



Bezirk
Baden-Württemberg

ENGINEER ■ ING

Startpaket

für Ingenieurinnen und Ingenieure
in Baden-Württemberg

www.igmetall.de



Fließb

Inhalt

Vorwort	4
IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute	6
Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz	12
Tarifvertrag und Einkommen	14
Zielvereinbarungen	18
Projektarbeit	20
Weiterbildung – wichtiger denn je	22
Arbeitszeit	26
Arbeitsvertrag, Probezeit, Kündigung	32
Zeugnis	40
Tarife in Baden-Württemberg	44
Eine Frage der Macht: Einkommen,	58
Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen	

Herausgeber:

IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
 Stuttgarter Str. 23
 70469 Stuttgart

Redaktion: Kai Bliesener und Ulrike Zenke
 Gestaltung: Rolf Vogt, Nürnberg
 Druck: alpha print medien AG, Darmstadt
 Datum: Stuttgart, Mai 2009

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

unsere Arbeitswelt war in den letzten Jahren rasanten Veränderungen unterworfen. Diese Umwälzungen haben auch den Charakter des Standortes Deutschland verändert. Forschung und Entwicklung haben einen anderen Stellenwert bekommen. Dies zeigt sich auch in den steigenden Anforderungen an die Beschäftigten in Engineering-Bereichen. Die Qualität der Ausbildung steht heute im Focus. Deshalb engagiert sich die IG Metall bereits für diese Berufsgruppen, lange bevor sie ins Berufsleben eintreten. Unsere Experten arbeiten z.B. zusammen mit Studierenden und Berufspraktikern an der Verbesserung von Ingenieursstudiengängen.

Die Studiengänge im Engineering-Bereich sollen sich mehr an einem zukunftsfähigen, sozial und ökologisch ausgerichteten Berufsbild orientieren. Dazu gehört auch ein hoher Anteil überfachlicher Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Deshalb setzen wir auf eine weitreichende Reform der betreffenden Studiengänge. Und wir wollen eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Studium und zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen.

Aber neben den Grundlagen einer guten Ausbildung dürfen die Arbeits- und Leistungsbedingungen

nicht verblassen. Steigende Anforderungen dürfen nicht einseitig zu Lasten der Beschäftigten gehen. Ohne „Spielregeln“ geht es auch im Job nicht.

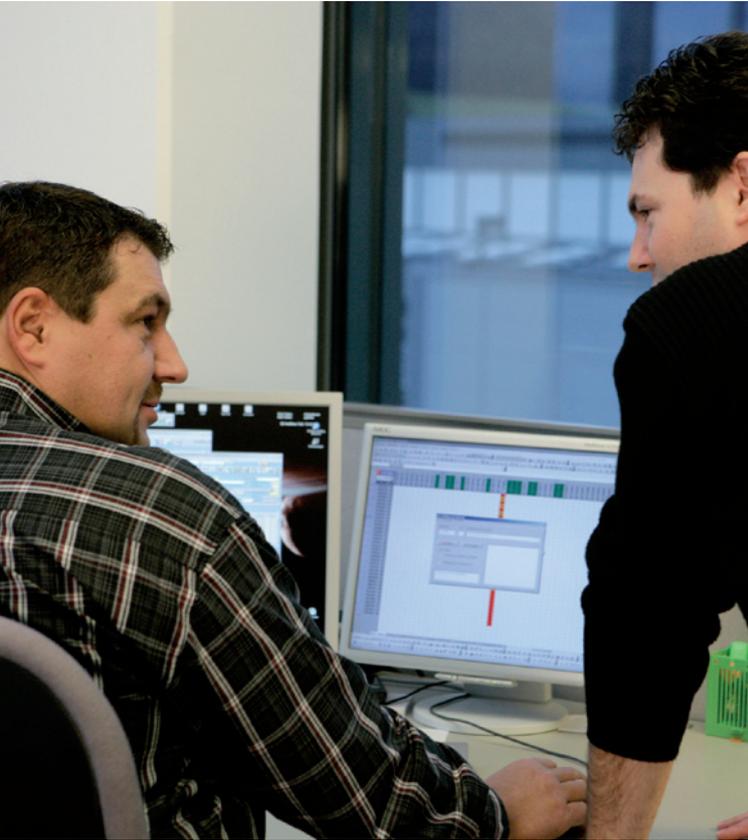
Engineering-Beschäftigte haben ihren Platz in der IG Metall. Wir wollen von und mit ihnen lernen. Und wir bieten auch zahlreiche Möglichkeiten um mitwirken zu können. Wir beschäftigen uns aktiv mit Fragen, wie und mit was wir in Zukunft arbeiten wollen, welche Technologien sind fortschrittlich nutzbar, für die Beschäftigten, für die Arbeit, aber auch für die Menschen und die Umwelt.

Gerne laden wir Sie zum mitwirken ein. Dabei ist die Broschüre in Ihren Händen höchstens ein Einstieg. Sie soll Ihnen als Wegweiser durch den Arbeitsalltag helfen. Sie finden hier Informationen von „A“ wie Arbeitsvertrag bis „Z“ wie Zielvereinbarung. Aber auch eine Übersicht über die eigenen Rechte und Pflichten sowie die Aufgaben und Möglichkeiten der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Für weitere Informationen stehen wir Ihnen gerne persönlich zur Verfügung.

Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleiter
Baden-Württemberg





IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Betriebsrat – Ihr legitimer Interessenvertreter

Betriebsräte vertreten die Beschäftigten im Betrieb. Sie entscheiden mit bei Arbeitszeit, Entgelt, Einstellungen, Versetzungen, Entlassungen, Ausbildung, Gesundheits- und Umweltschutz sowie bei grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind unterschiedlich ausgeprägt: vom Anspruch auf Information bis zum Vetorecht. Rechtliche Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz.

In Unternehmen mit mindestens fünf Wahlberechtigten (Beschäftigte ohne leitende Angestellte) soll ein Betriebsrat gewählt werden. Informationen und Unterstützung zum Thema Betriebsratswahl gibt es bei der IG Metall.

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Der Betriebsrat ist auch für Ihre Fragen und Probleme da.

