



## Rückblick Betriebsversammlung

Aufgrund der nicht so mitreißenden Berichte des Betriebsratsvorsitzenden Beumann und des Landesbezirksleiters der IG BCE, Fahlbusch, erschien der Vortrag von PH- Leiter Dr. Ebsworth schon beinahe wie ein Highlight.

Zuerst mit seinen Kinderfotos, dann mit seinen Visionen, so stellte sich Dr. Ebsworth der Elberfelder Belegschaft vor. Visionen, die wenig mit den Vorstellungen eines guten Betriebsklimas gemein haben, wie wir es verstehen.

### Die "High - Performance - Kultur",

...die Dr. Ebsworth anstrebt, beinhaltet zum Beispiel, dass sogenannte Schlechtleister nicht geduldet, ja sogar von den eigenen KollegInnen "entlarvt" werden sollen.

Dass auch Nichtolympiasieger und ältere Mitarbeiter einen wichtigen Stellenwert in einem Unternehmen darstellen, spielt anscheinend keine Rolle.

Dass wir auch nach einem guten Geschäftsjahr weiterhin Leistung und Effizienz steigern müssen, ist da mittlerweile schon fast selbstredend. Ebenso, dass es dringend notwendig ist Kosten einzusparen. Hierzu zählt wohl die Durchführung von Mitarbeiterbeurteilungen, allerdings auch die Beurteilung leitender Mitarbeiter durch die Kollegen.



Ausser Schließungen ausländischer Produktionsstandorte führte er auch die Reduzierung des Arzneimittelsortiments, die Einführung von SAP, Akquisitionen und Allianzen zur Kostenminimierung an.

*Und es gibt ja außerdem noch genug Schlechtleister und Vielverdiener...*

Auf konkrete Fragen zur Toxikologie, Fusion oder Kogenate- Produktion antwortete Dr. Ebsworth, der zuvor soviel Wert auf gute Kommunikation gelegt hatte, nur sehr schwammig. Danach versuchte Detlef Fahlbusch,

IG BCE, der Belegschaft den Tarifabschluss zu verkaufen. Es schien ihm fast gelungen, massenhafter Protest blieb auf der Versammlung aus.

Nur außerhalb des offiziellen Rampenlichtes machte sich der Unmut breit: Kritik am "Billigkorridor" und niedrigem Entgeltabschluss wurde auf den Toiletten und in Kleingruppen ausgetauscht.

### Keine Begeisterung

Zusammen mit der tollen Beurteilungs- und Führungsgesprächsrunde, die Dr. Ebsworth als motivationsfördernd und leistungsorientiert pries - viele MitarbeiterInnen aber als reine Farce erlebt hatten, war der Tarifabschluss wirklich das, was man als Arbeitnehmer am Montagmorgen der Betriebsversammlung brauchte: DER Kick zum Wochenanfang.

### Tarifabschluss 2000 - ein Ränkespiel

**2,2 Prozent ab Juni 2000 für die Mehrheit der Beschäftigten, Öffnung für die Absenkung der Entgelte in einigen Bereichen**

2,2 Prozent Entgelt- und Ausbildungsvergütungserhöhung erhalten die Beschäftigten in der chemischen Industrie. Für 2001 wurde noch einmal 2 Prozent für 9 Monate vereinbart. Laut IG BCE Vorsitzenden Schmoltd ergibt das 4,2 Prozent, wie man im Radio hören konnte.

Demnach haben wir auch schon Sommer: 14 Grad Celsius in Barmen und 16 in Elberfeld ergeben zusammen 30 Grad.



Fortsetzung auf der nächsten Seite ⇨

## Tarifabschluss 2000

## Ränkespiel aufgegangen

Das tarifpolitische Leichtgewicht IG BCE wollte unbedingt der IG Metall mit einem Abschluss zuvorkommen. So kam dann eine Einigung 3 Monate vor Ende des laufenden Tarifvertrages zustande. Für 2001 wurde gleich noch einmal abgeschlossen. Damit wäre die IG BCE auch im Jahre 2002 vor der IG Metall. Allerdings verkürzte die IGM im nachhinein ebenfalls die Laufzeit ihrer Tarifverträge.

