

STOPP DEN PERFORMANCE WAHNSINN BEI WÜRTH

V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Uwe Bauer, 1. Bevollmächtigter
(Geschäftsführer) IG Metall Schwäbisch Hall, Schlichtweg 4, D-74523 Schwäbisch Hall



Hat es Folgen für mich, wenn ich dieses Formular ausfülle? Nein!

Was bedeutet das Maßregelungsverbot?

Das Maßregelungsverbot ist in § 612a Bürgerliches Gesetzbuch geregelt und besagt folgendes:

„Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.“

Das Maßregelungsverbot richtet sich an den Arbeitgeber und schützt die Willensfreiheit von Arbeitnehmern. Sie sollen nicht mit Sanktionen rechnen müssen, nur weil sie ihre Rechte ausüben. Arbeitnehmer sind damit vor Benachteiligungen und Diskriminierungen nach diesem Gesetz ebenfalls geschützt.

§ 84 (3)

BETRIEBSVERFASSUNGSGESETZ

**WEGEN DER ERHEBUNG EINER
BESCHWERDE DÜRFEN DEM
ARBEITNEHMER KEINE
NACHTEILE ENTSTEHEN.**

Was sind die Voraussetzungen für ein Maßregelungsverbot?

Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen, damit ein Maßregelungsverbot bejaht werden kann:

- der Arbeitnehmer muss eines seiner Rechte ausüben
- und zwar in zulässiger Weise
- der Arbeitgeber muss darauf mit einer Maßnahme oder einer Vereinbarung reagieren
- die wiederum zu einer Benachteiligung des Arbeitnehmers führt.

Welche Rechte des Arbeitnehmers sind vom Maßregelungsverbot erfasst?

Erfasst sind alle Rechte, die gegenüber dem Arbeitgeber bestehen. Das sind sowohl die Rechte aus dem Arbeitsverhältnis, aber auch private Rechte, die sich auf das Arbeitsverhältnis auswirken können, beispielsweise zulässige Meinungsäußerungen in den sozialen Medien.

Beispiele Rechte von Arbeitnehmern beim Maßregelungsverbot

- Weigerung des Arbeitnehmers, eine Vertragsveränderung zu unterschreiben, die seine bisherige Position verschlechtert.
- Geltendmachung von Entgeltfortzahlungen, die der Arbeitgeber nicht zahlt
- Weigerung, sich in eine andere Niederlassung in einer anderen Stadt versetzen zu lassen
- zulässige öffentliche Meinungsäußerungen von Arbeitnehmern, die auch gegen den Arbeitgeber gerichtet sind
- Weigerungen von Anweisungen des Arbeitgebers, die gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen
- Anspruch, ein Zwischenzeugnis zu erhalten

**WIR SCHÜTZEN
DEIN RECHT!**



BESCHWERDE/ ÜBERLASTUNG

Da die Belastung nicht nur zeitweise zunimmt, sondern mittlerweile Standard ist, mache ich darauf aufmerksam, dass meine qualitative Arbeitsleistung und meine Gesundheit auf Dauer Schaden nehmen könnten.

Vorname, Name:

Abteilung / Regio:

Die aktuelle und anhaltende Belastung ist auf folgende Faktoren zurückzuführen:

- Hoher Kennzahlendruck durch verschiedene, oft wechselnde Fokusthemen
- Schlechte Ausstattung in Büromöbel und Technik incl. langsamer oder fehlerhafter Programme
- Hohe Arbeitsintensität, Arbeitsverdichtung
- Hoher Zeitdruck, Ausführung mehrerer Aufgaben
- Verkürzte oder ausgefallene Pausen, Überstunden
- Das Gefühl ständiger Überwachung
- Alleinarbeit, personelle Unterbesetzung
- Unterdrückung von Meinung und/oder Emotionen
- Überforderung durch zu viele Zielsetzungen
- Belastung durch Unsicherheit wegen Gehalt
- Mangelnde Unterstützung seitens Arbeitgeber
- _____

Diese Faktoren wirken sich wie folgt auf meine Arbeit und/oder Gesundheit aus:

- Schlaf- oder Konzentrationsstörungen
- Leistungsvermögen und Motivation sinkt
- Angst vor Personalgesprächen, Mitreisen
- Unzufriedenheit mit der Arbeit
- Absinken der Arbeitsqualität
- Erhöhte Fehlerquote
- Depression, Burnout, Erkrankung
- _____

Aus diesen Gründen kann ich nicht gewährleisten,

- die anfallenden Arbeiten termingerecht zu erledigen,
- die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung sicherzustellen.

Datum:

Unterschrift:

Ich weise darauf hin, dass ich im Falle derartiger Überlastung Fehler bei der Erbringung meiner Arbeitsleistung nicht ausschließen kann. Aufgrund der Tatsache, dass meine Überlastung auf einer mangelnden Organisation des Geschäftsbereichs beruht, kann ich die Verantwortung für auftretende Fehler im Rahmen meiner Arbeitsleistung nicht übernehmen.