



BR-INFORMATION

Nr. 30

Duisburg, 26. Febr. 2007

Liebe Kolleginnen und Kollegen, aus gegebenem Anlass möchten wir über zwei Themen informieren und auf die Arbeitnehmerrechte aufmerksam machen:

Mitarbeitergespräche

Jeder Arbeitnehmer hat das gesetzliche Recht, bei Gesprächen mit Vorgesetzten ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. Besteht ein Arbeitnehmer auf Hinzuziehung des Betriebsrats, so dürfen ihm daraus keinerlei Nachteile entstehen.

Auch bei kollektiven Mitarbeitergesprächen sollte die Anwesenheit des Betriebsrats eine Selbstverständlichkeit sein. Die meisten Bereichsleitungen bei EH achten von selber darauf, dass bei individuellen oder kollektiven Mitarbeitergesprächen der Betriebsrat zugegen ist, um strittige Fragen effizient zu lösen.

Kollektive Mitarbeitergespräche außerhalb der Regelarbeitszeit müssen übrigens wie Mehrarbeit vergütet werden.

Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit

Verunfallte Mitarbeiter werden immer öfter angesprochen, ob sie bereit sind, trotz ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit arbeiten zu kommen. In der Regel werden die Mitarbeiter dann mit anderen oder leichteren Tätigkeiten betraut, in gewissen Fällen für andere Tätigkeiten angelernt. Auf diese Weise kann das Unternehmen die Anzeigepflicht bei der Berufsgenossenschaft vermeiden und Abgaben sparen. Grundsätzlich ist dagegen nichts einzuwenden. Das Ganze kann aber nur über freiwillige Vereinbarung laufen. Die freiwillige Vereinbarung umfasst sowohl die Tätigkeit wie auch die Arbeitszeit. Folgendes ist nämlich u.a. zu beachten:

- Wird der Heilungsprozess gefährdet?
- Entstehen zusätzliche Unfallrisiken (z.B. ein Wegeunfall, weil der Mitarbeiter bewegungseingeschränkt ist)?
- Hat der verunfallte Mitarbeiter Termine wahrzunehmen (Arzttermine, therapeutische Maßnahmen usw.)?
- Werden andere Mitarbeiter gefährdet?
- Wie komme ich zur Arbeit und nach Hause?

In jedem Fall sollte der Betriebsrat in die Gespräche einbezogen werden. Über das Ergebnis ist er in jedem Fall zu informieren. Dabei hat er nämlich ein Mitbestimmungsrecht (§ 87.1 Ziff.1 BetrVG).

In keinem Fall darf ein verunfallter Mitarbeiter drangsaliert oder quasi gezwungen werden, sich darauf einzulassen. Der BR wird solchen Fällen nachgehen und Konsequenzen einfordern.

Denn eines ist Fakt: Ein Mitarbeiter, der eine Arbeitsunfähigkeitbescheinigung hat, hat keine Arbeitspflicht! Er kann weder zur Änderung seiner Arbeitszeit, noch zu bestimmten Tätigkeiten gezwungen werden. **Der Betriebsrat fordert auch die Vorgesetzten auf, mit dem Thema behutsam und fürsorglich umzugehen.**

Eisenbahn und Häfen GmbH
BETRIEBSRAT

gez. Schwuchow gez. M. Müller