



Kleiner Ratgeber für kaufmännische Angestellte

**Informationen & Tipps rund um
Ihr Beschäftigungsverhältnis**

Inhalt

Inhalt	2
Betriebsrat	3
IG Metall	4
Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze	5
Interessenvertretung & Mitbestimmung im Überblick	6
Arbeitsvertrag	8
Zeugnis	9
Wir bekommen ein Kind – alle Fristen im Überblick	10
Rechte bei Krankheit des Kindes	12
Teilzeit	14
Rechte im Pflegefall	15
Weiterbildung	17
Arbeitszeit	20
Weitere Leistungen der IG Metall	24
Pluspunkte durch Tarifverträge	26

Was kann der Betriebsrat für mich tun?

Der Betriebsrat ...

- ist Ihr **Ansprechpartner vor Ort** im Betrieb – auch wenn Sie als Leiharbeitnehmer/-innen beschäftigt sind,
- **berät Sie kompetent** zu Themen wie: Entgelt und Entgeltentwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung,
- **verhandelt Betriebsvereinbarungen** über Arbeitsbedingungen,
- **achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden,**
- **hat Informationsansprüche und Mitbestimmungsrechte**, beispielsweise bei Eingruppierung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Weiterbildung, Versetzung, Umstrukturierung, Kündigung,
- **arbeitet eng mit der IG Metall zusammen.**



Was kann die IG Metall für mich tun?

Die IG Metall ...

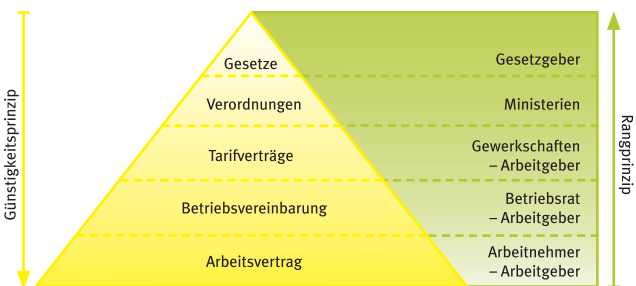
- **verbessert die Arbeitsbedingungen** durch verbindliche Tarifverträge und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer/-innen in der Politik,
- **berät, qualifiziert und unterstützt Betriebsrätinnen und Betriebsräte** und bietet ihnen eine Plattform um Netzwerke aufzubauen. So kann er Sie im Betrieb kompetent beraten,
- **bietet ein umfangreiches Seminarangebot** für Mitglieder und fördert so auch die persönliche Entwicklung,
- **bietet Informationen und Unterstützung** durch persönlichen Kontakt vor Ort, im Internet sowie im Rahmen von Flyern & Broschüren,
- **bietet** ihren Mitgliedern einen kompetenten **Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung** in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (u. a. bei Versetzung, Kündigung, Leistungen der Arbeitslosenversicherung) – nicht nur im Konfliktfall,
- **hat Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen** und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Regionen zu gewährleisten,
- kann im Rahmen von **Aufsichtsratsmandaten** die **Unternehmensstrategie mitbestimmen** und den **Vorstand kontrollieren**.

Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze

Regelungen zu Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. finden Sie in unterschiedlichen Quellen:

- In Gesetzen
- In Tarifverträgen
- In Betriebsvereinbarungen
- Im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Grundsätzlich gilt: Alle Quellen sind hierarchisch geordnet. An unterster Stelle steht der Arbeitsvertrag. Übergeordnet sind die Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, anschließend Verordnungen und Gesetze. Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter (Rangprinzip). Keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen. Sollte dies dennoch der Fall sein, greift das Günstigkeitsprinzip: Für die Beschäftigten gilt die jeweils günstigere Regelung!



Wer macht was?

