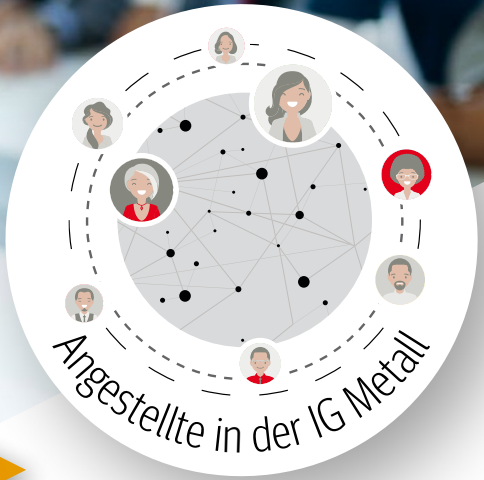


RATGEBER FÜR ANGESTELLTE

Wissenswertes rund um Ihr Arbeitsverhältnis



IG METALL
Ressort Angestellte, IT und Engineering

WER GUT INFORMIERT IST, BEHÄLT DEN ÜBERBLICK!



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

rund um ein Arbeitsverhältnis können viele Fragen entstehen: Was gehört in einen Arbeitsvertrag? Welche Bestimmungen gibt es zur Arbeitszeit? Welchen Anspruch auf Weiterbildung habe ich? Was muss ich beachten, wenn sich Nachwuchs ankündigt oder wenn ein*e Angehörige*r pflegebedürftig wird? Habe ich ein Recht, zu Hause zu arbeiten – und was muss bei Mobiler Arbeit beachtet werden?

Solche und viele weitere Fragen stellen sich heute immer mehr Menschen. Denn unsere Arbeitswelt befindet sich in einer Phase der Transformation und wird dabei immer vielfältiger. Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf einzelne Arbeitsplätze, auf bestehende Geschäftsmodelle, aber auch auf Wirtschaft und Gesellschaft generell.

Zudem wird die Covid-19-Pandemie Spuren in Gesellschaft und Wirtschaft hinterlassen, die uns noch lange beschäftigen werden. Dies stellt uns alle vor große Herausforderungen. Es eröffnet aber gleichzeitig auch viele Chancen für eine bessere Arbeits- und Lebenswelt, die geprägt ist von Solidarität und Gerechtigkeit.

Viele Antworten auf Ihre Fragen finden Sie in unserem Ratgeber. Oftmals sind aber gerade die Details von besonderer Bedeutung, die sich nur im persönlichen Kontakt klären lassen. Wenn Sie mehr wissen möchten, können Sie sich gerne an Ihren Betriebsrat oder an die Vertrauensleute im Betrieb wenden.

Wir beraten Sie gerne auch persönlich zu Tarifverträgen oder anderen Fragen rund um Ihre Arbeit. Sie erreichen uns in über 150 Geschäftsstellen – eine davon ist auch in Ihrer Nähe

Um den bevorstehenden Wandel fair und gerecht zu gestalten, brauchen wir möglichst viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Deshalb lade ich Sie und Euch herzlich ein, Mitglied der IG Metall zu werden. Es lohnt sich!



Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall.

