



Belegschaftsinfo

Nr. 29 - 14/15. April 2016

Information der Belegschaftsliste

für die Beschäftigten bei Bayer Wuppertal

"BEWUSSTErLeben" ?

JA, das Thema ist wichtig.

Wir werden alle nicht jünger, der Stress am Arbeitsplatz hat bei den meisten zugenommen. Umso wichtiger ist es, sich immer wieder vor Augen zu führen, ob alles in unserem Leben richtig läuft.

Mit Arbeitsbelastungen sensibler umgehen bedeutet aus unserer Sicht als Erstes:

- Ist der Stress an dieser Stelle überhaupt nötig?
- Muss das Arbeitsergebnis sofort fertig sein?
- Kann es nur durch mich passieren?
- Wie kann Entlastung und Umverteilung angeregt und umgesetzt werden?

Den Auftakt machte ein Experte mit einer Startveranstaltung am 13. April:

Herr Prof. Morgenstern hat uns in das Thema eingeführt, hierzu hat es



eine Veranstaltung in der Bayer Sporthalle für alle Mitarbeiter gegeben. Und: nach längerer Diskussion wurde diese auch als Arbeitszeit bewertet!

Dann hört es aber auch schon auf mit der Arbeitgeberunterstützung: denn folgende Hilfestellungen und „Impulsvorträge“ zu Einzelthemen sind nach einseitiger Auffassung der Personalabteilung Privatvergnügen

in der Mittagspause.
Wir sind anderer Meinung.

Wer meint, so dem Stress ein Schnippchen zu schlagen, irrt gewaltig: So werden wir die KollegInnen, die es am nötigsten haben wohl niemals erreichen.

Das scheint ja dann gewollt: Ein Feigenblättchen fürs Poesiealbum, aber niemals ernst gemeint. Schade.



Rentenberatung 2016

Die Deutsche Rentenversicherung Rheinland führt in dieser Woche wieder eine Rentenberatung bei uns durch.

Leider waren die Termine innerhalb von 2,5 Stunden alle vergeben. Viele hörten immer nur das „Besetzt-Zeichen“ im Telefon – leider.

Nun die erfreuliche Nachricht: **Aufgrund der starken Nachfrage wird es im Herbst nochmals Termine geben.** Da dann eine Doppelbelegung stattfindet, sprich es kommen zwei Experten zu uns, hoffen wir, dass dann alle KollegInnen einen Termin bekommen. Wir möchten aber jetzt schon darauf hinweisen, dass sich vorrangig KollegInnen melden sollten, die der Generation 50-plus angehören.

Anmeldungen hierfür sind erst im Herbst möglich.

Belastungsreduzierung aus dem Demografiefond

Der Tarifabschluss von April 2015 hat für das Jahr 2016 pro Tarifmitarbeiter 550 Euro als zusammengefassten Demografiebetrag sichergestellt. Die bisherigen Regelungen zur Demo II (pro Mitarbeiter 200 Euro) sind weitergeführt worden, für die Verwendung ab 2016 wird gerade mit dem Arbeitgeber verhandelt. Hier wird über eine lukrative Beteiligung auch für junge Arbeitnehmer/innen nachgedacht. Wir werden zu gegebener Zeit das Ergebnis der Verhandlungen berichten.



Bislang können alle **Vollzeit**-Tarifmitarbeiter der Jahrgänge 1949 bis 1959 ab dem 57. Lebensjahr 20 bezahlte freie Tage pro Jahr zur Belastungsreduzierung in Anspruch nehmen. Dies wird zu einem hohen Prozentsatz auch wahrgenommen.

Für den Zeitraum 2014 und 2015 wurde die Zahl der zu ersetzenden Mitarbeiter schon definiert. Nun galt es, auch die hinzugekommenen Ansprüche aus 2016 zu bewerten. Dabei sind die „Neuzugänge“ ebenso betrachtet worden wie die Erhöhungen der Demografiezeiten durch Erreichen einer neuen Altersstufe.

In Elberfeld generiert sich dadurch leider nur ein Anspruch auf Ersatz von zusätzlich 1 Vollzeitstelle.

Nun wissen wir ja, dass nicht immer dort Personal ersetzt wird, wo die Stunden wegfallen. In der GBV heißt es:

Die durch die Belastungsreduzierung entfallende Arbeitszeit wird im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten z.B. durch Übernahme von Ausgebildeten bzw. durch Übernahme von BayJob-Beschäftigten auf Dauerarbeitsplätze kompensiert.