Der Betriebsrat

Gewählt
von der
Beleg-
schaft

Über 53.000 Betriebsräte sind Mitglied der IG Metall - 73 Prozent der Betriebsräte in der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

- Verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Eingruppierung, die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Berät und unterstützt die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Interessen und achtet darauf, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
- Hat sowohl echte Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen, als auch ein Initiativrecht bei Weiterbildung und ein Informationsrecht.
- Wird alle 4 Jahre von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- Arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Die IG Metall

- Verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden. Zum Beispiel Tarifverträge über Ihr Einkommen, die Arbeitszeit und den Urlaub. Beispiel Urlaub: laut Gesetz 24 Tage (Montag bis Samstag), laut Tarifvertrag IG Metall 30 Tage (Montag bis Freitag).
- Führt mit den Mitgliedern die Tarifbewegungen in den Betrieben.
- Berät und qualifiziert Betriebsräte und unterstützt sie in Konflikten mit dem Arbeitgeber.
- Pfl egt überbetriebliche Netzwerke für den fachlichen und branchenweiten Austausch der Betriebsräte.
- Spricht in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik für die Beschäftigten der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

**Stark
durch
Mitglieder**

*Wer Mitglied
ist, kann mit-
bestimmen!*

Aufsichts- räte

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Beschäftigten wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter aus der Belegschaft und der IG Metall in den Aufsichtsrat. Sie kontrollieren den Vorstand und bestimmen die Unternehmensstrategie mit. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben die Anteilseigner (außer Montanmitbestimmung). Die Vertreter/-innen der IG Metall geben ihre Tantiemen aus der Aufsichtsratsstätigkeit an die gemeinnützige Hans-Böckler-Stiftung ab.

Was gehört in meinen Arbeitsvertrag?

- Name und Anschriften der Vertragsparteien
(Wichtig im Fall eines Rechtsstreites)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
(Wichtig für viele Fristen)
- Tätigkeitsbeschreibung
(Grundlage für die tarifkonforme Eingruppierung)
- Arbeitsort
(Fehlt er, ist eine Versetzung leichter möglich)
- Optional
(Dauer der Probezeit – per Gesetz: max. 6 Monate)
- Tarifliche Entgeltgruppe

Gibt es keinen Tarifvertrag, gehören zusätzlich folgende Punkte in den Vertrag:

- Arbeitszeit inklusive Bezahlung oder Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten
- Genaue Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschliesslich Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Kündigungsfristen
- Dauer des jährlichen Urlaubs, Urlaubsgeld

Ihr Betriebsrat oder die Kollegen/-innen in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort beraten Sie bei Fragen zu Ihrem Arbeitsvertrag kompetent und können, auch bei Änderungen des Arbeitsvertrages, hilfreiche Tipps geben.

Wann habe ich Anspruch auf ein Zeugnis?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auch bei fristloser Kündigung) haben Sie Anspruch auf ein Zeugnis. Sie können ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Ein einfaches Zeugnis beinhaltet: Ihre Personalien, die Dauer der Beschäftigung sowie eine Beschreibung Ihrer Tätigkeit. Ein qualifiziertes Zeugnis beinhaltet zusätzlich eine Bewertung Ihrer Leistung und Ihres Verhaltens. Ein Endzeugnis ist ab Ausspruch der Kündigung oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages fällig, spätestens beim Ausscheiden aus dem Betrieb. Wenn Sie dann noch keines haben, setzen Sie schriftlich eine Frist! Ein Zwischenzeugnis muss der Arbeitgeber zeitnah ausstellen, nachdem er darum gebeten wurde. Anlässe sind beispielsweise: Bewerbung, Umstrukturierung, Versetzung, Elternzeit, Wechsel von Vorgesetzten.

Jedes Zeugnis muss folgende Kriterien erfüllen:

- Inhaltlich wohlwollend und wahrheitsgemäß
- Nur arbeitsbezogene Tatsachen
- Keine versteckten negativen Aussagen, keine einmaligen, uncharakteristischen Vorfälle

Lassen Sie Ihr Zeugnis von Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall prüfen. Ist es nicht korrekt, können Sie eine Berichtigung verlangen oder gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten. Sollten rechtliche Schritte notwendig sein, haben IG Metall-Mitglieder Rechtsschutz.

Wir bekommen ein Kind – welche Fristen sind einzuhalten?

