



Bezirk
Frankfurt

Der IG Metall Guide durch das Berufsleben



**Erfolgreich arbeiten
im Engineering**

Inhalt

Vorwort	3
IG Metall, Betriebsrat und Vertrauensleute	5
Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz	9
Tarifvertrag und Einkommen	15
Tipps zu Zielvereinbarung und Projektarbeit	21
Die Arbeitszeit	25
Weiterbildung – wichtig wie nie zuvor	33
Außertariflich (AT-) Beschäftigte/r oder nicht?	37
Einige Basics zum Arbeitsvertrag	41
Die IG Metall – wer drin ist, ist gut dran	47
Die IG Metall – für Sie vor Ort	53

Herausgeber

IG Metall Bezirksleitung Frankfurt

Redaktion Ingrid Mai, Thomas Krischer

Gestaltung Werbeagentur Zimmermann GmbH, Frankfurt

Druck alpha print medien AG, Darmstadt

IG Metall – Guide durch das Berufsleben

Mit dieser Informationsbroschüre erhalten Beschäftigte in Engineering-Bereichen einen Wegweiser durch den Arbeitsalltag. Informationen zu den wichtigsten Themen rund um das Arbeitsverhältnis von „A“ wie Arbeitsvertrag bis „Z“ wie Zielvereinbarung sind hier zusammengefasst. Wir bieten Ihnen eine Übersicht über Ihre eigenen Rechte und Pflichten sowie die Aufgaben und Möglichkeiten Ihrer betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Die wachsende Bedeutung von Forschung und Entwicklung für die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland äußert sich auch in steigenden Anforderungen an alle Beschäftigten in den Engineering-Bereichen. Die Qualität der Ausbildung rückt in den 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 Ingenieurstudiengängen.

Die IG Metall setzt sich für eine weitreichende Reform der Studiengänge im Engineering-Bereich ein. Wir treten ein für eine Orientierung des Studiums an einem zukunftsfähigen, sozial und ökologisch ausgerichteten Berufsbild und einem hohen Anteil überfachlicher Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen. Dazu gehören die Orientierung am Projektstudium, eine bessere Qualität der Praktika und mehr „problemorientierte“ Lehr-

formen. Auch im sog. „Bologna-Prozess“, der von den Hochschulen die Einführung gestufter Studiengänge bis 2010 verlangt, ist die IG Metall aktiv. Sie setzt sich für eine größere Durchlässigkeit zwischen beruflicher Ausbildung und Studium und zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen ein. Ziel ist es beispielsweise, Bachelor-Absolventen einen guten Berufseinstieg zu ermöglichen.

Ebenso wichtig wie die Qualität der Ausbildung sind gute Arbeits- und Leistungsbedingungen. Steigende Anforderungen dürfen nicht einseitig zu Lasten von Beschäftigten gehen. Ohne „Spielregeln“ geht es auch im Job nicht. Engineering-Beschäftigte haben ihren Platz in der IG Metall.

Wir laden Sie ein, diese Broschüre als Einstieg zu nutzen. Für weitere Informationen – auch über unsere Leistungen für Mitglieder – stehen wir Ihnen gerne persönlich zur Verfügung. Kontaktdaten finden Sie am Ende der Broschüre.

Wir freuen uns auf Sie!

Armin Schild

Bezirksleiter IG Metall Bezirk Frankfurt

„Die IG Metall befindet sich im Wandel von der früheren Arbeitergewerkschaft zur modernen Interessenvertretung aller Beschäftigter – jedes Mitglied kann daran mitgestalten.“



*Andreas Pschera,
Entwicklungsingenieur, freigestell-
ter Betriebsratsvorsitzender,
Bosch Rexroth AG*

IG Metall, Betriebsrat und Vertrauensleute

IG Metall, Betriebsrat und Vertrauensleute – Ihre Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bei Fragen rund um Arbeit und Beruf

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsleitung. Er hat Mitbestimmungs-, Mitsprache- und Informationsrechte bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und arbeitet eng mit den Beschäftigten zusammen. Der Betriebsrat informiert über aktuelle Themen, Verhandlungen und Vereinbarungen mit der Geschäftsführung.

In vielen Betrieben gibt es gewerkschaftliche Vertrauensleute. Sie sind Vertreterinnen und Vertreter der IG Metall und Ihre Kontaktpersonen in Ihrer Abteilung oder Ihrem Bereich. Sie informieren und geben Rat zum Beispiel über bestehende Tarifverträge, über die Arbeit und Aktivitäten der IG Metall im Betrieb und am Ort. Sie nehmen gern Ihre Anregungen und Wünsche auf. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt.

Etwa 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder in der Metall- und Elektroindustrie gehören der IG Metall an. Die Zusammenarbeit mit der IG Metall stärkt den Rücken, ermöglicht Weiterbildung und den Zugriff auf ein umfangreiches Beratungsangebot sowie hilfreiche Unterstützungsleistungen.

Der Betriebsrat wird von allen Beschäftigten eines Betriebes, auch von außertariflichen (AT-) Angestellten,

nicht aber von leitenden Angestellten gewählt. Aufgaben, rechtliche Möglichkeiten aber auch Pflichten des Betriebsrates regelt das Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat kommt aus dem Unternehmen und kennt das Unternehmen. Er verfügt über das notwendige Insider-Wissen.

Hier einige Beispiele für Themen, bei denen der Betriebsrat mitzubestimmen hat:

- Eingruppierung
- Leistungsbeurteilung
- Zielvereinbarungssysteme
- Qualifizierung
- Arbeitszeitgestaltung
- Überstunden



Weiterhin hat er Mitspracherechte und Informationsrechte zum Beispiel über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens. In etwa 90 Prozent aller Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und in vielen Dienstleistungsunternehmen gibt es ein Betriebsratsgremium. Mittlerweile sind auch in High-Tech-Unternehmen und in Engineering-Firmen Betriebsräte eine feste Größe.