Zwischen den Betriebsparteien besteht Einigkeit, dass die reduzierten Kapazitäten in den einzelnen Betrieben und Abteilungen nicht immer 1:1 ersetzt werden können.

Als Anhalt für einen Ausgleich wird der Entfall von mehr als 0,5 FTE in einem Betrieb oder einer Abteilung angesehen, der zu einem Ersatz durch eine Teilzeit- oder Vollzeitkraft in dieser Einheit führen soll. Sollte ein Ausgleich nicht in einem Betrieb oder einer Abteilung erreicht werden können, so legen die Betriebsparteien am Standort eine angemessene Organisationseinheit fest (max. Gesellschaft am Standort).

Genau diese Betrachtung passiert auch, man wählt größere Einheiten und erreicht dadurch leicht höhere

Zahlen der zu ersetzenden FTE's. Dennoch bleibt die Problematik, dass insbesondere in den Bereichen mit hohem Altersdurchschnitt das Arbeitsvolumen kaum zu bewältigen ist.

An die Aussage, dass die Arbeitslast entsprechend angepasst werden soll, erinnert sich offensichtlich niemand mehr. Nimmt ein Kollege seinen Demotag, muss oft ein anderer dafür länger arbeiten.

Langfristig hilft nur eine dauerhafte Aufstockung in den Bereichen mit jüngeren Kollegen/innen, damit die Belastung sich nicht nur verschiebt.



Birgit Hancke ist die Sprecherin des zuständigen Ausschusses für Entgelt- und Arbeitszeitfragen; Tel. 3665

Schülerpraktikanten: Essenpreise beachten!

Leider kommt es in der letzten Zeit immer wieder vor, dass Schülerpraktikanten in der Kantine den 60%igen Zuschlag für Fremdfirmenmitarbeiter bezahlen müssen. Dieses liegt, soweit wir wissen, wohl an der schlechten Kommunikation zwischen dem Werkschutz (Ausweisbüro) und der BayGast. Da die Schülerpraktikanten dieses aber meist erst sehr spät bemerken ist es oft schon zu spät dieses Missverständnis zu beheben.

Deshalb möchten wir an alle KollegInnen appellieren: wenn ihr Schülerpraktikanten in euren Bereichen habt, bitte achtet darauf.

V.i.S.d.P.: Betriebsräte der *Belegschaftsliste*:

Christine Hanisch,	DD-CPD-ChD	Geb. 64	Tel. 3135
Michael Groß,	DD-ED-DMPK	Geb. 468	Tel. 4266
Birgit Hancke,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 3665
Ralf Hochwald,	Betriebsrat	Geb. 54	Tel. 7345
Petra Löwe,	DD-LGO-MCW (CWL)	Geb. 460	Tel. 5374
Jörg Majewski,	PS-API SC-ELB-CP Werkschutz	Geb. 303	Tel. 2255
Christian Pieper,	DD-CPD-ChD	Geb. 131	Tel. 3086
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. 460	Tel. 8623



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

Neue Betriebe = neue Bedürfnisse in der Arbeitszeitgestaltung

Die erfreuliche Tatsache, dass die Faktor-8-Produktion bald aufgenommen werden soll, bedeutet etliche Veränderungen für die „Dienstleister“ im Umfeld.

Die Überwachung des Produktionsprozesses findet durch zahlreiche analytische Untersuchungen statt. Die kontinuierliche Fermentation macht auch am frühen Abend und am Wochenende nicht halt.

Der Bereich der Qualitätssicherung und -überprüfung wird davon betroffen sein. Die Arbeitszeiten werden die gesamte Gleitzeitspanne abdecken müssen. Das ist innerhalb der Woche sicher leichter abzubilden, da es natürlicherweise "frühe und späte Vögel" gibt.

In Gesprächen, die wir mit der Bereichsleitung und der Personalabteilung geführt haben wurde großer Wert auf Freiwilligkeit gelegt. Die Kollegen/innen sprechen sich auch heute schon ab und dies sollte auch in Zukunft funktionieren.

Ein größerer Regelungsbedarf stellt die nötige Arbeit auch an Wochenenden und Feiertagen dar.

Dies betrifft nur bestimmte Laborgruppen, für die möglichst frühzeitig ein Einsatzplan erstellt werden soll, damit die Einsätze möglichst gleichmäßig und gerecht verteilt werden können. Somit können die MitarbeiterInnen ihre persönliche Jahresplanung besser gestalten.

