



Betriebsversammlung

07. Juni 2000, um 08.00 + 16.30 Uhr

Hotel Montan, Dahlstr. 1, 47169 Duisburg-Marxloh

Nr. 61

11. Mai 2000

Informationen von Beschäftigten für Beschäftigte bei der Eisenbahn und Häfen GmbH

Rückkehrgespräche

Gesundheitsfürsorge statt Jagd auf Kranke

im Rahmen des laufenden Gesundheitsprojekts (Bildung von Gesundheitskollektiven, Aufdecken und Abstellen von krankmachenden Ursachen, Schulung von Vorgesetzten, Gesundheitsberichterstattung, betriebliche Infotafeln usw.) möchte die Geschäftsführung auch sog. Krankentrückkehrgespräche.

Dazu hat der Arbeitgeber ohnehin die Möglichkeit. Aber Betriebsrat und Geschäftsführung haben sich inzwischen grundsätzlich über ein Verfahren verständigt. Eine formelle Betriebsvereinbarung wird derzeit noch verhandelt.

Wir wissen, daß es hier um ein heißes Thema geht. Schlechte Erfahrungen in anderen Unternehmen haben sich mittlerweile herumgesprochen. Es gibt aber auch positive. Kein Unternehmen und keine Belegschaft kann einen zu hohen Krankenstand hinnehmen.

Das Erkennen und Beseitigen krankmachender Ursachen im organisatorischen, technischen und zwischenmenschlichen Bereich ist im Sinne aller Beteiligten. Und gerade deshalb muß das Thema zwischen den Betriebsparteien geregelt werden.

Wir wollen, daß die „Rückkehrgespräche“ nur ein Teil des Gesundheitsprojekts bei EH sind und nicht mißbraucht werden, um Angst zu verbreiten. **Wer sich in diesem Zusammenhang ungerrecht behandelt fühlt, hat jederzeit die Möglichkeit, sich an den Betriebsrat zu wenden.**

Welchen Zweck verfolgen diese Gespräche?

Sie sind Teil aktiver betrieblicher Gesundheitsförderung. Dazu zählen der Schutz der Beschäftigten vor gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Verbesserung des Gesundheitszustands, Erhöhung von Motivation und Arbeitszufriedenheit. Gute Menschenführung und verbessertes Betriebsklima sind dabei unverzichtbar.

Wie sollen diese Gespräche laufen?

Im wesentlichen sind drei Schritte möglich:

1. Kehrt ein Beschäftigter nach einer Erkrankung zurück, so ist der unmittelbare Vorgesetzte gehalten, den Beschäftigten fürsorglich anzusprechen und ihn über wichtige Dinge zu informieren, die sich während seiner Abwesenheit im Betrieb ereignet haben.

Fortsetzung Seite 2

Fortsetzung von Seite 1:

Der Vorgesetzte soll außerdem klären, ob der Mitarbeiter in der Lage ist, seiner beruflichen Tätigkeit wieder im vollen Umfang nachzukommen oder ob er Hilfestellung braucht. Der Vorgesetzte ist nicht berechtigt, Krankheitsdaten auszuforschen. Sie unterliegen dem individuellen Datenschutz.

Der IGM-Vertrauenskörper kann nur raten, sich auch genauso zu verhalten und nicht über Krankheitsbild, -therapie, -verlauf usw. zu plaudern.

Über das Gespräch legt der Vorgesetzte ein Formblatt an. Hierin wird lediglich der Name des Beschäftigten, das Gesprächsdatum sowie der Grund der Arbeitsunfähigkeit angekreuzt. Dabei besteht nur die Wahl zwischen drei Gründen: a) nicht arbeitsplatz- oder arbeitsumfeldbedingt b) arbeitsplatzbedingt c) arbeitsumfeldbedingt.

2. Fehlt jemand **binnen 6 Monaten häufiger als dreimal** (Arbeits- und Wegeunfälle und Kuren bleiben außer Betracht), so findet ein Gespräch unter Hinzuziehung des Betriebsrats/der Schwerbehindertenvertretung statt, um mögliche betriebliche Ursachen zu ermitteln. Ggf. können der Betriebsärztliche Dienst oder andere Sachverständige eingeschaltet werden. Über dieses Gespräch kann eine Protokollnotiz angefertigt werden.
3. Treten **innerhalb der nächsten 3 Monate erneut Fehlzeiten** auf, haben Vorgesetzte, Personalabteilung und Betriebsrat ergänzende Hilfen anzubieten und sich über das weitere Vorgehen zu beraten.

EH direkt

Herausgeber:

IG Metall-Vertrauenskörperleitung
bei der Eisenbahn und Häfen GmbH
Franz-Lenze-Str. 15, 47166 Duisburg
Tel.: (0203) 52-25627 oder -24281
Fax: (0203) 52-40647

Druck:

IG Metall Duisburg

Reizthema „Schichtpläne“

Am 19.04.00 vereinbarten sich Personalwesen und Betriebsrat über eine **Arbeitsanweisung Schichtpläne**, um den Diensteteilern und den nach Schichtplänen arbeitenden KollegInnen ein erstes Regelwerk an die Hand zu geben.

Ziel des BR ist es darüber hinaus, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, um eine hohe Planungssicherheit zu erreichen. Dazu gehört, daß betriebsbedingte Änderungen mit den Beschäftigten abgesprachen werden.

Die Arbeitsanweisung, die in Kürze auch als Mitarbeiterinfo veröffentlicht wird, stellt nur eine Übergangslösung dar. Im Zusammenhang mit den noch streitigen Punkten haben Betriebsrat und Geschäftsführung die Tarifvertragsparteien eingeschaltet, also die IG Metall und den Arbeitgeberverband Stahl. Die Verhandlung wird am 29.05.00 stattfinden.

Hier soll u. a. geklärt werden, ob die Vergabe von Mehrarbeit im Monatsplan mit oder ohne Absprache erfolgen muß. Gleiches gilt natürlich auch für die aus unserer Sicht nicht statthaften einseitigen Schichtrhythmusänderungen, DF-Verlegungen und Verfügungsschichten.

Wir wollen einen Schichtplan, der nicht nach Erscheinen des Monatsplans nur noch Makulatur ist.

DGB-Mai-Fest wieder ein Erfolg!

Über 10.000 Menschen waren am 01. Mai im Landschaftspark Nord, um an der Kundgebung des DGB zum Tag der Arbeit teilzunehmen und gemeinsam zu feiern.

Auch EH war wie bereits im letzten Jahr mit einer Lok und unserem historischen Salonwagen vertreten. Eine Fahrt mit der Bahn war natürlich wieder der Renner für viele Eltern und Kinder. Dafür sei auch an dieser Stelle der Geschäftsführung ein herzliches Dankeschön gesagt.

Betriebsratskollegen begleiteten die Fahrten zwischen der alten Waage Emscherstraße und dem Delta-Musikpark und sicherten den reibungslosen Ablauf, natürlich als Solidarbeitrag und ohne Bezahlung!