



BR-INFORMATION

Nr. 12

Duisburg, 12. Juli 2005

Mitarbeiterfürsorge oder Psychoterror?

Die Krankenrate bei EH konnte in den letzten Jahren durch verschiedene sinnvolle Maßnahmen (Gesundheitszirkel, Beseitigung v. krankmachenden Faktoren am Arbeitsplatz, Gesundheitschecks, Einführung v. sog. positiven Karenztage usw.) deutlich gesenkt werden. Darüber hinaus ist es leider üblich geworden, dass erkrankte Mitarbeiter (MA) von Vorgesetzten unter massiven Druck gesetzt werden, um die Krankenquote weiter zu senken. Kaum hat der oder die MA sich krank gemeldet, greifen Vorgesetzte „fürsorglich“ zum Telefon. Sie versuchen den Erkrankten/die Erkrankte gesund zu reden oder zur Annahme leichter Arbeit zu bewegen.

Karenztage

Insbesondere wird diese Verfahrensweise angewandt, wenn jemand von der Karenztageregelung Gebrauch machen will. Es wird versucht, dass der die Kollege/in statt Karenztage, Urlaubs- oder DF-Tage nimmt. Dabei ist das Ziel der Karenztage, den Krankenstand zu senken, weil nicht gleich jeder Beschäftigte zum Arzt geht und sich arbeitsunfähig schreiben lässt. Vielleicht sollte jede/r Kollege/in darüber nachdenken, ob man die Karenztage noch nutzt oder doch besser direkt zum Arzt geht.

Hausbesuche

Auch Hausbesuche von Vorgesetzten sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Sie kommen zu zweit oder gar zu dritt, bringen ein Präsent mit und machen den Betroffenen *auf ihre Weise* „deutlich“, dass sie „dem Betrieb fehlen“. Dem Betriebsrat liegen sogar Hinweise darauf vor, dass Vorgesetzte den Hausarzt von Beschäftigten angerufen haben, um in Erfahrung zu bringen, ob sie auch tatsächlich arbeitsunfähig erkrankt seien.

So kann es nicht weitergehen!

Der Betriebsrat bittet nachdrücklich, ihm alle Fälle zu melden, wo erkrankte Beschäftigte von Vorgesetzten belästigt werden. Der Betriebsrat wird den Fällen nachgehen. Es kann doch nicht wahr sein, dass verängstigte Ehefrauen beim Betriebsrat anrufen, nachdem sie von Vorgesetzten unter Druck gesetzt wurden, weil der Ehemann im Krankenhaus liegt. Wir wollen Mitarbeiterfürsorge, aber keinen Psychoterror. Der Betriebsrat hat die Geschäftsführung bereits mehrmals aufgefordert, hier einzugreifen und derart „übereifrige“ Vorgesetzte zurück zu pfeifen. Deckt die Geschäftsführung ein solches Fehlverhalten?

Grundsätzlich gilt: Erkrankte Beschäftigte brauchen keine Auskunft über medizinische Daten zu geben, sie müssen sich nicht ausforschen und belästigen lassen und schon gar nicht müssen sie Vorgesetzte in die Wohnung lassen. Es gibt Krankenrückkehrergespräche und die sagen es ja schon aus: Erst nach der Krankheit wird geredet, fürsorglich und nicht drangsalierend. In den Rückkehrergesprächen sind drei Fragen zu beantworten: War die Erkrankung

1. arbeitsplatzbedingt
2. umfeldbedingt oder
3. lag ein Fremdverschulden vor?

Auch hier ist die Diagnose nicht zu benennen! Sollte allerdings weiterhin so übermotiviert mit Erkrankten umgegangen werden, wird der BR die –im Grunde genommen positiven– Leitsätze zu Kranken- u. Rückkehrergesprächen in Frage stellen und den Abschluss einer BV fordern.

Eisenbahn und Häfen GmbH
BETRIEBSRAT
- Redaktion -
gez. Müller gez. Dierkes gez. Heinrich

Eisenbahnbetrieb

Verwirrung und Verunsicherung durch neue Arbeitsanweisung

Eine neue Arbeitsanweisung (EB 11-08-05) mit dem Titel „*Erfassung von Dienstbeginn und Dienstende der Triebfahrzeugführer durch den zuständigen Disponenten*“ sorgt bei betroffenen Beschäftigten für Verunsicherung. Die neue Anweisung ist in Ergänzung zu einer Arbeitsanweisung über die „Meldepflicht der Lrf über die Einsatzbereitschaft und den Arbeitsstand bei Disponenten“ zu sehen. Insbesondere der Satz: „Diese Zeitdaten sind abrechnungsrelevant“ in der neuen Anweisung wirft die Frage auf, ob die Zeitspanne ab der Meldung „Lok verlassen“ bis zur Übergabe des Gebergeräts zur Kürzung des Einkommens führt. Kurz nachdem die ersten Fragen von verunsicherten Lrf beim BR eingegangen waren, setzte sich dieser mit EB 1 in Verbindung, um Licht in die Angelegenheit zu bringen. Ergebnis: Die Zeitdaten sollen lediglich für das System IDIS relevant sein. Die vorgesehenen Eintragungen in den Tagesplan sind für einen evtl. verspäteten Dienstbeginn gedacht. Leider ist die neue Arbeitsanweisung aber so schlecht formuliert, dass sie einen großen Raum für Spekulationen und Unruhe hervorgerufen hat. Bemerkenswert ist, dass jeder der befragten Vorgesetzten eine andere Auslegung für diese Arbeitsanweisung parat hatte.