Sie äußerte sich zum Abschluss der Chemie vor ihrem eigenen Abschluss dann auch nicht begeistert: "Der IG BCE-Abschluss wird uns die Verhandlung nicht leichter machen." Die IG BCE hatte nicht ohne Hintergedanken die Verhandlungen vor schnell, ohne Einbeziehung der Mitglieder und ohne das Wirtschaftspotential auszuschöpfen, beendet: Ziel war es, die von den Unternehmen im Beschäftigungspakt aufgeführten Ziele nicht zu überschreiten. Dort haben die Gewerkschafts- und Unternehmensspitzen mit der Regierung vereinbart, dass maßvoll abgeschlossen werden soll, zu Gunsten von mehr Beschäftigung.

## Klauseln über Mehrausbildung im Tarifvertrag schaffen nicht mehr Arbeitsplätze bei Bayer

Das Versprechen von mehr Arbeitsplätzen ist tatsächlich eine Seifenblase, während mit Hilfe der IG BCE der maßvolle Abschluss aber Realität wird.

Vertreter der Unternehmensseite empfahlen dann auch der IG BCE die IGM feindlich zu übernehmen. Diese schloss dann aber lieber selbst einen Tarifvertrag ab, der nur in Höhe von 3 Prozent im ersten Jahr etwas besser als der IG BCE Abschluss aussah. Eine Regelung zur Tarifabsenkung wurde im Metall-

bereich nicht vereinbart.

## Tarifabsenkung im Chemiebereich vereinbart

Nebenbei, ohne es groß herauszustellen, wurde vereinbart, dass für Bereiche in denen Tarifkonkurrenz besteht (z.B. Küche, Serviceabteilungen, Handwerk), der bestehende Tarif abgesenkt werden kann. Dieses sollen dann die Betriebsräte verhandeln. Mit Zustimmung der Gewerkschaft kann es vereinbart werden. Auf der Bayer-Gesamtbetriebsrätekonferenz am 31. März teilte Arbeitsdirektor Mohr unmissverständlich mit, dass auf die Möglichkeit der Tarifabsenkung zurückgegriffen werden soll und mit den Betriebsräten Gespräche aufgenommen werden.

**Die Reaktion der Mitglieder auf den Abschluss war resignativ:** "Wir sehen

uns nicht mehr von der IG BCE vertreten." Einige sprachen von Austritt. Lediglich die kurz vor Abschluss des Altersteilzeitvertrages stehenden Arbeitnehmer sahen positive Aspekte in der Abschlagszahlung für die Rentenverluste bei Frührente.

Die Kritik ficht die Gewerkschaftsspitze nicht an. "Insgesamt ist der Abschluss gut," konnte man auf der Betriebsversammlung am 3. April vom IG BCE Landesbezirksleiter Fahlbusch hören.

Die Forderung eines "gefeuerten" ehemaligen IG Chemie-Hauptvorstandmitgliedes scheint jetzt wichtiger denn je: **"Nehmt die Gewerkschaft wieder in eure Hand".**

Als Belegschaftsliste möchten wir ergänzen: Solange man nicht die Mehrheit hat, die Gewerkschaft in die Hand zu nehmen, sollten alle Gewerkschafter aktiv werden, um das zu erreichen.

"High Performance Kultur"  
(Fit für den Standort Dschungel\*)

2 Männer sehen sich beim Camping im Dschungel plötzlich mit einem Tiger konfrontiert, der sich schnell nähert.

Einer der beiden zieht sich seine Turnschuhe über. Da fragt ihn der andere: "Glaubst du wirklich, dass du mit diesen Turnschuhen schneller rennst als der Tiger?"

"Sicher nicht," antwortet der, "ich muss nicht schneller rennen als der Tiger. Ich muss schneller sein als du."

