

KURZ & KNAPP

STICHWORTE ARBEITSRECHT

ITK



Unsere Branche

Unsere Gewerkschaft

KURZ UND KNAPP

STICHWORTE

ZUM ARBEITSRECHT

mit vielen Tipps für Beschäftigte in der ITK-Branche

Ein Wort vorweg



Christiane Benner
Zweite Vorsitzende der
IG Metall

Am besten, Sie legen sich diesen kleinen Lotsen durchs Arbeitsrecht in Ihre Schreibtischschublade – denn auch wenn es im Job wie geschmiert läuft: Fragen zu Ihren Rechten am Arbeitsplatz tauchen im Alltag immer mal wieder auf. Gerade in einem so dynamischen Wirtschaftsbereich wie der ITK-Branche.

Gut, wenn Sie einen Betriebsrat gewählt haben, der Sie qualifiziert beraten kann. Viele Konflikte werden allein dadurch vermieden, dass der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber in ständigem Austausch über die Arbeitsbedingungen steht und dabei viel positiv gestalten und vereinbaren kann. Sie dürfen den Betriebsrat übrigens jederzeit aufsuchen und natürlich wird Ihr Anliegen dort diskret behandelt.

Die meisten Betriebsräte gehören der IG Metall an, die Ihre Arbeitsbedingungen durch die Tarifverträge gestaltet: Arbeitszeit, Entgelt, Urlaub ...

2013 schloss die IG Metall einen wegweisenden „Flächentarifvertrag“ für die ITK-Branche, den ersten überhaupt in dieser Branche. Die Beschäftigten des IT-Dienstleisters Atos IT Solutions and Services GmbH profitieren seitdem unter anderem von regelmäßigen gemeinsamen Entgelterhöhungen.

Unsere Tarifverträge haben viele Vorteile! Sie bringen Fairness und geben Sicherheit. Vom Himmel fallen sie allerdings nicht. Viele Mitglieder sind nötig, um Forderungen Nachdruck zu verleihen und gute tarifliche Regelungen durchzusetzen. Eine Einladung in die IG Metall geht darum mit dieser kleinen Broschüre speziell auch an Sie!

Christiane Bauer

Abmahnung

Eine Abmahnung riskiert, wer gegen arbeitsrechtliche Pflichten verstößt. Zum Beispiel: Jemand kommt häufig zu spät, leistet sich bei der Arbeit grobe Schnitzer oder stört durch sein Verhalten die Zusammenarbeit im Team.

Die Abmahnung ist ein Warnschuss. Arbeitgeber/innen signalisieren damit, dass sie im Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen ziehen werden. Das kann eine ordentliche, in gravierenden Fällen auch eine fristlose Kündigung sein.

In der Abmahnung muss der Vorwurf der Pflichtverletzung genau beschrieben werden. Schriftlich oder mündlich ist außerdem anzukündigen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen drohen, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Verhalten nicht ändert.

Die Abmahnung wird in aller Regel in die Personalakte eingetragen und bleibt damit bis zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erhalten. Abmahnungen, die sich auf einen einmaligen Vorgang beziehen, der lange zurückliegt, können nicht mehr als Grund für eine Kündigung herangezogen werden.

Tipp: Falls Sie von Ihrem Arbeitgeber eine Abmahnung erhalten haben, sollten Sie dies nicht einfach auf sich beruhen lassen. Überlegen Sie sich, ob und wie Sie gegen diese Abmahnung vorgehen. Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, so können Sie sich dort beschweren und den Betriebsrat um Unterstützung und Vermittlung bitten. Mitglieder der IG Metall erhalten darüber hinaus die Unterstützung ihrer zuständigen Geschäftsstelle.

Arbeitsrecht

Zum Arbeitsrecht zählt alles, was die Arbeitsbedingungen und die Beziehung zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber regelt. Es ist kein in sich geschlossenes Gesetzbuch, sondern ergibt sich aus vielen einzelnen Gesetzen und Regelungen. Zum Arbeitsrecht gehören beispielsweise Tarifverträge, das Betriebsverfassungsgesetz, Betriebsvereinbarungen und die Arbeitsverträge.

Großen Einfluss auf das Arbeitsrecht hat überdies die Rechtsprechung.

Arbeitsvertrag

Im Arbeitsvertrag verständigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in auf die Konditionen, zu denen ein Arbeitsverhältnis eingegangen wird. Der Arbeitgeber verpflichtet sich unter anderem, Ihnen eine bestimmte Beschäftigung zu geben, ein monatliches Entgelt zu zahlen und Urlaub zu gewähren. Im Gegenzug erklären Sie sich bereit, die vorgeschriebene Arbeitszeit einzuhalten und die gewünschte Leistung zu erbringen.

Arbeitsverträge dürfen nicht gegen Regelungen des Arbeitsrechts verstoßen und davon nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen. Kündigungsschutzfristen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Elternzeit müssen allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen gewährt werden. Einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus einem Tarifvertrag hat allerdings nur, wer Mitglied der Gewerkschaft ist. Für Arbeitsverträge gibt es – außer bei der wirksamen Befristung von Arbeitsverhältnissen – keine Schriftformerfordernis. Wird ein Arbeitsvertrag jedoch mündlich vereinbart, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses, eine unterzeichnete Niederschrift der Arbeitsbedingungen auszuhändigen.

Arbeitszeit

Arbeitszeit ist die Zeit, die Sie dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen müssen. Die Wochenarbeitszeit wird für die meisten Branchen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verhandelt und in Tarifverträgen festgeschrieben. Sie liegt in der ITK-Branche im Schnitt zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche.

In Betrieben, in denen kein Tarifvertrag gilt, wird die Arbeitszeit häufig im Arbeitsvertrag vereinbart. Nach dem Arbeitszeitgesetz sind hierbei weitreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten vorhanden. So kann in einzelnen Wochen bis zu 60 Stunden gearbeitet werden (6 Werktage x 10 Stunden/Tag) solange innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Kalendermonaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden/Werktag (48 Stunden/Woche) nicht überschritten wird. Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Schichtarbeit und Wochenendarbeit sind in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Einzelheiten dazu erfahren Sie bei Ihrem Betriebsrat.

Arbeitszeitkonten

Auf einem Arbeitszeitkonto wird Buch geführt: die Soll arbeitszeit wird verglichen mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Innerhalb eines zumeist definierten Ausgleichszeitraumes wird abgerechnet: Zeitguthaben werden gutgeschrieben, fehlende Stunden werden abgezogen und müssen nachgearbeitet werden.

Arbeitszeitkonten haben Vorteile. Arbeitgeber nutzen sie, um Kapazitätsschwankungen auszugleichen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihre Plusstunden flexibel für Privates nutzen. Mit Langzeit-Arbeitszeitkonten können Beschäftigte beispielsweise Zeitguthaben für ein Sabbatjahr ansparen. Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen einen früheren Beginn der Rente.

