



Vertrauensleute  
bei ZF LS

# (Betriebs)klima in Gefahr!

IG Metall-Vertrauensleute engagieren sich für gute, vertrauensvolle Arbeitsbedingungen

Berichte über

- ▶ Hitzige Arbeitsplätze: Seite 2
- ▶ Ungesundes Misstrauen: Seite 3
- ▶ Gestörtes Vertrauen: Seite 4



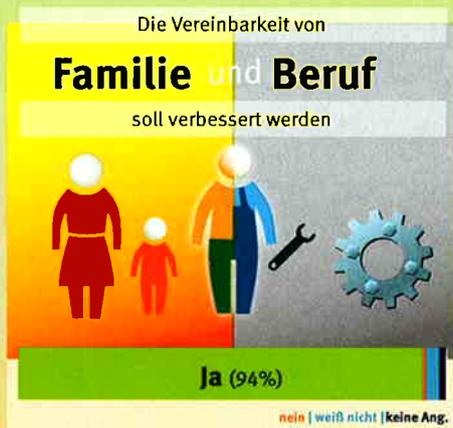
Große Beteiligung bei Umfrage im Schichtbereich – DANKE für so viel Unterstützung!

## Klarer Auftrag der Beschäftigten

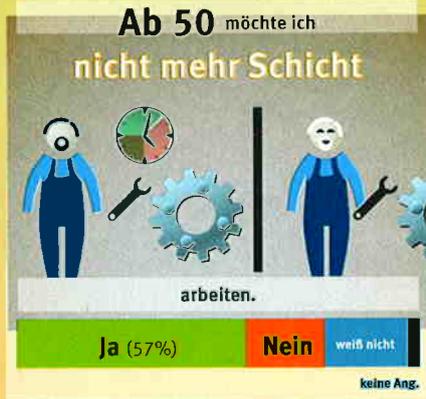
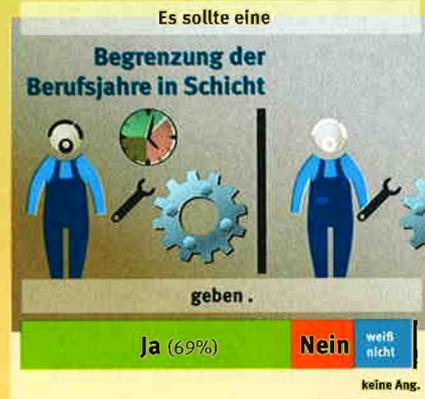
Ziele der IG Metall-Vertrauensleute für die weiteren Verhandlungen stehen fest

Rund 750 Beschäftigte haben abgestimmt:

- ▶ **Vereinbarkeit von Familie und Beruf!**
- ▶ **freie Wochenenden!**
- ▶ **Der Ausgleich für „ungewöhnliche Zeiten“ muss höher werden!**
- ▶ **Altersschutz und Gesundheitsschutz bei Schichtarbeit!**
- ▶ **Die Essensversorgung bei Spät- und Nachtschicht muss besser werden!**



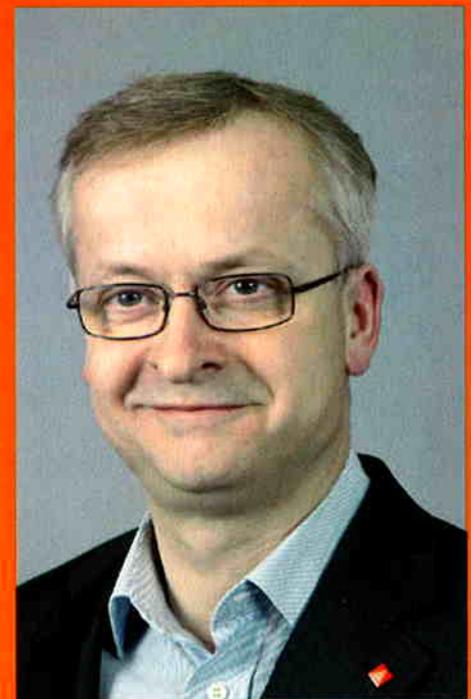
Fortsetzung auf Seite 2



# Wenn der Arbeitsplatz zur Sauna wird

Alle Jahre wieder wird im Sommer ganz wörtlich das Klima im Betrieb zu einem wichtigen Thema: Darf die Temperatur die 26-Grad-Grenze überschreiten? Ist der Arbeitgeber nicht zu Vorkehrungen verpflichtet? Oder: Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, damit die Hitze erträglich bleibt? Ein Interview mit Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendem Vorstandsmitglied der IG Metall. Zu seinen Aufgabenbereichen gehören unter anderem Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung.