INHALT

Fragen und Antworten rund um Ihr Arbeitsverhältnis

Was bringt mir ein Tarifvertrag? **6**

Wo finde ich Regelungen zu meinen Arbeitsbedingungen? **9**

Was gehört in meinen Arbeitsvertrag? **10**

Welche Bestimmungen regeln meine Arbeitszeit? **11**

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden? **12**

Wann habe ich das Recht auf Teilzeitarbeit? **14**

Worauf muss ich beim „mobilen“ Arbeiten achten? **16**

Agile Arbeit: Chancen, Risiken, Gestaltungsbedarf **18**

Künstliche Intelligenz: Konkurrent oder Assistent? **20**

Robotic Process Automation (RPA) **22**

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für mich? **24**

Wir bekommen ein Kind – welche Fristen sind einzuhalten? **26**

Mein Kind ist krank – welche Rechte habe ich? **28**

Welche Rechte habe ich im Pflegefall? **29**

Wann habe ich Anspruch auf ein Zeugnis? **33**

Wer vertritt meine Interessen? **34**

Was tut die IG Metall sonst noch für mich? **37**

Was bietet die IG Metall den (dual) Studierenden? **39**

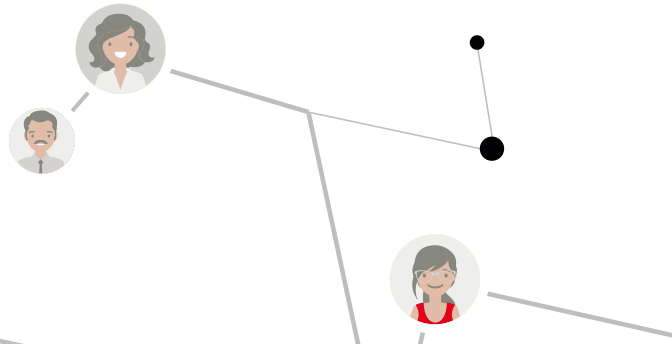
Wir sind die IG Metall **40**

Weitere Informationen **44**

FRAGEN UND ANTWORTEN RUND UM IHR ARBEITSVERHÄLTNIS

Was bringt mir ein Tarifvertrag?

Tarifverträge sind verbindliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber auf der anderen Seite. Sie legen Standards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest: Vergütungen, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Kündigungsfristen und vieles mehr. In den Tarifrunden handeln Gewerkschaften wie die IG Metall gute Arbeitsbedingungen, faire Einkommen, berufliche Perspektiven und gleiche Rechte für alle Beschäftigten aus. Sie sorgen damit für stabile Arbeitsverhältnisse und mehr Gerechtigkeit. Die in Tarifverträgen festgelegten Leistungen gehen in vielen Bereichen weit über die Ansprüche hinaus, die Arbeitnehmer*innen in Deutschland per Gesetz zustehen.





Im Vergleich: tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen

Tarifvertrag IG Metall	Gesetz
35- bis 38-Stunden-Woche (je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich)	**48-Stunden-Woche**
Arbeitswoche Montag bis Freitag	**Arbeitswoche Montag bis Samstag**
30 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)	**20 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)**
Regelmäßige Erhöhung von Entgelt bzw. Ausbildungsvergütung	**Keine Regelung**
Urlaubsgeld	**Keine Regelung**
Weihnachtsgeld	**Keine Regelung**
Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung	**Keine Regelung**
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	**Keine Regelung**
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	**Keine Regelung**
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen, zum Beispiel Eheschließung, Wohnungswechsel	**Keine Regelung**
Tarifliches Zusatzgeld oder zusätzliche freie Tage	**Keine Regelung**
Recht auf Weiterbildung	**Keine Regelung**

Übrigens: Einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur Gewerkschaftsmitglieder!

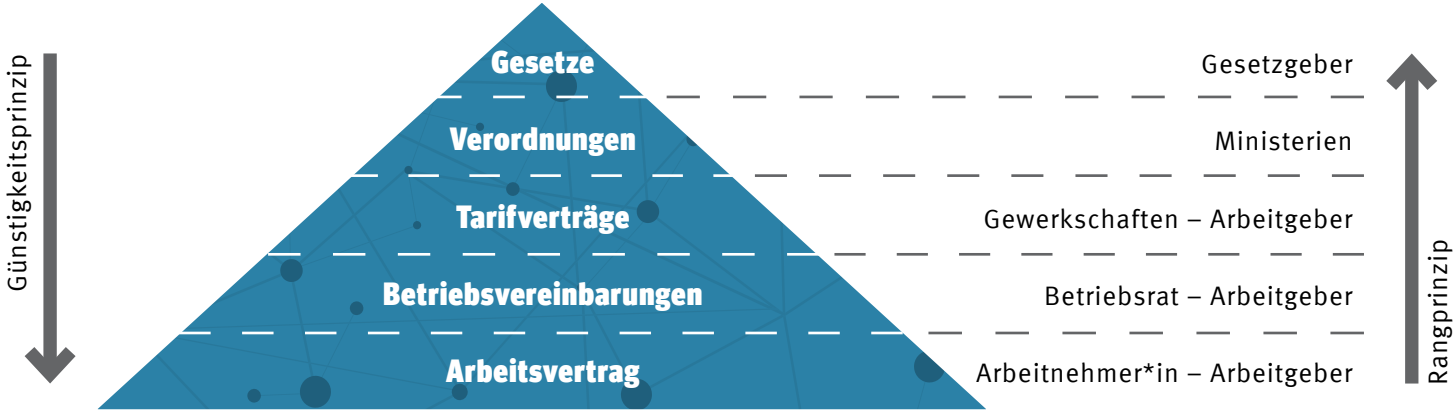
Wo finde ich Regelungen zu meinen Arbeitsbedingungen?