Der Betriebsrat kennt das Unternehmen und hat einen guten Überblick über die geltenden Gesetze, Tarifverträge und betriebliche Regelungen. Er kann Sie kompetent beraten, zum Beispiel bei folgenden Themen:

- Einkommen
- Arbeitszeit
- Zielvereinbarungen
- Prämien und Boni
- Dienstreisen
- Ein- und Umgruppierungen
- Versetzungen
- Veränderung Ihrer Tätigkeit
- Teilzeit und Elternzeit
- Weiterbildung
- Persönliche Entwicklung
- Abmahnung
- Kündigung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die IG Metall sorgt für gute Betriebsratsarbeit.

Die IG Metall berät und qualifiziert Betriebsräte. Sie knüpft lokale, regionale, nationale und internationale Betriebsrätenetzwerke. Sie steht Betriebsräten bei der Durchsetzung von tariflichen Ansprüchen und bei Kontroversen mit der Unternehmensleitung zur Seite. Die Mitglieder der IG Metall im Betrieb und die von ihnen gewählten Vertrauensleute unterstützen die Arbeit des Betriebsrates. Die Tarifverträge der IG Metall ersparen Betriebsräten viele Konflikte mit der Unternehmensführung. Nicht umsonst gehören drei von vier Betriebsräten in unserem Organisationsbereich* der IG Metall an!

* Die IG Metall ist für folgende Branchen zuständig: Metall- und Elektroindustrie, Eisen- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Holz- und Kunststoffbranche, Kfz-Handwerk, Telekommunikation, IT-Industrie und Dienstleistung.

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die Gründung eines Betriebsrates lohnt sich.

Betriebsräte kennen ihr Unternehmen oft besser als das Management. Ihr Wissen ist für die richtigen strategischen Entscheidungen unerlässlich. Die Sicherheit der Arbeitsplätze steht im Arbeitsalltag vieler Betriebsräte an erster Stelle, und zwar nicht erst, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Selbst in florierenden Unternehmen sind Betriebsräte immer öfter mit Umstrukturierungen und Personalabbau konfrontiert. Auch wenn Betriebsrat und Geschäftsführung nicht immer einer Meinung sind: Überwiegend verlaufen Diskussionen zwischen Arbeitnehmervertretung und Management konstruktiv und führen am Ende zu tragfähigen Lösungen.

Mehr Infos: Die Themenseiten der Hans-Böckler-Stiftung im Internet bieten umfassende Informationen rund um den Betriebsrat – sachlich, fundiert und auch für Laien verständlich:
www.boeckler-boxen.de > Mitbestimmung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Vertrauensleute der IG Metall.

Unsere Vertrauensleute sind Ihre Ansprechpartner im Betrieb. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt. Sie organisieren den Dialog zwischen der IG Metall und ihren Mitgliedern. Sie informieren den Betriebsrat über Vorschläge, Wünsche und Sorgen ihrer Kolleginnen und Kollegen oder über Missstände in ihrem Bereich. Sie entscheiden mit über die Tarifforderungen der IG Metall und tragen zur Meinungsbildung in der Gewerkschaft bei. Vertrauensleute reden bei der Umsetzung tariflicher Regelungen und betrieblichen Veränderungen mit.



Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz

Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. können auf verschiedenen Ebenen geregelt werden:

- in (nationalen) Gesetzen oder europäischen Richtlinien
- in Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem

Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip: Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter. Zum Beispiel darf ein Arbeitsvertrag nicht gegen eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag und ein Tarifvertrag nicht gegen Gesetze verstoßen.

Wenn beispielsweise ein und derselbe Sachverhalt sowohl im Arbeitsvertrag als auch im Tarifvertrag geregelt ist, gilt immer die für die Arbeitnehmer/innen günstigere Regelung. Dafür sorgt das sogenannte Günstigkeitsprinzip.

Was bedeutet das für Sie?

Vertragsklauseln zu Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc., die in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegte Standards unterschreiten, sind unwirksam. Das gilt auch, wenn Sie den Vertrag bereits unterschrieben haben.



Tarifvertrag und Einkommen

Was regeln Tarifverträge, und für wen gelten sie?

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern (oder Arbeitgeberverbänden). Sie kommen in Tarifverhandlungen zustande. Tarifverträge haben einen persönlichen, einen räumlichen und einen fachlichen Geltungsbereich. So gilt ein Tarifvertrag zum Beispiel

- für die Beschäftigten (persönlich)
- in der Metallindustrie (fachlich)
- von Baden-Württemberg (räumlich).

Tarifverträge werden üblicherweise für eine Region geschlossen – für diejenige, in der der jeweilige Arbeitgeberverband aktiv ist. Das nennt man Flächentarifvertrag. Es gibt auch Firmentarifverträge zwischen der IG Metall und einzelnen Unternehmen, das bekannteste Beispiel ist Volkswagen. Die IG Metall hat mit einzelnen Firmen sogenannte Anerkennungstarifverträge geschlossen: Das Unternehmen ist zwar nicht im Arbeitgeberverband, verpflichtet sich aber, den Bestimmungen aus dem Flächentarif zu folgen.

→ Tarifverträge gelten rechtsverbindlich und einklagbar nur zwischen den Firmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind (oder die selbst einen Tarifvertrag unterschrieben haben) und für die Angehörigen der Gewerkschaft.

Erkundigen Sie sich beim Betriebsrat, bei den Vertrauensleuten oder bei der IG Metall vor Ort, ob ein Tarifvertrag für Sie gilt.

Tarifvertrag und Einkommen

Was für Tarifverträge gibt es?

Tarifverträge über Entgelte regeln das Einkommen. Sie werden in der Regel jährlich oder über längere Zeiträume geschlossen. Rahmentarifverträge über Urlaub, Arbeitszeit, Sonderurlaub und Ähnliches haben meist eine Laufzeit von mehreren Jahren. Zusätzlich können die Tarifvertragsparteien (IG Metall und Arbeitgeber) eine ganze Reihe von Vereinbarungen treffen. So gibt es Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, zur Altersvorsorge, zur Qualifizierung und vieles mehr. Mitglieder der IG Metall erhalten die gültigen Tarifverträge beim Betriebsrat, bei den IG Metall Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort.

Tarifverhandlungen

Entgelttarifverträge gelten in der Regel für ein Jahr. Rechtzeitig bevor der Tarifverträge ausläuft, beginnt die Forderungs –Diskussion in der Tarifkommission. Grundlage dafür sind die Inflationsrate und die Produktivitätssteigerung. Wie viel mehr werden die Beschäftigten produzieren (Produktivitätssteigerung)?