(\*Ähnlichkeiten mit der wirklichen Standort-Debatte sind nicht zufällig...)



Vielen Dank an alle, die mit ihrer Spende das Erscheinen dieser Zeitung ermöglichen. Unsere Konto-Nr.: 4760625, Commerzbank Wpt.,BLZ 33040001, Kennwort : Hochwald/ Belegschaftsliste

**Betriebsräte der Belegschaftsliste;** V.i.S.d.P. Margot Kellermann, Friedrich-Ebert-Straße, Haan  
(namentlich gezeichnete Beiträge oder Leserbriefe geben nicht immer die Meinung der Redaktion wieder)

**Klaus Annuß**, PH-OP ELB WP Ö+S, Geb. 52, Tel. 7307;

**Olaf Augustin**, PH-R CWL, Geb. 456, Tel. 8604

**Ulrich Franz**, PH-R SID, Geb. 459, Tel. 4475

**Eike Gardlo**, PH-R MST, Geb. 405, Tel. 4905

**Michael Groß**, PH-EO-CP K, Geb. 405, Tel. 8465

**Siegbert Hufschmidt**, Betriebsrat, Geb.54, Tel.(0202)36--7543

**Helmut Prill**, PH-OP ELB Hauptwerkst., Geb. 156, Tel. 7375

**Björn Reitz**, PH-OP ELB AQ, Geb.302, Tel. 2765

**Michael Schmidt-Kießling**, Betriebsrat, Geb.54, Tel.2546

**Gerd-Peter Zielezinski**, PH-OP-ELB WP Betr.2/4/6, Geb 9, Tel. 2608

**Ersatzmitglieder**

**Peter Rauh**, PH-PD Toxikologie, Geb. 508, Tel. 8670

**Ralf Hochwald**, PH-OP ELB WP TR, Geb. 90, Tel. 7345

Die Belegschaftsliste im Internet: <http://home.wtal.de/bl/>

# Mohr's starker Abgang

Nicht nur Pharmaboss Dr. Ebsworth verkündete seine Vorstellungen über die zukünftige Kultur bei Bayer. Auch unser scheidender Arbeitsdirektor Mohr fand ebenso klare Formulierungen vor den Betriebsräten der AG am 31. März 2000:

Er beschrieb die Vergangenheit als "Heile Welt", in der es Stabilität und Zufriedenheit in der Belegschaft sowie freiwillige Sozialleistungen des Unternehmens gab. Mit den immer kürzer werdenden Technologiekonzyklen und einem globalen (Kosten-) Wettbewerb würde es notwendig, die Ausrichtungen zu ändern:

**"Die heile Welt ist von gestern",** argumentierte Herr Mohr, **"es zählt fortan ein Bestehen im weltweiten Kostenwettstreit. Zufriedenheit und Stabilität (= "heile Welt") für die MitarbeiterInnen sind nicht mehr zeitgemäß",** meinte Herr Mohr. Nach seiner festen Überzeugung werde ein gutes Betriebsklima heute auch nur noch durch Faktoren wie "Wettbewerbsfähige Arbeitsplätze, Betriebsrentensteigerungen oder verbesserte Aktienmodelle" wirksam gestaltet.

Ist das eigentlich ein Widerspruch zwischen den Herren Mohr und Ebsworth (siehe auch Artikel zur Betriebsversammlung)?

Wir glauben es nicht. Beide sind der Auffassung, dass alle Beschäftigten sich im Sinne der forcierten Wettbewerbsbedingungen "öffnen" und mehr in das Unternehmen einbringen müssen. Alle Entscheidungen werden ausschließlich nach dem Ko-

sten- Nutzen- Prinzip betrachtet: Was sich nicht schnell rechnet, wird nicht mehr gemacht. Mehr Profit - auch durch Kürzungen im Personalbereich - bleibt oberste Devise.

Eigentlich auch nichts Neues. Aber die Klarheit der Botschaften zeigt mindestens eines: An ein "soziales Gewissen" braucht bei Bayer niemand mehr appellieren:

Es gibt keins.



