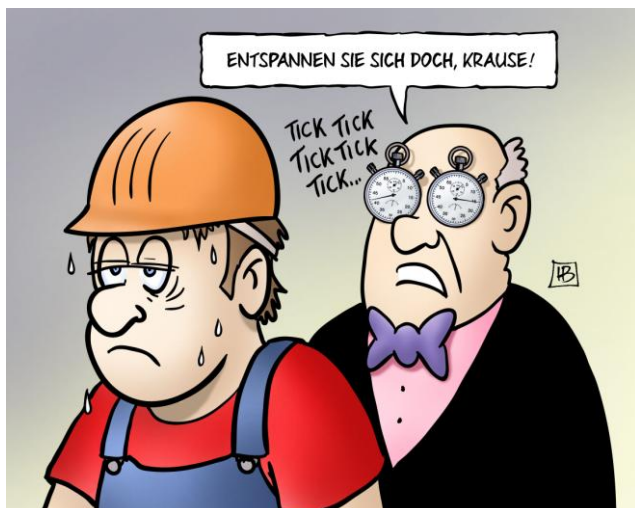


Gesundheitsschutz Prävention

„Die Arbeit darf nicht krank machen“!

Das ist der Grundsatz der in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat gelten muss.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet den Arbeitnehmer zu schützen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem § 618 des Bürgerlichen Gesetzbuches, und wird im Allgemeinen als „Führsorgepflicht“ bezeichnet.



Die über allem stehende Hauptaufgabe eines gewählten Betriebsrates ist nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes hierbei darüber zu wachen das „die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ so lautet die Definition aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Unterschiedliche Handlungsfelder stehen einem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung. Dazu zählt vor allem im Rahmen der Prävention der Gesundheitsschutz. Konkretisiert wird dies durch den § 89 (Arbeits- und Betrieblicher Umweltschutz) im Betriebsverfassungsrecht. Beispielsweise zählt hierzu das Arbeitsplätze Ergonomisch gestaltet werden sollen wobei „gesicherte arbeits-

wissenschaftliche Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu berücksichtigen sind“ (§ 90 BetrVG). Einfache Beispiele sind hierfür das Raumklima in einem Großraumbüro oder die Ergonomische Gestaltung eines Produktionsarbeitsplatzes, sowie die Belüftung einer Produktionshalle. Jeder Vorgesetzte der mit der Führung von Mitarbeitern betraut ist sollte sich seiner Verantwortung bewusst sein, die sich

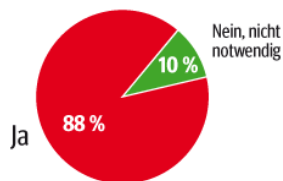
aus der Führsorgepflicht des Arbeitgebers ergibt und die er in seinem Verantwortungsbereich zu beachten hat. **Hier gibt es bei LuK erheblichen Nachholbedarf an Schulungen für bestimmte Vorgesetzte. Wir haben bis dato jedoch feststellen müssen dass in dieser Richtung noch nichts unternommen worden ist. Wir raten dringend dies nachzuholen!**

Laut einer Forsa-Umfrage (Apr. 2013) wünschen sich 88% der Befragten mehr Schutz vor Leistungsdruck und Stress am Arbeitsplatz. 69% sind auch der Meinung dass die Politik eingreifen sollte. Die Realität sieht anders aus. Arbeitsprozesse werden immer schneller verdichtet, Arbeitsaufgaben werden einseitiger und das Prinzip von Just-in-time raubt den Beschäftigten die letzten Spielräume für eine persönliche Zeiteinteilung. Es gibt bereits gesetzliche Grundlagen im Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht dem schon jetzt zu entgegnen. Problematisch ist jedoch die Umsetzung in Betrieben die keinen handlungsfähigen Betriebsrat, und keine ausreichend starke Gewerkschaftlich organisierte Belegschaft haben. Diese muss hinter den Betriebsräten und Vertrauensleuten stehen um auch für den Arbeitgeber unbequeme, weil kostenintensive Maßnahmen die beispielsweise dem Gesundheitsschutz dienen, umzusetzen. Möglichkeiten, wie es auch unter den schwierigen Bedingungen Ganzheitlicher Produktionssysteme gelingen kann, eine

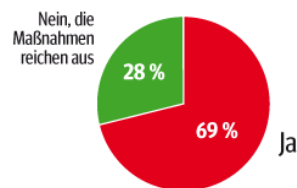
altersgerechte Arbeitsgestaltung zu realisieren sind gefragt! Auch hier gibt es bei LuK noch erheblichen Nachholbedarf!