Tarifvertrag und Einkommen

Dazu kommt eine Umverteilungskomponente, was als sozial gerechtfertigt und notwendig gesehen wird. Wenn die Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu keinem Ergebnis führen, kann die IG Metall ihren Forderungen mit Warnstreiks Nachdruck verleihen.

Entgelttrahmentarifvertrag

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Eine grundlegende Tarifreform war nötig. Deshalb hat die IG Metall zusammen mit den Arbeitgebern die Entgeltsysteme modernisiert – durch die sogenannten Entgelttrahmentarife (ERA). In der Metall- und Elektroindustrie ist das Vertragswerk umgesetzt. In einigen Tarifgebieten sind die neuen Regelungen bereits eingeführt. In anderen geht es noch darum, ERA in den Betrieben umzusetzen.



Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen sind in vielen Unternehmen ein beliebtes Führungsinstrument. Sie werden in der Regel einmal jährlich zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten getroffen. Auf dieses Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräch sollten sich Beschäftigte gewissenhaft vorbereiten.

Es gibt zwei Arten von Zielvereinbarungen:

- 1. Zielvereinbarungen ohne Bezug zum Entgelt**
- 2. Zielvereinbarungen mit Bezug zum Entgelt**

Grundsätzlich gilt: Akzeptieren Sie nur eindeutig beschreibbare und realistische Ziele – Ziele, die Sie durch Ihre eigene Leistung erreichen können. Bringen Sie Ihre Vorstellungen ein, und achten Sie darauf, dass die für die Zielerreichung notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Überlegen Sie genau, wie hoch der variable Anteil Ihres Gehalts sein sollte – empfehlenswert ist ein Fixum von mindestens 80 Prozent.

Der Betriebsrat hat bei Zielvereinbarungen ein Mitbestimmungsrecht. Für Zielvereinbarungen mit Entgeltbezug hat die IG Metall in ihren Tarifverträgen Rahmenbedingungen und Mechanismen zur Konfliktlösung vereinbart.



Projektarbeit

Projektarbeit gehört in vielen Unternehmen zum Alltag. Die bereichs- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit ist für viele eine willkommene Abwechslung. Projekte können das Arbeitsleben im positiven Sinne intensivieren und zu hohem Einsatz anregen. Größere Selbstständigkeit, mehr Verantwortung, inspirierende Teamarbeit und höhere Eigenmotivation sind hier die Stichworte.

Schlechte Planung, Kostendruck und Kommunikationsfehler führen bei Projekten jedoch immer wieder zu einer Verdichtung der Arbeit, die Tätigkeit in mehreren Projekten zugleich verstärkt dies noch. Termindruck und Leistungsintensivierung und Interaktionsstress können die Folge sein. Die Arbeitsbelastung nimmt durch Projektarbeit in der Regel zu. Ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren wird bei Projektarbeit oft zu einer echten Herausforderung.

Erkundigen Sie sich nach Weiterbildungsangeboten zum Thema Projektarbeit, denn die bereichsübergreifende Zusammenarbeit will gelernt sein. Auf der Website der Gesellschaft Arbeit und Ergonomie – online e.V. finden Sie viele praktische Tipps für Projektarbeit: www.ergo-online.de (Wissensbaustein Arbeiten in Projekten).



Weiterbildung – wichtiger denn je

Technische Innovationszyklen werden immer kürzer, Beschäftigte müssen ihr Know-how immer schneller auf den neuesten Stand bringen. Deshalb ist die betriebliche und persönliche Weiterbildung wichtiger denn je.

Qualifizierungstarifvertrag

Die IG Metall hat dieser Entwicklung Rechnung getragen und Tarifverträge abgeschlossen, in denen eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis festgeschrieben ist. Dadurch verfügt der Betriebsrat über bessere Möglichkeiten, auf die Planung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen einzuwirken und ihre Umsetzung mitzugestalten.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber. Machen Sie Weiterbildung zum Gegenstand in Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgesprächen. Ihr Betriebsrat informiert Sie gerne über die entsprechenden Regelungen und Angebote. Nutzen Sie die Möglichkeit, das wichtige Thema Weiterbildung mit Ihrem Vorgesetzten ausführlich zu besprechen.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Das ist Ihr gutes Recht, das in den von der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträgen zur betrieblichen Weiterbildung festgeschrieben wurde. Demnach hat jeder Beschäftigte einmal jährlich Anspruch auf ein individuelles Qualifizierungsgespräch mit seinem Vorgesetzten.

Cert:IT, Bachelor, Master ...

Die IG Metall hat gemeinsam mit den Arbeitgebern ein Weiterbildungssystem für IT-Berufe (Cert:IT) auf den Weg gebracht. Es ermöglicht Qualifizierung und Zertifizierung „on the job“.

Darüber hinaus engagiert sich die IG Metall mit Gutachterinnen und Gutachtern in einem Netzwerk für die Akkreditierung von neuen Bachelor- und Master-Studiengängen in den Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften und Informatik. Ziel der Akkreditierung ist es, inhaltliche Qualitätsstandards für diese Studiengänge zu etablieren.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Für ältere Beschäftigte ist die Qualifizierung oft notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Hier engagiert sich die IG Metall gemeinsam mit BITKOM im Projekt IT 50plus.

Beim Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke KIBNET können Sie sich persönlich beraten lassen.

Mehr Infos:

www.cert-it.org

www.gutachternetzwerk.de

www.hochschulinformationsbuero.de

www.it-50plus.org



Arbeitszeit

Regelungen zur Arbeitszeit sind sinnvoll. Beschäftigte wünschen sich ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Und es ist wissenschaftlich erwiesen, dass der Gesundheit halber die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen sollte. Ebenso wichtig: Man sollte sich innerhalb des 24-Stunden-Rhythmus vollständig erholen können. Eine dauerhafte Beanspruchung der Leistungsreserven durch überlange Arbeitszeiten kann zu ernsthaften gesundheitlichen Beschwerden führen.

Das Arbeitszeitgesetz

Per Gesetz gilt eine Höchstarbeitszeit von täglich maximal acht Stunden – bei Überstundenausgleich auch bis zehn Stunden (Pausen, An- und Abfahrtszeiten nicht eingerechnet). Dagegen darf kein Arbeitgeber verstoßen.