## BayWoGe

Obwohl der Verkauf der BayWoGe an die "Treu Hand Stelle Essen" - u.a. aus steuerrechtlichen Gründen - auf den 01. Januar 2001 verschoben wurde, weht den Mietern jetzt schon ein neuer, etwas rauherer Wind ins Gesicht.

Seit Januar werden die Reparaturkosten für Kleinreparaturen anteilig umgelegt. Bis zu 100,- DM pro Einzelreparatur und bis zu 300,- DM Gesamtkosten pro Jahr können anfallen. Diese Möglichkeit ist bisher nicht praktiziert worden. Selbst unser Personalchef Dr. Schuster - auch Mieter der BayWoGe - hat juristische Bedenken, wie er in der Betriebsversammlung sagte.

So viel zu den Versprechungen von Bayer, "die sozialen Mieterinteressen über den gesetzlichen Mieterschutz hinaus zu

berücksichtigen" (Bayer aktuell vom 27.10.1999).

Wir gehen davon aus, dass diese Maßnahme spätestens am 1. Januar 2001 wieder zurückgenommen wird, da die IG BCE ja Miteigentümerin der "Treu Hand Stelle Essen" ist.

Bei der Miete können Sie sich ruhig an ein paar Kleinigkeiten beteiligen....



### Essenspreiserhöhung

Die Wirtschaftsbetriebe möchte die Essenpreise zum nächst möglichen Zeitpunkt erhöhen, und zwar um folgende Beiträge:

Eintopf von bisher **4,05 DM auf 5,00 DM (+ ca. 23% !!!)** und die Stammen von **5,45 DM auf 6,50 DM (+ ca. 20% !!!)**

Begründung der Wirtschaftsbetriebe: Die Preise sind in den letzten 3 Jahren nicht erhöht worden. Um die von Bayer geforderten Zuschussreduzierungen erbringen zu können, müssten die jährlichen Kostensteigerungen wie Tarifierhöhungen, Wareneinsätze, Instandhaltungskosten und Abschreibungen durch entsprechende Preiserhöhungen kompensiert werden.

Im gleichen Zeitraum sind die Energiepreise gesunken, die Lebensmittelpreise ebenfalls. Der Sozialausschuss hat diese Erhöhung ebenso wie die GBR- Kommission Soziales abgelehnt. Die Verhandlungen werden jetzt vom Gesamtbetriebsrat weitergeführt.

# Die Welthandelsorganisation und ihre Auswirkungen

Am 20. März fand in der VHS Elberfeld eine internationale Veranstaltung der Belegschaftsliste mit Kollegen aus 4 Kontinenten in Kooperation mit der Volkshochschule statt. Hauptthemen waren die WTO (Welthandelsorganisation) und



Zuhörer in der VHS

die Frage nach den Gewinnern und Verlierern des Freihandels, wenn nach den neoliberalen Marktregeln Zölle, Handelsbeschränkungen aber auch Schutzbestimmungen für Menschen und Umwelt abgebaut werden.

Ein kompetenter Gastreferent war dazu der chinesische Chefredakteur der Zeitschrift "Globalisation Monitor" aus Hong Kong und Bildungssekretär beim dortigen Gewerkschaftsbund CTU, Sze Pang Cheung.

Nach einer kurzen Einführung durch die Kollegin Beatrix Sassermann führte Sze Pang Cheung in das Grundverständnis der WTO ein, um dann an konkreten Beispielen aus China aufzuzeigen, wie sich die Marktöffnung auswirkt. Ein verschärfter Wettbewerb würde die Arbeitslosenzahlen in China um ca.

weitere 10 Millionen nach oben treiben. Die staatlich subventionierten Betriebe wären oft in der heutigen Form nicht mehr wettbewerbsfähig.



