



Bezirk Hannover
für Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Die IG Metall. Der Guide durch das Berufsleben.



Start Paket
für Ingenieurinnen
und Ingenieure



Inhalt

Vorwort	3
IG Metall, Betriebsrat und Vertrauensleute	5
Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz	8
Grundsätzliches zum Einkommen	13
Ein paar Tipps zu Zielvereinbarung und Projektarbeit	19
Die Arbeitszeit	21
Einige Basics zum Arbeitsvertrag	33
Weiterbildung	37
Join the club – Viele Gründe dabei zu sein	41
Für Sie vor Ort	47

Herausgeber

IG Metall Bezirksleitung Hannover
für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Redaktion

Christiane Benner, Jörg Köther

Gestaltung

Andreas Klein, freeStyle grafik Hannover

Druck

Buchdruckwerkstätten Hannover

Vorwort

Eine wesentliche Stärke des Industriestandortes Deutschland basiert auf der Qualität von Forschung und Entwicklung. Mit der wachsenden Bedeutung von Forschung und Entwicklung für die Wettbewerbsfähigkeit nimmt auch die Bedeutung von Ingenieurinnen und Ingenieuren zu. Sie gestalten den technologischen und wirtschaftlichen Wandel mit. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten steigt stetig. Schon heute stellen sie die größte Akademikergruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Zugleich steigen die Anforderungen an Ingenieurinnen und Ingenieuren in Unternehmen. Damit rückt die Qualität der Ingenieurausbildung an Hochschulen in den Focus. Die IG Metall engagiert sich bereits für Ingenieure noch bevor sie ins Berufsleben eintreten. Zusammen mit Studierenden und Berufspraktikern arbeiten wir an der Verbesserung von Ingenieurstudiengängen. Deutsche Studiengänge müssen internationaler werden. Schon heute hat die IG Metall Bachelor- und Masterabschlüsse als Qualitätsmerkmale im neuen Entgeltrahmen-Tarifvertrag festgeschrieben. Wir wollen Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz in den Curricula stärker verankern. Wie lassen sich zum Beispiel



Quelle: Statistisches Bundesamt

ethische Grundsätze mit technischen und wirtschaftlichen Anforderungen vereinbaren?

Ebenso wichtig wie die Qualität der Ausbildung sind gute Arbeits- und Leistungsbedingungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Steigende Anforderungen dürfen nicht einseitig zu Lasten von Beschäftigten gehen. Ohne „Spielregeln“ geht es auch im Job nicht. Einen ersten Einstieg dazu ermöglicht das „Starter-Paket für Ingenieurinnen und Ingenieure“. Hier sind Informationen zu den wichtigsten Bereichen rund um das Arbeitsverhältnis zusammengefasst: von „A“ wie Arbeitsvertrag bis „Z“ wie Zielvereinbarung.

Ingenieurinnen und Ingenieure haben ihren Platz in der IG Metall. Wir laden sie mit dieser Broschüre ein, sich zu informieren und beraten zu lassen.

Hartmut Meine

Bezirksleiter IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt



Ihre Ansprechpartner

IG Metall, Betriebsrat und Vertrauensleute

Bei Fragen rund um Arbeit und Beruf stehen gleich mehrere Ansprechpartner zur Verfügung: Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten gegenüber der Geschäftsleitung. Aufgaben, rechtliche Möglichkeiten aber auch Pflichten des Betriebsrates regelt das Betriebsverfassungsgesetz. Der Betriebsrat wird von allen Beschäftigten eines Betriebes, auch von außertariflichen (AT-) Angestellten, nicht aber von leitenden Angestellten gewählt. Ihr Betriebsrat arbeitet eng mit den Beschäftigten zusammen, informiert über aktuelle Themen, über Verhandlungen und Vereinbarungen mit der Geschäftsführung.

In etwa 90 Prozent aller Betriebe der Metall- und Elektroindustrie und in vielen Dienstleistungsunternehmen gibt es ein Betriebsratsgremium. Mittlerweile sind in der New Economy, in High-Tech-Unternehmen und in Engineering-Firmen Betriebsräte eine feste Größe. Etwa 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder gehören der IG Metall an. Die Zusammenarbeit mit

Der Betriebsrat ist Ihr Ansprechpartner.

der IG Metall stärkt den Rücken, ermöglicht den Zugriff auf ein umfangreiches Beratungsangebot und hilfreiche Unterstützungsleistungen.

Der Betriebsrat ist Ihr Ansprechpartner im Betrieb. Er hat Mitbestimmungs-, Mitsprache und Informationsrechte bei sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten wie beispielsweise:

- Fragen der Eingruppierung
- Leistungsbeurteilung
- Zielvereinbarungssystemen
- der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens
- Qualifizierung
- Arbeitszeitgestaltung
- Überstunden

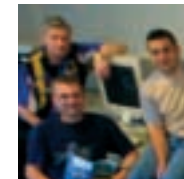
Der Betriebsrat hält wichtige Tipps für Sie bereit. Er kennt das Unternehmen, hat den „Stallgeruch“ und verfügt über Insider-Wissen.