Arbeitszeit in den Tarifverträgen der IG Metall

In den Tarifverträgen der IG Metall ist in Baden-Württemberg die 35-Stunden-Woche festgeschrieben.

Arbeitszeit

Für Teile der Belegschaft kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden erhöht werden – in Baden-Württemberg maximal 18 Prozent aller Beschäftigten (bei entsprechendem Entgeltausgleich).

Für einen bestimmten Zeitraum kann auch Mehrarbeit vereinbart werden, die allerdings mit Zuschlägen bezahlt oder zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen werden muss.

Die Tarifverträge der IG Metall ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Die 35-Stunden-Woche muss im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden. In Spitzenzeiten kann also gepowert werden, danach muss es aber auch Freiraum geben, das Plus auf dem Arbeitszeitkonto wieder abzutragen. Bei einer Flaute in den Auftragsbüchern kann das Absenken der Arbeitszeit Entlassungen verhindern. In all diesen Fällen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

Sie arbeiten sowieso mehr als 35 Stunden die Woche, und Ihr Zeitkonto läuft über? Ihnen wird ein 40-Stunden-Arbeitsvertrag angeboten?

Arbeitszeit

Hier lohnt sich eine genaue Prüfung: Nach der sogenannten „Quotenregelung“ im Tarifvertrag kann für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dafür bedarf es einer Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber. Sie haben auch Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

Ihr Überstundenkonto und das Ihrer Kollegen ist regelmäßig weit im Plus? Ihr Vorgesetzter setzt stillschweigend voraus, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen eine zu dünne Personaldecke oder eine zu optimistische Planung mit Ihrem Arbeitseinsatz wettmachen? Setzen Sie sich mit dem Betriebsrat in Verbindung. Allein kommt man in so einer Situation nicht weiter. Der Betriebsrat ist darauf angewiesen, dass ihn Beschäftigte über Missstände informieren.

Arbeitszeit

Teilzeit

Manchmal gibt es gute Gründe kürzerzutreten. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung.

Voraussetzung für die Beantragung von Teilzeit ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten. Im Unternehmen müssen ferner mehr als 15 Personen beschäftigt sein. Spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit müssen Sie Ihren Antrag auf Arbeitszeitverringerung beim Arbeitgeber stellen. Eine ausdrückliche Begründung für den Wunsch nach Teilzeit ist nicht erforderlich. Aber der Umfang der Arbeitszeitverringerung, beispielsweise 25 statt 35 Stunden pro Woche, und die Verteilung der Arbeitszeit müssen angegeben werden.

Arbeitszeit

Jetzt ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen den Teilzeitwunsch zu erörtern. Ziel ist es, dass es zu einer Teilzeitvereinbarung im beiderseitigen Interesse kommt. Sollte Ihr Arbeitgeber jedoch auf Ihren Antrag nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit reagieren, tritt die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit in Kraft.

Falls der Arbeitgeber Ihren Wunsch ablehnt, so hat er auch dies spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit mitzuteilen. Er muss zunächst keine Gründe für die Ablehnung angeben. Sollte es allerdings zu einer juristischen Auseinandersetzung kommen, muss der Arbeitgeber seine Gründe darlegen. Sie sollten den Antrag auf Teilzeit beim Arbeitgeber schriftlich einreichen. Hilfreich ist auch ein Gespräch mit dem Betriebsrat, bevor Sie einen Antrag stellen und über eine Verringerung der Arbeitszeit mit Ihrem Arbeitgeber sprechen.



Arbeitsvertrag

Einen Arbeitsvertrag unterschreibt man nicht alle Tage. Er legt oft auf Jahre hinaus den Rahmen für einen bedeutenden Teil des Lebens fest. Deshalb ist es wichtig, sich das vorgelegte Vertragswerk genau anzuschauen.

Bei Neueinstellungen werden die Arbeitsbedingungen gewöhnlich in zwei Stufen geregelt: Die wesentlichen Punkte – Gehalt, Arbeitsaufgabe und eventuelle Befristung – kommen im Einstellungsgespräch zur Sprache. Alle weiteren Details stehen in einem Vertragsentwurf, der gründlich geprüft werden sollte. Nehmen Sie sich dafür unbedingt genügend Zeit. Bei Unklarheiten empfiehlt sich eine Beratung durch die IG Metall – die für Mitglieder kostenlos ist. Über alles, was im Unternehmen üblich oder bereits in Betriebsvereinbarungen geregelt ist, gibt der Betriebsrat Auskunft.

Arbeitsvertrag

Folgende Punkte muss ein Arbeitsvertrag oder eine Dokumentation der Arbeitsbedingungen auf jeden Fall beinhalten:

- die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers mit Adresse
- die Angabe des Arbeitsortes
- eine präzise Beschreibung der Tätigkeit
- die Vereinbarung über die jährlichen Urlaubstage – nach den Tarifverträgen der IG Metall in der Regel 30 Arbeitstage (Montag bis Freitag), nach dem Bundesurlaubsgesetz 4 Werktage (Montag bis Samstag)
- Entscheidend sind natürlich auch Angaben zur Arbeitszeit und zur Vergütung.

Unser Tipp:

Besorgen Sie sich die Broschüre „Ratgeber Arbeitsvertrag“ unter www.igmetall.de oder bei Ihrer IG Metall vor Ort.

Arbeitsvertrag

Probezeit

In der Regel wird in Arbeitsverträgen eine Probezeit vereinbart. Während der Probezeit (höchstens aber innerhalb der ersten sechs Monate) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeber das Recht, ohne Begründung mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen. Auch bei einer Kündigung innerhalb der Probezeit ist der Betriebsrat anzuhören, die Vorschriften zum Kündigungsschutz gelten während der ersten sechs Monate jedoch nicht. Nach Ablauf der Probezeit gilt die gesetzliche oder tariflich vorgesehene längere Kündigungsfrist.