Brasilianische Zuhörer im Meinungsaustausch

Dass Sozialklauseln im WTO - Vertrag, wie sie zur Zeit als Mindestnormen in die Diskussion gebracht werden, den Arbeitnehmern in den sogenannten Dritte- Welt- Ländern helfen, bezweifelte der chinesische Experte. Anwesende brasilianische und US-amerikanische Gewerkschafter konnten aus eigener Erfahrung die Befürchtungen, dass nur Arbeitnehmer zu den Verlierern im Global-Player-Spiel gehören, bestätigen. Eine lebhafte Diskussion zeigte, dass das Thema auch für Wuppertaler Gewerkschafter von großem Interesse ist.

Was die Belegschaftsliste unter praktizierter, inter-

nationaler Solidaritätsarbeit versteht, wurde im zweiten Teil der Abendveranstaltung deutlich. Wir konnten den südafrikanischen Gewerkschafter und gekündigten VW- Mitarbeiter Bonisile James Mzeku begrüßen. Er schilderte, wie schwer sich die südafrikanische Arbeiterschaft nach dem Ende der Apartheid tut. Viele ehemalige Arbeiterführer sind heute in neuen Führungsaufgaben beim ANC oder direkt bei der Regierung eingebunden. Das führt in der Regel zwangsläufig zu einer Interessenkollision. So wurde aus einer gewerk-



Kollege Mzeku (Mitte) mit Übersetzerin und Beatrix Sassermann (Rechts), die durch die Veranstaltung führte.



Im Vordergrund: Sze Pang Cheung

schaftsinternen Auseinandersetzung bei VW in Uitenhage/ Südafrika ein handfester Streit mit 4000 Streikenden. Dass sich große Unternehmen wie VW Auseinandersetzungen in der Arbeitnehmerschaft

und deren Vertretung zu Nutzen machen, kennen wir auch von Bayer. Auch bei VW unterstützte der Konzern das seiner Meinung nach kleinere Übel. VW bekämpfte den anderen Teil mit Aussperrung und Kündigungen. Der Kollege Mzeku musste von - zu dem Zeitpunkt - 1300 gekündigten Metallarbeitern berichten.

Aus der Versammlung heraus wurde die Forderung erhoben, dass VW sofort alle gekündigten Mitarbeiter wieder einstellen soll.

## Veränderung im Betriebsrat

Belegschaftslistenmitglied Sabine Steiner ist aus dem Betriebsrat zurückgetreten. Sie sah in der jetzigen Betriebsratsarbeit keine Perspektive. Hinzu kamen persönliche Gründe nicht mehr im Betriebsrat tätig zu sein.

In der Belegschaftsliste wird sie weiter aktiv mitarbeiten.

In den Betriebsrat nachgerückt ist **Olaf Augustin**. Er ist seit langem in der Belegschaftsliste aktiv und war bereits Ersatzbetriebsrat.

Er ist Chemotechniker und arbeitet im C W L , Gebäude 456.

Olaf Augustin ist unter der Telefonnummer 8604 zu erreichen.



# Gutsherrenart setzt sich wie immer bei Bayer durch

Im letzten Jahr hatte die Unternehmensleitung eine Änderung des Sicherheitswettbewerbs vom Gesamtbetriebsrat gefordert. Es sollte z. B. die Gruppengröße auf 150 Teilnehmer erhöht werden. Nach einigen Verhandlungsrunden wurde der Vorschlag von den Betriebsräten abgelehnt.

## Ganz Pharma = eine Gruppe!

Im Jahr 2000 legte die Unternehmensleitung einen neuen Sicherheitswettbewerb vor:

Es soll weiter ein Gruppenwettbewerb sein, wobei jetzt jeder Geschäftsbereich eine Gruppe bildet, bei Pharma über 4000 Gruppenmitglieder. Es werden Unfälle, und neuerdings auch Wegeunfälle, ab einem Ausfalltag gewertet.



Argument von Bayer für den Gruppenwettbewerb war immer, dass die Gruppenmitglieder Einfluss aufeinander nehmen können. Wenn sich die Gruppenmitglieder in Leverkusen oder auf der Autobahn befinden, ist dies besonders gut möglich. Deshalb hatte der Elberfelder Betriebsrat vorgeschlagen: Jeder für sich im Sicherheitswettbewerb (=Individualprämie). Dies wurde von Bayer abgelehnt.