Psychische Erkrankungen nehmen zu!

Unternehmen sollten mehr als heute tun, um die Mitarbeiter vor zu hohem Leistungsdruck und Stress am Arbeitsplatz zu schützen



Die Politik sollte mehr tun, um die Beschäftigten vor arbeitsbedingtem Stress zu schützen



INFOGRAFIK / BASIS: FORSA-UMFRAGE APRIL 2013. AN 100 PROZENT FEHLENDE ANGABEN = „WEISS NICHT“.

Beschäftigte fordern mehr Schutz vor Stress am Arbeitsplatz!

Was Tarifverträge leisten

Gerechte Einkommen, gute Arbeit und ein gutes Leben: Das sind die tarifpolitischen Ziele der IG Metall. Die IG Metall schließt für ihre Mitglieder Tarifverträge ab, in denen diese Ziele erreicht werden. Sie setzt sich dafür ein, dass die Beschäftigten einen gerechten Anteil am Sozialprodukt bekommen und ihren Lebensstandard erhöhen.

Warum Tarifverträge?

Tarifverträge regeln betriebliche Mindeststandards. **Ohne sie kann ein Arbeitgeber Arbeitsbedingungen verändern, Löhne und Gehälter kürzen, Arbeitszeiten verlängern oder ältere Beschäftigte entlassen.**

Tarifverträge schützen die Beschäftigten in solchen Situationen - gerade in schwierigen Zeiten. Sie sind wie Gesetze einzuhalten, und dürfen nicht verschlechtert werden. Auch nicht, wenn die Beschäftigten zustimmen. Dafür steht das Günstigkeitsprinzip. Das Niveau der Tarifstandards steht und fällt mit der Stärke der IG Metall. **Je mehr Mitglieder es im Betrieb gibt, desto stärker ist die IG Metall.** Denn: Tarifverträge werden mit unserer Unterstützung von der IG Metall ausgehandelt.

Für wen gelten Tarifverträge?

Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden vereinbart und gelten nur für ihre jeweiligen Mitglieder. Das bedeutet: Nur IG Metall-Mitglieder haben einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen. Für alle anderen gelten die gesetzlichen Regelungen - und die sind oft schlechter. Zwar gewähren Arbeitgeber auch Nichtmitgliedern tarifliche Leistungen, um zu vermeiden, dass noch mehr Menschen in die Gewerkschaft eintreten. Im Konfliktfall haben Nichtmitglieder aber keinen rechtlichen Anspruch auf diese Leistungen.

Was regeln Tarifverträge?

Tarifverträge regeln nicht nur die Höhe der Einkommen und Ausbildungsvergütungen, sondern auch die Arbeitsbedingungen. In den Entgelttarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie ist unter anderem beschrieben, wie sich die Entgelte zusammensetzen und nach welchen Kriterien Beschäftigte eingruppiert werden. Manteltarifverträge regeln die Arbeitsbedingungen. Hierunter fallen die Arbeitszeit, der Arbeitsschutz, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Mehrarbeit und Schichtarbeit, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Sonderzahlungen, Beschäftigungssicherung und vermögenswirksame Leistungen.

12
gute Gründe,
warum der
Flächentarifvertrag
so wichtig ist

<p>... weil gute Arbeit gut bezahlt werden muss.</p> <p>... weil Arbeitnehmer gleiche faire Bezahlung wollen,</p> <p>... weil Arbeit ohne Grenzen die Gesundheit kostet.</p> <p>... weil Lohnfortzahlung im Krankheitsfall notwendig ist.</p> <p>... weil Weihnachtsgeld nicht vom Christkind kommt.</p> <p>... weil Arbeitnehmer das wichtigste Gut eines Betriebs sind.</p>	<p>... weil Urlaubsgeld nicht am Strand angespült wird.</p> <p>... weil Qualifizierung Arbeit sichert.</p> <p>... weil Überstunden entlohnt werden müssen.</p> <p>... weil Ausbildungsvergütungen ein Recht sind, keine Gnade des Chefs.</p> <p>... weil gleiche Leistung in allen Betrieben gleich zu bezahlen ist.</p> <p>... weil es um Wertschätzung und Respekt geht.</p>
---	--

NEU! IGM Info Link im Intranet

Unter folgendem Link könnt Ihr jederzeit aktuelle Informationen direkt abrufen. Flyer, Infos usw.
Betriebsrat>Informationslaufwerk>Fraktionen und Interessenvertretungen>IG Metall