Kündigung

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder im Arbeitsvertrag geregelten Fristen ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber muss berechtigte Gründe für eine Kündigung anführen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht prüfen zu lassen. Voraussetzung: Sie müssen länger als sechs Monate in dem Unternehmen beschäftigt sein, und das Unternehmen muss mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter beschäftigen. Die arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer. Nach der gesetzlichen Regelung (§ 622 BGB) liegen sie zwischen vier Wochen und sieben Monaten. In den Tarifverträgen der IG Metall gibt es zum Teil Regelungen, die günstiger sind als die gesetzlichen Vorschriften.

Kündigung

Kündigungsgründe

Es werden drei verschiedene Arten von Kündigung unterschieden.

■ **Verhaltensbedingte Kündigung**

Sie kann bei Fehlverhalten oder einem Verstoß gegen Arbeitspflichten ausgesprochen werden. In aller Regel muss der Arbeitgeber vor der Kündigung einen gleichartigen Verstoß abgemahnt haben.

■ **Krankheitsbedingte Kündigung**

Kündigung wegen ständig wiederkehrender oder sehr lang andauernder Krankheit; in den drei Jahren vor der Kündigung müssen die Fehlzeiten deutlich über sechs Wochen jährlich betragen haben.

■ **Betriebsbedingte Kündigung**

Für eine betriebsbedingte Kündigung müssen betriebliche Gründe wie Umsatzrückgang, Rationalisierung oder die Auslagerung von Arbeitsplätzen vorliegen. Bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die betriebsbedingt gekündigt werden sollen, muss der Arbeitgeber soziale Aspekte berücksichtigen.

Kündigung

Diese Merkmale sind festgelegt: Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung.

Arbeitgeber können von der Sozialauswahl abweichen und Arbeitnehmer davon ausnehmen, deren Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebs liegt, weil sie über besondere Kenntnisse verfügen, besonders viel leisten oder weil ihr Verbleib im Unternehmen einer ausgewogenen Personalstruktur dient.

Lassen Sie sich beraten!

Im Fall einer Kündigung ist eine qualifizierte Beratung von Nöten. Auch der Betriebsrat sollte aufgesucht werden, muss dieser doch vor Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber informiert werden. Die Frist für die Klage gegen eine Kündigung beträgt drei Wochen. Die Klage ist beim Arbeitsgericht einzureichen. Ob tatsächlich geklagt wird, sollte mit Arbeitsrechtsexperten besprochen werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei ihrer Verwaltungsstelle. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung vor Gericht sind für sie kostenlos.

Kündigung

Sofort nach Erhalt einer Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollten Sie sich persönlich bei der Arbeitsagentur melden. Nur so ist die übergangslose und vollständige Zahlung des Arbeitslosengeldes gewährleistet.

Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Es sollte so rechtzeitig ausgestellt werden, dass der Gekündigte es für Bewerbungen benutzen kann. Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers sind darin Angaben über Führung und Leistung aufzunehmen. In den Personalabteilungen ist es inzwischen jedoch üblich, solche qualifizierten Zeugnisse zu erstellen.

Ein Zwischenzeugnis muss ausgestellt werden, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das aus triftigem Grund fordert, zum Beispiel beim Wechsel des Vorgesetzten oder weil er/sie sich um eine andere Stelle – auch betriebsintern – bewerben will.

Kündigung

Sind Sie mit Ihrem Zeugnis nicht einverstanden, lassen Sie es ruhig von den Experten und Expertinnen der IG Metall prüfen. Ist es nicht korrekt, kann ein besseres Zeugnis verlangt oder beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Wettbewerbsverbot

Beim Wettbewerbsverbot handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber. Sie legt fest, dass Sie auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Konkurrent in der gleichen Branche auftreten dürfen. Grundlage für eine solche Regelung ist das Handelsgesetzbuch (§ 74 ff.). Falls Sie eine solche Klausel vereinbaren, versuchen Sie, eine möglichst kurze Frist bzw. eine möglichst hohe Entschädigung zu erzielen. Informieren Sie sich bei der IG Metall oder beim Betriebsrat, bevor Sie eine Wettbewerbsklausel unterschreiben.



Was gilt in Baden-Württemberg?

ERA in Baden-Württemberg

Nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages erhalten Beschäftigte entsprechend ihrer Arbeitsaufgabe das Entgelt der entsprechenden Entgeltgruppe (EG). Bei der Bewertung werden alle übertragenen und auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt. Maßgeblich sind also die beruflichen Anforderungen am Arbeitsplatz und die üblicherweise dafür nötige Qualifikation.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Wie wird meine Arbeit bewertet?

Für die Bewertung der Arbeitsaufgabe gibt es sechs Merkmale, die mit einem Punkteschlüssel verknüpft sind. Das Merkmal „Wissen und Können“ hilft bei der Differenzierung der Anforderungen der Arbeitsaufgabe an den Ausbildungsabschluss, der in der Regel benötigt wird, um die Aufgabe ausführen zu können. Die weiteren Merkmale sind „Erfahrung“, „Denken“, „Handlungsspielraum“, „Kommunikation“ und „Mitarbeiterführung“. Aus der Summe der Punkte ergibt sich anhand einer Tabelle die Entgeltgruppe. Die Tarifvertragsparteien haben sich auf 122 Beispielaufgaben geeinigt, mit denen u. a. auch Arbeitsaufgaben aus Forschung und Entwicklung beschrieben und bewertet werden.

Für Ingenieur Tätigkeiten in der baden-württembergischen Metallindustrie kommt je nach Anforderungsprofil der Arbeitsaufgabe eine Einstufung in die Entgeltgruppen 12 bis 17 infrage. Die aktuellen Einkommenstabellen zu den Entgeltgruppen können Sie auf der Homepage der IG Metall Baden-Württemberg (www.bw.igm.de) im Verzeichnis „Tarifverträge“ einsehen. Dort finden Sie auch den Katalog der 122 Niveaubispiele und die jeweils gültigen Tarifverträge über Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Teil einer Arbeitsaufgabe: Koordinierung von Versuchen im Bereich Forschung und Entwicklung

Beispiel 1: Entwicklungstechniker/in

Einzelteile und Baugruppen für Versuche vorbereiten lassen. Standardisierte Versuchseinrichtungen anpassen und Versuche überwachen. Versuche auswerten, ggf. erforderliche Verbesserungen zur konstruktiven Umsetzung vorschlagen und überwachen. **Entgeltgruppe 11**

Beispiel 2: Entwicklungsingenieur/in 1

Versuchsaufbauten und -einrichtungen für Bauteilgruppen und Zusammenbauten mit einer Vielzahl von Funktionen und Verknüpfungen festlegen/vorbereiten und ggf. weiterentwickeln. Prüf- und Messgeräte erproben lassen. Versuchsergebnisse auswerten. Konstruktive Umsetzung sicherstellen und überwachen. **Entgeltgruppe 15**

Beispiel 3: Entwicklungsingenieur/in 2

Baugruppen und Systeme für Versuche vorbereiten. Versuchseinrichtungen entwerfen, anfertigen und aufbauen lassen. Neue Versuchseinrichtungen erproben lassen. Neue Funktionsvorschriften erarbeiten. Versuchsergebnisse interpretieren, ggf. konstruktive Umsetzungsmöglichkeit prüfen. **Entgeltgruppe 17**

Was gilt in Baden-Württemberg?