Wie die Arbeitszeitkonten geführt werden und welche Spielräume Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben, dazu gibt es in vielen Unternehmen Betriebsvereinbarungen.

AT-Angestellte

AT-Angestellte sind Angestellte „außer Tarif“. Sie haben ein höheres Einkommen und handeln ihre Arbeitskonditionen individuell mit dem Arbeitgeber aus, denn der Tarifvertrag gilt für sie nicht.

Zu diesem Kreis gehört aber nur, wer sich tatsächlich außerhalb des Tarifbereichs bewegt, d. h. – wer 1. mit einer Aufgabe betraut ist, die höhere Anforderungen stellt, als sie für die höchste tarifliche Vergütungsgruppe definiert sind, und 2. ein Gehalt deutlich oberhalb der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe erhält.

Wo genau der außertarifliche Bereich anfängt, definieren die einzelnen Tarifverträge unterschiedlich. Manche – wie der Tarifvertrag der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden – lassen außertarifliche Verträge gar nicht zu; andere enthalten ein präzises Mindestabstandsgebot.

So heißt es bspw. im Manteltarifvertrag der bayerischen Metallindustrie: „Nicht als Arbeitnehmer im Sinne dieses Vertrages gelten sonstige Arbeitnehmer, denen auf außertariflicher Grundlage ein garantiertes monatliches Entgelt zugesagt worden ist, das die EG 12 (Stufe B) um 30,5 v. H. übersteigt, oder denen auf

› Fortsetzung nächste Seite

N P R S T U V W Z

... AT-Angestellte

◀ Fortsetzung von der vorherigen Seite

außertariflicher Grundlage ein garantiertes Jahreseinkommen zugesagt worden ist, das den 12-fachen Tarifsatz der EG 12 (Stufe B) um 35 v. H. übersteigt.

In der Praxis liegen liegt das Jahresbrutto eines „AT“-Vertrages jedoch häufig unterhalb der tariflichen Eingruppierung inklusive aller tariflichen Leistungen.

Es lohnt sich also, den Vertrag genau mit der IG Metall zu prüfen und darüber zu beraten.

Außendienst

Außendienst ist jede Arbeit, die nicht auf dem Betriebsgelände stattfindet. Besonders häufig kommt das in den Bereichen Vertrieb, Montage, Service, Wartung, Reparatur, Instandhaltung und Beratung vor.

In vielen Betrieben sind die Bedingungen für den Außendienst in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen geregelt. Falls nicht, sollten die Fahrt- und Reisekosten ebenso wie die Berechnung der Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt werden.

› Dienstreisen

Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst bedeutet, dass man verpflichtet ist, sich an einem bestimmten Ort aufzuhalten, um jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können.

Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit. Die Entlohnung dafür wird meistens in Tarifverträgen geregelt.

Vom Bereitschaftsdienst zu unterscheiden ist die Rufbereitschaft: Hier muss die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur erreichbar sein, der Arbeitgeber bestimmt aber nicht, wo sie sich aufzuhalten haben.

› *Rufbereitschaft*

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die betriebliche Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Er wird alle vier Jahre gewählt und verhandelt im Interesse der Beschäftigten mit dem Arbeitgeber über Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und betriebliche Sozialleistungen.

ArbeitgeberInnen müssen den Betriebsrat regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Unternehmens informieren. Der Betriebsrat kann Einfluss nehmen auf die Verteilung der Arbeitszeit, auf Eingruppierungen, Versetzungen oder zum Beispiel die Regelungen zur Rufbereitschaft.

Ganz wichtig: Vor jeder Kündigung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters muss der Betriebsrat vom Arbeitgeber angehört werden.

› *Betriebsvereinbarungen*

› *Schaubild Seite 16*

Betriebsvereinbarungen

Die Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, in der für alle Beschäftigten die Arbeitsbedingungen verbindlich geregelt werden.

Zwingend vorgeschrieben ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen immer dann, wenn der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht hat. Dazu gehören beispielsweise Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Schichtpläne, Arbeits- und Rufbereitschaft, Außendienst, Methoden der Datenermittlung bei leistungsbezogenen Entgelten oder der Sozialplan bei Personalabbau. Betriebsrat und Arbeitgeber können darüber hinaus aber auch freiwillige Vereinbarungen abschließen, zum Beispiel über betriebliche Sozialleistungen. Dies kann nur in beiderseitigem Einvernehmen geschehen und ist gegenüber dem anderen Betriebspartner nicht erzwingbar.

› *Betriebsrat*

Der Betriebsrat

Gewählt von der Belegschaft

Über 52.000 Betriebsräte sind Mitglieder der IG Metall - 71 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.
- achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
- berät die Beschäftigten.
- hat Informationsansprüche und echte Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei Einstellungen, Eingruppierungen, Versetzungen oder Kündigungen und ein Initiativrecht bei Weiterbildung.
- wird von den Beschäftigten gewählt und arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Die IG Metall

- verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden oder Ihrem Unternehmen. Zum Beispiel Tarifverträge über Ihr Einkommen, die Arbeitszeit und den Urlaub. Beispiel Urlaub: Laut Gesetz beträgt er 24 Tage, laut Tarifvertrag der IG Metall 30 Tage.
- führt – unterstützt durch die Vertrauensleute – die Tariffbewegungen in den Betrieben. Anders als der Betriebsrat darf die IG Metall zu Streiks aufrufen.
- berät und qualifiziert Betriebsräte, Vertrauensleute und Mitglieder und unterstützt sie bei betrieblichen Konflikten.
- hat eine Stimme in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik.
- entwickelt gemeinsam mit den Beschäftigten Ideen für bessere Arbeitsbedingungen.



**Stark
durch
Mitglieder**

***Wer Mitglied ist,
kann mitbestimmen!***

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung ist eine Versammlung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebes. Hausherr ist der Betriebsrat. Er lädt die Beschäftigten ein und legt die Themen der Versammlung fest. Niemand aus der Belegschaft darf daran gehindert werden, teilzunehmen. Der Besuch der Betriebsversammlung ist Arbeitszeit.

Betriebsversammlungen sind das Forum, auf dem der Betriebsrat Rechenschaft ablegt und seinen Wählerinnen und Wählern Rede und Antwort steht. Betriebsversammlungen müssen, so das Betriebsverfassungsgesetz, einmal in jedem Kalendervierteljahr stattfinden. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber muss zu Betriebsversammlungen eingeladen werden und hat ein Rederecht. Einmal im Jahr haben sie außerdem Auskunft zu geben: über die wirtschaftliche Lage des Betriebes, über personelle und soziale Angelegenheiten sowie über Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Integration und des Umweltschutzes.