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

- in Gesetzen
- in Tarifverträgen
- in Betriebsvereinbarungen
- in Ihrem Arbeitsvertrag

Diese Quellen sind hierarchisch geordnet. Die schwächsten Vorgaben macht der Arbeitsvertrag, dem übergeordnet sind Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, die wiederum Verordnungen und Gesetzen untergeordnet sind. Die höchste nationale Ebene ist das Grundgesetz, über dem noch die EU-Rechtsprechung und -Richtlinien stehen. Keine Bestimmung darf gegen eine höhere verstoßen.

Der oder die Beschäftigte hat jedoch Anrecht auf das „Günstigkeitsprinzip“. Das heißt: Für ihn oder sie gilt immer die günstigste Regelung. Stehen beispielsweise im Arbeitsvertrag keine Urlaubstage, im Tarifvertrag 30 und im Bundesurlaubsgesetz 20, so ist das Gesetz zwar höherrangig, aufgrund des Günstigkeitsprinzips gelten jedoch die tarifvertraglich geregelten 30 Urlaubstage.



Was gehört in meinen Arbeitsvertrag?

In Ihren Arbeitsvertrag gehören folgende Angaben:

- Namen und Anschriften der Vertragsparteien (wichtig im Fall eines Rechtsstreits)
- 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 maximal sechs Monate)
- gegebenenfalls tarifliche Entgeltgruppe

Gibt es in Ihrem Unternehmen keinen Tarifvertrag?

Dann gehören zusätzlich folgende Punkte in Ihren Vertrag:

- Arbeitszeit inklusive Bezahlung oder Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten
- genaue Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Kündigungsfristen
- Dauer des jährlichen Urlaubs, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld

Ihr Betriebsrat oder die Kolleginnen und Kollegen in einer IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe beraten Sie kompetent bei Fragen zu Ihrem Arbeitsverhältnis und können hilfreiche Tipps geben, auch bei Änderungen des Arbeitsvertrags.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

Welche Bestimmungen regeln meine Arbeitszeit?

Arbeitszeitregelungen 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 5-Tage-Woche eine maximal zulässige durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40, bei einer 6-Tage-Woche von 48 Stunden.

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

Arbeitszeitregelungen 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 festgeschrieben. Mit Teilen der Belegschaft können Arbeitgeber bei entsprechendem Entgeltausgleich eine Erhöhung der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden vereinbaren. Es ist auch möglich, über die regelmäßige individuelle Arbeitszeit hinaus in begrenztem Maße Mehrarbeit zu vereinbaren, 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 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.

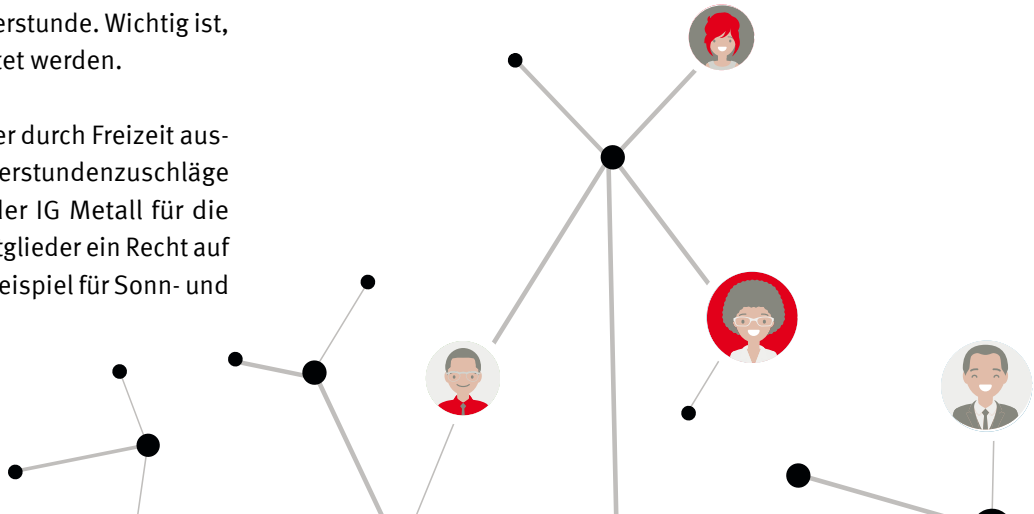
Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