An diesen drei Beispielen wird die zunehmende Komplexität der Aufgaben deutlich. Die Anforderungen an die Ausbildung sind unterschiedlich. Die Spanne reicht von Kenntnissen, die einer Techniker-ausbildung entsprechen, bis zu Kenntnissen, die im Fachhochschul- oder Universitätsstudium erworben werden. Je komplexer die Aufgabe, desto mehr Ausbildung und Erfahrung ist gefragt, desto wichtiger werden die Anforderungen bei der Problemlösung und die Freiheitsgrade bei der Arbeitsausführung nutzen zu können. Je mehr erneuert wird, desto mehr Abstimmung mit anderen ist notwendig, daher steigen die Anforderungen an die Kommunikation. Hat der Beschäftigte darüber hinaus noch Führungsaufgaben zu erfüllen, fließt auch das in die Einkommensfindung ein. In Beispiel 3 ist die Aufgabenbeschreibung so anspruchsvoll, dass auch ohne Führungsverantwortung die Entgeltgruppe 17 erreicht wird. Mit ERA wollen wir alle Karrierewege offen halten und so eine systematische Weiterentwicklung der Beschäftigten fördern.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Was gehört zum Einkommen?

Zusätzlich zum Grundentgelt sieht der Tarifvertrag ein Leistungsentgelt vor. Es ist ein Gradmesser dafür, wie gut die Arbeitsaufgabe erfüllt wird. Das Leistungsentgelt muß im Durchschnitt des Betriebes 15 Prozent betragen. Individuell kann es zwischen 0 und 30 Prozent liegen. Zur Messung der Leistung sieht der Tarifvertrag drei Methoden vor: das Kennzahlensystem, die Beurteilung und die Zielvereinbarung. Das Kennzahlensystem kommt für Arbeitsaufgaben im F&E Bereich eher selten zur Anwendung. Beim Betriebsrat erfahren Sie, nach welchem System in Ihrem Betrieb das Leistungsentgelt ermittelt wird. Es ist wichtig, dass die betriebliche Lösung transparent ist und durch das Recht zur Reklamation mögliche Willkür vermieden werden kann.

Auch für höhere Belastungen durch die Arbeit kann es eine Zulage geben. Als bezahlungsrelevante Belastungen gelten Lärm, Reizarmut, oder bestimmte Umgebungseinflüsse.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Weitere Einkommensbestandteile sind die Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“), zusätzliches Urlaubsgeld und Überstundenzuschläge. Diese Teile des Einkommens werden durch den Tarifvertrag festgelegt. Darüber hinaus bezahlen einige Firmen sogenannte persönliche oder übertarifliche Zulagen. Tarifvertraglich abgesichert sind sie allerdings nicht. Bei Tarifierhöhungen werden diese Zulagen oft ausgeklammert und können auch wieder reduziert werden.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Weitere Leistungen wie Firmenwagen sind oft nicht garantiert und können vom Unternehmen jederzeit gestrichen werden. Es empfiehlt sich, diese Leistungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Übrigens: Die unentgeltliche Privatnutzung von Dienstwagen unterliegt der Steuerpflicht. Der sogenannte geldwerte Vorteil wird folglich zum steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet.

Basis 35-Stunden-Woche	Entgeltgruppe 13	Entgeltgruppe 15	Entgeltgruppe 16	Entgeltgruppe 17
monatliches Grundentgelt	3.734	4.190	4.468	4.722
Grundentgelt inklusive 15% Leistungsentgelt	4.294	4.818	5.138	5.430
Jahressumme	51.529	57.815	61.658	65.157
Jahressumme plus zusätzliches Urlaubsgeld	54.491	61.138	65.202	68.901
Jahressumme plus zusätzliches Urlaubsgeld plus Weihnachtsgeld	56.852	63.788	68.028	71.888

Alle Entgelte in Euro

Stand: Tarif tabellen Nordwürttemberg-Nordbaden 1.05.2009

Was gilt in Baden-Württemberg?

In tarifgebundenen Betrieben haben die Beschäftigten ein Anrecht auf eine Sonderzahlung zum Jahresende: das Weihnachtsgeld. Es beträgt je nach Beschäftigungsdauer zwischen 25 und 55 Prozent¹ eines Monatsentgelts.

Nach Bundesurlaubsgesetz stehen Ihnen 24 Tage Urlaub pro Jahr zu. Dabei wird der Samstag als Werktag mitgezählt. Im Tarifvertrag umfasst die Arbeitswoche fünf Tage von Montag bis Freitag, bei einem Urlaubsanspruch von 30 Tagen. Zur Vergütung kommt das Urlaubsgeld hinzu. Es beträgt nach Tarifvertrag 50 Prozent des Einkommens, also bei sechs Wochen Urlaub knapp 70 Prozent eines Monatsentgeltes.

Ziel- und Garantieeinkommen

In Firmen ohne Tarifvertrag werden als Jahreseinkommen oft nur 12 Monatsentgelte, nur in manchen ein 13. Entgelt gezahlt. Nicht selten wird ein Fixeinkommen festgelegt und ein Zieleinkommen bei einer bestimmten Zielerreichung in Aussicht gestellt. Für die persönliche Planung empfiehlt es sich, zunächst nur das Garantieeinkommen und nicht das Zieleinkommen zugrunde zu legen. Die wirtschaft-

¹ In den Tarifgebieten Südwürttemberg/Hohenzollern und Südbaden reicht die Spanne von 30 bis 60 Prozent.