Die Gründung bzw. Wahl eines Betriebsrats lohnt sich. Information und Unterstützung für die Wahl gibt es bei der IG Metall. Ein Betriebsrat steht nicht nur hilfreich an Ihrer Seite, wenn es dem Unternehmen schlecht geht. Er ist gerade auch in wirtschaftlich guten Zeiten wichtig. Denn dann gibt es mehr Handlungs- und Gestaltungsspielräume. Mit einem Betriebsrat haben die Beschäftigten die Chance, Einblick in die wirtschaftliche Situation des Unternehmens zu gewinnen und Einfluss auf die Entwicklung des Unternehmens zu nehmen. Voraussetzung für die Wahl eines Betriebsrats ist eine Beschäftigtenzahl von mindestens fünf.

„Durch konsequente Anwendung von Tarifverträgen konnten wir Arbeitsplätze sichern und sogar zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen.“



*Heiko Horn,
Betriebsrat und Konstrukteur,
Rheinmetall Landsysteme GmbH*

Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz

Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz

Arbeitsrecht konkret

Die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub und vieles andere können auf unterschiedlichen Ebenen geregelt werden:

- ***in nationalen Gesetzen bzw. in europäischen Richtlinien***
- ***im Tarifvertrag***
- ***in Betriebsvereinbarungen***
- ***im Arbeitsvertrag***

Für die verschiedenen Regelungsebenen gilt:

Die jeweils höhere Ebene setzt die Mindeststandards für die nächst tiefere. Wo ein und derselbe Sachverhalt auf verschiedenen Ebenen geregelt bzw. regelbar ist, gilt das Günstigkeitsprinzip: Maßgeblich ist immer die für die Arbeitnehmerin und den Arbeitnehmer günstigere Regelung.

Grundsätzlich kann jede oder jeder nach eigenem Ermessen Verträge, auch Arbeitsverträge, abschließen. Im Arbeitsrecht machen jedoch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen entscheidende Vorgaben. Diese Vorgaben sind Mindeststandards und verhindern so, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage die Bedingungen beliebig nach unten fahren können. Vertragsklauseln, die z.B. hinter den gesetzlichen Min-

destandards zurückbleiben, sind deshalb unwirksam, auch wenn beide Seiten unterschrieben haben.

Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz legen Grundregeln fest. All diese Gesetze gelten für jedes Arbeitsverhältnis, solange nicht ein Tarif- oder Arbeitsvertrag günstigere Regelungen enthält.

Was regeln Tarifverträge und wann gelten sie?

Tarifverträge regeln nahezu alle Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Fragen der Bezahlung wie Höhe des Entgelts und Eingruppierung (für welche Tätigkeit gibt es welches Entgelt?). Aber auch Arbeitszeit, Urlaub, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (Probezeit, Kündigungsfristen) sind hier festgelegt.

Außerdem bestehen Tarifverträge zur Altersteilzeit, zur Beschäftigungssicherung und zur Qualifizierung. Mit ihnen sollen vor allem Arbeitsplätze gesichert werden.

Tarifverträge werden von Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern und Gewerkschaften für ihre Mitglieder abgeschlossen. Sie gelten rechtsverbindlich und einklagbar nur für Mitglieder der Tarifvertragsparteien, also in all den Fällen, in denen der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes und der oder die Beschäftigte Mitglied der jeweiligen Gewerkschaft sind. Die jeweils gültigen Tarifverträge sind für Mitglieder beim Betriebsrat, den IG Metall- Vertrauensleuten oder bei der IG Metall vor Ort erhältlich.

Mehr Entgelt durch Tarifverträge - „Tarifrunde“

Tarifverträge, die die Erhöhung der Entgelte regeln, werden befristet abgeschlossen, meist für 1 bis 2 Jahre. Nach ihrem Auslaufen beginnen Verhandlungen für einen neuen Abschluss.

Die Entgeltforderung der IG Metall berücksichtigt die wirtschaftliche Entwicklung der Branche und der Gesamtwirtschaft ebenso wie die Preissteigerungsrate. Wird in den Verhandlungen kein Ergebnis erzielt, kann 4 Wochen nach Ablauf der Tarifverträge den Forderungen der IG Metall mit Aktionen (Warnstreiks etc.) Nachdruck verliehen werden. Die in einem neuen Tarifvertrag vereinbarte Erhöhung des Entgelts gilt juristisch ebenfalls nur für Mitglieder.

Anspruch laut Tarifvertrag (Metall-Elektro-Industrie)	Anspruch laut Gesetz
<p>Urlaub 30 Arbeitstage</p> <p>Zusätzliches Urlaubsgeld Urlaubsgeld in Höhe von 50%</p> <p>Weihnachtsgeld in Stufen bis 55%</p> <p>Arbeitszeit 35-Stunden-Woche</p>	<p>Urlaub 24 Werktage</p> <p>Zusätzliches Urlaubsgeld kein Anspruch</p> <p>Weihnachtsgeld kein Anspruch</p> <p>Arbeitszeit bis 48 Stunden pro Woche</p>

Die wichtigsten Tarifverträge für Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Thüringen :

- Manteltarifvertrag
- Entgeltrahmenabkommen (früher: Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrag) Tarifvertrag über Entgelte und Ausbildungsvergütungen
- Tarifvertrag Qualifizierung
- Tarifvertrag zu altersvorsorgewirksamen Leistungen
- Abkommen für Auszubildende in der Berufsausbildung
- Tarifvertrag über Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer
- Tarifvertrag zur Altersteilzeit
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke
- Tarifvertrag über eine betriebliche Sonderzahlung

Flächentarifvertrag: Was ist das?

Tarifverträge bilden die Grundlage für die betriebliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie legen die Mindestarbeitsbedingungen für die Branche in einer Region fest.

Man nennt sie deshalb umgangssprachlich auch Flächentarifverträge.