Anders als z.B. bei der Tierversorgung am Wochenende können dabei auch regelmäßige Arbeitszeiten von bis zu 7,5 Stunden an Samstagen oder Sonntagen anfallen.

Dies bedarf dem besonderen Augenmerk. Sind genügend Mitarbeiter vorhanden, damit die Belastung für den Einzelnen nicht zu groß wird? Klappt die Planung auch im Erkrän-

kungs- und Urlaubsfall?

Wie auch in anderen Bereichen soll dies über **Mehrarbeit** abgebildet werden. Eine Ausweitung der Gleitzeit auf das Wochenende sehen unsere geltenden Vereinbarungen nicht vor, und dies hätten wir auch nicht mitgetragen.

Für den höheren Einsatz sollen die Kollegen/innen auch wieder eine zeitnahe Entlastung erfahren!

In einem abgesprochenen Probelauf werden wir die Arbeitszeiten der betroffenen Kollegen/innen aufmerksam beobachten, Erfahrungen sammeln und auch Ihre und eure Anregungen gerne aufnehmen.

Auch wenn wir die Erweiterung unseres Standortes sehr positiv bewerten,

werden wir die Belastung der Mitarbeiter/innen kritisch im Auge behalten, damit keine schleichende Aufweichung unserer Arbeitszeitsysteme und Schutzgrenzen stattfindet.



Schwierige Verhandlungen rund um den Pharma 8-Betrieb

Der Standort Elberfeld wird seit Jahren geprägt durch den Neubau und die Randauswirkungen der Faktor 8- Produktionsanlage. Neben allen begrüßenswerten Investitionen und Neueinstellungen sind aber auch Regelungen zu Arbeitszeitsystemen und anderen Ausgestaltungen zu treffen.

Seit längerer Zeit haben wir die Auffassung vertreten, dass aufgrund der besonderen Reinraumsituation des gesamten Produktionsbetriebes ein besonderes Augenmerk auf die täglichen Arbeitszeiten zu werfen ist: denn die nötigen Ein- und Ausschleusevorgänge bedeuten Zeit – die vor der Arbeitsübernahme im Betrieb bzw. nach Arbeitsende betrieblich veranlasst sind – und Arbeitszeit darstellen. Nach anfäng-

lichen Ideen über evtl. andere Schichtmodelle haben wir uns verständigt, das bekannte 5-Schichtmodell auch hier anzuwenden. Die zusätzlichen Ein- und Ausschleusezeiten könnten über die Arbeitszeitkonten verrechnet werden und reduzieren so voraussichtlich die nötigen Ausgleichsschichten (AGS). Wieviel dies sein wird, muss die Erfahrung zeigen. Die Schätzungen des Bereiches und Betriebsrat gehen da noch auseinander.

Fast verständigt haben wir uns auf ein Arbeitszeitmodell der sogenannten Cleaning-Truppe für den neuen Betrieb. Hier soll eine Mannschaft an 7 Tagen in der Woche (also durchgängig) in Gleitzeit und Tagsschicht für eine saubere Anlage garantieren. Solch ein Arbeitszeit-

system ist bei Bayer völlig neu – wir diskutieren über planbare, rollierende Arbeitszeitblöcke und möglichst viele freie Sonntage, um den KollegInnen die Teilnahme an privaten Wochenendaktivitäten wann immer denkbar zu ermöglichen.

Mit einem vollkontinuierlichen Produktionsbetrieb sind auch Prozesskontrollen der Analytik an den Wochenenden unvermeidbar. Auch hier haben wir bereits gemeinsame Überlegungen entwickelt, wie die bestehende Gleitzeitvereinbarung für die betroffenen Labore erweitert werden kann (siehe oben).

Wir gehen davon aus, noch im April zu abgestimmten Vereinbarungen zu gelangen.

Parkplatzsituation im Tal

Erfreuliches gibt es inzwischen über die Parkplatzsituation im Werk an der Wupper zu berichten. Die vielen Baustellen sind bis auf Kleinigkeiten weites gehend fertiggestellt und frei gegeben.

So wurde am Kiesberg, Gebäude 46 Parkraum für 80 PKW geschaffen, was die Lage dort wieder sehr entspannt. Es fehlt noch eine Schranke und der Unterstand für Motor- und Fahrräder.

An Gebäude 300 gab es große Erdbewegungen, etwa 1400 t (entspricht 100 LKW-Ladungen) wurden dort an Erde ausgehoben und ein Parkplatz für 69 Mitarbeiter, davon 19 allein für die Spätschicht geschaffen.