Was gilt in Baden-Württemberg?

liche Entwicklung des Unternehmens liegt häufig außerhalb Ihres Einflussbereiches. Kurz: Wenn die Konjunktur schwächelt, wird auch die Projektbeschaffung schwieriger.

Tipps rund um Zielvereinbarungen

Einigen sich Arbeitgeber und Betriebsrat darauf, Zielvereinbarungen als Gradmesser für die Leistung im Betrieb einzusetzen, haben Sie als Beschäftigte/r viele Gestaltungsmöglichkeiten. Denn die Bedingungen, nach denen Ihre Leistung gemessen werden soll, können Sie mit dem Vorgesetzten aushandeln. Werden Sie sich nicht einig, gibt es die Möglichkeit, ganz auf Zielvereinbarungen zu verzichten und die Leistung nach der Methode „Beurteilung“ zu bewerten. Der Arbeitgeber ist nach Tarifvertrag dazu gehalten, am Ende des vereinbarten Zeitraums mit Ihnen ein Zielerfüllungsgespräch zu führen und darin zu begründen, wie er den Grad der Zielerfüllung beurteilt.

Sollten sich während der vereinbarten Zeit Veränderungen ergeben, die das Erreichen der Ziele behindern, so können Sie initiativ werden. Verlangen Sie eine Zielanpassung oder mindestens eine Berücksichtigung dieser Hindernisse beim späteren Soll-Ist-Vergleich.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Es gibt auch die Möglichkeit, Methoden zur Leistungsermittlung zu kombinieren, etwa die „Leistungsbeurteilung“ mit der Methode „Zielvereinbarung“. ERA lässt auch Zielvereinbarungen für ein Team zu. Ihr Betriebsrat kann Sie über die Praxis in Ihrem Betrieb informieren.

Gibt es in Ihrem Betrieb keine Zielvereinbarungen, erkundigen Sie sich beim Betriebsrat, welche Kriterien zur Messung der Leistung vereinbart wurden.

Außertariflich (AT-)Beschäftigte oder nicht?

In den Tarifverträgen der IG Metall in Baden-Württemberg gibt es keine Definitionen für außertariflich Beschäftigte. Unsere Tarifverträge gelten für alle Mitglieder, unabhängig davon, wie hoch ihr Einkommen ist und welche Position sie im Betrieb einnehmen.

Ein Konstruktionsingenieur mit EG 14 und einer freiwilligen Zulage ist also kein außertariflicher Angestellter, selbst wenn der Arbeitgeber und der Beschäftigte dies so nennen.

Was gilt in Baden-Württemberg?

So weit zur rechtlichen Klarstellung.

Und die finanzielle Seite?

Die Berechnungsbasis des ERA ist die 35-Stunden-Woche. Nicht so bei „AT-Verträgen“. Zumindest die 40-Stunden-Woche oder Vertrauensarbeitszeit sind hier die Regel.

Was möchte Ihr Arbeitgeber mit dem AT-Vertrag abgelden?

Achten Sie auf:

- Wöchentliche Arbeitszeit
- Mehrarbeit
- Mehrarbeitszuschläge
- Reisezeitregelungen
- Qualifizierungszeit
- Arbeit am Wochenende und an Feiertagen
- Anzahl der Urlaubstage
- Urlaubsgeld
- Weihnachtsgeld
- Vermögenswirksame Leistungen
- Leistungsentgelt

Was gilt in Baden-Württemberg?

	Entgeltgruppe 17
jährliches Grundentgelt 35 Std.	56.658
jährliches Grundentgelt 40 Std.	64.752
plus 30% Leistungsentgelt	19.426
plus zusätzliches Urlaubsgeld	4.838
plus tarifliches Weihnachtsgeld	3.858
	92.874

Alle Entgelte in Euro

Stand: Tariftabellen Nordwürttemberg-Nordbaden 1.05.2009

Was gilt in Baden-Württemberg?

Ein Entgelt von 92.000 Euro ist eindeutig über den Tarifvertrag abgedeckt. Über Einkommenserhöhungen brauchen Sie nicht mit Ihrem Vorgesetzten zu verhandeln, als Mitglied profitieren Sie automatisch von den Tarifergebnissen der IG Metall.

Wenn Sie zu dem Ergebnis kommen, dass Sie einen angebotenen Job zwar wollen, das AT-Angebot aber doch nicht so lukrativ ist, wäre die korrekte tarifliche Eingruppierung auf der Basis eines 40-Stunden-Vertrages möglicherweise eine Lösung, die beide Seiten zufriedenstellt. Nach dem Tarifvertrag kommt diese Regelung für einen bestimmten Prozentsatz der Beschäftigten eines Betriebes infrage. Für schon bestehende Arbeitsverhältnisse ist die Umwandlung in einen 40-Stunden-Vertrag nur mit Zustimmung der Beschäftigten möglich. Diese Variante bietet den Anspruch auf eine Bezahlung, die sich entsprechend den zusätzlichen fünf Arbeitsstunden erhöht. Das erhöhte Grundentgelt führt auch zu einem höheren Leistungsentgelt. Der Anspruch auf die oben genannten tariflichen Leistungen bleibt Ihnen dann natürlich erhalten. Kommen Sie zu der Entscheidung, dass sich der alte AT-Vertrag nicht lohnt, sprechen Sie Ihren Betriebsrat auf Möglichkeiten zur Modifizierung Ihres Arbeitsvertrages an.

Was gilt in Baden-Württemberg?

Folgende Zuschläge werden den Beschäftigten in der Metallindustrie des Bezirks Baden-Württemberg gezahlt:

Für die ersten 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche	25 %
Für weitere Mehrarbeitsstunden in der Woche	50 %
Für die dritte und jede weitere tägliche Mehrarbeitsstunde, die vor oder nach der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird.	50 %
Mehrarbeit an Samstagen nach 12.00 Uhr	50 %

Was gilt in Baden-Württemberg?