*Im Sommer kann es in Fabrikhallen und Büros unerträglich warm werden. Gibt es eine Grenze d*



**URBAN:** Eine neue Arbeitsstätten-Regel bietet mehr Schutz vor Sommerhitze. Grundsätzlich gilt: Die Temperatur in Arbeitsräumen soll 26 Grad nicht überschreiten. Höhere Temperaturen als 26 Grad sind nur zulässig, wenn die Außentemperatur auch die 26-Grad-Marke gerissen hat und geeignete Sonnenschutzmaßnahmen installiert sind. Wird es bereits im Frühjahr bei milden Außentemperaturen zu warm, muss der Arbeitgeber gegensteuern!

*Und wenn diese Bedingungen erfüllt sind? Müssen die Beschäftigten einfach die Hitze aushalten?*



**URBAN:** Nein – es gibt weitere Anforderungen. Ist es wärmer als 26 Grad, soll etwa durch Nachtauskühlung oder Getränkeversorgung die Beanspruchung gemindert werden. Bei mehr als 30 Grad ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet. Wird die 35-Grad-Grenze überschritten, ist die Halle ohne Maßnahmen wie etwa Luftduschen oder Entwärmungsphasen nicht mehr als Arbeitsraum geeignet. Betriebsräte sollten auf die Einhaltung achten und mit dem Arbeitgeber Regelungen vereinbaren.

#### **Gibt es Ausnahmen?**

**URBAN:** Ja, Ausnahmen gibt es dort, wo der Wärmeeinfluss betriebstechnisch bedingt ist. Etwa bei der Arbeit am Hochofen. Hier gelten besondere Anforderungen.

#### **Auf welcher rechtlichen Grundlage geschieht das alles?**

**URBAN:** Wichtig ist die neue Arbeitsstätten-Regel zur Raumtemperatur. Sie wurde von dem beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales eingerichteten Arbeitsstättenausschuss auf Grundlage der Arbeitsstättenverordnung erarbeitet. Hierin arbeiten wir als Gewerkschaft mit und stellen auch die stellvertretende Vorsitzende.

#### **Wir fordern**

##### **für die betroffenen Bereiche :**

- effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- Entwärmungsphasen oder Hitzepausen durchführen. Die Berufsgenossenschaft empfiehlt bei Raumtemperaturen bis 45 Grad Entwärmungsphasen von 15 Minuten pro Stunde.
- Lüftung in den frühen Morgenstunden bzw. öffnen der Fenster vor Arbeitsbeginn (z.B. vom Werkschutz)
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
- Lockerung der Bekleidungsregelungen
- Bereitstellung geeigneter Getränke wie Säfte oder Trinkwasser

## **Nach Krankheit: Rückkehrgespräche machen auch nicht gesünder**

#### **Mal wieder ein paar Worte zu einem für die ZF'ler unangenehmen Themenbereich, den sogenannten Gesundheitsgesprächen:**

„Der Mitarbeiter wird eingeschüchtert. Wenn ich krank bin, bin ich krank. So ein Gespräch finde ich erniedrigend für mich und es bereitet mir Angst.“ Das ist die Aussage eines ZF-Kollegen zu den Gesundheitsgesprächen.

Zuerst einmal ein paar grundsätzliche Gedanken für den Umgang mit der eigenen Gesundheit. Gesundheit ist körperliches, soziales, seelisches und geistiges Wohlbefinden. Ist dies nicht gegeben, so ist Mensch schlicht und einfach krank.

Krankheit ist für den Arbeitgeber ein Kostenfaktor. Daraus resultiert bei den Chefs das Interesse, den Krankenstand möglichst niedrig zu halten. Mit den Rückkehrgesprächen werden unter anderem folgende Ziele verfolgt:

- Senkung des Krankenstands in dem man den Betroffenen ein schlechtes Gewissen einredet
- Abschreckung durch Druck auf alle Beschäftigten, um sie so von der Arbeitsunfähigkeit abzuhalten.
- Schnellere „Trennung“ von Langzeitkranken
- eine olympiareife Belegschaft durch Aussondern und Kündigung von krankheitsanfälligen und leistungsgeminderten Kollegen.

Kurz zusammengefasst: Krankenrückkehrgespräche laufen letztlich auf Disziplinierung und Sanktionen bis hin zu einer krankheitsbedingten Kündigungen hinaus, wenn es auch unter dem Deckmantel der Gesundheitsförderung und Fürsorgepflicht läuft. In diesen freundlichen Gesprächen kann ich mich um Kopf und Kragen reden. Deshalb ein paar Hinweise zum Verhalten bei einem Rückkehrgespräch:

Wir haben das Recht, einen Betriebsrat hinzuzuziehen. Bei Schwerbehinderten empfiehlt sich, sich im Vorfeld mit der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.