Daneben gibt es Tarifverträge, die zwischen der Gewerkschaft und einem einzelnen Arbeitgeber, zum Beispiel nur für ein Unternehmen, abgeschlossen werden. Diese Tarifverträge nennt man Firmen- oder Haustarifverträge.

„Mitgliedschaft in der IG Metall ist fast ein „Muss“, als Interessenvertretung, wenn es um Einkommen geht. Als Einzelner hat man nicht die Durchsetzungskraft.“



*Wolfgang Koch,
Konstrukteur und Betriebsrat,
TGB Technisches Gemeinschafts-
Büro GmbH*

Tarifvertrag und Einkommen

Tarifvertrag und Einkommen

Die Mindesteinkommen werden in den meisten Betrieben durch Tarifverträge bestimmt. Das Unternehmen kann natürlich jederzeit mehr bezahlen. Die tariflichen Einkommen dienen auch Beschäftigten in Firmen, in denen aktuell kein Tarifvertrag gilt, als Orientierung.

Neben den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall mit einigen Unternehmen, zum Beispiel Engineering-Firmen, Dienstleistungs- und IT-Firmen spezifische Tarifverträge abgeschlossen.

Für ausgewählte Beschäftigtengruppen verfügt die IG Metall über repräsentative Gehaltsanalysen. Damit gibt es ein „Koordinatensystem“, das Gehaltsverhandlungen für Sie erleichtern kann.

In tarifgebundenen Unternehmen werden Beschäftigte nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages entsprechend ihrer Arbeitsaufgabe in Entgeltgruppen eingruppiert, die wiederum einem Grundentgelt zugeordnet sind. Bei der Eingruppierung werden alle übertragenen und auszuführenden Tätigkeiten berücksichtigt.

Maßgeblich sind also die beruflichen Anforderungen am Arbeitsplatz und die dafür nötige Qualifikation. Es ist aber unerheblich, in welcher Fachrichtung ein Ingenieur oder eine Ingenieurin abgeschlossen hat. Maschinenbau wird genauso betrachtet wie Elektrotechnik oder Wirtschaft.

Was gehört zum Einkommen?

Das Einkommen besteht in tarifgebundenen Unternehmen aus einem Grundentgelt und leistungsabhängigen Bestandteilen. Weitere Einkommensbestandteile sind die Sonderzahlung („Weihnachtsgeld“), zusätzliches Urlaubsgeld und Überstundenzuschläge.

Dies sind Elemente, die durch den Tarifvertrag festgelegt werden.

Darüber hinaus bezahlen einige Firmen sogenannte persönliche oder übertarifliche Zulagen. Diese sind tarifvertraglich nicht abgesichert. Bei Tarifierhöhungen können diese Zulagen mit der Erhöhung verrechnet werden.

In einigen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen zur Leistungsbeurteilung oder Zielvereinbarung, die die Kriterien für die Verteilung der leistungsabhängigen Bestandteile festlegen. Nähere Informationen dazu erhalten Sie beim Betriebsrat.

Weitere Leistungen wie Firmenwagen oder Mobiltelefon sind oft nicht garantiert und können dann vom Unternehmen einseitig gekündigt werden.

Es empfiehlt sich, diese Leistungen im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Übrigens: Die unentgeltliche Privatnutzung von Dienstwagen unterliegt der Steuerpflicht, der so genannte geldwerte Vorteil wird dem steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet.

Wenn das Entgelt oberhalb der höchsten Gehaltsgruppe des Tarifvertrages liegt und weitere Voraussetzungen

erfüllt sind, kann es sich um ein außertarifliches (AT-) Beschäftigungsverhältnis handeln. Weitere Einzelheiten und insbesondere eine Antwort auf die Frage, ab welchem Einkommen genau von einem AT-Vertrag auszugehen ist, finden Sie auf Seite 38ff.

Ziel- und Garantieeinkommen

In Firmen ohne Tarifvertrag werden oft nur 12, manchmal 13 Monatsgehälter gezahlt. Relevant für Vergleiche ist also immer das Jahresgehalt. Nicht selten wird ein Fixeinkommen festgelegt und ein Zieleinkommen bei einer bestimmten Zielerreichung in Aussicht gestellt.

Für die persönliche Planung empfiehlt sich, zunächst nur das Garantieeinkommen und nicht das Zieleinkommen zugrunde zu legen, vor allem wenn Kriterien für die Zielerreichung außerhalb Ihres Einflussbereiches liegen (z.B. die wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens). Kurz: Wenn die Konjunktur schwächelt, wird auch die Projektbeschaffung schwieriger.

Im Tarifvertrag ist bei Provisionsregelungen abgesichert, dass das vereinbarte Entgelt (Fixum + Provision) mindestens dem tariflichen Grundentgelt plus leistungsabhängigen Bestandteilen entsprechen muss.

Weihnachtsgeld kommt übrigens nicht vom Weihnachtsmann...

...sondern steht den Beschäftigten aufgrund der Regelungen im Tarifvertrag über Sonderzahlung zu.



Sie beträgt je nach Beschäftigungsdauer zwischen 25 und 55 Prozent eines Monatsverdienstes.

...Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld auch nicht!

Nach dem Bundesurlaubsgesetz stehen Ihnen 24 Werktage Urlaub pro Jahr zu. Das sind vier Wochen. Denn bei dieser Regelung wird der Samstag als Werktag mitgezählt. Im Tarifvertrag umfasst die Arbeitswoche in der Regel fünf Tage von Montag bis Freitag und der Urlaubsanspruch beträgt 30 Arbeitstage (d.h. sechs Wochen). Zur Fortzahlung des Entgelts während des Urlaubs (Urlaubsvergütung) kommt das zusätzliche Urlaubsgeld hinzu. Es beträgt nach Tarifvertrag 50 Prozent des während des Urlaubs zu zahlenden Einkommens. Das sind bei sechs Wochen Urlaub annähernd 70 Prozent eines Monatseinkommens.