Für Arbeit an Sonntagen sowie am 24.12. und 31.12. ab 12.00, soweit diese Tage nicht auf einen Sonntag fallen	50 %
für Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen arbeitsfreie Werktag oder Sonntag fallen	100 %
Arbeit an Ostersonntag, Pfingstsonntag oder an den Weihnachtsfeiertagen	150 %
Arbeit an entgeltzahlungspflichtigen Feiertagen, die auf einen betrieblich regelmäßigen Arbeitstag fallen	150 %



Eine Frage der Macht: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen

Bei Tarifverhandlungen und auch bei Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung gilt: Allein mit guten Argumenten kämen IG Metall und Betriebsrat oft nicht weit.

Ob wir erfolgreich sind, hängt in erster Linie davon ab, wie stark wir sind und wie viel Druck wir für unsere Sache entfalten können.

Je mehr Kollegen und Kolleginnen in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition.

Deshalb: Werden Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von 2,3 Millionen Mitgliedern. Über 53.000 Betriebsräte gehören der IG Metall an.

Nehmen Sie Kontakt auf:

- Mit den Vertrauensleuten
- Mit dem Betriebsrat
- Mit Ihrer IG Metall vor Ort
- Im Internet:
www.igmetall.de
www.engineering-igmetall.de
- Online beitreten:
www.igmetall.de/beitreten

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes. Studierende bezahlen nur 2,05 Euro pro Monat, es sei denn, sie erhalten eine Ausbildungsvergütung.

Ein Prozent vom Brutto. Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt.

Ein Prozent ist oft kein Pappenstiel. Dennoch: Mit der Mitgliedschaft in der IG Metall engagieren Sie sich für Ihren Arbeitsplatz und für Ihren Lebensstandard. Nur starke Gewerkschaften werden in Tarifverhandlungen ernst genommen. Kompetenz und wirksame Solidarität haben schließlich ihren Preis. Damit das auch so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder.

Im Unterschied zum VDI regelt und gestaltet die IG Metall Arbeitsbedingungen, z.B.: durch Tarifverträge. Deshalb ist die Mitgliedschaft in der IG Metall und dem VDI kein Widerspruch. Beide ergänzen sich.

Hinzu kommen:

- Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrecht
- Tipps für den Arbeitsvertrag
- Service im Bereich Weiterbildung
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch
- Seminare und Bildungsangebote

Nützliche Internetadressen

Tarifdatenbank der IG Metall – In der Tarifdatenbank der IG Metall bekommt man aktuelle und zuverlässige Infos über Tarifeinkommen, Vergütungen, Sonderzahlungen, Altersvorsorgewirksame Leistungen, Urlaub und Kündigung, also all das, was die IG Metall in ihren Tarifverträgen für die Beschäftigten ausgehandelt hat.

www.igmetall.de → Tarife → Tarifinfo

www.igmetall-itk.de – Jährliche Entgeltanalyse für die IT- und Telekommunikationsbranche, vom Berufsanfänger bis hin zu Führungskräften. Sie dient als Orientierung für die Gehaltsverhandlung und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche.

www.zimt.igm.de – Neue Beschäftigungschancen durch eine soziale Innovations- und Technologiepolitik.

www.i-connection.info – Das IT-Netzwerk der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen – Anhalt.

www.ergo-online.de – Wissensbausteine mit Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

www.lohnspiegel.de – Kostenloser Gehaltscheck
Der Gehaltscheck der Hans-Böckler-Stiftung bietet

Informationen zu 150 Berufen, darunter Ingenieure/ Ingenieurinnen, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler/innen. Der Lohnspiegel ist unabhängig von kommerziellen Interessen. Die Daten stammen von Beschäftigten selbst.

www.metallrente.de – Seit 2002 haben alle Beschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Reichlich Informationen dazu gibt es bei www.metallrente.de, dazu sehr wertvolle Tipps zur Absicherung des Risikos Berufsunfähigkeit.

www.igmetall.de – Fundgrube zu Arbeitsrecht und Informationen rund um den Job.

www.hochschulinformationsbuero.de – die Internetseite der IG Metall für alle Studierende.

www.forum-soziale-technikgestaltung.de – ist gewerkschaftlicher Partner im Innovationsdialog.

Weitere Verbände

Nützliche Informationen haben auf ihren Webseiten z.B.:

www.bitkom.org, www.gesamtmetall.de, www.vdi.de, www.vda.de, www.vdma.de, www.zvei.de, www.vwi.org und www.vde.com.

Erreichtes sichern - Mitglied werden !

Gesetzliche Regelungen bieten uns wenig:	Das stört Arbeitgeber am Tarifvertrag:
Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden	Wochenarbeitszeit 35 Stunden
Urlaubsanspruch 4 Wochen	Urlaubsanspruch 6 Wochen
Urlaubsgeld = 0,00 Euro	Urlaubsgeld + 50 % oder +55% der monatlichen Vergütung
Vermögenswirksame Leistungen = 0,00 Euro	Vermögenswirksame Leistungen + 319,08 Euro/Jahr
Keine Übernahmeverpflichtung nach der Ausbildung	Übernahmeverpflichtung nach der Ausbildung: 1 Jahr
Keine gesetzlichen Ansprüche für gerechte Entlohnung	Das Entgelt (Löhne, Gehälter, Ausbildungsvergütung) ist tarifvertraglich festgelegt
Altersvorsorgewirksame Leistungen = 0,00 Euro	Altersvorsorgewirksame Leistungen + 13,29 Euro/Monat für Azubis + 26,59 Euro/Monat für Beschäftigte nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
Arbeitsversäumnis Arbeitsverhinderung keine Regelung	Arbeitsversäumnis/-verhinderung tageweise bezahlte Freistellung bei Hochzeiten, Geburten, Sterbefällen etc.
	Weihnachtsgeld bis 60 % eines Monatseinkommens

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name Geb.-Datum

Vorname Geschlecht M/W

Land PLZ Wohnort

Straße Hausnummer

E-Mail

Telefon

beschäftigt bei/PLZ/Ort

Tätigkeit/Beruf/Ausbildung/Studium Vollzeit Teilzeit

Bankleitzahl Konto-Nummer

Bank/Zweigstelle

Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in

Bruttoeinkommen in Euro Beitrag Eintritt ab

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main

IG Metall Bezirk Baden-Württemberg

Stuttgarter Str.23

70469 Stuttgart

Tel.: 0711 16581-0

Fax: 0711 16581-30

bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de

www.bw.igm.de

www.igmetall.de

www.engineering-igmetall.de

Ihre Verwaltungsstelle vor Ort