Viele Arbeitnehmer*innen sind grundsätzlich bereit, in einem gewissen Umfang Überstunden zu leisten – wenn Not am Mann oder an der Frau ist, wenn sich Aufträge türmen, Kunden warten oder ein Projekt dringend abgeschlossen werden muss. Das darf aber kein Dauerzustand werden! Eine chronisch zu dünne Personaldecke oder eine zu optimistische Planung des Arbeitgebers dürfen nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen.

Aus Ihrem Arbeitsvertrag (oder gegebenenfalls einem Tarifvertrag) ergibt sich in der Regel, wie viele Stunden Sie pro Woche oder pro Monat arbeiten müssen. Jede Arbeitsstunde, die Sie darüber hinaus leisten, ist eine Überstunde. Wichtig ist, dass alle Arbeitszeiten erfasst und vergütet werden.

Überstunden sind immer zu entgelten oder durch Freizeit auszugleichen. Ein gesetzliches Recht auf Überstundenzuschläge existiert nicht. Durch die Tarifverträge der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie haben ihre Mitglieder ein Recht auf erhebliche Überstundenzuschläge (zum Beispiel für Sonn- und Feiertagsarbeit bis zu 150 Prozent).

Wenn Ihr Überstundenkonto ständig im Plus ist oder Sie mit Ihrem Arbeitgeber in einen Konflikt wegen der Ableistung oder Vergütung von Überstunden geraten, dann sind Ihr Betriebsrat oder die IG Metall Ihre Ansprechpartner – denn alleine kommt man in so einer Situation häufig nicht weiter. Wenn Sie den Betriebsrat über solche Missstände informieren, kann er gemeinsam mit Ihnen nach Lösungen suchen und sich dafür einsetzen, dass sich an der Situation etwas ändert. Beispielsweise, indem neue Mitarbeiter*innen eingestellt werden.





BAuA: Lange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit

Laut einer Stellungnahme der BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) von 2018 haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, dass lange Arbeitszeiten mit schlechterer Gesundheit einhergehen. Metastudien belegten Zusammenhänge von langen Arbeitszeiten mit erhöhten gesundheitlichen Beschwerden wie Kopfschmerzen, Schwindelgefühl und Magen-Darm-Beschwerden, aber auch mit Erschöpfung, Schlafstörungen, verstärktem Stresserleben sowie einem erhöhten Risiko für Burnout und Depression. Neuere Metaanalysen zeigten, dass lange Arbeitszeiten das Risiko für kardiovaskuläre Erkrankungen und Schlaganfälle sowie für Typ-2-Diabetes erhöhen. Beschäftigte mit langen Arbeitszeiten wiesen zudem ein erhöhtes Risiko für gesundheitsschädliche Verhaltensweisen wie übermäßigen Alkoholkonsum bzw. für Übergewicht und Fettleibigkeit auf.

Wann habe ich das Recht auf Teilzeitarbeit?

Manchmal gibt es gute Gründe, kürzerzutreten. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ermöglicht Ihnen, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung. Allerdings ist grundsätzlich zu empfehlen, eine befristete Reduzierung der Arbeitszeit zu vereinbaren, um sich das Recht auf eine Rückkehr in die Vollzeit zu sichern.

Sie haben Anspruch auf Teilzeit nach § 8 TzBfG, wenn ...

- Ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht,
- im Unternehmen regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind (ohne Auszubildende),
- Sie Ihren Teilzeitwunsch drei 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 zwei 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 für Eltern: Ihr Teilzeitantrag hat bessere Erfolgschancen, wenn Sie bereits während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben. Hat dies reibungslos funktioniert, wird es für den Arbeitgeber schwierig zu argumentieren, warum Teilzeitarbeit nach der Elternzeit nicht mehr möglich sein soll.