„In der zunehmend globalen Arbeitswelt muss sich die Arbeitnehmerschaft international aufstellen. Wir brauchen europäisch orientierte und organisierte Gewerkschaften und Betriebsräte, um diese Herausforderung bestehen zu können.“



*Christel Johann,
Ingenieurin und
Mitglied des Betriebsrats,
Adam Opel GmbH*

Tipps zu Zielvereinbarung und Projektarbeit

Tipps zur Zielvereinbarung und Projektarbeit

Zielvereinbarungen finden als „Führungsinstrument“ zunehmende Verbreitung in den Unternehmen, um die Flexibilität, Motivation und Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Beschäftigte sollten darauf achten, dass sie nur Ziele akzeptieren, die realistisch, erreichbar und direkt von ihnen beeinflussbar sind. Eigene Vorschläge und notwendige Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen, sollten Bestandteil einer Zielvereinbarung sein.

Grundsätzlich werden zwei Arten von Zielvereinbarungen unterschieden:

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

Der Betriebsrat hat bei Zielvereinbarungen Mitbestimmungsrecht. Das heißt: Er kann die Zieldefinition beeinflussen. Für Zielvereinbarungen mit Entgeltbezug hat die IG Metall im Entgelttarifvertrag Rahmenbedingungen und Konfliktlösungsmechanismen vereinbart.



Projektarbeit

Projektarbeit hat sich inzwischen in den meisten Unternehmen als innovative Arbeitsform durchgesetzt. Merkmale sind die zeitliche Befristung, die Definition und Verfolgung eines konkreten Zieles, festgelegte Ressourcen und die Budgetierung.

Für Beschäftigte heißt Projektarbeit oft, dass erheblicher „Druck auf dem Kessel“ ist, weil Entwicklungszeiten immer kürzer werden und Budgets knapper. Oft hängt ein Teil des Einkommens sogar vom Projektergebnis ab. Auf der anderen Seite können sie in Projekten selbstständig arbeiten und eine Sache von „vorne bis hinten“ durchdenken und umsetzen. Wichtig ist, sich nicht von Projekt zu Projekt jagen zu lassen, sondern in der persönlichen Jahresplanung auch Freiräume einzuplanen. Früher oder später ist die „work life balance“ sonst endgültig futsch.

Die IG Metall und Ihr Betriebsrat haben konkrete Vorschläge zur Hand, damit nicht „Arbeiten ohne Ende“ zu Ihrem lebenslangen Projekt wird.

„Manche MitarbeiterInnen muss man vor sich selbst schützen, wenn es um Arbeitszeit und Entwicklungen geht. Sie unterschätzen das Gesundheitsrisiko. Schließlich müssen auch sie bis zur Rente arbeiten. Deshalb sind Tarifverträge unverzichtbar. Tarifverträge können aber nur mit einer mitgliederstarken IG Metall durchgesetzt werden.“



*Elke Schuhmacher,
Technische Angestellte
und Betriebsrätin,
Sensus Metering-Systems GmbH*

Die Arbeitszeit

Die Arbeitszeit

„Freitagabend, 20.48 Uhr. Ich bin gestresst, aber ich fühle mich gut, weil ich etwas geschafft habe nach dem 13-stündigen Arbeitstag... Wenn es Spaß macht, dann gibt es keinen Stress, dann spielt auch die Zeit keine Rolle.“

„Ich wache nachts auf und klebe mir schweißgebadet kleine gelbe Haftzettel an die Stirn, immer getreu meinem Glauben an das Zeitmanagement (was einmal auf der to-do-Liste steht, kann man für den Augenblick aus dem Arbeitsspeicher streichen).“

Diese Berichte von Beschäftigten spiegeln den Umgang mit Arbeitszeit, aber auch die Probleme mit Belastungen wider.

Arbeitsgestaltung konkret (Auszug aus DIN/EN 29241)

(...) Arbeitsaufgaben sollten

- die Gesundheit und Sicherheit der Benutzer sicherstellen
- ihr Wohlbefinden fördern

(...) Vermieden werden sollte

- Überforderung (...), die zu übermäßiger Beanspruchung oder zu Fehlern führen können, (...)
- unangemessener Zeitdruck
- Einzelarbeit ohne Gelegenheit zu sozialem Kontakt

Es scheint manchmal so, als ob ein lockerer Umgang mit der Arbeitszeit inzwischen „fester Bestandteil des Berufsbildes“ geworden ist. Dabei spricht vieles dafür, mit seiner Arbeitszeit hauszuhalten. Für viele ist das selbstverständlich. Schließlich gibt es noch mehr als Arbeit, zum Beispiel Freunde, Familie, Freizeit- und nicht zuletzt: die eigene Gesundheit! Jede und jeder Beschäftigte hat ein Recht auf die Begrenzung von Belastungen, um seinen oder ihren Job bis zum Ende des Erwerbslebens ausüben zu können.

Im Büro oder Labor sind Belastungen oft weniger sichtbar als in der Produktion. Dennoch nehmen Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen bei Angestellten zu. Überlange Arbeitszeiten, Stress und Leistungsdruck schaden dem Körper und der Psyche.

Die IG Metall und Betriebsräte haben gemeinsam mit den Beschäftigten Aktionen unter dem Motto „Meine Zeit ist mein Leben“ und gegen ein „Arbeiten ohne Ende“ entwickelt und durchgeführt.

Link:

www.igmetall.de-gutearbeit

Regelungen zur Arbeitszeit sind sinnvoll

Tarifverträge dienen dazu, Arbeitszeiten zu begrenzen und der Flexibilisierung einen vernünftigen Rahmen zu geben. Für festgelegte Teile der Belegschaft kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden erhöht werden. Mehrarbeit kann für bestimmte Zeiträume vereinbart werden. Diese wird mit Zuschlag be-

zahlt oder muss später ausgeglichen werden.