Faltblatt/
Broschüre:
Für Zwei
Denken



Geburtsstermin

Broschüre:
Mutterschutz/
Elternzeit/
Teilzeit



Schwangerschaft

Mutterschutz

Was?
Mutterschaftsgeld beantragen
Wann?
7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes
Wann?
6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Antrag auf Elternzeit beim Arbeitgeber stellen
Wann?
Frühzeitig, spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit
Hinweis: Lassen Sie sich nicht drängen und überlegen Sie folgende Punkte in Ruhe:

- Verteilung (Mutter/Vater)
- Teilzeit während der Elternzeit gewünscht?

Was?
Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber
Wann?
Möglichst frühzeitig - denn ab diesem Zeitpunkt greifen die Mutterschutzvorschriften.

Was?
Kindergeld beantragen
Wann?
Nach der Geburt (Voraussetzung: Geburtsurkunde)

Was?
Elterngeld beantragen
Wann?
Nach der Geburt, max. 3 Monate rückwirkend.
Bezugsdauer:
Maximal 12 Monate + 2 Partnermonate. (Alleinerziehende: 14 Monate).
Höhe:
65-67 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens

Die Faltblätter/Broschüren bekommen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle.

Faltblatt/Broschüre:
Elterngeld - die 10
wichtigsten Fragen
und Antworten



Faltblatt:
Zeit fürs Kind



Broschüre:
Teilzeit



Elterngeld

Elternzeit (bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes)

Teilzeit/Vollzeit

Teilzeitarbeit (bis zu 30 Stunden in der Elternzeit möglich)

Was?

Endes des Mutterschutzes

Wann?

8 Wochen nach Geburt (12
Wochen bei Früh- und Mehrlings-
geburten)

Wichtige Überlegung:

Möchte einer der Eltern-
teile nach dem 3. Ge-
burtstag des Kindes (d.h.
nach Ende der Elternzeit)
Teilzeit arbeiten?
Wenn ja: Antrag 3 Monate
vor Ende der Elternzeit

Achtung:

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf
die Elternzeit und die Elterngeld-Bezugsdauer
angerechnet.
Sie verkürzt beides um 8 Wochen.

Mein Kind ist krank – welche Rechte habe ich?

Bei Erkrankung des Kindes haben Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld. Die Voraussetzungen sind:

- Sie sind in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert.
- Das Kind ist jünger als 12 Jahre (Altersgrenze gilt nicht bei behinderten Kindern).
- Der Arzt muss bestätigen, dass das Kind krank ist und Sie es betreuen und pflegen müssen.
- Eine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind nicht betreuen.

Wie lange wird Kinderkrankengeld bezahlt?

- 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr für jedes Kind (unter 12 Jahren), maximal jedoch 25 Arbeitstage je Elternteil pro Jahr (auch bei 3 und mehr Kindern).
- 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr und Kind (unter 12 Jahren) für alleinerziehende Versicherte, höchstens jedoch 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Für die Tage, die Sie zur Betreuung Ihres Kindes zu Hause bleiben, erhalten Sie Krankengeld. Das Krankengeld zahlt Ihre Krankenkasse. Dieses beträgt etwa 75 Prozent Ihres Nettoeinkommens.



Hinweis: In einigen unserer Tarifverträge gibt es Regelungen, nach denen Beschäftigte die Differenz zwischen Krankengeld und Nettolohn vom Arbeitgeber erhalten, so dass ihnen in dieser Zeit keine Entgelt-einbußen entstehen. Teilweise ist auch tarifvertraglich geregelt, dass die Altersgrenze der Kinder höher angesetzt wird (14 statt 12 Jahre). Entsprechende Regelungen wurden zum Teil auch in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffen.

Ob es solche Regelungen bei Ihnen im Betrieb gibt, erfahren Sie bei Ihrem Betriebsrat.

Wann habe ich das Recht auf Teilzeitarbeit?

Sie haben Anspruch auf Teilzeit nach § 8 des Teilzeitbeschäftigungsgesetzes (TzBfG), wenn ...