› *Betriebsrat*

Crowdworking

Crowdworking ist Teil einer größeren Veränderung in der Arbeitswelt, bei der es im Kern um Digitalisierung, Vernetzung und die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse geht. Basis des Crowdworking ist das Internet: Unternehmen schreiben Arbeitsaufgaben im Internet an eine undefinierbar große Anzahl von Menschen (die Crowd) aus. Die Auftragnehmer/innen sind die Crowdworker. Sie konkurrieren im Internet mit Mitbewerbern aus der ganzen Welt. Die Ausschreibung der Tätigkeiten erfolgt über Crowdsourcing-Plattformen, die als Arbeitsvermittler auftreten. Millionen Menschen arbeiten bereits regelmässig auf solchen Plattformen wie beispielsweise Amazon Mechanical Turk, Clickworker, Topcoder, Odesk oder 99designs.

Die im Netz ausgeschriebenen Arbeiten reichen von Kleinst-Tätigkeiten über Designarbeiten bis zu anspruchsvollen Engineeringaufgaben. Oft sind Arbeitsbedingungen wenig transparent, unfair und dürftigst bezahlt. Die IG Metall will Crowdworking fairer gestalten und hat dafür das Beteiligungsportal www.faircrowdwork.org eingerichtet.

Tipps: Dienstreise

Eine Dienstreise ist eine Reise, die im betrieblichen Interesse unternommen wird. Die Arbeitszeit wird dabei für eine begrenzte Zeit außerhalb des Unternehmens erbracht. In vielen Unternehmen gibt es dazu Betriebsvereinbarungen oder Regelungen, die einseitig vom Arbeitgeber festgelegt wurden.

Ist Reisezeit gleich Arbeitszeit?

Manche Arbeitgeber unterstellen, dass die Reisezeit nicht für dienstliche Aufgaben genutzt wird. Meist wird die An- und Abreise aber genutzt, um anfallende Arbeiten zu erledigen. Wenn dies vom Arbeitgeber angeordnet ist, muss er die Reisezeit als Arbeitszeit bezahlen.

Was ist der Unterschied zur Außendiensttätigkeit?

Eine Außendiensttätigkeit liegt vor, wenn Ihre hauptsächliche Aufgabe darin besteht, Kunden außerhalb des Unternehmens zu besuchen und zu betreuen. Außendiensttätigkeiten haben den Vorteil, dass sie oft deutlich besser geregelt sind. Die Bezahlung ist meist

höher und bestimmte Teile der Arbeitszeit werden laut Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag grundsätzlich mit Zuschlägen vergütet. Jedoch ist die genaue Unterscheidung rechtlich nicht festgelegt. Klare Verhältnisse kann hier nur Ihr Arbeitsvertrag schaffen.

Bekommen Sie Ihre Auslagen zurück?

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen alle Aufwendungen im Rahmen von Dienstreisen erstatten. Auf Grundlage des § 670 BGB müssen die Kosten für die Reise sowie die entstandenen Spesen bezahlt werden. Steuerrechtliche Vorgaben haben dazu geführt, dass in vielen Fällen nur die Verpflegungspauschalen ausbezahlt werden.

Können Sie Dienstreisen ablehnen?

Nur in begründeten Fällen, denn das Anordnen von Dienstreisen gehört zum Direktionsrecht des Arbeitgebers. Der Betriebsrat hat hierbei auch kein direktes Mitbestimmungsrecht. Er kann seinen Einfluss allerdings bei Regelungen zur Arbeitszeit, zu personellen Maßnahmen und Gesundheitsschutz geltend machen.

Datenschutz

Derzeit ist der Beschäftigtendatenschutz nur unzureichend im Bundesdatenschutzgesetz geregelt. Die meisten Fragen sind immer noch der Rechtsprechung überlassen. Viele Fragen sind unklar.

Im betrieblichen Alltag wird diese Rechtsunsicherheit häufig zulasten der Arbeitnehmer ausgenutzt. Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte durch neue Technik, Dauerüberwachung und heimliche Leistungs- und Verhaltenskontrollen oder das Auswerten von privaten Daten bedürfen beispielsweise dringend einer umfassenden Regelung. Die IG Metall will die Beschäftigten vor einem „Klima der Kontrolle“ und Datenmissbrauch schützen. Sie fordert beispielsweise ein Verbot der Videoüberwachung und der Rasterfahndung im Betrieb.

Elternzeit

Elternzeit ist eine Auszeit für Mütter und Väter nach der Geburt eines Kindes. Sie können jeweils für insgesamt 36 Monate ganz oder teilweise aus dem Beruf aussteigen und sich um ihren Nachwuchs kümmern.

Anspruch auf Elternzeit haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich der Heimarbeiter/innen. Voraussetzung ist, dass sie ihr Kind überwiegend selbst betreuen, mit ihrem Partner oder ihrer Partnerin zusammenleben und während der Elternzeit nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Dies gilt auch für unverheiratete Paare. Alleinerziehende haben die gleichen Ansprüche. Über Beginn und Dauer der Auszeit entscheiden allein die Eltern. Sie können sich die Elternzeit innerhalb von acht Jahren in drei Phasen aufteilen; die ersten 12 Monate müssen sie aber bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres ihres Kindes nehmen.

Der Antrag auf Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn beim Arbeitgeber eingehen und die genauen Planungen für zwei Jahre beinhalten. Sobald der Antrag dem Arbeitgeber vorliegt, haben die Eltern Kündigungsschutz.

Entgelt

Was früher Lohn und Gehalt hieß, ist heute das Entgelt: Gemeint ist die finanzielle Vergütung, die Sie mit dem Unternehmen vereinbart haben, egal ob Sie pro Stunde oder pro Monat bezahlt werden.

Der Begriff Entgelt hielt Einzug, nachdem IG Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall sich darauf verständigt hatten, die Lohn- und Gehaltstarifverträge abzuschaffen und durch einen für „Arbeiter und Angestellte“ gemeinsamen Entgelttarifvertrag (ERA) zu ersetzen. Die Höhe der monatlichen Vergütung richtet sich nach der Entgeltgruppe und -stufe sowie nach leistungsbezogenen Bestandteilen (Akkord, Prämie, Leistungszulage). Tarifierhöhungen werden zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband ausgehandelt. Je stärker dabei die Unterstützung ihrer Mitglieder sichtbar ist, desto größer sind die Chancen der Gewerkschaft auf einen erfolgreichen Abschluss.

Tipp: Die IG Metall führt in der ITK-Branche jährlich eine Entgelterhebung durch (siehe www.itk-igmetall.de)

Entgeltfortzahlung

Entgeltfortzahlung heißt: Sie arbeiten nicht und werden trotzdem bezahlt. Das ist unter anderem der Fall bei allen gesetzlichen Feiertagen und während der Mutterschutzfristen.

Die vielleicht wichtigste Regelung ist die Entgeltfortzahlung bei Krankheit. Der Arbeitgeber muss das volle Einkommen sechs Wochen lang weiterzahlen. Danach bekommen Sie Krankengeld von Ihrer Krankenkasse.