Die Gründung bzw. Wahl eines Betriebsrates lohnt sich. Unterstützung bei der Wahl gibt es bei der IG Metall. Ein Betriebsrat steht nicht nur hilfreich an Ihrer Seite, wenn es dem Unternehmen schlecht geht. Mehr Handlungs- und Gestaltungsspielräume gibt es in wirtschaftlich besseren Zeiten. 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 einen Betriebsrat ist eine Beschäftigtenzahl von mindestens fünf.

In vielen Betrieben gibt es weitere Vertreter der IG Metall: die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt. Vertrauensfrauen und -männer sind Motoren der gewerkschaftlichen Diskussion. Vertrauensleute sind ihre Kontaktpersonen in ihrer Abteilung oder ihrem Bereich. Sie beraten zum Beispiel über bestehende Tarifverträge und über die Arbeit und die Aktivitäten der IG Metall im Betrieb und am Ort. Wir nehmen gern ihre Anregungen und Wünsche auf.]

Mehr zur IG Metall ab Seite 41





Arbeitsrecht konkret

Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz

Die Arbeitsbedingungen, wie die Arbeitszeit, das Entgelt, der Urlaub und vieles andere können auf drei unterschiedlichen Ebenen geregelt werden: im Arbeitsvertrag, im Tarifvertrag oder in Gesetzen. Grundsätzlich kann jeder nach eigenem Ermessen Verträge, auch Arbeitsverträge abschließen. Aber gerade im Arbeitsrecht machen Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen entscheidende Vorgaben. Und das ist gut so. Denn diese Vorgaben sind Mindeststandards. Sie verhindern, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage die Konditionen beliebig nach unten fahren können. Vertragsklauseln, die z.B. hinter den gesetzlichen Mindeststandards zurückbleiben, sind nichtig, auch wenn beide Seiten unterschrieben haben. 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.

So beträgt der Urlaubsanspruch zum Beispiel nach dem Bundesurlaubsgesetz vier Wochen – nach IG Metall Tarifverträgen sechs Wochen. Die gesetzliche Höchstarbeitszeit laut Arbeitszeitgesetz beträgt 48 Stunden in der Woche, für einen begrenzten Zeitraum sogar bis zu 60 Stunden. In Tarifverträgen hat die IG Metall eine durchschnittliche Arbeitszeit von 35 Stunden (in Sachsen-Anhalt 38 Stunden) in der Woche erreicht.

Gesetze, wie das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz legen Grundregeln für nahezu alle Fragen fest, die in Arbeitsverhältnissen eine Rolle spielen. All diese Gesetze gelten für jedes Arbeitsverhältnis, solange der Tarif- oder Arbeitsvertrag nicht eine günstigere Regelung enthält.

Was regeln Tarifverträge und wann gelten sie?

Tarifverträge sind unbestritten wichtig. Was der Dubbel für den Maschinenbauer bedeutet, ist der Tarifvertrag für die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten. Tarifverträge regeln nahezu alle Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Entlohnungsfragen, wie die Höhe von Löhnen und Gehältern und die Eingruppierung, d.h. für welche Tätigkeit gibt es welches Entgelt.



„Bei uns gibt es noch keinen Tarifvertrag. Den wollen wir gemeinsam mit der IG Metall auf den Weg bringen.“

*Lolita Schymkowiak,
Dokumentations-Assistentin,
Bombardier Transportation (Signal)
Germany GmbH, Braunschweig*

Aber auch die Arbeitszeit, der Urlaub und Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses (Probezeit, Kündigungsfristen) sind hier festgelegt. Außerdem bestehen Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungssicherung. 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 zwischen Mitgliedern der Tarifvertragsparteien, d.h. 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 der IG Metall vor Ort erhältlich.

Die wichtigsten Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen:

- Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der niedersächsischen Metallindustrie
- Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrag
- Tarifvertrag über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen
- Tarifvertrag über Sonderzahlungen
- Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Tarifvertrag zur Förderung der Teilzeitarbeit
- Studenten-Tarifvertrag (z.Z. bei der Sartorius AG, Göttingen)

Ähnliche Tarifverträge gelten in der Metallindustrie in Sachsen-Anhalt und Osnabrück-Emsland



www.igmetall-bezirk-hannover.de

Flächentarifvertrag: Was ist das?

Tarifverträge sind die Grundlage für die betriebliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen. Sie legen die Mindestarbeitsbedingungen für die Branche in einer Region fest. Man nennt sie deshalb auch Flächentarifverträge.

Daneben gibt es Tarifverträge, die zwischen der Gewerkschaft auf der einen Seite und einem einzelnen Arbeitgeber, zum Beispiel nur für ein Unternehmen abgeschlossen werden. Diese Tarifverträge nennt man Haustarifverträge.]