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht,
- im Unternehmen regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind (ohne Azubis),
- Sie Ihren Teilzeitwunsch 3 Monate vor Beginn der Teilzeit geltend machen,
- Sie das genaue Datum des Beginns der Teilzeit und den konkreten Umfang angeben (die gewünschte Stundenzahl und Verteilung, sowie wenn möglich eine Alternativ-Verteilung),
- Sie innerhalb der vorangegangenen 2 Jahre keinen Teilzeitwunsch geltend gemacht haben,
- kein wichtiger betrieblicher Grund Ihrem Teilzeitwunsch entgegensteht. **Wichtig:** Liegt die Ablehnung einen Monat vor dem gewünschten Termin nicht vor, so gilt die neue Arbeitszeit als vereinbart.

Tipp: Ihr Teilzeitantrag hat bessere Erfolgchancen, wenn Sie bereits während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben. Hat dies reibungslos funktioniert, wird es für den Arbeitgeber schwer zu argumentieren, warum Teilzeitarbeit nach der Elternzeit nicht mehr möglich sein soll (Vgl. BAG 13.10.2009, 9 AZR 910/08).

Habe ich ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit?

Der Weg zurück in die Vollzeit ist oft hürdenreich. Keine Probleme gibt es, wenn Sie im Anschluss an die Elternzeit wieder voll arbeiten möchten. Ist man unabhängig von Elternzeit als Teilzeitbeschäftigte/-r eingestellt worden oder hat seine Arbeitszeit nach § 8 TzBfG verringert und will später doch wieder zur Vollzeit zurückkehren, so besteht lediglich das Recht aus § 9 TzBfG, bei freien Stellen bevorzugt zu werden. **Aber:** In den meisten Tarifverträgen der IG Metall ist ein besseres Rückkehr- bzw. Aufstockungsrecht geregelt.* Sprechen Sie hierzu Ihren Betriebsrat an!

Welche Rechte habe ich im Pflegefall

Arbeitnehmer/-innen, die einen nahen Angehörigen pflegen wollen, haben Anspruch auf Freistellung von der Arbeit (vollständig oder teilweise) für

- bis zu 10 Tage (= kurzfristige Arbeitsverhinderung) oder
- bis zu 6 Monaten (= Pflegezeit).

I. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wenn sich ein naher Angehöriger in einer akut aufgetretenen Pflegesituation befindet, haben Sie unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer Ihrer Betriebszugehörigkeit Anspruch auf Freistellung, um

* Individuelle Rechtsansprüche aus den Tarifverträgen haben nur IG Metall-Mitglieder.

eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren und sicherzustellen. Hierfür ist eine Pflegebedürftigkeit nach Sozialgesetzbuch XI nicht notwendig, es reicht eine voraussichtliche Pflegebedürftigkeit aus. Folgendes ist zu beachten ...

- unverzügliche Mitteilung an den Arbeitgeber (Verhinderung, Dauer),
- Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung über Pflegebedürftigkeit und Erforderlichkeit auf Verlangen des Arbeitgebers.

II. Pflegezeit

- Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten.
- Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen, d.h. mindestens Voraussetzungen der Pflegestufe 1.
- Pflege des Angehörigen in häuslicher Umgebung.
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Vorlage einer Bescheinigung.
- Schriftliche Ankündigung spätestens 10 Tage vor Beginn (Dauer, Umfang, Verteilung).
- Schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit bei teilweiser Freistellung.

Aus dem Pflegezeitgesetz selbst ergibt sich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Ein Anspruch kann sich allerdings aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung oder dem Tarifvertrag ergeben. Lassen Sie sich deshalb von Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort beraten.

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?