Die dritte größere Baustelle war am ehemaligen WPV-Parkplatz gegenüber der Schwebebahnstation Varresbeck. Hier konnte der Parkplatz auf 80 Plätze erweitert werden. Angemietet wurde in der Varresbeck am Deutschen Ring, gegenüber von Mercedes, der zur Kirchengemeinde St. Bonifatius gehörende Parkplatz mit 60 Stellplätzen. Dieser wird leider noch nicht so gut angenommen, wird aber als Alternative immer wieder von der Parkplatzkommission angeboten.

Insgesamt stehen 861 Parkplätze im Tal zur Verfügung, dazu gehören Plätze an der Friedrich-Ebert-Straße gegenüber Tor 1, an Tor 2a und „Löwer“ mit Stellplätzen für Schichtarbeiter, in der Vogelsaue ein kleiner Platz mit 20 Stellplätzen und nicht zuletzt das Parkhaus an der Simonstraße.

Die Parkplatz-Kommission bestehend aus Jörg Majewski, Wolfgang Bönschen und Sabine Völker-Straub bearbeitet in Zusammenarbeit mit Thomas Reblin vom Werksschutz

regelmäßig die vorliegenden und neu eingehenden Anträge. Dabei wendet sie die Kriterien (wie in folgenden aufgeführt) an, die mit der Standortleitung vereinbart wurden. Bitte beachtet diese im Vorfeld, es erleichtert uns allen die Arbeit.

Vergabe-Kriterien für externe Bayer Parkplätze im Tal:

Vergabe-Kriterien mit Wichtung

1. Schwerbehinderung: Erteilung der Einfahrtsparkerlaubnis nach Prüfung und Genehmigung des Antrages durch die Schwerbehindertenvertrauensperson
2. Weite Anfahrt
3. Soziale Komponenten (alleinerziehende Eltern, Pflegebedarf von Angehörigen, etc.)
4. Dienstliche Notwendigkeiten
5. Fahrgemeinschaft (Entfernung überwiegt)
6. Arbeitszeitverhalten (z.B.: Teil-

zeitkräfte, etc.)

Liebe KollegInnen, klar ist, dass nicht alle eine Genehmigung für die ausgewiesenen Plätze bekommen können. Wir bemühen uns um eine möglichst gerechte Verteilung und bitten alle die, die über eine solche Genehmigung verfügen, diese zu nutzen und nicht den öffentlichen Parkraum, der sehr begrenzt ist, damit auch die Kollegen ohne Genehmigung einen Parkplatz finden.



Sabine Völker-Straub (Tel. 8623) und Jörg Majewski (Tel. 4609) sind unsere Mitglieder in der Parkplatzkommission.

Neue Firmenkreditkarte:

- nicht alles neu macht der Mai

Hotels bei Dienstreisen, Mietwagen usw. sind ohne die persönliche Firmenkreditkarte zwar möglich - aber nur durch die Vorfinanzierung aus eigener Tasche. Selbst mit der Firmenkreditkarte läuft die Abrechnung verzögert über das eigene Konto.

Als „Zückerchen“ hatte der Gesamtbetriebsrat bei der Einführung mit der Firma Bayer vor Jahren die Nutzung einer privat nutzbaren Visa-Karte vereinbart, die für die Mitarbeiter gebührenfrei war. Das ist nun durch die neue Firmenkreditkarte Geschichte.

Die neue Vertragsbank Citigroup Inc. fiel in der Vergangenheit desöfteren durch negative Schlagzeilen auf. So hat dieses Frühjahr die Staatsanwaltschaft in New York Ermittlungen gegen die Citigroup aufgenommen, wegen des Verdachtes der Korruption, der Geldwäsche und Bestechung in Zusammenhang mit der FIFA Affäre. Das ist ja ein toller Partner.

Bisher hat AirPlus unsere Bankdaten in Deutschland

gespeichert, aber diese neue Bank wird unsere Daten auch in Singapur, Indien und in USA speichern. Das wird die NSA bestimmt freuen. Ebenfalls fällt auch das „Zückerchen“ der privaten Visakarte ersatzlos weg.

Liegen denn alle Vorteile der neuen Regelung bei Bayer?

Nein, durch neue Gesetze muss die Haftung der Firmenkreditkarte jetzt beim Unternehmen liegen, eine Schufaauskunft entfällt deshalb - aber so richtig fair wirkt die neue Regelung dadurch nicht.

Dass Hotelübernachtungen bei Seminaren nicht mehr über eine Kostenübernahmerklärung von Bayer akzeptiert wird, liegt nicht an uns Mitarbeitern, sondern an der verzögerten Zahlungsmoral unseres Unternehmens.