Money makes the world go round

**Grundsätzliches
zum Einkommen**

Die Mindesteinkommen werden in den meisten Betrieben durch Tarifverträge bestimmt. Mehr zahlen kann die Firma immer. Die tariflichen Einkommen dienen auch den Beschäftigten in Unternehmen als Orientierung, in denen aktuell kein Tarifvertrag gilt. Neben den Tarifverträgen für die Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall mit einigen Unternehmen, zum Beispiel in Engineeringfirmen, 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 den Lohn- und Gehaltstarifverträgen sind Beschreibungen für Tätigkeiten vereinbart. Sie sind Grundlage für die Zuordnung von Tätigkeiten bzw. Arbeitsplätzen im Betrieb zu einer bestimmten Entgeltgruppe. In der Frage der Eingruppierung steckt eine Menge Zündstoff. Schließlich geht es ums Geld.

Die Beschäftigten werden nach den Bestimmungen des Tarifvertrages entsprechend ihrer Tätigkeit in Gehaltsgruppen eingestuft. Maßgeblich sind also die beruflichen Anforderungen am Arbeitsplatz. Es ist aber unerheblich, in welcher Fachrichtung ein Ingenieur abgeschlossen hat. Maschinenbauer werden genauso betrachtet wie Elektrotechniker oder Wirtschaftsingenieure.

Für Ingenieure kommt danach je nach Anforderungsprofil eine Einstufung in die Gehaltsgruppen 5 bis 7 des Lohn- und Gehaltsrahmen-Tarifvertrages für die niedersächsische Metallindustrie in Frage. Einen Überblick über die wichtigsten, jeweils im Tarifvertrag vorgesehenen Tätigkeitsmerkmale und die dazugehörigen Grundgehälter und die Gehälter nach zwei und vier Berufsjahren gibt die folgende Tabelle

Gehaltsgruppen für Ingenieure in der niedersächsischen Metallindustrie

Gehaltsgruppe 5

Tätigkeitsmerkmale: schwierige Tätigkeiten / erfordert mehrjährige Berufstätigkeit oder abgeschlossene Ausbildung an einer Fachhochschule / z.B. xxx

	Grundgehalt	Gehalt nach 2 Jahren	nach 4 Jahren
Monat	2.723,-	2.852,-	2.981,-
Jahr*	36.080,-	37.790,-	39.500,-

Gehaltsgruppe 6

Tätigkeitsmerkmale: schwierige Tätigkeiten, die selbständig und verantwortlich ausgeführt werden / erfordert längere Berufstätigkeit oder einen Hochschulabschluss / z.B. schwierige Konstruktionen, Arbeitsvorbereitung

	Grundgehalt	Gehalt nach 2 Jahren	nach 4 Jahren
Monat	3.107,-	3.234,-	3.363,-
Jahr*	41.168,-	42.850,-	44.560,-

Gehaltsgruppe 7

Tätigkeitsmerkmale: sehr schwierige Tätigkeiten / Bearbeiten von komplexen Spezialaufgaben, Leitungsfunktion / z.B. Leiten eines Rechenzentrums

	Grundgehalt	Gehalt nach 2 Jahren	nach 4 Jahren
Monat	3.505,-	3.643,-	3.781,-
Jahr*	46.440,-	48.270,-	50.098,-

Gehaltsangaben (brutto) in Euro
Stand Juni 2003

*Das Jahresentgelt entspricht rund 12 Monatsgehältern + Urlaubsgeld + „Weihnachtsgeld“ (Monatsentgelt x 13,25)

Was gehört zum Einkommen?

Zusätzlich zum Grundgehalt sieht der Tarifvertrag eine Leistungszulage vor. In der niedersächsischen Metallindustrie beträgt die Leistungszulage für Angestellte im betrieblichen Durchschnitt 13 Prozent, für jeden Einzelnen mindestens drei Prozent. In einigen Betrieben gibt es Betriebsvereinbarungen zur Leistungsbeurteilung, die die Kriterien für die Verteilung der Leistungszulage festlegen. Nähere Infos dazu erhalten Sie beim Betriebsrat.

Wenn das Entgelt eine bestimmte Höhe 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 27.

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 werden diese Zulagen in der Regel nicht erhöht.



*Kerstin Mai,
Projektleiterin
Fahrerinformations-
systeme,
Blaupunkt GmbH,
Hildesheim*

„ Die IG-Metall bietet Rückhalt im betrieblichen Alltag. Das ist angesichts des immer rasanteren Wandels mit stetig steigenden Anforderungen unverzichtbar.“

Weitere Leistungen wie Firmenwagen oder Mobiltelefon sind oft nicht garantiert und können von Unternehmen einseitig gekündigt werden. Es empfiehlt sich, diese Leistungen im Arbeitsvertrag aufzunehmen. Übrigens: Die unentgeltliche Privatnutzung von Dienstwagen unterliegt der Steuerpflicht, d.h. der sogenannte geldwerte Vorteil wird dem steuerpflichtigen Einkommen hinzugerechnet.

Ziel- und Garantieeinkommen

In Firmen ohne Tarifvertrag werden als Jahresgehalt oft nur 12 Monatsgehälter, manchmal ein 13. Gehalt gezahlt. 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. Die wirtschaftliche Entwicklung des Unter-

nehmens und damit bestimmte Zielerreichungen liegen häufig außerhalb Ihres Einflussbereiches. Kurz: Wenn die Konjunktur schwächelt wird auch die Projektbeschaffung schwieriger.