In allen Fällen hat der Betriebsrat mitzubestimmen. Damit ist gesichert, dass die Interessen der Beschäftigten gegenüber denen des Betriebes nicht zu kurz kommen. In den Tarifverträgen der IG Metall, die auch in Angestellten-, Ingenieurs-, F + E- und IT-Bereichen gelten, ist überwiegend die 35-Stunden-Woche (in Thüringen: 38-Stunden-Woche) festgeschrieben. Gleichzeitig sehen die Tarifverträge die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit vor.

Im Durchschnitt von zwölf Monaten muss die „35“ bzw. „38“ erreicht werden. Das kann heißen, dass in Hochphasen gepowert wird, danach aber auch Freiräume zum Abfeiern der angesparten Stunden vorhanden sein müssen. In den meisten Unternehmen sind zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zwischen dem Betriebsrat und der Unternehmensleitung auf den Betrieb zugeschnittene Regelungen abgeschlossen worden.

Die Erfahrung in vielen Betrieben zeigt, dass gerade bei Auftragsflauten mit der Absenkung der Arbeitszeit Entlassungen verhindert werden können.

Mehrarbeit: Was sagt der Tarifvertrag?

Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die normale festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Bei der Festlegung von Mehrarbeit sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig.

Mit Zustimmung des Betriebsrates sind bis zu zehn Mehrarbeitsstunden in der Woche beziehungsweise bis zu 20 im Monat möglich. Die Mehrarbeitszuschläge sind ausschließlich in Geld zu vergüten. Die Mehrarbeit selbst kann durch Freizeit ausgeglichen werden. Der Betriebsrat informiert über Regelungen in Ihrem Betrieb.

Der Zuschlag beträgt bei

a) Mehrarbeit

- für die 1. bis 6. Mehrarbeitsstunde/Woche 25 %
- für die 7. und 8. Mehrarbeitsstunde/Woche 40 %
- ab der 9. Mehrarbeitsstunde/Woche 50 %

a) Nachtarbeit

- für regelmäßige Nachtarbeit 25 %
- für unregelmäßige Nachtarbeit 50 %

a) Sonn- und Feiertagsarbeit

- für Sonntagsarbeit und für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 14.00 Uhr 70 %
- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen keine Arbeit ausfällt, sowie am 24. und 31. Dezember ab 20.00 Uhr 100 %
- für Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen, an denen Arbeit ausfällt 150 %

Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

Für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten kann laut Tarifvertrag ein Arbeitsvertrag mit einer Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden pro Woche abgeschlossen werden. Diese Verlängerung ist aber nur mit Ihrer Zustimmung möglich. Bei einer 40-Stunden-Woche haben Sie nach Tarifvertrag Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Nach der so genannten „Quotenregelung“ im Tarifvertrag ist für maximal 13 Prozent der Beschäftigten ein Arbeitsvertrag mit einer längeren Arbeitszeit möglich. Diese kann für einzelne Beschäftigte auf bis zu 40 Stunden verlängert werden – natürlich mit entsprechender Vergütung!

Sie arbeiten sowieso mehr als 35 Stunden die Woche und Ihr Zeitkonto läuft über? Wenn Ihnen dann ein 40-Stunden-Arbeitsvertrag angeboten wird, sollten Sie nicht gleich unterschreiben. Vielmehr ist eine genaue Prüfung, Information und Rücksprache mit dem Betriebsrat sinnvoll. Die zusätzlich vereinbarten Stunden sind dann keine zuschlagspflichtige Mehrarbeit.

Längere Arbeitszeiten bedeuten gleichzeitig weniger Lebenszeit mit Freunden und Familie und mehr Belastung im Job.

Teilzeit – Wenn Sie mal kürzer treten wollen

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Voraussetzung für die Beantragung von Teilzeit ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten. Im Unternehmen müssen ferner mehr als 15 Beschäftigte arbeiten. Spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit müssen Sie Ihren Antrag auf Arbeitszeitverringerung beim Arbeitgeber stellen.

Das Gesetz schreibt ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung.



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.

Jetzt ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen den Teilzeitwunsch zu erörtern. Ziel ist es, dass Sie gemeinsam zu einer Teilzeitvereinbarung im beiderseitigen Interesse kommen.

Sollte Ihr Arbeitgeber bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit auf Ihren Antrag nicht 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 zu tun. Er muss zunächst keine Gründe für die Ablehnung angeben. Sollte es jedoch zu einer juristischen Auseinandersetzung kommen, muss der Arbeitgeber seine Gründe vorbringen.

Wir empfehlen Ihnen, den Antrag auf Teilzeit beim Arbeitgeber schriftlich einzureichen. Vor Antragstellung und vor dem Gespräch über Teilzeitvereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber ist ein Gespräch mit dem Betriebsrat hilfreich.

„Es ist wichtig, dass bei der Entwicklung neuer Studiengänge mit Abschluss Bachelor oder Master sich auch Vertreter und Vertreterinnen der Berufspraxis einbringen, um zu gewährleisten, dass die Ingenieure von morgen das vermittelte Wissen anwendungsbezogen einsetzen können, um auf dem Arbeitsmarkt eine Chance zu haben. Das Gutachternetzwerk der IG Metall spielt hier eine große Rolle. Auch als Studentin war ich bei der IG Metall gut aufgehoben.“



*Nicole Mey,
(Service)Ingenieurin
und Betriebsratsmitglied,
Adam Opel GmbH*

Weiterbildung – wichtiger wie nie zuvor

Weiterbildung – wichtiger als je zuvor

Die Bereitschaft zur Qualifikation ist für das berufliche Fortkommen mittlerweile unerlässlich, da technische Innovationszyklen immer kürzer werden und Know-how immer schneller aktualisiert werden muss.

Qualifizierungstarifvertrag

Die IG Metall hat dieser Entwicklung Rechnung getragen und inzwischen Tarifverträge zu Qualifizierung abgeschlossen, die dem Betriebsrat mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten bei der betrieblichen Planung und Umsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen geben.

Diese Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln Kenntnisse, die für den Erhalt der derzeitigen Tätigkeit nötig sind, aber auch solche, die für eine Vorbereitung auf ein anderes Aufgabengebiet gebraucht werden.

