



zügig online

Ausgabe 24

Juli 1999

Herausgeber: [Vertrauensleute der IG Metall](#) Siemens VT Braunschweig

V. i . S. d. P.: Olivier Höbel, IG Metall Braunschweig

Redaktion: U. [Weisser](#)

A. [Baumgarten](#)

H. J. Clement

F. M. [Schaper](#)

K. D. [Storch](#)

Themen in der neuen Ausgabe:	Arztbesuche während der Arbeitszeit
<ul style="list-style-type: none"> • mehr Jobs <ul style="list-style-type: none"> • mehr Freizeit <ul style="list-style-type: none"> • mehr Solidarität <p>Modell für neue Jobs in der niedersächsischen Metallindustrie Das Rezept: Arbeitszeitabsenkung</p>	<p>Anpassung der Betriebsverfassung an aktuelle Anforderungen ist notwendig <u>Die Vorstellungen der IG Metall</u></p>
Die Jugendversammlung war ein voller Erfolg	"Gehalt sichern" Eine gemeinsame Aktion der IGM und DAG
Bildschirm-Arbeitsplätze	www.igmetall.de



Modell für neue Jobs

Die vorhandene Arbeit auf viele Köpfe verteilen.

Das ist das Leitmotiv des Tarifvertrages zur Beschäftigungsförderung, der auf Initiative der IG Metall mit dem Verband der Metallindustriellen Niedersachsens abgeschlossen wurde.

Mit diesem Tarifvertrag wird bewußt Neuland betreten. Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung soll beweisen, daß praktische Schritte sehr wohl möglich sind, um Arbeitslose von der Straße zu holen.

Mit diesem Tarifvertrag ist es möglich, daß Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer freiwillig und befristet ihre Arbeitszeit absenken. Dadurch können Arbeitslose im Betrieb befristet eingestellt werden.

Die Verdienstminderung infolge der abgesenkten Arbeitszeit wird weitgehend durch eine Prämie ausgeglichen.

Die Prämie zahlt der Verein zur Beschäftigungsförderung, in dem die IG Metall und der Verband der Metallindustriellen Mitglied sind.

Eine Umfrage unter den Beschäftigten bei Siemens VT in Braunschweig hat gezeigt, daß ein großes Interesse an einer zeitlich befristeten Arbeitszeitabsenkung besteht.

Einen Umsetzung des Tarifvertrages ist im Bereich der gewerblichen Kolleginnen und Kollegen relativ einfach. Der Betriebsrat hat dies der Geschäftsleitung mitgeteilt, mit dem Ziel, eine freiwillige Betriebsvereinbarung abzuschließen.

Die Geschäftsleitung hat grundsätzlich Bereitschaft zugesagt. Mit dem Leiter des Produkthauses wurden weitere Gespräche zur praktischen Umsetzung geführt.

Der Betriebsrat und die IGM Vertrauensleute werden weiterhin zu diesem Thema informieren.

[Zurück](#)



Bildschirm-Arbeitsplatz

Vielfach wird bei dem Begriff „Bildschirm-Arbeitsplatz“ nur an Bildschirm, Tastatur und vielleicht noch Tischhöhe gedacht.

Bei den EU-Richtlinien zur Bildschirmarbeit geht es aber um mehr: die Arbeitgeber werden zu einer Beurteilung der Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz verpflichtet.

Bis zum 31.12.1999 müssen alle Arbeitsplätze diesen Richtlinien entsprechen und Mängel, die bei der Beurteilung

der Arbeitsplätze festgestellt wurden, beseitigt werden.

Untersuchungen der Augen sollen in regelmäßigen Zeitabständen stattfinden, aber auch zwischendurch, falls Sehbeschwerden auftreten, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

Unter den Anforderungen, die an ergonomische Bildschirmarbeitsplätze gestellt werden, wird vor allem eine vielfach nicht erfüllt:

Die Bildschirme müssen frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.

Mit dem anhaltenden organisatorischen und technischen Wandel ändern sich auch die Anforderungen an Büroräume.

Daß ältere Gebäude diesen neuen Anforderungen nur schwer gerecht werden können, ist verständlich.

Leider wird aber auch bei Neubauten oft zuwenig auf die Bedürfnisse der Beschäftigten geachtet.