Befristete Teilzeit – die Brückenteilzeit

Seit 2019 ist die sogenannte Brückenteilzeit im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) verankert. Beschäftigte können unter bestimmten Voraussetzungen ihre Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren, um dann wieder zu ihrer ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren: Wer länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt ist, kann seine Arbeitszeit für einen Zeitraum von mindestens einem bis zu höchstens fünf Jahren reduzieren. Allerdings gilt der Rechtsanspruch nur für Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten. Für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten gibt es „Zumutbarkeitsgrenzen", und auch aus betrieblichen Gründen darf ein Antrag auf befristete Teilzeit abgelehnt werden.

Das Verfahren der Antragstellung für die befristete Teilzeit entspricht weitgehend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit (siehe oben).

Nach den Manteltarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie gilt für Ansprüche bis zu 24 Monate das Modell der verkürzten Vollzeit und verdrängt insofern den Anspruch aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz. Ansprüche auf zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit für mehr als 24 Monate bis 60 Monate richten sich auch in der Metall- und Elektroindustrie wiederum nach der Brückenteilzeit des TzBfG.

Arbeitszeit aufstocken

Möchte ein*e unbefristet in Teilzeit Beschäftigte*r ihre*seine Arbeitszeit erhöhen, muss der Arbeitgeber gegebenenfalls darlegen, dass dringende betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter einer Verlängerung der Arbeitszeit entgegenstehen. Er muss bei einer Ablehnung auch beweisen, dass ein freier Arbeitsplatz nicht dem bisherigen entspricht, nicht frei ist oder dass die*der Teilzeitbeschäftigte, die*der mehr arbeiten will, unzureichend geeignet ist. Bei Fragen rund um die Teilzeitarbeit wenden Sie sich am besten an Ihren Betriebsrat!

Worauf muss ich beim „mobilen“ Arbeiten achten?

Mehr Freiheit am Arbeitsplatz heißt für Beschäftigte auch: selbst zu bestimmen, wo sie arbeiten. Die weltweite Vernetzung der Arbeitsplätze, mobile Rechner und Smartphones eröffnen viele Möglichkeiten.

Laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) wünscht sich rund ein Drittel der Beschäftigten mobile Arbeitsformen. Mobiles Arbeiten bezeichnet das Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten. Es umfasst die Arbeit von Zuhause aus (Telearbeit), die Arbeit beim Kunden (zum Beispiel Service oder Vertrieb), die Arbeit von unterwegs (zum Beispiel Flugzeug, Hotelzimmer) und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen (zum Beispiel Messe, Kongress).

Die Telearbeit ist dabei an einen festen Platz gebunden. Der Arbeitgeber richtet der*dem Beschäftigten dafür einen Arbeitsplatz im Privatbereich ein. Er stellt eine funktionierende technische Ausstattung bereit und übernimmt die Kosten. Gute Regelungen sehen beispielsweise Kostenübernahmen für Miete, Strom, Heizung, Netzkosten etc. vor. Zudem gilt für Telearbeit die Arbeitsstättenverordnung, welche konkrete Vorgaben zu Raumabmessungen, Beleuchtung, Raumtemperatur und vielem mehr enthält.