IT-Seminare, Sprachkurse, Seminare zum Zeitmanagement, berufsbegleitende Studiengänge oder eine Aufstiegsfortbildung – die Angebote für kaufmännische Angestellte sind sehr vielseitig. Die Frage, die sich zunächst Jede/-r stellen muss: Was möchte ich mit einer Weiterbildung erreichen? Orientierung kann hier der IG Metall-Jobnavigator geben: Mit Kompetenzcheck, Potentialanalyse sowie einer Checkliste zur Auswahl des richtigen Bildungsanbieters.

www.jobnavigator.de

Gute Möglichkeiten sich nach Abschluss einer kaufmännischen Ausbildung und einigen Jahren Berufserfahrung zu spezialisieren und beruflich weiterzuentwickeln, bieten die Abschlüsse der Aufstiegsfortbildung (siehe Schaubild auf S. 18/19). Denn Tatsache ist: Weiterbildung lohnt sich! Einer DIHK-Erhebung nach verbessern sich sechs von zehn Absolventen der Aufstiegsfortbildung sofort beruflich und finanziell. Nach 3 bis 5 Jahren haben bereits 70 Prozent der Absolventen/-innen von ihrer Weiterbildung profitiert: Durch eine bessere Position, einen größeren Verantwortungsbereich und ein höheres Entgelt. Mitglieder finden im IG Metall-Bildungsportal alle wichtigen Infos zur Aufstiegsfortbildung für kaufmännische Angestellte.

www.igmetall-wap.de

Aufstiegsfortbildung für kaufmännische Angestellte

Betriebswirt/-in

- **Controller/-in**
- **Bilanzbuchhalter/-in**
- **Fachkaufmann/-frau Büromanagement**
- **Fachkaufmann/-frau Einkauf und Logistik**
- **Fachkaufmann/-frau Personal**
- **Fachkaufmann/-frau Außenwirtschaft**
- **Fachkaufmann/-frau Marketing**
- **Industriefachwirt/-in**
- **Handelsfachwirt/-in**
- **Technische/-r Fachwirt/-in***
- **Verkehrsfachwirt/-in**
- **Wirtschaftsfachwirt/-in**

*Zugang auch zum/-r Technischen Betriebswirt/-in

Kaufmännische

Diese Fortbildungsabschlüsse qualifizieren für eine Tätigkeit im Bereich der mittleren Führungsebene. Als Fachwirte, Fachkaufleute oder operative Professionals.

Strategische IT-Professionals

Operative Professionals:

- IT Systems Manager/-in
- IT Business Manager/-in
- IT Business Consultant
- IT Marketing Manager/-in

Mit einem Abschluss der Aufstiegsqualifizierung erwerben Sie gleichzeitig einen allgemeinen Hochschulzugang.

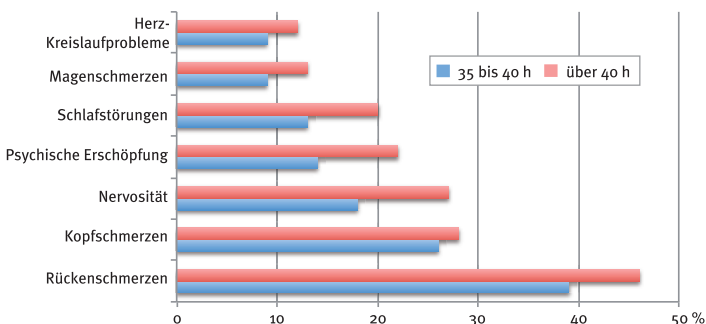
Berufsausbildung

Diese Abschlüsse bauen darauf auf. Sie qualifizieren für die Unternehmensführung

Humane Arbeitszeiten – ein wichtiger Beitrag, um auf Dauer gesund zu bleiben!

Wer seine Arbeit schätzt, engagiert sich gerne über das gesunde Maß hinaus. Das gilt erst recht, wenn Not am Mann oder an der Frau ist, wenn sich Aufträge türmen, Termine rutschen, Kunden warten und ein Projekt dringend abgeschlossen werden muss. Doch werden Überstunden zur Regel, kann dies enorme Folgen für die Gesundheit haben.

Wochenarbeitszeiten und Gesundheitsbeschwerden:



Arbeitsmedizinisch ist erwiesen, dass bestimmte Symptome und Gesundheitsstörungen vermehrt im Zusammenhang mit zu langen Arbeitszeiten auftreten. Dazu zählen beispielsweise:

- Rücken-, Nacken-, Kopfschmerzen
- Infektanfälligkeit
- Übermüdung und Schlafstörungen
- Nervosität und psychische Erschöpfung
- Tinnitus und Hörsturz

Welche Arbeitszeitregelungen gelten laut Tarifvertrag?

