 1.3b führen Fehlzeiten bis zu 19 Tagen nicht zu einer Verminderung der Ausgleichsfreizeit. Wird die Ausgleichsfreizeit an Sonntagen mit 12 Stunden Schichtzeit genommen, werden entsprechend weniger Freischichten gewährt.

c) Die Freischichten sind gleichmäßig auf Früh-, Spät-

und Nachtschicht sowie auf eine Sonntagsschicht zu verteilen. Im Einzelfall sind Abweichungen zulässig.

d) Unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange können bis zu 7 Freischichten (einschließlich einer der z.Z. schon vorhandenen 12 Freischichten) zusammenhängend genommen werden.

5. Beschäftigte mit Arbeitsbereitschaft

Für diese Mitarbeiter wird die Arbeitszeitverkürzung von 49 auf 48 Wochenstunden durch Gewährung von Ausgleichsfreizeiten (s. 2a) gewährt.

Für Mitarbeiter mit **24-stündiger Anwesenheitszeit** (Feuerwehr) im Betrieb wird die Zahl der Freizeiten im Jahr von 27 auf **30** erhöht.

6. Auszubildende und Jugendliche

a) Die regelmäßige betriebliche Ausbildungszeit bleibt unverändert.

b) Die Arbeitszeitverkürzung wird durch die Gewährung von **5 freien Tagen** im Jahr umgesetzt. Statt ganztägiger Freizeit können auch die unter 2a genannten Formen des Ausgleichs vereinbart werden. Abweichend von 1.3b führen Fehlzeiten nicht zu einer weiteren Verminderung der Ausgleichsfreizeit.

Mit dieser Vereinbarung ist dem Gesamtbetriebsrat eine deutliche Verbesserung des Tarifvertrags gelungen. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) kritisiert allerdings, daß die Auszubildenden und Jugendlichen nur 5 Ausgleichstage bekommen. Zwar erfolgt kein weiterer Abzug bei Fehlzeiten, aber es wurde von vorneherein ein Tag abgezogen. Wir sind mit der JAV der Meinung, daß Berufsschulzeit Arbeitszeit ist und nicht zu einem Abzug führen dürfte.

Es kommt jetzt darauf an, die Einzelheiten zu regeln. **Wir werden uns dafür einsetzen, daß die Wahlmöglichkeit der Verkürzungsform vom Einzelnen wahrgenommen werden kann und Sie somit die für Sie günstigste Form aussuchen können.** ●

Gleitende Arbeitszeit

Bei vielen Mitarbeitern wird der Wunsch nach individuell zu gestaltender Arbeitszeit immer größer. Unterschriftensammlungen haben den Betriebsrat erreicht, mehrere Abteilungen wünschen die Einführung von Gleitzeit.

Bei der Diskussion um die Gleitzeit gibt es grundsätzliche Problemstellungen, die Sie bei Ihren Überlegungen mit einbeziehen sollten.

Vorteile:

Innerhalb eines bestimmten Rahmens hat man die Möglichkeit, Beginn und Ende der Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Das ist vorteilhaft für die Wahl der Verkehrsmittel, die Kinderbetreuung, für private Besorgungen, usw.

Geringfügige Mehrarbeit wird erfaßt und ausgeglichen.

Ansammeln von Freizeit zum Abfeiern von größeren Blöcken (ganze oder halbe Tage).

Man fühlt sich unkontrollierter.

Nachteile:

Die Freiheit der Arbeitszeitgestaltung kann durch notwendige Absprachen innerhalb der Abteilung eingeschränkt werden.

Es besteht die Gefahr, daß Ansammeln und Abgleiten von Zeitguthaben vom Arbeitsanfall abhängig gemacht oder an der Auslastung von Maschinen und Computern orientiert werden.