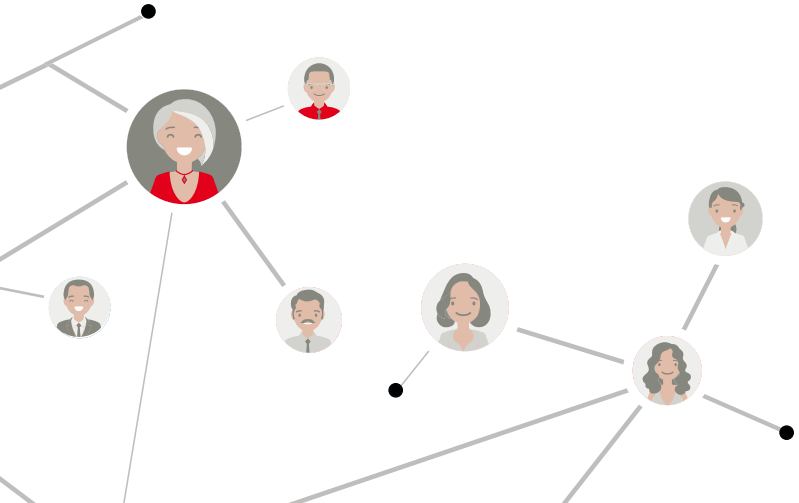
Mobile Arbeit kann Arbeitnehmer*innen in einem gewissen Rahmen ermöglichen, selbst darüber zu bestimmen, wann und wo sie Aufgaben erledigen. Dieser Form der Autonomie und Selbstbestimmung sind jedoch auch Grenzen gesetzt. So entscheidet natürlich auch bei Mobiler Arbeit der oder die Chef*in, was zu tun ist und kann zeitliche Vorgaben machen. Ebenfalls birgt Mobile Arbeit Risiken, wie ständige Erreichbarkeit, entgrenzte Arbeitszeiten, schlechte Ergonomie am jeweiligen Arbeitplatz und weitere Gefahren durch die individuellen Umgebungsbedingungen. Wichtig ist deshalb, dass Mobile Arbeit den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht werden muss.

Mobil heißt nicht „ständig erreichbar“

Auch wer außerhalb des Büros arbeitet, hat Anrecht auf geregelte Arbeitszeiten und Ruhepausen. Zeit, in der im Auftrag des Arbeitgebers gearbeitet wird, ist Arbeitszeit und muss erfasst werden. Wer verhindern will, außerhalb des Arbeitsplatzes ständig erreichbar zu sein, kann feste mobile Arbeitszeiten mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Im besten Fall ist die Mobile Arbeit in einem Unternehmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt. Für die Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall einen Tarifvertrag zu Mobiler Arbeit abgeschlossen. Darauf bauen die freiwilligen Betriebsvereinbarungen auf. Worauf Betriebsräte der IG Metall bei Betriebsvereinbarungen zur Mobilarbeit stets achten: dass Beschäftigte die freie Wahl haben, ob sie mobil arbeiten möchten oder nicht.

Wenn Sie Interesse an Mobiler Arbeit haben – oder diese von Ihnen verlangt wird, ohne dass Sie es wollen – wenden Sie sich am besten an Ihren Betriebsrat!





Agile Arbeit: Chancen, Risiken, Gestaltungsbedarf

Die Digitalisierung schreitet immer schneller voran. Flexibilität und vor allem kurzfristige Reaktionen auf Veränderungen werden für Unternehmen zunehmend wichtiger. Agile Arbeit soll genau dies ermöglichen: dass sich Unternehmen und Teams flexibel und schnell an neue Rahmenbedingungen und Anforderungen anpassen. Entwickelt wurden agile Methoden um die Jahrtausendwende in der Softwarebranche, inzwischen werden sie in vielen unterschiedlichen Bereichen und Betrieben genutzt.

Agile Arbeit bedeutet, dass ein Projekt oder Produkt in kleinen Schritten entwickelt wird. Während jedes Entwicklungsschrittes wird ein verbessertes, nutzbares Inkrement des Produktes fertiggestellt. Autonome, gleichberechtigte Teams arbeiten als schlagkräftige Einheiten Arbeitspakete zügig ab. Agile Methoden basieren auf flachen Hierarchien und haben gemeinsam, dass sie selbstorganisiert und kundenzentriert sind.

Für die Beschäftigten, die so arbeiten wollen, birgt Agilität viele Chancen: beispielsweise bessere Kommunikation, neue Freiräume, mehr Erfolgserlebnisse, mehr Selbstbestimmung und Sinnhaftigkeit sowie gegenseitige Unterstützung und gemeinsames Lernen im Team.

Agile Arbeit birgt aber auch Risiken. Arbeitgeber scheuen häufig verbindliche Regelungen, etwa wenn es um mehr Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten geht oder sobald Hierarchien in Frage gestellt werden. Teams bekommen vielleicht nicht die Ressourcen und Qualifizierung, die sie für ihre Arbeit brauchen, oder es werden gar Schutzrechte bei der Arbeitszeit ausgehöhlt. Aufstiegsmöglichkeiten, Karrierepfade und Entgelt sind unter Umständen nicht klar geregelt.