Unter diesen Voraussetzungen ist es nötig, das Beste aus den vorhandenen Arbeitsplätzen zu machen.

Lösungen für dabei auftretende Probleme können nur gemeinsam mit den Betroffenen erarbeitet werden.

Nur mit einer arbeits- und aufgabenbezogenen Gestaltung der Arbeitsplätze kann das Wohlbefinden am Arbeitsplatz gesteigert, die Gesundheit der KollegInnen erhalten werden.

Wir rufen alle KollegInnen dazu auf, Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung zu machen.

Ansprechpartner sind die Vertrauensleute und Betriebsräte der IG Metall.

[Zurück](#)



Wann werden Arztbesuche bezahlt?

Der Tarifvertrag regelt dies eindeutig!

Der Verdienstausfall für die tatsächlich notwendige Arbeitsversäumnis wird gezahlt bei:

- z. B. Aufsuchen des Arztes infolge einer während der Arbeitszeit auftretenden ernsthaften Erkrankung, die ein sofortiges ärztliches Eingreifen erfordert, höchstens aber bis zur Dauer von drei Arbeitsstunden.
- Notwendig ausgefallener Arbeitszeit für Arztbesuche und ärztliche Behandlungen, die aufgrund ärztlichen Befundes unbedingt während der Arbeitszeit erfolgen mußte.

Der bzw. die Beschäftigte hat in diesen Fällen Arbeitsbefreiung zu beantragen.

Auf Verlangen der Vorgesetzten kann eine Bescheinigung des behandelnden Arztes verlangt werden. Ein [Formular](#) dafür ist beim Arzt erhältlich. Eventuell. anfallende Kosten für das Attest sind vom Arbeitgeber zu übernehmen.

[Zurück](#)



Gehalt sichern

Die Umorganisation im Produkthaus führte bei vielen Betroffenen zu großer Verunsicherung.

Insbesondere, als bekannt wurde, daß für alle ausgeführten Tätigkeiten Tätigkeitsbeschreibungen abgefordert werden sollen. Bei Kolleginnen und Kollegen, deren Funktion oder Aufgabe sich ändert, soll das Einkommen oder die Einkommenszusammensetzung überprüft werden.

Um die betroffenen Kolleginnen und Kollegen auf diese Situation vorzubereiten, haben wir die Aktion "**Gehalt sichern**" gestartet.

Hierzu wurde ein **Tätigkeitsnachweisheft für die persönliche Nachweisführung** erstellt. Dieses Heft ist bei allen gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten/innen erhältlich.

Es klärt Sie über Ihre Rechte auf und soll Ihnen als persönlicher Leitfaden auf die o.g. Situation vorbereiten.

Unser Rat: Unterschreiben Sie keine Änderung Ihres Arbeitsvertrages ohne Rücksprache bei einem Betriebsrat Ihres Vertrauens.

Nähere Einzelheiten entnehmen Sie bitte den Info`s der Gewerkschaftsbretter.

[Zurück](#)



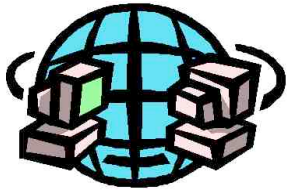
Jugendversammlung

Unter dem Motto: **Offensives Handeln- eine Voraussetzung für einen sicheren Arbeitsplatz**, stand der Rechenschaftsbericht der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Den Auszubildenden wurde aufgezeigt, daß sie selbst für ihre Bildung verantwortlich sind und daß sich in jedem Fall durch zusätzlichen Qualifikationen die Chance, einen Arbeitsplatz zu finden, erhöht.

Die Jugendvertretung, der Betriebsrat, Vertreter des Unternehmens und der IG Metall haben mit ihren Beiträgen erreicht, daß kurz nach der Jugendversammlung engagierte Auszubildende ein Interesse für zusätzliche Qualifikationen bekundeten.

Die nächste Aufgabe von allen Beteiligten wäre es, den einzelnen Segmentleitern die Qualität der Ausbildung nahe zu bringen, um so neue Einsatzfelder für die Auszubildenden zu erkunden und damit diesen eine zukünftige Übernahme sichern zu können.

[Zurück](#)



www.igmetall.de

Unter dieser Internetadresse kann sich jeder/jede über Tarifverträge informieren, die Pressemitteilungen der IG Metall lesen, Infografiken herunterladen und sich an Gesprächskreisen beteiligen.