Die Mitbestimmungsrechte Ihres Betriebsrats bei der Organisation von Weiterbildung im Betrieb reichen von der Feststellung des Bedarfs bis zur Umsetzung der Maßnahmen. Ihr Betriebsrat informiert Sie gerne über die Regelungen und Angebote zur Weiterbildung in Ihrem Unternehmen.

Unser Tipp: Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen. Nutzen Sie die Möglichkeit, Weiterbildung zum Gegen-

stand des Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgesprächs zu machen.

Hilfreich wird dabei das im Tarifvertrag festgelegte jährliche individuelle Qualifizierungsgespräch zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten sein.

Neue Systeme: Cert:IT, Bachelor, Master...

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

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

Das IT-Bildungsnetzwerk KIBNET steht für persönliche Beratung zur Verfügung.

Links:

www.kib-net.de

www.apo-it.de

www.cert-it.org

www.gutachternetzwerk.de

Bildungsurlaub

In einigen Bundesländern haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub. Voraussetzung für den Anspruch auf Bildungsurlaub ist eine Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten.

Die Maßnahme muss sechs Wochen vor Beginn beim Arbeitgeber beantragt werden. Der Antrag kann nur abgelehnt werden, wenn zwingende betriebliche Belange gegen eine Teilnahme sprechen.

Es gibt ein umfangreiches Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen, die die berufliche und persönliche Entwicklung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen fördern.

Einen Überblick verschaffen Betriebsrat und IG Metall.

„Auch als AT-ler kann man Mitglied in der IG Metall sein. In den AT-Arbeitskreisen findet der Austausch mit den Kollegen anderer Firmen über unsere spezifischen Probleme statt, und wir können uns auch in die Entscheidungsfindung der Gewerkschaft einbringen.“



*Bernard Beck,
Patentreferent und Betriebsrat,
Carl Zeiss Jena GmbH*

**Außertariflich (AT-)
Beschäftigte/r
oder nicht?**

Außertariflich (AT-) Beschäftigte/r oder nicht?

*Nach der Rechtsprechung sind außertariflich Angestellte die Angestellten, „die kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, deren Aufgabebereich also höhere Anforderungen stellt als das der höchstbezahlten tariflichen Beschäftigten.“
(BAG-Beschluss 1ABR 67/74 vom 24.2.1976)*

Entscheidend für die Zuordnung zu den außertariflichen Angestellten ist also der Tarifvertrag. In der Metall- und Elektroindustrie in Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen sind Beschäftigte nur dann außertarifliche Angestellte, **wenn...**

...ihr Aufgabengebiet höhere Anforderungen stellt als die höchste tarifliche Entgeltgruppe es verlangt

und ...ihre Vertragsbedingungen im Ganzen gesehen die tariflichen Bedingungen überschreiten

und ...sie durch Einzelarbeitsvertrag aus dem Geltungsbereich des Tarifvertrages herausgenommen wurden.

Wenn Sie mehr wollen als nur einen Statusgewinn, sollten Sie die Konditionen genau mit denen eines Arbeitsverhältnisses nach Tarifvertrag vergleichen, bevor Sie einen AT-Arbeitsvertrag unterschreiben.



Prüfen Sie also genau, was durch Ihren AT-Arbeitsvertrag alles abgegolten sein soll:

- Mehrarbeit?
- Arbeit am Wochenende?
- Reisezeit?

oder was an „Extras“ dazukommen soll:

- Dienstwagen?
- Mobiltelefon mit privater Nutzung?
- Aktienoptionen?
- Bonusprogramme?

Wenn man Ihnen einen 40-Stunden-Wochen-Vertrag anbietet – tarifvertraglich sind 35 Stunden geregelt – müssen Sie Ihr „Stundenentgelt“ auf 40 Stunden hochrechnen.

Auch hier steht Ihnen der Betriebsrat mit Rat zur Seite. Er kennt sich mit Tarifverträgen und der aktuellen Rechtsprechung aus.

„Als Betriebsrat scheint man oft machtlos gegenüber Entscheidungen internationaler Konzerne.

Nur eine mitgliederstarke IG Metall hat die Durchsetzungskraft für einen Ausstatt Abbau der Mitbestimmung.

Zudem bietet die IG Metall professionelle Plattformen für internationale Vernetzung von Arbeitnehmerinteressen.“



*Thomas Anger,
Betriebsratsvorsitzender,
Brooks Automation GmbH*

Einige Basics zum Arbeitsvertrag

Einige Basics zum Arbeitsvertrag

Probezeit

Es kann eine Probezeit vereinbart werden, in der das Arbeitsverhältnis von Ihnen oder dem Arbeitgeber ohne Begründung mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden kann. Die Probezeit darf höchstens 6 Monate betragen. Auch bei einer Kündigung innerhalb der Probezeit ist der Betriebsrat anzuhören.

Ihr Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf der Probezeit automatisch als unbefristetes mit tariflicher bzw. gesetzlicher Kündigungsfrist fortgesetzt. Es sei denn, Sie haben einen befristeten Arbeitsvertrag.

Kündigung

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Fristen erfolgen. Arbeitgeber müssen berechtigte Gründe für eine Kündigung haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit – wenn sie länger als 6 Monate im Unternehmen beschäftigt sind – die Rechtmäßigkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht überprüfen zu lassen, wenn der Arbeitgeber mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter beschäftigt. Die arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer. Sie liegen nach Tarifvertrag zwischen vier Wochen und sieben Monaten zum Monatsende.

Kündigungsgründe

Verhaltensbedingte Gründe:

Bei Fehlverhalten oder Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Hier muss der Arbeitgeber in aller Regel vorher einen gleichartigen Verstoß abgemahnt haben.

Personenbedingte Gründe:

Kündigungen wegen ständig wiederkehrender oder sehr lang andauernder Krankheit. Die Anforderungen der Rechtsprechung sind hier sehr hoch.