Fahrzeit

Fahrzeit ist die Zeit, die Sie in einem öffentlichen Verkehrsmittel oder im Auto verbringen, um von Ihrem Arbeitsplatz zu einem Kunden zu kommen. Sie gilt als Arbeitszeit und muss vergütet werden. Grundlage sind Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder der Arbeitsvertrag.

Fahrzeiten von zuhause zum Betrieb sind Privatsache und werden nicht bezahlt.

Gehalt

Gehalt nannte man früher die monatliche Vergütung für Angestellte. Heute heißt sie Entgelt.

› *Entgelt*

Gender Pay Gap

Was heute als Gender Pay Gap bezeichnet wird, beschreibt ein altes Problem: die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Zwar ist die Lücke (Gap) in den letzten 20 Jahren kleiner geworden, doch liegt sie im Durchschnitt in Deutschland bei immer noch etwa 20 Prozent.

Die Hauptursachen: Typische Frauenberufe, wie etwa Erzieherinnen und Pflegerinnen, werden deutlich schlechter bewertet und bezahlt als Männerberufe (Gender). Dazu kommt, dass viele Frauen aus familiären Gründen Teilzeit arbeiten und dadurch ein niedrigeres Einkommen (Pay) haben.

In der ITK-Branche sind die Einkommensunterschiede vergleichsweise gering. So verdient eine IT-Beraterin im Schnitt drei Prozent weniger als ihr Kollege, eine Informatikerin bekommt sogar drei Prozent mehr.

Quelle: Lohnspiegel

A B D E **G** H I J K M

Gewerkschaften

Gewerkschaften sind der freiwillige Zusammenschluss von abhängig Beschäftigten. Sie sollen deren Interessen wahren und vertreten, insbesondere gegenüber Arbeitgebern, aber auch in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft. Das Recht, sich zu Gewerkschaften zusammenzuschließen, ist durch das Grundgesetz verbrieft. In mehreren Entscheidungen klärte das Bundesarbeitsgericht: Eine Gewerkschaft muss politisch unabhängig, finanziell autark und durchsetzungsfähig sein.

Die Stärke der Gewerkschaften in Deutschland besteht darin, dass sich Beschäftigte eines Wirtschaftszweiges, eines Industriebereiches oder einer Berufsgruppe zusammengeschlossen haben – unabhängig von politischen oder weltanschaulichen Bindungen. So können Gewerkschaften Tarifverträge durchsetzen und die Bedingungen für Arbeit und Entgelt verbessern. Ein wichtiges Instrument in Tarifaueinandersetzungen ist das im Grundgesetz garantierte Streikrecht.

Gewerkschaften beraten ihre Mitglieder und die Betriebsräte in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

Gleichbehandlung

Niemand darf am Arbeitsplatz aufgrund der Rasse oder ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität diskriminiert werden. Das verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), auch Antidiskriminierungsgesetz genannt.

Die Realität sieht vielerorts anders aus: Gut bezahlte Stellen, besonders Führungspositionen, werden bevorzugt an Männer vergeben, behinderte und ausländische Bewerber und Bewerberinnen sind auch bei weniger qualifizierten Stellen oft chancenlos. Dumme Sprüche über Schwule, Lesben oder Menschen mit anderer Hautfarbe sind noch längst nicht aus dem betrieblichen Alltag verschwunden.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Benachteiligungen abzubauen und diskriminierendes Verhalten Einzelner zu ahnden.

Fühlt sich jemand benachteiligt, kann er sich beim Arbeitgeber und Betriebsrat beschweren und bei der Gewerkschaft juristischen Rat einholen.

Haftung

Wer einen Schaden verursacht, haftet dafür. Dieser im Privatleben gültige Grundsatz trifft auf das Arbeitsleben nur bedingt zu. Hier haften Arbeitnehmer/innen, so die Rechtsprechung, nur für einen Schaden, den sie mit Vorsatz oder aus grober Fahrlässigkeit verursacht haben.

Der Arbeitgeber hingegen haftet bei Arbeitsunfällen für alle Personenschäden, es sei denn, es handelt sich um einen Verkehrsunfall oder der Unfall wurde vorsätzlich verursacht.

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber auch für Sachschäden eines Beschäftigten aufkommen, wenn sie bei der Arbeit entstanden und nicht durch das Entgelt abgedeckt oder im allgemeinen Lebensrisiko enthalten sind.

Ideenmanagement

Ideenmanagement, früher betriebliches Vorschlagswesen genannt, ist ein betriebliches Managementsystem. Beschäftigte sollen durch finanzielle Anreize motiviert werden, an der Verbesserung von Produkten und Produktionsprozessen mitzuwirken.

Wenn es keine tariflichen Regelungen dazu gibt, kann der Betriebsrat die Grundsätze zum betrieblichen Ideenmanagement gemeinsam mit dem Arbeitgeber festlegen. Eine solche Betriebsvereinbarung sollte folgende Punkte enthalten: den jährlichen Abgabetermin für Verbesserungsvorschläge, die Zusammensetzung der Kommission, die die Vorschläge auswertet, und die Kriterien, nach denen beurteilt wird. Und natürlich die Art und Weise der Anerkennung gelungener Vorschläge.

IG Metall

Die IG Metall ist die Gewerkschaft für alle Beschäftigten in Produktion und Dienstleistung verschiedener Wirtschaftsbereiche: der Metall- und Elektroindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, in der Textil- und Bekleidungswirtschaft, in der Holz- und Kunststoffbranche sowie 90 Handwerken. Mit fast 2,3 Millionen Mitgliedern ist sie die größte Einzelgewerkschaft in Deutschland und weltweit.

Die IG Metall vertritt die Interessen ihrer Mitglieder auf vielfältige Weise. Sie schließt Tarifverträge ab, berät und schult Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten. Gesellschaftlich nimmt sie Einfluss auf die Wirtschafts-, Industrie- und Sozialpolitik. In Arbeits- und Sozialrechtskonflikten gewährt sie einzelnen Mitgliedern Rechtsschutz.

› *Schaubild Seite 16*

Internetnutzung

Ob E-Mail und Internet im Betrieb privat genutzt werden dürfen, kann der Arbeitgeber allein entscheiden. Oft regeln Betriebsvereinbarungen den Umgang mit den Onlinemedien. Wo nicht, ist die private Nutzung der Systeme in den meisten Fällen untersagt. Die Beschäftigten bewegen sich dann in einem hochsensiblen „Minenfeld“ und stets nahe der unerlaubten Systemnutzung. Auch in Betrieben, in denen die private Nutzung stillschweigend hingenommen wird, müssen die Beschäftigten einiges beachten. Durch die private Internetnutzung darf keine Arbeitszeit verloren gehen und es dürfen keine strafbaren Handlungen begangen werden, wie etwa das Herunterladen geschützter Filme. Verletzt jemand seine arbeitsvertraglichen Pflichten, kann dies eine Abmahnung und im schlimmsten Fall die Kündigung zur Folge haben. Bei einer erlaubten Privatnutzung darf der Arbeitgeber grundsätzlich das Internet-Nutzungsverhalten der Mitarbeiter/innen nicht kontrollieren. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist aber voller Lücken und Unklarheiten, nicht selten wird er zulasten der Beschäftigten ausgelegt.