In den Tarifverträgen der IG Metall (Metall- und Elektroindustrie) ist für die westlichen Tarifgebiete die 35-Stunden-Woche und für die östlichen die 38-Stunden-Woche als individuelle regelmäßige Arbeitszeit festgeschrieben. Mit Teilen der Belegschaft kann bei entsprechendem Entgeltausgleich eine Erhöhung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden vereinbart werden. Über die regelmäßige individuelle Arbeitszeit hinaus kann in begrenztem Maße auch Mehrarbeit vereinbart werden, für die dann Zuschläge bezahlt werden. Die Mehrarbeitszeit kann auch durch Freizeit ausgeglichen werden.

Die Tarifverträge der IG Metall ermöglichen eine flexible Gestaltung und Verteilung der Arbeitszeit. So kann die Arbeitszeit sowohl den betrieblichen Erfordernissen als auch den individuellen Bedürfnissen entsprechend angepasst werden. Auch zur Beschäftigungssicherung konnte die flexible Verteilung der Arbeitszeit schon erfolgreich eingesetzt werden.

Der Betriebsrat hat bei Fragen der Lage und Verteilung sowie individueller Änderung der Arbeitszeit ein Mitbestimmungsrecht.

Welche Arbeitszeitregelungen gelten laut Arbeitszeitgesetz?

Nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) darf die Arbeitszeit pro Werktag im Höchstfall zehn Stunden betragen. Im Durchschnitt von sechs Monaten darf sie acht Stunden nicht überschreiten. Das ergibt bei einer Fünf-Tage-Woche eine maximal zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40, bei einer Sechs-Tage-Woche von 48 Stunden.

Zwischen Arbeitsende und erneutem Arbeitsbeginn müssen mindestens elf Ruhestunden liegen. Bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden muss der Arbeitgeber im voraus festgelegte (unbezahlte) Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden von 45 Minuten gewähren. Die gesetzliche Höchst-arbeitszeit gilt auch für außertariflich Angestellte. Lediglich leitende Angestellte dürfen laut Gesetz mehr arbeiten.

Teilzeit

Manchmal gibt es gute Gründe kürzer zu treten. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, von einem Vollzeitverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung. Weitere Informationen zu den Anspruchsvoraussetzungen finden Sie auf Seite 14.

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

Ihr Überstundenkonto ist ständig im Plus? Ihre Vorgesetzten setzen stillschweigend voraus, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen eine zu dünne Personaldecke oder eine zu optimistische Planung mit Ihrem Arbeitseinsatz wettmachen? Hier ist der Betriebsrat Ihr kompetenter Ansprechpartner – denn alleine kommt man in so einer Situation häufig nicht weiter. Der Betriebsrat ist darauf angewiesen, dass Sie ihn über solche Missstände informieren. Nur dann kann er gemeinsam mit Ihnen nach Lösungen suchen und sich dafür einsetzen, dass sich an der Situation etwas ändert. Beispielsweise, indem neue Mitarbeiter eingestellt werden.



Was kann die IG Metall noch für mich tun?

Tarifverträge

Wer Mitglied der IG Metall ist, hat Anspruch auf die Leistungen aus unseren Tarifverträgen. Dort finden Sie beispielsweise Regelungen zu: Entgelt, wöchentlicher Arbeitszeit, Urlaubsansprüchen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksamen Leistungen sowie Regelungen zur Freistellung während Qualifizierungs-, Pflege-, und Kinderbetreuungszeiten. Dass sich Tarifverträge lohnen, zeigt eine Auswertung des WSI-Lohnspiegels: Demnach verdienen kaufmännische Angestellte in tarifgebundenen Unternehmen 23,7 Prozent mehr, als in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Genauere Infos zu den Inhalten der Tarifverträge erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle.