Betriebsbedingte Gründe:

Der Arbeitsplatz soll zum Beispiel wegen Umsatzrückgang, Umstrukturierungen oder Rationalisierung wegfallen. Hier muss der Arbeitgeber die soziale Auswahl (z.B. Berücksichtigung von Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung) wahren.

Wichtig ist, schnell qualifizierten Rat einzuholen. Wo es einen Betriebsrat gibt, ist dieser vom Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung zu hören. Im Fall einer Kündigung muss ggf. eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht eingereicht werden, auch zur Sicherung des Anspruches auf Arbeitslosengeld, wenn die Kündigung unberechtigt ist. Die Kündigungsschutzklage kann aber nur innerhalb einer Frist von drei Wochen erhoben werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei ihrer Verwaltungsstelle. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsexperten oder -expertinnen sind für sie kostenlos.

Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte das Recht auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Auf Verlangen ist auch eine Leistungsbeurteilung enthalten (qualifiziertes Zeugnis).

In der Praxis ist es inzwischen üblich, qualifizierte Zeugnisse zu erstellen. Der Tarifvertrag ermöglicht zusätzlich einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis aus „begründetem Anlass“. Dazu gehören Versetzung, Vorgesetztenwechsel und auch Bewerbungen. Es ist ratsam, jeweils bei Versetzungen (Wechsel der Tätigkeit, der Abteilung) oder bei Vorgesetztenwechseln ein Zwischenzeugnis zu beantragen. Nach langer Betriebszugehörigkeit oder vielen Veränderungen (Umstrukturierungen) kann es sonst schwierig werden, die Personen wieder zu finden, die eine Beurteilung abgeben können.

Wenn Unklarheiten über die Bedeutung von Zeugnisformulierungen bestehen, können IG Metall Mitglieder die kostenlose Rechtsberatung in Anspruch nehmen.

Wettbewerbsverbot

Beim Wettbewerbsverbot handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Sie legt fest, dass Sie auch nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Konkurrent oder Konkurrentin in der gleichen Branche auftreten dürfen. Grundlage für eine solche Regelung ist das Handelsgesetzbuch



(§§ 74 ff.). Beim Abschluss eines Wettbewerbsverbotes ist Vorsicht geboten. Denn Sie wollen ja weiterhin im erlernten Job arbeiten.

Wenn Sie eine solche Klausel vereinbaren, steht Ihnen eine Entschädigung zu. Versuchen Sie eine möglichst kurze Frist und/oder eine möglichst hohe Entschädigung zu vereinbaren. Aber Sie sollten bedenken, dass eventuell zu erstattendes Arbeitslosengeld auf die Entschädigung angerechnet wird.

Deshalb empfehlen wir Ihnen vor Unterschrift einen Gang zum Betriebsrat oder Rücksprache bei den Experten oder Expertinnen der IG Metall.

Ratgeber Arbeitsvertrag im Internet zu bestellen unter:

**<http://www.igmetall.de/buecher/arbeitsvertrag/>
oder bei Betriebsrat oder IG Metall nachfragen**

„Wenn 90% der Belegschaft Mitglied der IG Metall sind – das gilt bei uns auch für die Angestellten – wird man als Betriebsrat vom Arbeitgeber ernst genommen.“



*Reiner Elgas,
Elektrotechniker und Betriebsrats-
vorsitzender,
DECOMA Germany Decorate*

**Die IG Metall –
wer drin ist,
ist gut dran**

Die IG Metall – wer drin ist, ist gut dran

Die IG Metall passt nicht nur zu Großunternehmen, zu Produktion, Blaumann und Arbeitskampf. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Engineering-, Dienstleistungs- und IT-Unternehmen und -Berufen sind in der IG Metall richtig, denn auch dort ist die IG Metall aktiv. Außerdem bietet die IG Metall regionale und überregionale Plattformen zum Treffen, Diskutieren, Austauschen – online oder persönlich – wie z.B. das

Mitmachen bei der IG Metall. Dafür gibt's gute Gründe:

...damit Ihr Kurs im Arbeitsleben stimmt.

...weil Sie kein Vorstandsmitglied eines großen Unternehmens sind, das seine Millionenbezüge selbst aushandelt.

... weil die IG Metall Standards setzt – auch für Beschäftigte im Engineering.

... weil die IG Metall international kooperiert gegen die negativen Folgen von Globalisierung und gegen den Terror der Märkte.

...weil die IG Metall Tarifverträge durchsetzt.

Rhein-Main-Netzwerk, ITK, i-connection, spezielle Seiten für Mitglieder: My IG Metall.

Links:

www.igmetall-itk.de

www.i-connection.de

www.igmetall-bezirk-frankfurt.de

www.igmetall.de

Wichtige Frage zum Schluss: Was kostet das?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes. Eine Versicherung macht Ihnen für den Rechtsschutz schnell ein billigeres Angebot. Doch sollten die Leistungen genau verglichen werden.

Beim IG Metall-Rechtsschutz ist jede Beratung kostenlos, es werden keine zusätzlichen Gebühren berechnet und die Vertretung erfolgt über alle gerichtlichen Instanzen hinweg.

Es rechnet sich also, Mitglied in der IG Metall zu werden. Aber nicht nur der Rechtsschutz ist wichtig. 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 ihren Preis. Damit das so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Würde die IG Metall wegen fehlender Mitglieder ein „zahnloser Tiger“, wäre das sicherlich nicht in Ihrem Interesse.

Und schließlich: einen verbindlichen Rechtsanspruch

auf tarifvertragliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder. Viele wenden ein, sie würden die Leistungen sowieso bekommen. Schön, dass damit die Leistungen der IG Metall anerkannt werden. Aber ist es nicht fair, dass alle, die davon profitieren, auch einen Beitrag dazu leisten? Und was ist, wenn der Arbeitgeber diese „Selbstverständlichkeit“ in Frage stellt?