› *Datenschutz*

Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung, kurz „JAV“, ist die gewählte Vertretung der Auszubildenden, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und der bis zu 18-jährigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Betriebes.

Eine JAV kann gewählt werden, wenn in einem Betrieb mindestens fünf Wahlberechtigte sind. Die Rechte und Pflichten der JAV sind im Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

Der Betriebsrat muss die JAV zu seinen Sitzungen einladen und immer beteiligen, wenn Interessen der Auszubildenden und Jugendlichen berührt sind.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Im Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dazu beitragen, betriebliche Abläufe und Produktionsprozesse zu verbessern und die Effektivität des Unternehmens zu steigern. Dabei erwarten Arbeitgeber nicht die großen, spektakulären Innovationen, sondern Verbesserungsvorschläge, die ohne großen technischen und finanziellen Aufwand möglich sind.

Mit dem KVP wollen Arbeitgeber das Know-how und die Erfahrung ihrer Beschäftigten nutzen, um die Qualität der Produkte zu erhöhen und die Kosten zu senken. Die Erfahrungen zeigen: Der KVP fördert den sorgsameren Umgang mit Material, verbessert die Arbeitsorganisation in den Betrieben und reduziert dadurch auch die Produktionszeiten.

Der KVP kann aber auch zur Leistungsverdichtung führen und im schlimmsten Fall sogar zu Personalabbau. Die Betriebsräte sollten daher ihre Mitbestimmungsrechte bei Mengen- und Zeitvorgaben, Pausen und Personalbesetzung ausschöpfen und der Leistungsverdichtung entgegensteuern.

Krankmeldung

Wer krank ist und deshalb nicht zur Arbeit kommen kann, muss seinen Arbeitgeber darüber sofort informieren. Sind Sie länger als drei Tage arbeitsunfähig, dann müssen Sie eine ärztliche Bescheinigung vorlegen beziehungsweise am vierten Tag nachreichen.

Der Arbeitgeber kann generell verlangen, dass das Attest bereits am ersten Tag der Krankheit eingereicht wird.

Kündigung

Mit der Kündigung erklären Arbeitgeber/in oder Arbeitnehmer/in, dass sie das Arbeitsverhältnis beenden wollen. Im beiderseitigen Interesse gibt es dafür Spielregeln. Sie sind in Gesetzen, Tarifverträgen und Arbeitsverträgen festgelegt und beide Parteien müssen sie einhalten. Wichtig sind insbesondere die Art der Kündigung, die Fristen und die Bestimmungen zum Kündigungsschutz. Jede Kündigung muss schriftlich vorliegen!

Eine ordentliche Kündigung ist aus schwerwiegenden betrieblichen oder personen- und verhaltensbedingten Gründen möglich.

› Fortsetzung nächste Seite

N P R S T U V W Z

... Kündigung

◀ Fortsetzung von der vorherigen Seite

Eine fristlose Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer schwerwiegend und wiederholt die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt oder eine Straftat begeht, beispielsweise einen Mitarbeiter oder Vorgesetzten schwer beleidigt, handgreiflich wird, stiehlt oder betriebliches Eigentum veruntreut.

Einen besonderen Kündigungsschutz genießen Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Mütter im Mutterschutz, Mitarbeiter/innen in Elternzeit sowie – je nach Tarifvertrag – ältere Arbeitnehmer. Gleiches gilt für Mitglieder der JAV und des Betriebsrates.

Wer gegen seine Kündigung klagen will, muss innerhalb von drei Wochen Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht einreichen. Lassen Sie sich aber unbedingt vor einer Entscheidung vom Betriebsrat oder der IG Metall beraten!

Mitarbeitergespräch

Das „Mitarbeitergespräch“ (für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!) ist ein Instrument der Personalführung und gilt als Zeichen guter Unternehmenskultur. Es soll die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten fördern, die Motivation erhöhen und den Teamgeist stärken. In der Regel findet es einmal im Jahr statt, meist unter vier Augen, manchmal auch in kleinen Gruppen.

Im Mitarbeitergespräch geben Vorgesetzte Feedback, ob sie mit der Leistung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zufrieden sind. Diese können dazu Stellung nehmen und ihre Sicht der Dinge darlegen. Zum Schluss verständigen sich beide Seiten auf die Ziele für das kommende Jahr und auf eventuelle Weiterbildungen. Das Ergebnis wird schriftlich festgehalten. Kann man sich bei der Beurteilung der Leistung oder der Zielsetzung nicht einigen, können Dritte hinzugezogen werden. Nähere Einzelheiten sind häufig in Betriebsvereinbarungen geregelt.

Auf ein Mitarbeitergespräch sollten Sie sich gut vorbereiten, denn es kann Ihr berufliches Fortkommen und die Bezahlung beeinflussen.

› *Betriebsvereinbarung*

N P R S T U V W Z

Mobbing

„Mobbing“ kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie pöbeln, Menschen herabwürdigen und fertigmachen. Mobbing am Arbeitsplatz hat viele Gesichter: Kollegen oder Kolleginnen werden geschnitten, isoliert, schikaniert, erniedrigt, beleidigt, angeschwärzt oder zum Sexualobjekt herabgewürdigt – und zwar ebenso von Vorgesetzten wie von Kollegen. Die Auswirkungen können grausam sein, in extremen Fällen treibt Mobbing die Opfer in den Selbstmord.

Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten. Er muss dafür sorgen, dass das Mobben aufhört. Je nach den Umständen kann er Täter oder Täterin ermahnen, abmahnen, versetzen oder auch entlassen. Die Opfer können auf Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld klagen, denn oft handelt es sich um Straftaten wie Beleidigung, Körperverletzung oder Nötigung.

In manchen Betrieben gibt es eine Betriebsvereinbarung, die den Umgang mit Mobbing regelt. Erster Ansprechpartner ist der Betriebsrat, der vermitteln oder den Arbeitgeber veranlassen kann zu handeln.

Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind zulässig und dürfen in Arbeitsverträgen nicht generell ausgeschlossen werden. Allerdings mit Einschränkungen: Ihre Nebentätigkeit darf nicht so ausufern, dass Sie Ihren eigentlichen Pflichten nicht mehr nachkommen können. Die Arbeitszeit aller Arbeitsverhältnisse zusammen darf die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten und während des Urlaubs dürfen Sie keine Tätigkeit ausüben, die dem Urlaubszweck widerspricht.

Achtung: In Tarif- oder Arbeitsverträgen ist oft vereinbart, dass die Nebentätigkeit dem Arbeitgeber gemeldet werden muss. Sie dürfen auch auf keinen Fall für ein Konkurrenzunternehmen arbeiten.

Pausen

Pausen während der Arbeitszeit sind gesetzlich geregelt, in vielen Fällen aber auch weitergehend im Tarifvertrag.