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind die Instrumente, um agile Arbeit gut zu gestalten. Eine zentrale Rolle bei der Einführung und Weiterentwicklung guter agiler Arbeit in den Unternehmen spielen die Betriebsräte. Sie können diese grundlegend mitgestalten, prägen und sicherstellen.

Die IG Metall will die positiven Aspekte agiler Arbeitsformen fördern: selbstbestimmtes Arbeiten und eine innovative, an den Interessen der Beschäftigten ausgerichtete Arbeitsgestaltung. Das Ziel: eine Balance zwischen hoher Produktivität und guter Arbeit.

›› Weitere Informationen sowie Materialien zur agilen Arbeit unter werkzeugkoffer.igmetall.de



Künstliche Intelligenz: Konkurrent oder Assistent?

Künstliche Intelligenz (KI) ist ein Teilgebiet der Informatik, das sich mit der maschinellen Nachahmung menschlicher Intelligenz beschäftigt: Computer und Roboter sollen befähigt werden, visuell wahrzunehmen, Sprache zu erkennen, Schlussfolgerungen zu ziehen, Entscheidungen zu treffen und sich an unterschiedliche Umgebungen und Situationen anzupassen.

In Unternehmen lässt sich KI in vielen Bereichen auch jenseits der eigentlichen Produktion einsetzen: Sie kann Einsparungspotenziale bei der Beschaffung identifizieren, in der Verwaltung Daten auf Plausibilität und Vollständigkeit prüfen, Belege automatisch erkennen und zuordnen oder im Marketing das Nutzungsverhalten von Verbraucher*innen analysieren, um nur einige Beispiele zu nennen. Zwar werden KI-Systeme voraussichtlich noch lange nicht kreativ auf unerwartete Situationen reagieren können – aber sie erzielen in einigen Bereichen bessere Leistungen als Menschen.

Die IG Metall will den Einsatz von KI in der Arbeitswelt gestalten. Wir meinen: KI-Systeme sollen die Menschen bei der Arbeit unterstützen und ihre Fähigkeiten erweitern. Das Ziel darf nicht sein, Menschen zu ersetzen oder die Leistung und das Verhalten von Beschäftigten zu überwachen. KI soll die Beschäftigten von monotonen, wiederkehrenden Aufgaben befreien und ihnen die Konzentration auf höherwertige Tätigkeiten ermöglichen.

›› Weitere Informationen sowie Materialien zur KI unter werkzeugkoffer.igmetall.de



Robotic Process Automation (RPA): der digitale Kollege im Büro

Nicht nur in der Produktion, auch im Büro werden immer häufiger Roboter – sogenannte Software Bots – eingesetzt. Ob Chatbots, Sprachassistenten oder robotergesteuerte Prozessautomatisierung (RPA): Unternehmen versprechen sich in der Regel eine erhöhte Produktivität bei gleichzeitiger Verringerung der Fehlerquote.

RPA bezeichnet die Automation von sich wiederholenden, standardisierten Aufgaben. Der Mensch übernimmt nur noch die fachliche Prüfung. So kann RPA beispielsweise eigenständig Kunden in die Datenbank aufnehmen, Zahlungen nach fachlicher Prüfung auslösen oder Personaldaten abgleichen.

Viele dieser Routinetätigkeiten sind für die Beschäftigten eine Belastung, und daher ist die digitale Unterstützung durchaus willkommen. Auf der anderen Seite ermöglicht RPA auch Rationalisierung sowie Leistungs- und Verhaltenskontrolle und kann zu einer Mehrbelastung für die Beschäftigten führen.

Bei der Einführung von RPA sollte daher der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte nutzen. Eine Betriebsvereinbarung zur RPA sollte unter anderem Beschäftigung sichern, die Qualifizierung und Beteiligung der betreffenden Mitarbeiter*innen sicherstellen sowie Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausschließen.

›› Weitere Informationen sowie Materialien zur RPA unter werkzeugkoffer.igmetall.de



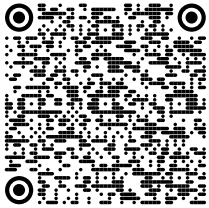
Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für mich?