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.

... der Urlaub und zusätzliches Urlaubsgeld auch nicht!

Nach Bundesurlaubsgesetz stehen Ihnen 24 Tage Urlaub pro Jahr zu. Bei dieser Regelung wird der Samstag als Werktag mitgezählt. Im Tarifvertrag umfasst die Arbeitswoche fünf Tage von Montag bis Freitag und der Urlaubsanspruch beträgt 30 Tage. Zur Urlaubsvergütung kommt das zusätzliche Urlaubsgeld hinzu. Es beträgt nach Tarifvertrag 50 Prozent des Einkommens, also bei sechs Wochen Urlaub knapp 70 Prozent eines Monatsgehalts.]



Damit die Vereinbarung nicht zur Vorgabe wird

Ein paar Tipps zu Zielvereinbarung und Projektarbeit

Zielvereinbarungen

Sie finden als „Führungsinstrument“ zunehmende Verbreitung in den Unternehmen, um die Flexibilität, Motivation und Leistung der Beschäftigten zu erhöhen.

Grundsätzlich werden zwei Arten von Zielvereinbarungen unterschieden:

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

Der Betriebsrat hat in der Frage von Zielvereinbarungen Mitbestimmungsrechte. Das heißt, er kann das Prozedere der Zieldefinition beeinflussen. Für Zielvereinbarungen mit Entgeltbezug hat die IG Metall in einigen Unternehmen spezielle Tarifverträge abgeschlossen.

Auf jeden Fall sollten Sie nur Ziele akzeptieren, die realistisch, erreichbar und direkt beeinflussbar sind.

Eigene Vorschläge und notwendige Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Qualifizierungsmaßnahmen sollten Bestandteil einer Zielvereinbarung sein.

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 manpower und die Budgetierung. Für Beschäftigte heißt Projektarbeit oft, dass erheblicher „Druck auf dem Kessel“ ist, weil Entwicklungszeiten immer kürzer werden und Budgets knapper. Meist hängt ein Teil des Einkommens sogar vom Projektergebnis ab, das oft durch Zielvereinbarungen definiert wird. Auf der anderen Seite können Sie in Projekten selbständig arbeiten und eine Sache von „vorne bis hinten“ durchdenken und umsetzen. Wichtig ist, sich nicht von Projekt zu Projekt jagen zu lassen, sondern in seiner persönlichen Jahresplanung auch Freiräume einzuplanen. Früher oder Später ist sie sonst endgültig futsch, die »work-life-balance«. Die IG Metall und Ihr Betriebsrat haben konkrete Vorschläge zur Hand, damit „Arbeiten ohne Ende“ nicht zu ihrem lebenslangen Projekt wird.]



„*Eigentlich bin ich ganz anders – nur komm' ich so selten dazu*“

Die Arbeitszeit

Arbeitszeiten auf dem Prüfstand

»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 wach 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 bei IBM spiegeln den Umgang mit Arbeitszeit, aber auch die Probleme mit Belastungen wider.

„(...) **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 (...)

DIN/EN 29241, Teil 2, Allgemeine Leitlinie zur Gestaltung der Bildschirmarbeit

Ist es nicht chic und gehört es nicht einfach dazu, nicht mehr so genau auf die Arbeitszeiten zu schauen wie früher? Ist ein lockerer Umgang mit der Arbeitszeit nicht fester Bestandteil des Berufsbildes?

Dabei spricht nichts dagegen, mit seiner Arbeitszeit zu haushalten. Für viele ist das selbstverständlich. Schließlich gibt es noch mehr als Arbeit, zum Beispiel Freunde, Familie und Freizeit. Und die eigene Gesundheit sollte an erster Stelle stehen.

Regelungen zur Arbeitszeit sind sinnvoll. Der Arbeitstag muss ein Ende haben, damit noch genügend Energie und Zeit für das Private bleiben. Außerdem gibt es Jobs, bei denen die körperlichen, oder aber die psychischen Belastungen so groß sind, dass eine Begrenzung unverzichtbar ist. Jeder Beschäftigte hat ein Recht auf die Begrenzung von Belastungen, um seinen Job bis zum Ende des Erwerbslebens ausüben zu können. Im Angestelltenbereich sind Belastungen oft weniger sichtbar als im Produktionsbereich. Dennoch nehmen Erkrankungen aufgrund psychischer Belastungen bei Angestellten zu. Auch überlange Arbeitszeiten, Stress und Leistungsdruck schaden dem Körper und der Psyche.

Die IG Metall und Betriebsräte haben gemeinsam mit den Beschäftigten die Initiative „Meine Zeit ist mein Leben“ gegen ein „Arbeiten ohne Ende“ gestartet.