Das Arbeitszeitgesetz sieht vor: Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden muss die Arbeit durch im voraus feststehende Ruhepausen von mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden von 45 Minuten unterbrochen werden. Die Ruhepausen können in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden. Die Pause zählt nicht als Arbeitszeit.

Die tariflichen Regelungen sind meist besser als die gesetzlichen, insbesondere in Schichtbetrieben. Im Zweifelsfall erkundigen Sie sich beim Betriebsrat oder der Gewerkschaft, wie die Pausen bei Ihnen im Betrieb geregelt sind.

Rechtsschutz

Bei Streitigkeiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder dem Sozialrecht (Renten-, Unfall-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung) unterstützt die IG Metall ihre Mitglieder durch kostenlose Rechtsberatung und Vertretung in Prozessen. Außerdem übernimmt sie die Kosten für den Rechtsstreit, zum Beispiel auch Verfahrens- und Gutachtergebühren.

Voraussetzung für den Rechtsschutz ist: Sie sind mindestens drei Monate Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, haben Ihre Mitgliedsbeiträge gezahlt und der Rechtsstreit hat Aussicht auf Erfolg.

Die IG Metall und der Betriebsrat können durch ihre Erfahrung und besondere Kenntnis der betrieblichen Situation dabei beraten, bei Streitigkeiten Lösungen zu finden. Häufig kommt man so auch zu einem Ergebnis, ohne Gerichte einschalten zu müssen.

Tipps: Rufbereitschaft

Rufbereitschaft bedeutet: Sie müssen für das Unternehmen erreichbar sein und sich in diesem Zeitraum für einen Arbeitseinsatz bereithalten. Sie können sich außerhalb des Unternehmens frei bewegen. Ihr Arbeitgeber sollte aber wissen, wo Sie sich aufhalten.

Tipps: Besser mit Versicherung

Durch die Berufsgenossenschaft sind Sie bei Unfällen und Wegeunfällen grundsätzlich geschützt. Darüber hinaus sollte der Arbeitgeber aber eine Haftpflichtversicherung besitzen, die auch Schäden durch grobe Fahrlässigkeit abdeckt. Denn außerhalb der normalen Arbeitszeiten kommt es häufiger zu Fehlern und Unfällen. Nutzen Sie für die Arbeit den eigenen Pkw? Dann sollte gewährleistet sein, dass der Arbeitgeber bei einem Unfall auch eine mögliche Eigenbeteiligung trägt.

Vergütung auch ohne Einsatz

Auch wenn es nicht zum Einsatz kommt: Die Zeit der Rufbereitschaft hat der Arbeitgeber Ihnen besonders zu vergüten. Gibt es dazu keine Betriebsvereinbarung, muss es gesondert vereinbart werden. Empfehlenswert ist eine pauschale Vergütung.

Einsatzzeit ist Arbeitszeit

Gibt es bei einer Rufbereitschaft einen Einsatz, so wird die Einsatzzeit als Arbeitszeit bezahlt – zusätzlich zur pauschalen Rufbereitschaftsvergütung. Je nach Tarifvertrag kommen Zuschläge für Mehrarbeit, Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit hinzu.

Rufbereitschaft ablehnen?

Vom Grundsatz her ist Rufbereitschaft freiwillig. Sie sind nur dazu verpflichtet, wenn dies arbeits- oder tarifvertraglich vereinbart wurde. In diesem Fall kann der Arbeitgeber frei entscheiden, wen er heranzieht. Seine Auswahl darf aber nicht willkürlich oder diskriminierend sein. Wie die Rufbereitschaft im Einzelnen gestaltet wird und wie der Rufbereitschaftsplan aussieht, kann der Betriebsrat mitbestimmen.

Wichtig: Ihre persönliche Ruhezeit

Die elfstündige Pause zwischen Ihren Arbeitszeiten kann durch einen Einsatz unterbrochen werden. Aber: Danach beginnt sie von vorn. Ihre persönliche Ruhezeit ist im Arbeitszeitgesetz festgeschrieben, sie darf nicht eingeschränkt werden.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist kein Kavaliersdelikt. Ob verbale Entgleisungen, zweideutige Handbewegungen oder der Versuch, eine Kollegin zum Sex zu bewegen – wer plump anmacht, riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen, bis hin zur fristlosen Kündigung. Das bestätigte das Bundesarbeitsgericht (BAG) bereits im Jahr 2012.

Mit dieser Grundsatzentscheidung stellte das Gericht klar: Es kommt nicht darauf an, ob die oder der Betroffene nur einen Scherz machen wollte und ohne böse Absicht gehandelt hat. Wer sich zu zweideutigen Handbewegungen oder sexistischen Äußerungen hinreißen lässt, belästigt seine Kollegin oder seinen Kollegen. Auch das Argument, die oder der Betroffene habe sich nicht zur Wehr gesetzt, ist hinfällig. Es reicht, wenn der Täter oder die Täterin hätte bemerken können, dass die Aktionen unerwünscht sind.

Betroffene sollten keine Scheu mehr haben, sich bei Vorgesetzten oder dem Arbeitgeber zu beschweren. Weitere Anlaufstellen sind eventuell Frauenbeauftragte oder der Betriebsrat. Alle unterliegen der Schweigepflicht. Den Opfern dürfen keine Nachteile entstehen.

Sonderurlaub

Bei bestimmten Anlässen gibt es Sonderurlaub, manchmal mit Fortzahlung des Entgeltes, manchmal nicht. Bezahlten Sonderurlaub gibt es in der Regel bei der eigenen Hochzeit, bei der Geburt eines Kindes, bei Umzügen oder dem Tod eines nahen Angehörigen. Wie viele Tage Ihnen jeweils zustehen, finden Sie im Tarifvertrag, in Betriebsvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag beschrieben.

Unbezahlten Sonderurlaub gibt es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein Ehrenamt bei der Gewerkschaft ausüben und an Sitzungen des Vorstandes, der Tarifkommission oder anderer Gremien teilnehmen.

In einigen Bundesländern gibt es ein Bildungsurlaubsgesetz. Es eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, Seminare für politische Bildung zu besuchen. Genaue Informationen dazu sind beim Betriebsrat oder der örtlichen IG Metall zu erhalten.

Tarifverträge

Tarifverträge sind das wichtigste Instrument, um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Beschäftigten zu gestalten. Sie werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelt, entweder für eine Branche bundesweit, für ein Tarifgebiet, sprich eine Region, oder für einzelne Unternehmen (Firmentarifvertrag).

Tarifvertragliche Regelungen sind in der Regel deutlich besser als die gesetzlichen Mindeststandards. Tarifverträge regeln die wöchentliche Arbeitszeit, den Jahresurlaub, das Urlaubsgeld, das 13. Monatseinkommen (Weihnachtsgeld) und die Möglichkeiten beruflicher Weiterbildung, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Die Leistungen, die für viele heute ganz selbstverständlich sind, wurden von den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern oft erst nach langen und zähen Tarifauseinandersetzungen durchgesetzt.