Bayer's Vorschlag im Detail:

Die neuen Prämien soll es nur geben, wenn die MAQ (Million-Arbeitsstunden-Quote) im Geschäftsbereich (1999 bei PH 6,0) sinkt.

Um 10 % = 100 DM,  
20 % = 200 DM,  
30 % = 300 DM,  
40 % = 400 DM,  
50 % = 500 DM Prämie in der A Kategorie.

Die B-Kategorie (Bürobereiche) soll 60 % der A-Prämie erhalten. (Soll wohl heißen, wer jetzt in B ist, bleibt auch in B, aber genaues wissen wir nicht.) Auch wenn dies sehr nahe am 1. April bekannt wurde, es ist kein Aprilscherz.

Der Betriebsrat hat diese Vorstellungen der Unternehmensleitung insge-

samt abgelehnt und bleibt bei seinen Vorstellungen, den Wettbewerb als Individualwettbewerb weiterzuführen. Die Miteinrechnung der Wegeunfälle lehnt der Betriebsrat ab. Nach unserer Auffassung ist die Gesamtbetriebsvereinbarung immer noch gültig.

## Bayer will den Stiefel durchziehen...

Trotz Vision und neuer Unternehmenskultur (wir reden jetzt doch alle miteinander) geht es weiter wie gehabt. Da denken sich Vorgesetzte neue Modelle für den Sicherheitswettbewerb aus, schmeißen dies dem Betriebsrat und Gesamtbetriebsrat vor und wundern sich, wenn die Betriebsräte sagen, so nicht. Insbesondere wird eine Erpressung dadurch ganz deutlich, dass Bayer das Budget für den Sicherheitswettbewerb 2000 ganz streichen will, falls man sich nicht im Sinne der Unternehmensleitung (Geschäftsbereichsleiter) einigt. Scheint ja eine hochpolitische Ange-



legenheit zu sein, dieser Sicherheitswettbewerb. Woanders würde man von Peanuts sprechen. Aber 7,5 Mio. DM im Prämientopf, die eingespart werden könnten, scheint das Herz einiger Manager höher schlagen zu lassen.

Wir sollten uns alle bemühen, Unfälle zu vermeiden. Dann auch noch eine Prämie kassieren, ist ja auch noch was Schönes. Aber bitte doch nicht so verbissen. Streut die Prämie über alle, die keinen Unfall haben und lasst diese bürokratische Verbohrtheit!

Zur Senkung der Unfallzahlen könnte der Sicherheitswettbewerb unterstützend eingesetzt werden, Schwerpunkt müssen aber Programme in allen Werken zur Unfallvermeidung sein.

Niedrige Unfallzahlen sind nicht zum Nulltarif zu bekommen.

# Erschwerniszulagen

Betriebsrat und Personalabteilung haben ihre Begehungen zu den derzeit gezahlten Erschwerniszulagen fortgeführt. Nach einer Begehung des Pharma Technischen Raumes, Geb. 90, ist der von Personalabteilung und Betriebsrat beauftragte Sachverständige, Herr Prof. Müller, der Vorstellung des Betriebsrates gefolgt:

Die Erschwerniszulage wird ab dem 1.4.2000 erhöht, die Belästigungen der KollegInnen durch Umbaumaßnahmen werden endlich entsprechend berücksichtigt. Das Ergebnis stellt einen durchaus tragfähigen Kompromiss dar.

Wir haben angeregt, dass nunmehr auch alle anderen Bereiche, in denen die KollegInnen durch Umbaumaßnahmen nachhaltig belästigt werden (Schmutz, Staub, Lärm, Vibrationen), mit entsprechenden Zulagen "entschädigt" werden. Dies gilt insbesondere auch für Umbaumaßnahmen im Forschungszentrum.