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 bezahlt 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-, Ingenieur-, F + E- und IT-Bereichen gelten, ist überwiegend die 35 Stunden-Woche (in Sachsen-Anhalt: 38 Stunden-Woche) festgeschrieben. Gleichzeitig sehen die Tarifverträge die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit vor. Im Durchschnitt von 12 Monaten muss die „35“ erreicht werden. Das kann heißen, dass in Hochphasen gewertet



„Wer meint, es ebenso gut allein gegen sein Unternehmen und die gesamte Leistungsgesellschaft zu schaffen, überschätzt seine Kräfte.“

Jürgen Hartmann,
Dipl. Ing. Software-Qualitätssicherung,
Siemens Mobile Phones, Salzgitter

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.

Haben Sie ein paar Stunden über? Was sagt der Tarifvertrag?

Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die normale festgelegte Arbeitszeit hinausgeht. Mit Zustimmung des Betriebsrates sind bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche beziehungsweise bis zu 20 im Monat möglich. Bei der Festlegung von Mehrarbeit sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen. Mehrarbeit ist zuschlagspflichtig. Diese Zuschläge sind ausschließlich in Geld zu vergüten. Die Mehr-

arbeit selbst kann durch Freizeit ausgeglichen werden. Der Betriebsrat informiert über Regelungen in ihrem Betrieb.

Die Zuschläge betragen nach §6 Gemeinsamer Manteltarifvertrag für die Beschäftigten in der Metallindustrie Niedersachsen:

- für die 1. bis 3. Mehrarbeitsstunde täglich 25%
- für jede weitere Mehrarbeitsstunde täglich 50%
- für Nacharbeit zwischen 20 und 6 Uhr 25%
- für Sonntagsarbeit von 6 bis 6 Uhr 50%
- für Arbeiten am 1. Ostertag und 1. Pfingsttag sowie am 1. Januar, 1. Mai, 3. Oktober, 1. und 2. Weihnachtstag, sofern kein Anspruch auf Arbeitsverdienst nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz besteht sowie für Arbeiten am 24. und 31. Dezember ab 12 Uhr 100%
- für Arbeiten an gesetzlichen Wochenfeiertagen, an denen der Entgeltausfall zu vergüten ist 140%



Darf's ein bisschen mehr sein? Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

Sie arbeiten sowieso mehr als 35 Stunden die Woche und ihr Zeitkonto läuft über? Wenn Ihnen dann ein 40-Stunden-Arbeitsvertrag angeboten wird, scheint nichts näher zu liegen als gleich zu unterschreiben. Aber auch hier lohnt sich eine genaue Prüfung:

Die so genannte „Quotenregelung“ im Tarifvertrag macht für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten (maximal 18 Prozent aller Beschäftigten, einschließlich der AT-Angestellten) einen Arbeitsvertrag mit einer 40-Stunden-Woche möglich. Danach kann für einzelne Beschäftigte die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dieser Verlängerung müssen sie in jedem Fall zustimmen. Bei einer 40-Stunden-Woche haben Sie nach Tarifvertrag Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Wir empfehlen: Sprechen Sie mit Ihrem Partner oder Ihrer Partnerin und Ihren Kindern über Ihre längere Arbeitszeit. Der Abschluss eines Arbeitsvertrags mit 40-Stunden-Woche will gut überlegt sein. Längere Arbeitszeiten bedeuten gleichzeitig weniger Lebenszeit mit Freunden und Familie und mehr Belastung im Job.

Außertariflich (AT-) Beschäftigter oder nicht? Das ist hier die Frage.

Nach der Rechtsprechung sind außertariflich Angestellte die Angestellten, „die kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, deren Aufgabenbereich 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 niedersächsischen Metallindustrie ist deshalb nur der Beschäftigte „AT“, der aufgrund eines Arbeitsvertrages als außertariflicher Beschäftigter gilt und dessen Jahreseinkommen (geteilt durch zwölf) das höchste tarifliche Monatsgehalt um mehr als 15 Prozent übersteigt. Hier lohnt es sich genau nachzuschauen und nachzurechnen.

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. Niemand möchte leichtfertig Geld verschenken.

Also: Prüfen sie genau, was durch ihren AT-Arbeitsvertrag alles abgegolten sein soll.

- Mehrarbeit?
- Arbeit am Wochenende?
- Reisezeit?

Hierzu gibt es Regelungen in den Tarifverträgen. Man wird Ihnen als AT'ler einen 40-Stunden-Wochenvertrag anbieten. Tarifvertraglich sind 35 Stunden geregelt. Sie müssen also ihren „Stundenentgelt“ auf 40 Stunden hochrechnen.

Das folgende Berechnungsbeispiel (aus der niedersächsischen Metallindustrie) zeigt, ab welcher Gehaltshöhe die Grenze zum AT-Angestellten tatsächlich überschritten wird.



Gehaltsgruppe 7 (nach 4 Jahren)

3.781,-

Die Arbeitszeit beträgt 35 Stunden in der Woche. Es werden keine weiteren Leistungen, wie Sonderzahlung, zusätzliche Urlaubsgütung, vermögenswirksame Leistung gezahlt.