Es kann auch anders gehen. Bayer könnte alle dienstlichen Buchungen direkt über Bayerkonten laufen lassen. Dass das geht, beweist die Bezahlung von Flügen und Bahnreisen, die im Travelboard genau so beglichen werden.

Das wäre dann ein echter Fortschritt.



Gleitzeitvereinbarung – klare Regeln?

Eigentlich waren wir als Betriebsräte der Meinung, dass eine Gleitzeitvereinbarung, die schriftlich niedergelegt ist, nicht so viel Interpretationsmöglichkeiten birgt.

Dies scheint ein Irrtum zu sein.

Oder sind wir einfach zu einfalllos??

Immer häufiger erreichen uns Nachfragen und „Klagen“, dass Bedingungen der Gleitzeitvereinbarung enger ausgelegt werden, als dies die jeweilige Vereinbarung hergibt. Nirgendwo steht, dass beispielsweise Gleitzeittage nicht an Urlaub gekoppelt werden dürfen, dennoch erhalten Mitarbeiter/Innen solche Aussagen durch Vorgesetzte.

Ebenso ist eine strenge Begrenzung von Tagen, die zusammenhängend genommen werden können, nicht abgesprochen. Selbstverständlich muss man nicht z.B. 10 Tage am Stück mit Gleitzeit bestreiten, doch wenn arbeitstechnisch nichts dagegen spricht, wäre auch dies kein Problem. Letztendlich ist für den Vorgesetzten doch vor allem die Planbarkeit wichtig: steht der Mitarbeiter zur Verfügung - oder nicht. Ob eine Abwesenheit nun dem Urlaub oder einem Gleitzeittag geschuldet ist, hat auf die Planung doch wenig Einfluss.

Es mag sein, dass dieses „enge Vorgehen“ ein Missverständnis ist - eine Fehlinterpretation insbesondere junger, neuer Laborleiter/Innen?

Wir fordern alle Vorgesetzten auf, mit ihren Mitarbeitern deren Wünsche nach Gleitzeittagen vertrauensvoll zu besprechen, zu erklären, wenn etwas inhaltlich nicht so umsetzbar ist wie gewünscht, aber keine Pauschalregelungen zu propagieren, die so nicht beschlossen sind!

Hier wäre es sicher hilfreich, wenn die Personalabteilung den einen oder anderen Bereich im Lesen der Vereinbarung unterstützt.



famPLUS-Vorträge

Am 22. und 23. Februar fanden im Forschungs- und Entwicklungszentrum bzw. im Werk an der Wupper Vorträge von famPLUS statt. Diese waren sehr gut besucht. So gut, dass der Hörsaal im FZ schon eine Viertelstunde vor Beginn aus allen Nähten platzte und viele KollegInnen wieder weggeschickt werden mussten. Darum soll dort im Herbst nochmals ein Termin angeboten werden. Das genaue Datum werden wir rechtzeitig bekannt geben.

Es wurden Themen wie Pflegezeit, Finanzierung, Patientenverfügung und Vorsorgevollmacht behandelt. Zahlreiche Fragen dazu wurden beantwortet. Über die Homepage-

seite vom Standort Wuppertal (http://pharmatoday.bhc.cnb/apps/ph/de/ph-wuppertal/ph-wuppertal.nsf/id/DE_famPLUS) kommt man an die Präsentation zum Nachlesen. Dort sind auch Formulare hinterlegt. Wer Hilfe zu diesen Fragen braucht, kann sich an die Fachkräfte von famPLUS unter info@famplus.de oder Tel 089 / 80 99 027 00 wenden.

Diese Hilfe ist für die Mitarbeiter von Bayer kostenlos.

Wir sind
die Belegschaftsliste



Umkleidezeit = Arbeitszeit?

Kurzer Zwischenstand: nichts ist entschieden, die Arbeitgeberseite pokert tief und will dem Gesamtbetriebsrat wenig entgegenkommen. Die Verhandlungen sind fast gescheitert - aber noch reden wir.

Worum streiten wir?

Nach der höchstrichterlichen Entscheidung im Jahr 2012, dass Umkleidezeit dort wie Arbeitszeit zu werten ist, wo Arbeitskleidung vorgeschrieben und nötig ist, wollen die Betriebsräte auch eine Regelung zur Vergütung.