Anspruch auf tarifliche Leistungen haben nur Gewerkschaftsmitglieder.

Teilzeit

Egal ob 30, 18 oder 15 Stunden pro Woche – wer deutlich weniger Stunden arbeitet als Vollzeitbeschäftigte, ist eine „Teilzeitkraft“.

Wie die Arbeitszeit verteilt wird, müssen Teilzeitbeschäftigte mit dem Arbeitgeber aushandeln und im Arbeitsvertrag vereinbaren. Sie können die Stunden gleichmäßig auf alle Werktage der Woche verteilen oder bündeln und dadurch freie Tage gewinnen.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf alle betriebsüblichen Leistungen. Urlaub und jahresbezogene Zahlungen bekommen sie anteilmäßig, bei Weiterbildungen und Bewerbungen für qualifiziertere Stellen dürfen sie nicht benachteiligt werden.

Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten haben ein Recht auf Teilzeit. Sie können, wenn sie länger als sechs Monate in dem Betrieb tätig sind, die Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Der Arbeitgeber kann diesen Wunsch nur abschlagen, wenn betriebliche Gründe dagegen stehen.

In etlichen Unternehmen gibt es dazu Betriebsvereinbarungen. Wenn Sie Teilzeit beantragen wollen, erkundigen Sie sich darum zunächst bei Ihrem Betriebsrat.

Überstunden

Überstunden sind Arbeitsstunden, die über die vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Überstunden dürfen nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet werden. Er muss vorher die Zustimmung des Betriebsrates einholen. Hat der Betriebsrat zugestimmt, dann müssen Beschäftigte die Überstunden ableisten. Die Bezahlung von Überstunden ist in Tarifverträgen geregelt. Sie können – je nach Tarifvertrag – mit oder ohne Zuschläge, durch Freizeit abgegolten oder auf Arbeitszeitkonten gutgeschrieben werden.

› *Arbeitszeitkonten*

Urlaub und Urlaubsentgelt

Nach dem Bundesurlaubsgesetz haben Arbeitnehmer einen gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen. Bei einer Arbeitswoche von 6 Tagen (incl. Samstag) ergibt dies einen jährlichen Urlaubsanspruch von 4 Wochen. Bei einer kürzeren Arbeitswoche (z.B. 5-Tage-Woche) ist der Urlaubsanspruch entsprechend umzurechnen, so dass wiederum 4 Urlaub Wochen gewährt werden müssen. Beschäftigte in der ITK-Branche, für die der IG Metall Tarifvertrag gilt, haben aber Anspruch auf sechs Wochen Urlaub. Das haben die Mitglieder der IG Metall in harten Tarifkonflikten und Streiks erstritten. Ihren Urlaubsanspruch kann Ihnen niemand streitig machen. Er geht auch nicht verloren, wenn Sie den Urlaub wegen einer Krankheit nicht nehmen können. Das Bundesurlaubsgesetz und Tarifverträge regeln die Übertragung von Urlaubsansprüchen auf das nächste Kalenderjahr. Lassen Sie Ihren Urlaub nicht verfallen, Erholung tut allen gut!

Während Ihres Urlaubs erhalten Sie weiterhin Ihre durchschnittliche Vergütung auf Grundlage des Bundesurlaubsgesetzes oder von Tarifverträgen fortgezahlt (Urlaubsentgelt).

Urlaubsgeld

Urlaubsgeld hat keine gesetzliche Grundlage. Ein Anspruch auf Urlaubsgeld kann sich ergeben bspw. auf Grundlage von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertraglichen Regelungen. Auskunft über Höhe und Auszahlungsmodalitäten erhalten Sie von Ihrem Betriebsrat oder als IG Metall-Mitglied von der zuständigen Geschäftsstelle.

Versetzung

Die Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz im Betrieb ist in der Regel unproblematisch. Wenn sie aber auf einen gleichwertigen oder sogar geringer eingruppierten Arbeitsplatz erfolgen soll, gilt es einiges zu beachten, beispielsweise die tariflichen Regelungen zur Entgeltsicherung und zur Bestandssicherung ebenso wie den Kündigungsschutz.

Vor jeder Versetzung, Ein- und Umgruppierung muss der Arbeitgeber den Betriebsrat unterrichten. Dieser kann Einspruch einlegen, zum Beispiel wenn die Versetzung den/die Arbeitnehmerin benachteiligt, ohne dass dies durch betriebliche Gründe begründet ist oder durch Gründe, die in ihrer Person liegen.

A B D E G H I J K M

Vertrauensleute

Vertrauensleute sind die von den Mitgliedern gewählten Vertreter/innen der Gewerkschaft im Betrieb. Sie sollen die Verbindung halten zwischen den Mitgliedern, dem Betriebsrat und der IG Metall. Sie informieren den Betriebsrat über Forderungen und Stimmungen der Beschäftigten und erläutern der Belegschaft Beschlüsse des Betriebsrates oder der Gewerkschaft. Alle gewählten Betriebsratsmitglieder sind, sofern sie der IG Metall angehören, auch Vertrauensleute.

Die Vertrauensleute kümmern sich um die Belange der IG Metall Mitglieder in ihrem Bereich, wirken mit, wenn Tarifforderungen aufgestellt werden und gewinnen neue Mitglieder für die IG Metall.

Anders als die Betriebsräte haben Vertrauensleute keine verbrieften Rechte – etwa auf Freistellung oder Kündigungsschutz. Ihre Sitzungen finden in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt.

Warnstreik

Mit Warnstreiks soll während der Tarifverhandlungen Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt werden, den gewerkschaftlichen Forderungen entgegenzukommen, die Tarifverhandlungen zu verkürzen und einen „richtigen“ Streik zu vermeiden. Die Mitglieder der Gewerkschaft zeigen, dass sie hinter den Forderungen stehen. Ein Warnstreik setzt keine Urabstimmung voraus. Die Gewerkschaft ruft dazu auf, wenn die für Tarifverhandlungen zuständigen Gremien die Verhandlungsmöglichkeiten als ausgeschöpft ansehen.

Der Warnstreik ist zeitlich befristet. Streikunterstützung bekommen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht.

Weihnachtsgeld

Das Weihnachtsgeld ist eine betriebliche Sonderzahlung. Die Höhe ist je nach Wirtschaftszweig und Region sehr unterschiedlich. Weihnachtsgeld ist entweder durch einen Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag geregelt. Weit verbreitet sind auch Mischformen: Ein Teil des Weihnachtsgelds ist tarifvertraglich abgesichert, ein weiterer kommt als zusätzliche Leistung des Arbeitgebers dazu.