+ durchschnittliche Leistungszulage von 13 Prozent

492,-

Zwischensumme Einkommen für 12 Monate

4.273,-

51.276,-

+ zusätzliche Urlaubsgütung

(70 Prozent von 4.273,-)

2.991,-

+ Sonderzahlung

(55 Prozent von 4.273,-)

2.350,-

+ vermögenswirksame Leistung

319,-

Zwischensumme

56.936,-

+ Zuschlag von 15 Prozent gemäß Tarifvertrag

8.540,-

»Grenzgehalt«

65.776,-

Gehaltsangaben (brutto) in Euro
Stand: Gehälter ab Juni 2003

Fazit: Bei einem Jahreseinkommen von mehr als 65.884 Euro oder einem Monatseinkommen von 5.490 Euro und einer 35-Stunden Woche sind Angestellte als AT-Angestellte zu betrachten.

Dieses „Grenzgehalt“ kann variieren. Je nach persönlicher Arbeitszeit, ob 35- oder 40-Stunden-Woche und je nach zusätzlichen Zahlungen zum Monatseinkommen ergeben sich unterschiedliche Gehaltsgrenzen.

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

Und wenn Sie mal kürzer treten wollen ... Teilzeit

Manchmal gibt es gute Gründe dauernd oder zeitweise kürzer zu treten: die Familie, die Pflege eines Angehörigen oder etwas anderes.

Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, von einem Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitverhältnis zu wechseln. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigten nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung.

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

„Auch Ingenieurinnen
brauchen eine starke
Interessenvertretung.“

*Karin Diedrich,
Diplom-Ingenieurin für Meßtechnik,
Ausbilderin für Fachinformatiker,
Satorius AG, Göttingen*



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

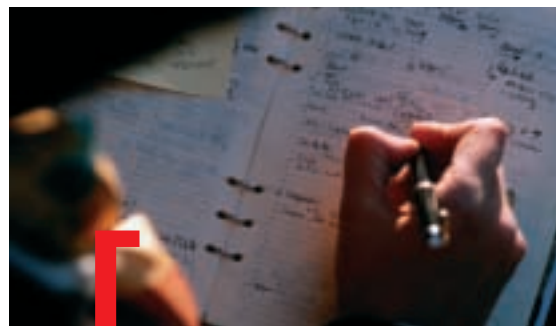
Sollte Ihr Arbeitgeber jedoch auf Ihren Antrag nicht bis spätestens einem Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit reagieren, so tritt die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit in Kraft. Falls der Arbeitgeber Ihren Wunsch ablehnt, so hat er auch dies spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten 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. Ebenso hilfreich ist ein Gespräch mit dem Betriebsrat vor Antragstellung und dem Gespräch über Teilzeitvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber. Ein Antrag auf vorübergehende oder unbefristete Teilzeit muss vorher durchdacht sein.]

www.igmetall-bezirk-hannover.de



Einige Basics zum Arbeitsvertrag

Der Tarifvertrag legt weitere Einzelheiten für den Arbeitsvertrag fest. So ist beispielsweise bei einer Probezeit von 6 Monaten eine beiderseitige Kündigungsfrist von 4 Wochen vorgesehen. Fragen Sie hierzu Ihren Betriebsrat oder die IG Metall.

Während der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen nicht. Ihr Arbeitsverhältnis wird nach Ablauf der Probezeit automatisch als unbefristetes mit gesetzlicher Kündigungsfrist fortgesetzt. Es sei denn, Sie haben einen befristeten 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.

„Gerade auch als Angestellter kann ich mir eine Mitgliedschaft in der IG-Metall leisten.“



*Nils Oliva,
Dipl. Ing. Elektrotechnik,
Sennheiser, Wedemark*

Kündigung – was Sie wissen sollten

Leider haben die meisten Kündigungen einen negativen Hintergrund. Nur selten geht es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, um sich etwa zu verbessern. Der Verlust des Arbeitsplatzes ist häufig ein Schicksalsschlag. Deshalb ist Kündigungsschutz wichtig und sinnvoll.

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen oder tariflichen Fristen erfolgen. Arbeitgeber müssen berechtigte Gründe für eine Kündigung haben. Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht überprüfen zu lassen.

Die Kündigungsfristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer. Sie liegen nach Tarifvertrag zwischen zwei bis 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: erfolgen in der Praxis meist als 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 der Familie) wahren.

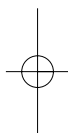
Wichtig ist, schnell qualifizierten Rat einzuholen. Dort wo es einen Betriebsrat gibt, ist dieser vom Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung zu hören. Denken Sie auch an die Wahrung der Frist von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung für eine Klage beim Arbeitsgericht.

Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei ihrer Geschäftsstelle. Gerichtsverfahren und Vertretung durch Arbeitsrechtsexperten sind für sie kostenlos.



Eigentlich wird Wettbewerb gepriesen, aber nicht immer. Das Wettbewerbsverbot

Beim Wettbewerbsverbot handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Sie legt fest, dass Sie nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Konkurrent in der gleichen Branche auftreten dürfen. Grundlage für eine solche Regelung ist das Handelsgesetzbuch (§§ 74 ff.). Beim Abschluss einer Wettbewerbsklausel ist Vorsicht geboten. Denn Sie wollen ja weiterhin im erlernten Job arbeiten. Wenn Sie eine Klausel vereinbaren, dann versuchen Sie eine möglichst kurze Frist und/oder eine möglichst hohe Entschädigung zu erzielen. 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 eine/n unserer Experten oder Expertinnen bei der IG Metall anzusprechen.]