1 Prozent Beitrag – 100 Prozent Leistung

Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt. Der Beitrag finanziert sich schon aus einer Tarifierhöhung. Außerdem ist er steuerlich absetzbar.

Im Unterschied zum VDI regelt und gestaltet die IG Metall Arbeitsbedingungen, z.B. durch Tarifverträge. Deshalb ist die gleichzeitige Mitgliedschaft in der IG Metall und im 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



Neugierig? Vier Wege zur IG Metall

- Sprechen Sie Ihren Betriebsrat an.
- Fragen Sie die IG Metall Vertrauensleute.
- Nehmen Sie Kontakt zur IG Metall vor Ort auf.
- Treten Sie ein: online – www.igmetall.de

Die Beitrittserklärung

Die Beitrittserklärung können Sie bei Ihren Vertrauensleuten, Ihrem Betriebsrat oder in der Verwaltungsstelle der IG Metall abgeben.



Beitrittserklärung Änderungsmitteilung

Name _____ Vorname _____

Straße/Hausnummer _____

Postleitzahl/Wohnort _____

Telefon _____ Geburtsdatum _____

E-Mail _____

Betrieb: Name und Ort _____

männlich weiblich vollzeitbeschäftigt teilzeitbeschäftigt

Auszubildende/r bis: _____ Student/in

gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität _____ Änderung des bisherigen Status _____

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttoverdienstes) _____ ab Monat _____

geworben durch (Name und Betrieb) _____

Mitgliedsnummer _____ Verwaltungsstelle _____

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. _____ Bankleitzahl _____

Name des Kreditinstituts _____

in PLZ _____ Ort _____

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.
Hiernit ermächtige ich wiederum die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit 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 _____

„Wir müssen zur Zeit feststellen, dass nur mit einer starken IG Metall tarifvertragliche Standards und Leistungen gesichert werden können.“



*Katja Matull,
Ingenieurin und Betriebsrätin,
Servo and Control Systems,
MT Aerospace AG*

**Die IG Metall –
für Sie vor Ort**

Die IG Metall – Für Sie vor Ort

Alle Verwaltungsstellen des IG Metall Bezirks Frankfurt auf einen Blick. Ihr Arbeitsort ist entscheidend für die Zuständigkeit der Verwaltungsstelle.

Verwaltungsstelle Bad Kreuznach

Salinenstr. 37
55543 Bad Kreuznach
Fon. 0671-48338890

Verwaltungsstelle Hanau

Am Freiheitsplatz 6
63450 Hanau
Fon. 06181-92020

Verwaltungsstelle Betzdorf

Moltkestr. 25
57518 Betzdorf
Fon. 02741-97610

Verwaltungsstelle Herborn

Walter-Rathenau-Str. 55
35745 Herborn
Fon. 02772-3063

Verwaltungsstelle Darmstadt

Rheinstr. 50/I
64283 Darmstadt
Fon. 06151-36670

Verwaltungsstelle Homburg

Talstr. 36, Talzentrum
66424 Homburg
Fon. 06841-93370

Verwaltungsstelle Eisenach

Rennbahn 5
99817 Eisenach
Fon. 03691-25490

Verwaltungsstelle Jena

Johannisplatz 14
07743 Jena
Fon. 03641-46860

Verwaltungsstelle Erfurt

Lucas-Cranach-Platz 2
99097 Erfurt
Fon. 0361-565850

Verwaltungsstelle Kaiserslautern

Richard-Wagner-Str. 1
67655 Kaiserslautern
Fon. 0631-366480

Verwaltungsstelle Frankfurt

Wilhelm-Leuschner-Str. 69 – 77
60329 Frankfurt am Main
Fon. 069-2425310

Verwaltungsstelle Koblenz

Moselring 5 – 7a
56068 Koblenz
Fon. 0261-915170

Verwaltungsstelle Gera

Karl-Schurz-Str. 13
07545 Gera
Fon. 0365-821430

Verwaltungsstelle Frankenthal

Pilgerstr. 1
67227 Frankenthal
Fon. 06233-35630

Verwaltungsstelle Mainz

Kaiserstr. 26 – 30
55116 Mainz
Fon. 06131-270780

Verwaltungsstelle Offenbach

Berliner Str. 220 – 224
63067 Offenbach
Fon. 069-8297900

Verwaltungsstelle Gießen

Cranachstr. 2
35396 Gießen
Fon. 0641-932170

Verwaltungsstelle Saarbrücken

Fritz-Dobisch-Str. 5
66111 Saarbrücken
Fon. 0681-948640

Verwaltungsstelle Neunkirchen

Bürgermeister-Ludwig-Str. 8
66538 Neunkirchen
Fon. 06821-27037

Verwaltungsstelle Suhl

Platz der deutschen Einheit 4
98527 Suhl
Fon. 03681-711830

Verwaltungsstelle Neustadt

Konrad-Adenauer-Str. 31a
67433 Neustadt
Fon. 06321-92470

Verwaltungsstelle Trier

Herzogenbuscher Str. 52
54292 Trier
Fon. 0651-991980

Verwaltungsstelle Neuwied

Langendorfer Str. 66
56564 Neuwied
Fon. 02631-83680

Verwaltungsstelle Völklingen

Rathausstr. 5
66333 Völklingen
Fon. 06898-29040

Verwaltungsstelle Nordhausen

Bahnhofstr. 15/16
99734 Nordhausen
Fon. 03631-46890

Verwaltungsstelle Wiesbaden

Bahnhofstr. 26
65185 Wiesbaden
Fon. 0611-999640

Verwaltungsstelle Kassel

Spohrstr. 6 – 8
34117 Kassel
Fon. 0561-700050

IG Metall-Bezirksleitung Frankfurt
Lyoner Straße 34
60528 Frankfurt am Main
Fon: 069-669096-0
Fax: 069-669096-3314

www.igmetall-bezirk-frankfurt.de
www.igmetall.de

Ihre Verwaltungsstelle vor Ort