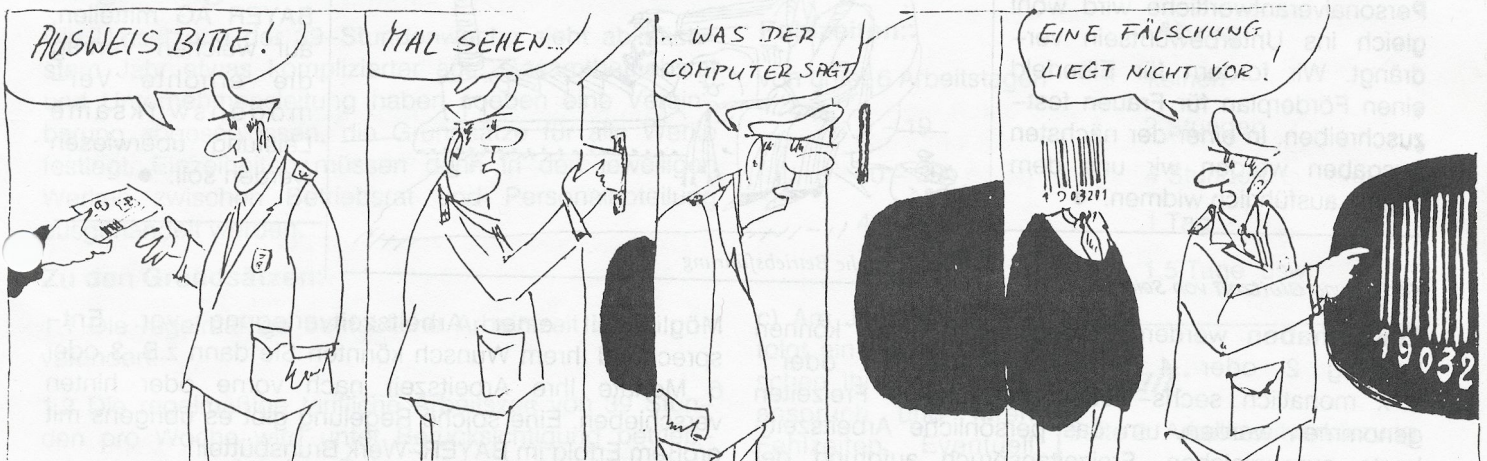
Schwierigkeiten bei der Abgrenzung von Überstunden können zum Wegfall der Überstundenprozente führen.

Kontrolle durch elektronische Zeiterfassung ist ein Rückschritt nach der Abschaffung der Stempelpflicht. Je nach System kann das Arbeitszeitverhalten minutiös zurückverfolgt und mit anderen Daten verknüpft werden.

Großzügige Handhabung bei Verspätungen (z.B. Schnee, Panne, etc.) entfallen. Es muß nun nachgearbeitet werden.

Untersuchungen haben folgendes ergeben:

- 80 – 90% der Beschäftigten bleiben bei ihrer gewohnten Arbeitszeit.
- Erfolgsmeldungen für den Arbeitgeber: Senkung der Fehlzeiten, Rückgang der Fluktuation, Rückgang der bezahlten Überstunden.
- Große Kontingente von Zeitguthaben verfallen.



Modell für Elberfeld:

Einige Betriebsräte haben ein Gleitzeitmodell erarbeitet, das die bestehenden Nachteile in Grenzen halten soll.

Diese Vorschläge wurden noch nicht mit der Personalabteilung verhandelt, sind also noch nicht vereinbart.

Die Regelungen im einzelnen:

Alle Mitarbeiter sollen den Beginn und das Ende ihrer persönlichen täglichen Arbeitszeit innerhalb einer festgelegten **Zeitspanne** selbst bestimmen können.

Für Tagschicht 1 : 6.00 – 8.30 Uhr 14.30 – 17.15 Uhr.
Für Tagschicht 2 : 6.30 – 9.00 Uhr 15.00 – 17.45 Uhr.

Die **Kernarbeitszeit** = Mindestanwesenheitszeit wird für Tagschicht 1 auf 8.30 – 14.30 Uhr, für Tagschicht 2 auf 9.00 – 15.00 Uhr festgelegt.

Die **Höchstarbeitszeit** pro Tag beträgt neun Stunden (plus Pausen).

Bis max. **10 Plus- oder Minusstunden** können in den Folgemonat übertragen werden. Bei Krankheit oder Urlaub gelten Sonderregelungen.

Fortsetzung Seite 4

FÜR NICHT-JA-SAGER/INNEN.

NICHTS IST SCHWERER UND NICHTS ERFORDERT MEHR CHARAKTER, ALS SICH IM OFFENEN GEGENSATZ ZU SEINER ZEIT ZU BEFINDEN UND LAUT ZU SAGEN: NEIN

KURT TUCHOLSKY

Bildungsurlaub nicht verschenken!

Das erste Halbjahr ist rum, und wir wollen alle die, die bisher noch nicht in Bildungsurlaub waren, daran erinnern, daß ihnen 5 Arbeitstage bezahlter Bildungsurlaub zustehen. Programme von genehmigten Veranstaltungen liegen im Betriebsratsbüro aus oder können über die Vertrauensleute angefordert werden.

Frauenförderung?