Bayer steht auf dem Standpunkt, dass Verhandlungen nur dort nötig seien, wo noch keine Regelung besteht. Bei Bayer sei doch in der Arbeitsordnung geregelt, dass es keine Umkleidezeit gäbe – somit

gäbe es keinen Handlungsbedarf. Dennoch wollte man in Gesprächen eine Regelung versuchen.

Unstrittig scheint, dass Umwege, die durch ein Umziehen nötig werden, berücksichtigt werden sollten. In welcher Form und Höhe und wie ist aber noch offen.

Derzeit wird auf höchster Ebene eine Lösung gesucht. Bleiben die Fronten hart, wird es keine friedliche Einigung geben. Der rechtliche Schritt wäre dann eine gerichtliche Bestimmung – auf Konzern-ebene oder jeweils in allen Standorten.

Das macht uns keine Sorgen.

Im Umfeld schließen immer mehr Firmen Regelungen zu Umkleidezeiten ab. Lanxess, Merck, Henkel oder andere.... Meist sind es Einmalzahlungen pro Jahr zwischen 400 und bis zu 1000 EUR.



Manteltarifvertrag oder „Wunschkonzert“?

Die Mitarbeiter/innen arbeiten gerne, setzen die Wünsche der Abteilungen bestmöglich um und machen, wenn nötig, darum auch immer wieder einmal Mehrarbeit.

Soweit ist alles in Ordnung. Wenn da nicht die dauernde Diskussion um die Art und Weise der Abgeltung stattfinden würde.

Der Manteltarifvertrag regelt dies, aus gutem Grund, eigentlich ganz klar:

Geleistete Mehrarbeit ist durch Freizeit auszugleichen.

.... ist für einzelne Arbeitnehmer- oder Arbeitnehmergruppen ein Zeitausgleich aus betrieblichen oder arbeitsorganisatorischen Gründen nicht oder schwierig durchzuführen, kann der Arbeitgeber geleistete Mehrarbeitsstunden zuschlagspflichtig abgelten.

Immer häufiger wird von der Personalabteilung, Bereichsleitern, aber auch verschiedenen Arbeitnehmergruppen der Wunsch an uns herangetragen, die Mitarbeiter/innen doch frei wählen zu lassen wie sie die Mehrarbeiten abgelten. In begründeten Ausnahmen (ganz besondere arbeitstechnische Umstände, Personalmangel, besondere persönliche Notfälle) ist dies auch immer schon geschehen. Das bedeutet aber **nicht**, dass wir nun ein „Wunschkonzert“ verhandeln (können).

Die Gesundheit ist das höchste Gut, sie lässt sich auch nicht erkaufen. Höheren Belastungen muss wieder eine Entlastung folgen. Dem Manteltarifvertrag sind sowohl Betriebsrat als auch Personalabteilung verpflichtet. Darüber hinaus haben wir auch alle eine Fürsorgepflicht, die Gesunderhaltung der Mitarbeiter/In-

nen im Auge zu behalten.

Ebenso muss die Gleichbehandlung der Mitarbeiter/innen gewährleistet sein. Wie sollte man dem einen Kollegen erklären, dass er seine Mehrarbeit abfeiern muss, wenn dem Kollegen in einer anderen Abteilung die Bezahlung zugestimmt wird?

Uns ist der Wunsch nach Flexibilität in diesem Punkt schon bewusst, doch wir werden auch weiterhin inhaltlich diese Thematik diskutieren und nicht „nach Nasenfaktor“ oder der Beharrlichkeit Einzelner entscheiden. Und darin sind wir uns im Betriebsrat bislang einig.



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

Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wuppertal, BLZ 33040001, Kennwort: Hochwald / Belegschaftsliste



Umbaupläne Betriebsrestaurants

Zuerst eine positive Nachricht:

Das Betriebsrestaurant in **Geb. 308** soll in Kürze umgebaut werden. Während der Umbaumaßnahmen, die einige Monate in Anspruch nehmen werden, wird das Betriebsrestaurant geschlossen sein.

Wie ein Alternativangebot aussehen wird, werden wir zu einem späteren Zeitpunkt berichten. Gespräche darüber werden wir in Kürze mit der Standortleitung aufnehmen.

Aber auch das Betriebsrestaurant in **Geb. 464** ist in die Jahre gekommen. Hier ist ein Neubau oder eine Renovierung zwingend notwendig. Neben Sicherheitsproblemen im Küchenbereich gibt es nicht selten Schädlingsbefall, der nach Aussagen der Küchenleitung zur Zeit (noch) unter Kontrolle ist.

Es wird also höchste Zeit...