Mittlerweile sind auch andere Produktionsbetriebe begangen worden. Trotz eines günstigen Starts zeigt sich aber, dass - wie von uns befürchtet - vom Sachverständigen nur wenige Erschwernisse anerkannt wurden. In vielen Bereichen werden sich die Kollegen auf weitere Entgelteinbußen (Kürzung oder Wegfall der Erschwerniszulagen) gefasst machen müssen.

Da die Betriebsratsmehrheit bereits im Vorfeld allen (zukünftigen) Auffassungen des Sachverständigen zugestimmt hat, hat sie damit auch die jetzt folgenden Absenkungen der Erschwerniszulagen akzeptiert.

Wir werden die genauen Ergebnisse der einzelnen begangenen Betriebe veröffentlichen, wenn sie feststehen. Trotz der Absicht des Unternehmens, möglichst immer weniger (Zulagen) zahlen zu müssen, bitten wir alle Kolleginnen und Kollegen, uns von erschwerten Arbeitsbedingungen zu berichten, damit wir einerseits mögliche Zulagen prüfen, vorrangig aber auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen drängen können.



# 1. Mai 2000

**09.45 Uhr** Treffpunkt am DGB-Haus, Oberbergische Straße, Auftakt mit der "New Orleans- Jazz-Band"

**10.45 Uhr** Beginn des Demonstrationzuges

**11.00 Uhr** Kundgebung auf dem Rathausvorplatz Barmen: anschließend Maifest

**14.00 Uhr** Beginn der autonomen 1. Mai- Demo am Platz der Republik, anschließend Straßenfest auf dem Schusterplatz in der Nordstadt.

**Die Belegschaftsliste ist mit einem Infotisch und einem Fässchen Bier dabei.**

"High Performance Kultur II":

## Aus dem Kapitel "Toldreist und Frech" - oder: Arztbesuche sind ein Freizeitluxus...

Es gibt Abteilungen, die sich gerne in der Presse sehen. Wenn's nicht positiv klappt, dann eben mit schlechten Beispielen. Bei der Abteilung PH- R LSC- NP (Dr. Frobel) bevorzugen einige Leitende wohl den letzteren Weg.

MitarbeiterInnen aus dieser Abteilung, die krankheitsbedingt innerhalb der Normalarbeitszeit zum Arzt müssen und einen Abwesenheitsnachweis hierfür ausfüllen, erleben ein besonderes Ritual: Die Unterschrift durch den Vorgesetzten wird verweigert mit der Begründung, die Fehlzeit sei mit Gleitzeit auszugleichen. Nach hartnäckigem Nachfragen einiger betroffener Mitarbeiter-

Innen bei der Personalabteilung folgte dann - in einem Fall knapp 3 Monate später - die zweite Schikane: Die Arbeitszeit werde nur vergütet, wenn der Arzt die Notwendigkeit des erfolgten Arztbesuches attestiert. Also dürfen die KollegInnen nochmals den Arzt aufsuchen - nach Auffassung der Abteilung natürlich nur in der Freizeit - und ein gebührenpflichtiges Attest besorgen. Die Unkosten für das Attest werden erstattet, die Aufwendungen zum Erlangen (Zeit, Telefon- und Fahrtkosten) allerdings nicht. Auch wenn die Abteilung PH- R LSC- NP behauptet, solche Bescheinigungen nur im Einzelfall zu verlangen, kommen wir

eher zu der Erkenntnis, dass für die Abteilungsleitung jeder Arztbesuch ein Einzelfall zu sein scheint.

**Generelle Nachweispflicht durch ärztliche Atteste gibt es nicht, dies ist nicht vereinbart.**

**Wir fordern alle Abteilungsleiter und die Personalabteilung auf, die tariflichen Bestimmungen einzuhalten und notwendige Arztbesuche in der Normalarbeitszeit fortan ohne Schikanen mit einer Zeitgutschrift zu verrechnen.**

**Und der Betriebsrat muss diesem schikanösen Treiben endlich ein Ende bereiten.**