Der BR weist daraufhin, dass das Dienstende für die Lrf sowohl in der neuen, wie auch schon in der ersten Anweisung falsch beschrieben ist. Dienstende ist nicht das Verlassen der Lok, sondern die Ankunft an dem Ort, an dem der Dienst begonnen wurde. Das ist in aller Regel das „Schwarze Brett“ an dem Bekanntmachungen und Arbeitsanweisungen zu finden sind und Feierabend ist auch erst dann, wenn Geber- und Funkgerät ab- bzw. übergeben worden sind. Der BR fordert EB auf, die Arbeitsanweisungen zurückzuziehen und zu korrigieren.

Kommentar

Zählt wirklich jede Minute?

Die neue Arbeitsanweisung bei EB hat unter den Lokrangierführern zu Verunsicherung und Diskussionen geführt. Viele fragen sich, was das ganze überhaupt soll. Unbestreitbar liegt das Dispositionsrecht beim Unternehmen. Aber was soll die Minutenfuchserie? Im Eisenbahnbetrieb gibt es keine „5-Minuten-Arbeit“. Weshalb kann zum Beispiel ein Lrf einer 06.00-Uhr-Maschine nicht schon um 13.45 oder 13.50 Uhr die Lok verlassen, wenn keine Arbeit mehr ansteht bzw. kein Arbeitsauftrag, der noch während der normalen Arbeitszeit durchführbar ist und wenn der Führerstand sauber hinterlassen wird?

„Zeitreste“, die immer wieder einmal vorkommen, könnten viel besser verwendet werden, um noch einmal einen Blick auf die Aushänge zu werfen, mit den Kollegen, dem örtlichen Sicherheitsbeauftragten oder Betriebsrat zu sprechen, Leergut abzugeben usw. Für das Betriebsklima wäre das allemal besser.

Andererseits: Wenn das Unternehmen will, dass der Betrieb rund läuft, also auch noch Arbeitsaufträge durchgeführt werden, die erkennbar die Regelarbeitszeit überschreiten, so sollte eine Ablösezeit/Ablöseprämie vereinbart werden.

Abgemahnt für Kleinigkeiten

Das Abmahnungswesen bei EH wird immer dreister. Es werden Abmahnungen ausgesprochen für Kleinigkeiten, wo man sich die Frage stellen muss, was ist das Ziel? Hier ein Fall von vielen:

Ein Mitarbeiter, seit 1997 im Betrieb, hatte seine AU-Verlängerung knapp **3 Stunden** zu spät beim Dienstenteiler gemeldet und bekam dafür ein Abmahnung. Auf die Frage, ob man es nicht bei einer mündlichen Belehrung belassen könne, bekam der BR die Antwort, es würden keine Ausnahmen gemacht.

Der Mitarbeiter hatte nicht nur eine makellose Personalakte. Nein, er stellte dem Betrieb sogar seine Arbeitskraft für 21 Schichten zu Verfügung, obwohl er nach einem Arbeitsunfall arbeitsunfähig geschrieben war. Das brachte dem Eisenbahnbetrieb eine Ersparnis von mehreren 1.000 €. Zum „Dank“ nun die Abmahnung?

Jeder Mitarbeiter sollte sich unter diesen Umständen genau überlegen, ob er dem Betrieb seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt, wenn er krank geschrieben ist. Denn erstens wird möglicherweise der Heilungserfolg infrage gestellt und die Folgen hat der Beschäftigte zu tragen, zweitens wird die Kompetenz des Arztes in Zweifel gezogen, der krank geschrieben hat.

Im Zweifel gilt nur eines: Kuriert Euch vernünftig aus und stellt dem Arbeitgeber Eure Arbeitskraft erst wieder zur Verfügung, wenn ihr hundertprozentig fit seid.

Rahmenbetriebsvereinbarung Leiharbeit abgeschlossen

Um den Leiharbeitnehmereinsatz gab es in den letzten Monaten insbesondere eine Auseinandersetzung über den Bereich Hafen Walsum. Inzwischen haben wir eine Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV) abschliessen können, die die Beteiligungsrechte des Betriebsrats umfassend sichert und den Arbeitsschutz festschreibt. Eine Richtlinie zum Arbeitsschutz für Leiharbeitnehmer (LAN) ist Bestandteil der RBV.

Danach muß EH insbesondere gewährleisten, dass die eingesetzten LAN fachlich eingewiesen werden und die Standards beim Körperschutz eingehalten werden. Unter den strittigen Punkten waren insbesondere die von der Geschäftsführung gewünschte Prozentzahl hinsichtlich des LAN-Einsatzes (15 %/Jahr bezogen auf die Gesamtbelegschaft) und die Definition von Örtlichkeiten im Bereich Walsum, die vorrangig dem LAN-Einsatz vorbehalten sein sollten.

Der schließlich gefundene Kompromiss geht aus Sicht des BR in Ordnung. Es wurde keine Prozentzahl vereinbart und es gibt mit Ausnahme der Berufsgruppe Matrosen im Bootsbetrieb und beim Radladereinsatz keine Betriebsbereiche, wo vorrangig LAN eingesetzt werden. Die Vereinbarung schließt aber künftige Auseinandersetzungen, um den Anteil von LAN in Walsum und auch in anderen Bereichen von EH (z.B. EB) nicht aus.