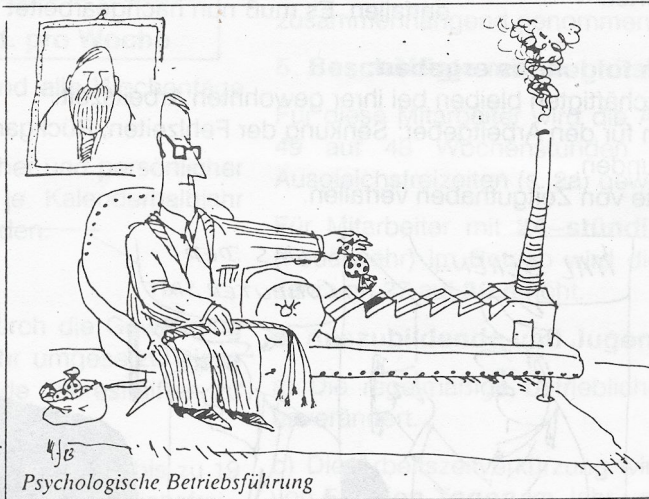
Ein Schlagwort, das man bei Bayer selten hört, nun aber in der Frauenzeitschrift "Freundin", Heft 6/89 nachlesen konnte. – "Bei Bayer gibt es keinen festgeschriebenen Frauenförderplan – man versucht, auf anderen Wegen für Aufstiegschancen zu sorgen: bei Neueinstellungen und internen Beförderungen und durch Bewußtseinstraining für Personalverantwortliche." Frau betrachte die Stellenausschreibung am schwarzen Brett und staune wie "hoch" die Eingruppierungen für diese sind. Bei den Anfangssätzen für Neueinstellungen wird frau schwindelig. Die Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen sind enorm (gering). Die internen Beförderungen klappen hervorragend (bis max. E 10), dann ist leider für die meisten Ende bis zur Rente. Das Bewußtseinstraining für Personalverantwortliche wird wohl gleich ins Unterbewußtsein verdrängt. Wir fordern für Elberfeld einen Förderplan für Frauen festzuschreiben. In einer der nächsten Ausgaben werden wir uns dem Thema ausführlich widmen. ●

Vermögen: Ab dem 1.7.89 wurden die **Vermögenswirksamen Leistungen** um 312,-DM auf **936,-DM** pro Jahr erhöht. Der Erhöhungsbetrag von 156DM (für Azubis 78,-DM) für 1989 wird den Beschäftigten, die ihn nicht vermögenswirksam anlegen, im Oktober 89 ausbezahlt. Ab 1.1.90 betragen die Vermögenswirksamen Leistungen monatlich 78,-DM (= 936,- DM im Jahr).

Für Auszubildende erhöht sich der Betrag ab dem 1.1.90 auf 39,-DM, ab 1992 auf 52,-DM und ab 1994 auf 78,-DM.

Bei Teilzeit-Beschäftigten richtet sich die Höhe der Vermögenswirksamen Leistungen nach der Arbeitszeit.

Damit kein Geld verloren geht, sollten alle Mitarbeiter schnellstens der BAYER AG mitteilen, auf welchen Vertrag die erhöhte Vermögenswirksame Leistung überwiesen werden soll. ●



Fortsetzung **Gleitzeit** von Seite 3

Zeitguthaben werden "abgeglitten". Hierzu können beliebig 2 oder 4 Stunden Freizeit – oder 1 x monatlich sechs- oder achtstündige Freizeiten genommen werden, um das persönliche Arbeitszeitkonto auszugleichen. Freizeitanspruch aufgrund der Arbeitszeitverkürzung ist hier noch nicht berücksichtigt.

Die **Zeiterfassung** soll durch "Selbstaufschreibung" erfolgen. Eine zentrale Zeiterfassung über EDV – z.B. einen maschinenlesbaren Werksausweis – lehnt der Betriebsrat ab. Auch jetzt werden Anwesenheitskontrollen problemlos ohne EDV durchgeführt. Zeiterfassung durch Selbstaufschreibung klappt auch in anderen Unternehmen (z.B. LVA) – warum nicht bei BAYER?

Arbeitszeitverlegung

Dort, wo Gleitzeit nicht möglich ist oder von den Beschäftigten nicht gewünscht wird, schlagen wir die

Möglichkeit einer Arbeitszeitverlegung vor. Entsprechend Ihrem Wunsch könnten Sie dann z.B. 3 oder 6 Monate Ihre Arbeitszeit nach vorne oder hinten verschieben. Eine solche Regelung gibt es übrigens mit großem Erfolg im BAYER-Werk Brunsbüttel!