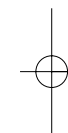
Weiterbildung?

Sie sind im Recht!



Aller Anfang ist ... zumindest nicht leicht. Wenn Sie nach dem Studium in ihren Job einsteigen, sind Sie zuerst mit der Einarbeitung beschäftigt. Das Wissen aus der Ausbildung sollte Ihnen einen guten Start ermöglichen, auch wenn die Praxis häufig anders ist als die Theorie. Sie werden schnell merken, dass Sie Ihr Wissen ständig aktualisieren müssen. Technische Innovationszyklen werden immer kürzer. Oft ist es ein Spagat, wenn Sie sich im Projektgeschäft auch noch die Zeit für Weiterbildung organisieren wollen. Das scheint nahezu unmöglich.

Es ist die Firma, die dem Kunden Ihre Leistung in Rechnung stellt, z.B. für eine Beratung oder die Implementierung einer Software-Lösung. Sie müssen in der Lage sein, ihren Job jederzeit gut erledigen zu können. Deshalb sollte ihr Vorgesetzter und ihr Arbeitgeber ein Interesse an ihrer Qualifikation und Weiterbildung haben. Selbst die Initiative zu ergreifen ist dabei von Vorteil. Die Bereitschaft zur Qualifikation



ist für die berufliche Entwicklung mittlerweile unerlässlich. Wenn jedoch die Weiterbildung nur noch auf Ihre Kosten geht und in Ihrer Freizeit stattfindet, läuft etwas schief. Oft findet bei der Bewilligung von Weiterbildungsmaßnahmen eine undurchsichtige Auswahl statt und Sie können schnell in eine „Abwärts-spirale“ gelangen.

Unser Tipp: Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen. Versuchen Sie Weiterbildung zum Gegenstand Ihres Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgesprächs zu machen. Vorgesetzte, die für eine professionelle Personalentwicklung stehen, nehmen Ihre Anregungen gerne auf. Und für Sie geht es auch um die Ausstiegchancen im Unternehmen. Durch höhere Qualifikation erhöhen Sie zudem Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

*Mitglieder der IG Metall
bekommen Rat und Unterstützung
bei der IG-Metall vor Ort*

„Ich habe ein gutes Gefühl dabei, mich mit anderen zusammen für eine Sache stark zu machen.“

*Sonja Wefeler,
Konstruktionsmechanikerin,
z.Z. Studentin für integrierte Produktentwicklung
Wilhelm Karmann GmbH,
Osnabrück*



Der Markt für Weiterbildung ist ein Markt der Möglichkeiten und sehr unübersichtlich. Einen Durchblick zu bekommen ist nicht immer leicht. Die IG Metall hat zum Beispiel, gemeinsam mit den Arbeitgebern ein neues Weiterbildungssystem für IT-Berufe auf den Weg gebracht. Das System bringt Licht in den Weiterbildungsdschungel und soll sich als Standard durchsetzen.

Ihr Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte bei der Organisation von Weiterbildung im Betrieb. In Ihrem Unternehmen gibt es sicherlich Regelungen und Angebote zur Weiterbildung, über die Sie Ihr Betriebsrat informiert.



Von der Homepage-Erstellung bis Englischkurs: Bildungsurlaub

In Niedersachsen und Sachsen-Anhalt haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub von fünf Arbeitstage pro Jahr. 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. Ein- und Überblick verschaffen der Betriebsrat und die IG Metall.]



Die IG-Metall Join the club – Viele Gründe dabei zu sein

Mitmachen bei der IG Metall. Gute Gründe:

- ... damit Ihr Kurs im Arbeitsleben stimmt.
- ... weil Sie kein Vorstandsmitglied eines großen Unternehmens sind, das seine Millionen Bezüge selbst aushandelt.
- ... weil die IG Metall Standards setzt – auch für Ingenieure.
- ... weil die IG Metall international kooperiert gegen die Folgen von Globalisierung und gegen den Terror der Märkte.
- ... weil die IG Metall die Tarifverträge durchsetzt.

Die IG Metall passt nicht nur zu Großunternehmen wie Volkswagen und zu Produktion oder zu Blaumann und Arbeitskampf. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Engineering-, Dienstleistungs- und IT-Unternehmen und Berufen sind in der IG-Metall richtig. Die IG Metall betreut auch FuE-Betriebe und Abteilungen. Außerdem bietet die IG Metall in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt für Beschäftigte aus diesen Bereichen das Netzwerk *i-connection* als Plattform zum Best-Practice-Austausch.



Eine wichtige Frage zum Schluss: Was kostet das?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes. Je nach Einkommen können das zwischen 30 und 40 Euro monatlich oder 360 Euro und mehr im Jahr sein. Kein Pappenstiel. Eine Versicherung macht Ihnen z.B. für den Rechtsschutz schnell ein billigeres Angebot. Dennoch rechnet es sich Mitglied in der IG Metall zu werden.