Niemand ist verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über seine Krankheit, über seine familiäre Situation und zu seinem persönlichen Verhalten zu geben. Die Aufhebung der ärztlichen Schweigepflicht kann der Arbeitgeber nicht verlangen.

Hinweis für die Geschäftsleitung: Untersuchungen haben ergeben, dass sich immer mehr Kolleg/innen trotz Krankheit aus Sorge um ihren Arbeitsplatz zur Arbeit schleppen. Gleitzeit und Urlaub werden statt zur Erholung dazu benutzt, sich auszukurieren. Dies betrifft im besonderen Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies ist langfristig kontraproduktiv und nicht gesundheitsfördernd (Beispiel: verschleppte Grippe). Rückkehrgespräche fördern solches Verhalten und sind somit potentiell sogar krankheitsfördernd.

*Die Frage unserer Gesundheit (wir wollen doch alle gesund sein und auch noch gesund in die Rente gehen) ist für uns ein bedeutendes Thema. Unbeliebte Rückkehrgespräche (sicher auch für den Vorgesetzten), die bei den Betroffenen vorwiegend Angst erzeugen, sind sicher kein „Gesundheitsmanagement“ (schönes Wort), das in unserem Interesse liegt.*

# Verschwiegenheit???

In den Grundsätzen der Beratung und Sozialer Dienste ist folgendes zu lesen: „Der Sozialberater unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht.“ Umso erstaunter waren jüngst die Teilnehmer/innen einer Gerichtsverhandlung, in der es um eine Kündigungsklage ging.

Der Personalreferent der ZFLS GmbH ließ nichts unversucht, um den zu Unrecht Geändigten in ein schlechtes Licht zu rücken.

Der Prototyp  
für einen  
ZFLS-Sozialberater?  
Bitte nicht!



Dabei ging er schließlich auch auf Konfliktlösungsgespräche ein und berief sich auf eine subjektive Bewertung des Sozialberaters über diesen Kollegen – wo war da die Schweigepflicht geblieben?!

Leider ist dies nicht das einzige Detail, das rechtstreuen Beobachtern die Kinnlade runterfallen ließ: Zuvor war schon eine Abmahnung aus der Personalakte aufgetaucht, die dort offiziell bereits entfernt worden war (wir berichteten).

Hier stellt sich nun für viele die Frage: Ist den Verantwortlichen der Firma bekannt, mit welchen Mitteln und Methoden Gerichtsprozesse seitens der Personalabteilung geführt werden?

**Auf diese Frage hätten die Beschäftigten gerne eine Antwort!**

**Eine gute Gelegenheit hierfür ist die Betriebsversammlung am 27. Juni 2011!**

## Gewinnspiel

Für unsere Betriebszeitung suchen wir noch einen treffenden Namen. Wir laden euch dazu ein, bei der Namenssuche mitzumachen – der 1. Preis wird prämiert.

Vorschläge bis zum 18. Juli 2011 bitte an Deinen Vertrauensmann/frau oder an die Sprecherin der Vertrauenskörperleitung, Sabrina Tegas.

V.i.S.d.P.: IG Metall Schwäbisch Gmünd,  
Roland Hamm, Türlensteg 32,  
73525 Schwäbisch Gmünd  
schwaebisch-gmuend@igmetall.de  
www.schwaebisch-gmuend.igm.de

Leserbriefe, Lob und Kritik bitte an die  
IG Metall-Vertrauensleute · Juni 2011

### Verlängerung der Betriebsvereinbarung „Zusatzschichten auf freiwilliger Basis“

Die Geschäftsleitung hat mit dem Betriebsrat die Verlängerung der Betriebsvereinbarung als Übergangslösung vereinbart. Nähere Informationen gibt es bei Euren IG Metall- Betriebsräten.

### Einen tollen Sommerurlaub wünschen wir Euch!

Nach hoch spannenden Monaten habt Ihr Erholung verdient! Einen schönen Sommerurlaub wünschen euch die Vertrauensleute der IG Metall und das Redaktionsteam!

## Hier ist meine BEITRITTSERKLÄRUNG zur IG Metall:

Name			Vorname		
Straße/Hausnummer			Postleitzahl/Wohnort		
Telefon	E-Mail	Geburtsdatum			
Nationalität	Geschlecht				
Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium			<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Teilzeit	
Betrieb (Name und Ort)			Brutto-Verdienst		
Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten. Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten. Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung			erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln. Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.		
<b>Einzugsermächtigung</b>					
Konto-Nr.	Bankleitzahl	Name des Kreditinstituts			
in (PLZ / Ort)		Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in			

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten oder -Vertrauensleuten, direkt oder per Post bei der IGM-Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd, Türlensteg 32, 73525 Schwäbisch Gmünd

Für Gerechtigkeit.

Für Sicherheit.

Für Familie.