Wie geht es weiter?

Der Betriebsrat hatte eigentlich schon Abteilungsversammlungen hierzu vor der Sommerpause geplant. Diese wurden auf den August verschoben.

Lassen Sie uns **gemeinsam** nach dem besten Modell für alle Mitarbeiter suchen. Wir würden uns freuen, wenn Sie unsere Vorstellungen unterstützen, damit sie besser in den Verhandlungen mit der BAYER AG umgesetzt werden können. Bei weiteren Fragen stehen wir gerne zur Verfügung. ●

für die Beschäftigten der Bayer AG Elberfeld

Vollkonti-5-Schichtsystem

Für die heute schon im Vollkonti-Bereich arbeitenden Beschäftigten haben die BAYER AG und der Gesamtbetriebsrat Probeläufe mit einem neuen Schichtsystem vereinbart.

Hintergrund war für die BAYER AG u.a. die geringere Attraktivität der Schichtarbeit (Facharbeitermangel ist die Regel) und der Trend zur Arbeitszeitverkürzung. Deshalb hat BAYER ein 5-Schicht-Modell vorgeschlagen.

Um den Betroffenen und den Betriebsräten die Sache schmackhaft zu machen, soll die wöchentliche Arbeitszeit auf 36,5 Std. plus 0,5 Std. Übergabezeit verkürzt werden.

Diese Arbeitszeitverkürzung ist eine gute Sache. Die Vereinbarung hat allerdings einige **Haken und sen:**

-Das Schichtsystem wird auf der Basis einer 33,6 Std./Woche berechnet. Die dadurch vom Mitarbeiter zu leistenden 17 **Ausgleichsschichten** sollten langfristig festgelegt werden, so daß der Mitarbeiter vernünftig seine Freizeit planen kann. Dringende betriebliche und persönliche Gründe können allerdings zur Änderung der Einteilung führen. Hierbei ist von beiden Seiten eine **angemessene** Ankündigungsfrist,

die **in der Regel** eine Woche betragen soll, einzuhalten.

-Bei der **Urlaubsberechnung** gibt es Unklarheiten. Dies läßt der Betriebsrat z.Zt. durch Gutachten klären.

-Zuschlagspflichtige **Mehrarbeit** liegt erst dann vor, sofern in 15 Wochen mehr als 39 Std./Woche gearbeitet wird. Zukünftige Ausgleichsschichten können mit bereits geleisteter Mehrarbeit verrechnet werden. In diesen Fällen entfallen die Überstundenprozente.

-Die BAYER AG hat mit dieser Vereinbarung die Zustimmung für die **EDV-gestützte Personaleinsatzplanung** bekommen.

-Durch die Einführung einer 5.Schicht müssen rein rechnerisch 20% **mehr Planstellen** geschaffen werden. Die BAYER AG hat aber schon verlauten lassen, daß sie diese Zahlen nicht realisieren will. Vereinbart wurde dazu leider nichts.

Durch die Erhöhung der Nachtarbeitszulage auf 20% wurde ein finanzieller Ausgleich nicht nur für die bereits Beschäftigten, sondern auch für die noch einzustellenden Kollegen erreicht. Dieser, die Arbeitszeitverkürzung auf 37 Stunden und daß die Arbeitszeit auch bei weiteren tariflichen Schritten verkürzt werden wird, macht das 5-Schichtsystem aus Sicht des Betriebsrats für einen Probelauf von einem Jahr akzeptabel. •



Unmut in der Feuerwehr:

Die Kollegen der Feuerwehr haben bislang in der Ruhezeit ihrer 24-stündigen Anwesenheitszeit Kontrollgänge im Werk gemacht. Dies wollen sie schon seit längerem nicht mehr und sie brauchen es laut Manteltarifvertrag auch nicht.

Der Betriebsrat hat BAYER aufgefordert, innerhalb einer Frist den Manteltarifvertrag endlich einzuhalten. Dazu

sind die Verantwortlichen scheinbar nicht in der Lage. Immer wenn es im Interesse der Kollegen was zu regeln gibt, dauert und dauert es. Ähnlich ist es mit der Stellenbesetzung für die Maschinenteknik.

Wir haben Verständnis für den Unmut der Kollegen und unterstützen ihre Forderung. •

Rufbereitschaft oder Diskonti-Entstördienst?