Ein tariflich vereinbartes Weihnachtsgeld darf auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht gekürzt werden. Gibt es keine tarifliche Regelung, dann können Arbeitgeber und Betriebsrat in einer Betriebsvereinbarung die Kürzung des Weihnachtsgeldes vereinbaren. Zahlt der Arbeitgeber in drei aufeinanderfolgenden Jahren freiwillig ein Weihnachtsgeld in gleicher Höhe, dann spricht man von „betrieblicher Übung“. Diese verpflichtet ihn, das Weihnachtsgeld weiterzuzahlen, es sei denn, er hat eindeutig darauf hingewiesen, dass es sich um eine freiwillige Zahlung handelt und dadurch kein Rechtsanspruch für die Zukunft entsteht.

Zeugnis

Zeugnisse sind Visitenkarten. Sie öffnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Tür zu einer neuen Arbeitsstelle oder nicht. Deshalb sollte der Inhalt eines Zeugnisses unbedingt geprüft werden.

Es gibt zwei Zeugnis-Typen: das einfache und das qualifizierte. Das einfache Zeugnis ist wenig aussagekräftig, da nur Dauer und Inhalt eines Arbeitsverhältnisses bestätigt werden. Wer seine Eignung nachweisen will, braucht daher ein qualifiziertes Zeugnis, in dem die erbrachte Leistung bewertet wird.

Wer aus einem Betrieb ausscheidet, hat einen Anspruch auf ein solches qualifiziertes Zeugnis.

Der Rechtsanspruch auf ein Zwischenzeugnis besteht hingegen nur, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, etwa das Ausscheiden eines Vorgesetzten oder die Versetzung des/der Beschäftigten.

Ein Zeugnis muss vollständig, wahr und wohlwollend sein. Doch Vorsicht: Manche Arbeitgeber nutzen Codes, die wohlwollend klingen, aber negative Beurteilungen enthalten. Wer unsicher ist, wie das Zeugnis einzuschätzen ist, sollte sich von der IG Metall beraten lassen.

Tipps: Weiterbildung

Lebenslanges Lernen ist heute notwendig, wenn man sich im Job festigen oder neue berufliche Perspektiven erschließen möchte. Gewerblich-technischen Beschäftigten stehen ebenso wie den Kolleginnen und Kollegen aus den kaufmännischen und IT-Bereichen, heute ganz neue Bildungswege offen:

- betriebliche Aufstiegsfortbildungen,
- das Nachholen von Schulabschlüssen,
- das Studium mit und ohne Abitur,
- der Bildungsurlaub.

Nah an der Praxis: die Aufstiegsfortbildung

Eine Aufstiegsfortbildung setzt eine Berufsausbildung und einige Jahre berufliche Praxis voraus. Sie ist praxisnah ausgerichtet. Beschäftigte können Schritt für Schritt höhere Berufsabschlüsse erwerben.

Die Abschlüsse der Fachkaufleute, Fachwirte, Meister und Operativen Professionals entsprechen dem Niveau des an der Hochschule erworbenen Bachelorabschlusses. Sie qualifizieren für Fach- und

Führungsaufgaben der mittleren Ebene. Danach steht zum Beispiel der Weg zur Technischen Betriebswirtin oder im kaufmännischen und IT-Bereich zum Betriebswirt und zu Strategischen Professionals offen. Diese Abschlüsse entsprechen dem Master-Niveau. Sie qualifizieren für Aufgaben der strategischen Unternehmensführung.

Berufliche Aufstiegsfortbildungen sind berufsbegleitend oder als Vollzeit-Weiterbildung möglich. Einen Anspruch auf bessere Bezahlung lösen diese Abschlüsse nicht aus. Dennoch:

Weiterbildung lohnt sich

- Sechs von zehn Weiterbildungsabsolvent/innen verbessern sich sofort beruflich und finanziell.
- Drei bis fünf Jahre nach der Prüfung haben 70 Prozent der Absolvent/innen profitiert: durch eine bessere Position, einen größeren Verantwortungsbereich oder ein höheres Entgelt.

Tipps: Zielvereinbarung

Zielvereinbarungen sind ein verbreitetes Personalführungsinstrument. Arbeitgeber und Beschäftigte legen – in der Regel einmal jährlich – Arbeitsziele fest. Meist ist mit dem Erreichen dieser Ziele ein variables zusätzliches Entgelt verbunden.

Zielvereinbarungen sollten fair sein!

Die Tarifverträge der IG Metall sichern zu, dass die Grundbedingungen für Zielvereinbarungen stimmen und Ziele nicht „von oben herab“ bestimmt werden können. Für den Konfliktfall ist deshalb auch ein Reklamationsrecht der Beschäftigten vereinbart. Wie Zielvereinbarungen im Einzelnen gestaltet werden, regeln Betriebsvereinbarungen. Der Betriebsrat hat weitreichende Mitbestimmungsrechte, er kann Sie im Zweifelsfall unterstützen.

Ohne ein Gespräch geht nichts

Zur Vereinbarung der Ziele muss der Arbeitgeber oder sein Beauftragter ein Gespräch mit Ihnen oder Ihrer Gruppe führen. Das Ergebnis muss er schriftlich festhalten.

Sechs wichtige Punkte

Achten Sie darauf, dass

- die Ziele im Zusammenhang mit Ihrer Arbeitsaufgabe stehen,
- Sie auf die Erfolgskriterien tatsächlich Einfluss haben,
- die Ziele messbar und beurteilbar sind,
- nicht zu viele Ziele gleichzeitig erreicht werden müssen,
- die Ziele nicht immer höher gesteckt werden und von Ihnen nicht mehr erreicht werden können,
- die Höhe der variablen Vergütung überschaubar bleibt. Sie soll zusätzlich zu ihrem fixen Entgelt gezahlt werden und es nicht schmälern!

Nutzen Sie Ihre Chancen

Das Zielvereinbarungsgespräch mit Vorgesetzten gibt Ihnen die Möglichkeit, auf Ihren Verdienst und auf Ihre Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Zum Beispiel können sie eine Qualifizierung als Ziel vorschlagen oder Maßnahmen, die Ihre Arbeitsbedingungen oder die Arbeitsabläufe verbessern.

Nützliche Internetadressen

Für ITK-Beschäftigte:

www.itk-igmetall.de

Für Ingenieurinnen, Ingenieure und technische Expert/innen:

www.engineering-igmetall.de

First-Level-Beratung zu Fragen des Arbeitsrechts:

www.beratungskoffer.de

Für Crowdworker und Selbstständige:

Servicetelefon und Bewertungsmöglichkeit der Arbeitsbedingungen auf den Internet-Arbeitsbörsen:

www.faircrowdwork.org

Die Homepage der IG Metall mit aktuellen Nachrichten und zahlreichen Tipps:

www.igmetall.de

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main

Konzept, Text und Gestaltung:

regina droge kommunikation
www.droge-online.de

Druck: alpha print medien AG
64295 Darmstadt

März 2016
Produktnummer: 31709-62744

Kontakt: Diana.Kiesecker@igmetall.de
Volker.Froehlich@igmetall.de

Notizen

Notizen

Notizen