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 wirkungsvolle Solidarität haben schließlich ihren Preis. Damit das so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Wenn die IG Metall wegen fehlender Mitglieder ein „zahnloser Tiger“ wird, kann sie nichts mehr erreichen. Das ist sicherlich auch nicht in Ihrem Interesse. Und schließlich einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder. Viele wenden ein, dass sie die Leistungen so wie so bekommen. Schön, dass damit die Leistungen der

IG Metall anerkannt werden. Aber ist es nicht fair, dass jeder der davon profitiert auch einen Beitrag dazu leistet? Und was ist, wenn der Arbeitgeber diese „Selbstverständlichkeit“ in Frage stellt?

1 Prozent vom Brutto. Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt. Der Beitrag finanziert sich schon aus einer Tarifierhöhung. Ein Prozent Beitrag von z.B. 3.000 Euro sind 30 Euro monatlich bzw. 360 Euro im Jahr. Mit diesem Beitrag sichert sich das Mitglied sein Jahreseinkommen von tariflich 36.000 Euro inklusive aller Leistungen der IG Metall.

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. Sie ergänzen sich.

Hinzukommen:

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

„Für mich ist die Mitgliedschaft in der IG-Metall sogar noch wichtiger als die im VDI.“

Lothar Lindenberg,
Techniker Produktionsentwicklung,
Wabco, Hannover



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 oder
- ... Treten Sie online – www.igmetall.de – bei

Eine Beitrittserklärung finden Sie hier →

www.i-connection.info

Vernetzt in die Zukunft

Start Paket Beitrittserklärung



Name Vorname

Straße/Hausnummer

PLZ/Wohnort

Telefon

Geburtsdatum

Betrieb: Name

Ort

- vollbeschäftigt
- teilzeitbeschäftigt
- Auszubildende/r bis voraussichtlich:
- Angestellte/r
- Studierende/r (Monatsbeitrag 2,05 Euro)

Nationalität

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts)

ab Monat

geworben durch (Name/Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Konto

BLZ

Name des Kreditinstituts

in PLZ

Ort

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 einzuziehen.

Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet.

Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende bei ihrer Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Ort/Datum

Unterschrift

Bitte die ausgefüllte Beitrittserklärung abschneiden und bei Ihrem IG Metall-Betriebsrat abgeben oder an die IG-Metall schicken (Diese Beitrittserklärung ist rückseitig für ein Fensterkuvert vorbereitet)



Bezirk Hannover
für Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

Beritterklärung

IG Metall
Bezirksleitung Hannover
für Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 7
30159 Hannover



Die IG-Metall

Für Sie vor Ort

Alle Verwaltungsstellen des **IG Metall Bezirks Hannover**
auf einen Blick.

Alfeld Telefon 0 51 81 / 84 61-501 ulf.halbauer@igmetall.de	Hildesheim Telefon 0 51 21 / 76 95-0 guenther.lueders@igmetall.de
Braunschweig Telefon 05 31 / 480 88-502 olivier.hoebel@igmetall.de	Lüneburg Telefon 0 41 31 / 76 42-512 rainer.naebesch@igmetall.de
Celle Telefon 0 51 41 / 27 49-504 peter.lindner@igmetall.de	Magdeburg Telefon 03 91 / 532 93-573 fritz.blumberg@igmetall.de
Dessau Telefon 03 40 / 87 14-571 manfred.pettche@igmetall.de	Nienburg Telefon 0 50 21 / 96 00-514 herbert.hahn@igmetall.de
Goslar/Osterode Telefon 0 55 22 / 91 67-507 martina.ditzell@igmetall.de	Osnabrück Telefon 05 41 / 338 38-0 hartmut.riemann@igmetall.de
Göttingen Telefon 05 51 / 450 19-508 mathias.neumann@igmetall.de	Peine Telefon 0 51 71 / 76 64-0 frank.raabe@igmetall.de
Halberstadt Telefon 0 39 41 / 44 20 77-576 harald.lange@igmetall.de	Salzgitter Telefon 0 53 41 / 88 44-0 jutta.ehlers@igmetall.de
Halle Telefon 03 45 / 135 89-574 almut.kapper-leibe@igmetall.de	Stadthagen Telefon 0 57 21 / 97 44-0 detlef.kunkel@igmetall.de
Hameln Telefon 0 51 51 / 936 68-509 p.kurbjweit@igmetall.de	Wolfsburg Telefon 0 53 61 / 20 02-0 tatjana.stoll@igmetall.de
Hannover Telefon 05 11 / 124 02-510 dieter.schaefer@igmetall.de	



**IG Metall Bezirk Hannover für Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt**

Otto-Brenner-Str. 7

30159 Hannover

Tel. 0511 / 164 06-0

Fax 0511 / 161 22 73

bezirk.hannover@igmetall.de

www.igmetall.de

www.igmetall-bezirk-hannover.de

www.i-connection.info

Ihre Verwaltungsstelle vor Ort