Auch wenn es die Bayer AG und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Paul Laux nicht wahrhaben wollen – der Betriebsrat in Elberfeld hat der Vereinbarung für den Diskonti-Entstördienst nicht zugestimmt, und dies aus gutem Grund.

Bisher können sich die Kollegen aus der Hauptwerkstatt und der PLT freiwillig für Rufbereitschaft melden. Ein paar mal pro Jahr – je nach Abteilung – muß man jeweils eine Woche erreichbar sein. Dieses Zurverfügungstehen wird bereits mit ca. 500,-- DM brutto honoriert. Geleistete Arbeitsstunden sowie Wegezeit und Prozente für Nacht- und Sonntagsarbeit gibt's zusätzlich. Und wenn mal ein Privattermin dazwischen kommt, so findet man in der Regel einen Kollegen, der einspringt.

Insgesamt eine runde Sache – der Bayer AG wurde schnell und fachmännisch geholfen und für die Mitarbeiter war es zeitlich und finanziell gut berechen- und planbar.

Jetzt soll eingespart werden!

Bayer hat vorgeschlagen, die Rufbereitschaft in einer Übergangszeit abzuschaffen und statt dessen den

Diskonti-Entstördienst einzuführen.

Als Anreiz für das neue System wurde die Bruttovergütung bei E1 – E8 auf 55,-- DM und bei E9 – E13 auf 70,-- DM angehoben. Dafür entfällt jedoch die Grundvergütung für die gesamte Woche von 20 – 25%.

Außerdem sollte die Arbeitszeit verschlechtert werden – u. a. sollte derjenige, der um 3.40 bzw. 4.40 Uhr nachts wegen einer Störung schon im Werk ist, anschließend seine Normalarbeitszeit beginnen.

Da der Elberfelder Betriebsrat der Meinung ist, daß Rufbereitschaft besser bezahlt werden soll und die Mitarbeiter mehr Spielraum bei der Einteilung ihrer Rufbereitschaft bekommen sollen, hat er eine eigene, neue Vereinbarung erstellt.

Erste Reaktion der Personalleitung: "Die Vereinbarung der anderen Werke über Diskonti-Entstördienst gilt auch in Elberfeld und soll jetzt eingeführt werden."

Der Betriebsrat hat sich gegen dieses Vorgehen ausgesprochen und fordert Verhandlungen, damit die Vereinbarung über Rufbereitschaft möglichst schnell abgeschlossen wird. ●

Riesenbaustelle im Werk

Im Werk an der Wupper wird gebuddelt. Grund dafür ist eine Neuordnung der Ableitung des Oberflächen- (Regen)wassers. Dazu ist es notwendig, im gesamten Werk neue Abflußkanäle zu verlegen und die einzelnen Gebäude anzuschließen.

Das Wasser soll dann zunächst in Auffangbecken münden, bevor es in die Umwelt = Wupper fließt. So könnte auch z.B. in einem Störfall vermieden werden, daß verunreinigtes Löschwasser unkontrolliert in die Wupper gelangt. Somit würden Konsequenzen aus der Sandozkatastrophe gezogen, was sehr zu begrüßen ist.

Insgesamt werden 3 Sammelbecken gebaut. Eines ist bereits im Bau (Westspitze des Werkes), ein weiteres

soll auf dem Platz des Geb. 161 entstehen. Da alle Arbeiten bis Mitte 1990 abgeschlossen sein sollen, wird zeitweise gleichzeitig an 2 Stellen gearbeitet werden. Fahrzeug- und Fußgängerverkehr wird dann in den Bauabschnitten unmöglich. Deshalb wird der Fußweg zum Betriebsrestaurant behindert bzw. durchs Werk gesperrt werden. Zeitweilig

ist ein Zugang aus Richtung Pförtner 2 nur über die Fr.-Ebert-Straße möglich. Hierzu haben Betriebsratvertreter vorgeschlagen, einen provisorischen Pförtner am Geb. 164, dem Ausgang zur Kantine, einzurichten, um ein massenhaftes Überqueren der Straße zu vermeiden. Auch über eine zusätzliche provisorische Fußgängerbrücke über die Wupper – vom Parkplatz Messer-Griebheim zu etwa dem Geb. 206 – sollte überlegt werden.

Einigkeit besteht, daß durch Baumaterialien wegfallende Parkplätze auf dem Parkplatz gegenüber Geb. 308 nicht zu Lasten der Spätschicht-Kollegen führen darf. Für wegfallende Plätze kann leider nur das Parkhaus an der Simonstraße einen Ersatz bieten.