In der Tarifdatenbank wird auch für Laien verständlich erklärt, welche wichtigen Punkte in Tarifverträgen abgehandelt werden und welchen Geltungsbereich diese Verträge abdecken.

Anhand von Tabellen der verschiedenen Lohn- und Gehaltsbestandteile läßt sich leicht feststellen, wieviel man verdient.

In Diskussionsforen und Gesprächskreisen werden Meinungen ausgetauscht und auch mal Dampf abgelassen. Zur Zeit noch im Aufbau begriffen sind regionale und betriebsbezogene Homepages, auf denen man sich über einzelne Verwaltungsstellen und Vertrauensleute in den Betrieben informieren kann.

[Zurück](#)



Betriebsverfassung

Für jeden betrieblichen Praktiker ist klar:

Das Betriebsverfassungsgesetz wird den aktuellen Anforderungen an das Handeln des Betriebsrates nicht mehr gerecht.

Die Arbeitswelt hat sich in den mehr als 25 Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes grundlegend verändert. Stichworte hierfür sind z.B. elektronische Revolution, Leanmanagement, Outsourcing, Globalisierung oder Standortsicherung.

Heute gilt deshalb:

Das BetrVG bedarf deshalb zum Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dringend einer Überarbeitung.

Die IG Metall hat über mehrere Jahre in einer DGB-Kommission an der notwendigen Novellierung des BetrVG gearbeitet, jetzt ist der Gesetzgeber gefordert.

Unsere Vorstellung über Inhalte einer modernen Betriebsverfassung:

- ***Wir brauchen eine Stärkung der Rechte der einzelnen Arbeitnehmer.***

Dazu gehört das Recht auf freie Meinungsäußerung sowie verbesserte Anhörungs-, Vorschlags- und Beschwerderechte.

- **Wir brauchen eine Verbesserung der Arbeitsmöglichkeiten von Betriebsräten.**

Dazu gehören z. B. eine höhere Zahl von Freistellungen und die erleichterte Hinzuziehung interner und externer Sachverständiger.

- **Wir brauchen eine weitere Demokratisierung.**

Dazu gehört die Aufhebung der Gruppenschranken zwischen Arbeitern und Angestellten.

- **Wir brauchen mehr Mitbestimmung.**

Zum Beispiel bei Vorschlägen des Betriebsrates zur Beschäftigungssicherung, bei der Arbeitsorganisation, bei der Qualifizierung, bei der Festlegung von Arbeitsinhalt und Umfang, bei der Personalplanung, bei Maßnahmen des Umweltschutzes, bei der Einführung neuer Technologien.

- **Wir brauchen eine Stärkung der Rechte der Gewerkschaften.**

z. B. zum Schutz von Tarifverträgen.

- **Wir brauchen ein vereinfachtes Wahlverfahren für Betriebsratswahlen in Kleinbetrieben.**

- **Und wir brauchen einen neuen erweiterten Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff.**

Damit wollen wir verhindern, daß immer mehr Unternehmer ihre Betriebe und die dortigen Beschäftigten aus der Zuständigkeit des BetrVG herausdefinieren.

Übrigens:

Die von den Müttern und Vätern des Grundgesetzes gewollte Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten, z. B. bei der Zuständigkeit für tarifvertragliche Fragen hat sich bewährt und sollte erhalten und ausgebaut werden.

Die von der AUB anlässlich ihres Bundeskongresses geäußerte Auffassung, mit der Verwirklichung der Vorschläge des DGB würde eine faktische Entmachtung aller Betriebsräte und eine Entmündigung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch betriebsfremde Gewerkschaftsfunktionäre stattfinden, ist unverständlich und entbehrt jeder Grundlage.

Wir bleiben allerdings dabei, starke Betriebsräte brauchen starke Gewerkschaften. Beide gemeinsam brauchen eine Modernisierung der Betriebsverfassung.

Olivier Höbel, IG Metall Braunschweig

[Zurück](#)

Berichtigung:

In der gedruckten Ausgabe der "zügig" stand hier noch: **in diesem Fall dem Beschäftigten im Voraus auszuhändigen**".

Wir danken für den Hinweis auf die geänderten Richtlinien, der uns leider erst nach dem Druck erreichte.

Die Redaktion

[Homepage](#)