Rechtsschutz

Die IG Metall bietet Ihren Mitgliedern einen kompetenten Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Dieser Rechtsschutz greift nicht erst im Konfliktfall. Sie können sich jederzeit beraten lassen, auch wenn es noch keinen Rechtsstreit gibt. Unsere Juristen sind sehr erfahren und auf dem aktuellsten Stand der Rechtsprechung zugunsten der Arbeitnehmer. Einen kompetenten Ansprechpartner vor Ort finden Sie in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle.

Freizeit-Unfallversicherung

Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, erhält bei einem Krankenhausaufenthalt von wenigstens 48 Stunden eine einmalige Entschädigung bis zum 30-fachen des monatlichen Mitgliedsbeitrages (maximal 51,13 Euro/Tag der stationären Behandlung). Bei Vollinvalidität gibt es den 500-fachen Monatsbeitrag als einmalige Entschädigung, bei Teilinvalidität entsprechende Beiträge. Im Todesfall erhalten die Hinterbliebenen den 200-fachen Monatsbeitrag. Näheres in der IGM-Satzung § 26.

Unterstützung in besonderen Fällen:

... bei Streik

Im Falle eines Streikes zahlt die IG Metall ihren Mitgliedern Streikgeld. Die Höhe richtet sich nach der Dauer der Mitgliedschaft und der Höhe des Beitrags.

... bei Sterbefällen

Hinterbliebenen kann ein Sterbegeld gezahlt werden, das sich aus Dauer der Mitgliedschaft und Höhe der Beitragsleistung berechnet. Näheres in § 30 der IGM-Satzung.

... bei Notfällen

Eine Notfallunterstützung können Mitglieder erhalten, die sich in einer außerordentlichen Notlage befinden. Näheres in der IGM-Satzung § 28.

Wir machen den Unterschied – Pluspunkte durch Tarifverträge*

Tarif	Gesetz
30 Tage Jahresurlaub	24 Tage Jahresurlaub
Zusätzliches Urlaubsgeld	Keine Regelung
Weihnachtsgeld	Keine Regelung
Arbeitszeit: 35-Stunden-Woche (M+E-Industrie* West) bzw. 38-Stunden-Woche (M+E-Industrie* Ost) *Metall- und Elektroindustrie	Bis zu 60 Wochenstunden
Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung	Keine Regelung
Entgelt, Ausbildungsvergütung: meistens jährlich steigend	Keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen	Keine Regelung
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen, z. B. Eheschließung, Wohnungswechsel	Keine Regelung

* Individuelle Rechtsansprüche aus den Tarifverträgen haben nur IG Metall-Mitglieder.

Eine Frage der Stärke: 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 Beschäftigte in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition. Deshalb: Werden auch Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von 2,2 Millionen Mitgliedern. Davon sind über 53.000 als Betriebsräte in den Unternehmen tätig.

www.igmetall.de/beitreten

Wie viel kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt 1 Prozent Ihres Brutto-Entgelts. 1 Prozent ist kein Pappenstiel. Doch Tatsache ist: Die IG Metall finanziert sich aus Mitgliedsbeiträgen und setzt diese ein, um die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Mit Ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall leisten Sie einen Beitrag dazu.



Nützliche Internetadressen:

www.igmetall.de

Fundgrube zu Arbeitsrecht und Informationen rund um den Job

Tarifdatenbank der IG Metall

Hier finden Sie alle gültigen Tarifverträge der IG Metall

www.igmetall.de ... Tarife ... Tarifinfo

www.extranet.igmetall.de

... Praxis ... Rat&Tat ... Vereinbarkeit von Beruf & Familie

Mitglieder finden hier ausführliche Infos rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie

www.igmetall-wap.de

Mitglieder finden hier alle wichtigen Infos zur Aufstiegsfortbildung für kaufmännische Angestellte

www.lohnspiegel.de

Kostenloser Lohn- und Gehaltscheck - bietet Informationen zu 300 Berufen

www.ergo-online.de

Wissensbausteine mit Informationen und Tipps zu

Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

Herausgeber: IG Metall-Vorstand

Ressort Angestellte, IT, Studierende & Ressort Frauen-/Gleichstellungspolitik

Redaktion: Carina Weißenbrunner & Isaf Gün

Gestaltung: Gaby Peters

Druck: Druckhaus Dresden

Januar 2012