Weiterbildung lohnt sich. Sie fördert Karrierechancen und erhöht die Aussicht auf eine Gehaltserhöhung. IT-Seminare, Sprachkurse, Workshops zum Zeitmanagement, berufsbegleitende Studiengänge oder Aufstiegsfortbildungen – die Bildungsangebote sind umfangreich und vielseitig. Die Fragen, die Sie sich zunächst stellen sollten: Was möchte ich mit einer Weiterbildung erreichen? Welche Qualifikationen bringe ich bereits mit, welches neue Wissen benötige ich? Und: Mache ich die Weiterbildung aus eigenem Interesse oder verlangt sie mein Arbeitgeber? Wenn Sie sich über Ihre Ziele im Klaren sind, können Sie gezielt passende Angebote suchen. Einige Möglichkeiten stellen wir hier vor.

Berufliche Aufstiegsfortbildung

Die Aufstiegsfortbildung baut in der Regel auf eine abgeschlossene Berufsausbildung auf und soll für Aufgaben mit einem größeren Verantwortungsbereich bzw. mit einer höheren Vergütung qualifizieren. Dazu gehören beispielsweise Qualifizierungen zum*zur Fachwirt*in oder Techniker*in, zum*zur Betriebswirt*in oder IT Operative Professional. Laut der Weiterbildungserfolgsumfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages verbessern sich sechs von zehn Weiterbildungsabsolvent*innen sofort beruflich und finanziell. Drei bis fünf Jahre später sind es sogar 70 Prozent, die über eine bessere Position, einen größeren Verantwortungsbereich und ein höheres Entgelt verfügen.

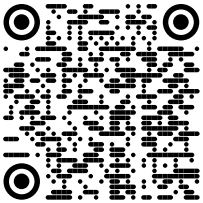
Mehr zur Aufstiegsfortbildung:
www.igmetall.de › Jugend › Junge Beschäftigte › Weiterbildung & Fördermöglichkeiten



Bildungsurlaub

Wer sich weiterbilden und etwas für sich oder seine Karriere tun möchte, kann dafür Sonderurlaub beantragen. In 14 der 16 Bundesländer gibt es das Recht auf bezahlte Freistellung; nur Bayern und Sachsen haben keine entsprechende Regelung. Fast überall sind fünf Arbeitstage pro Kalenderjahr vorgesehen, die auch über zwei Jahre „angespart“ werden können.

Mehr zum Bildungsurlaub:
www.igmetall.de › Service › Ratgeber



Angebote der IG Metall
Die IG Metall bietet örtlich, regional und zentral ein umfassendes Seminarangebot zur gewerkschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Qualifizierung. Die Teilnahme ist – wenn sie nicht sowieso vom Arbeitgeber finanziert werden muss – für Mitglieder kostenfrei.

›› Seminare der IG Metall: www.igmetall.de › Service › Bildung & Seminare

Für IG Metall-Mitglieder: Tarifvertrag Qualifizierung/Bildung
IG Metall-Mitglieder in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie haben einen Rechtsanspruch darauf, sich auf persönlichen Wunsch weiterzubilden und dafür von der Arbeit freistellen zu lassen. Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige, betrieblich zweckmäßige sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der betrieblich notwendigen Qualifizierung ist klar geregelt: Der Arbeitgeber stellt die Beschäftigten für die Weiterbildung frei und übernimmt jegliche Kosten. Hierunter fallen die Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung. Bei der Entwicklungsqualifizierung als betrieblich zweckmäßiger Qualifizierung übernimmt der Arbeitgeber die Kosten, und mindestens 50 Prozent des Zeitaufwandes gelten als Arbeitszeit. Bei der persönlichen beruflichen Weiterbildung müssen die Beschäftigten die Kosten und die Freistellung für die Weiterbildung selbst tragen. Der Tarifvertrag bietet jedoch Möglichkeiten der Freistellung und auch der unterstützenden Finanzierung.

›› Mehr zum TV Quali: www.igmetall.de › Tarif › Tarifrunden Metall und Elektro

Die IG Metall unterstützt Sie gerne bei Ihrer Karriereplanung und bei Fragen rund um die Weiterbildung.

›› IG Metall vor Ort: www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

Wir bekommen ein Kind – welche Fristen sind einzuhalten?

Geburtstermin

Schwangerschaft ›

Mutterschutz ›

Was?
Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber

Wann?
Möglichst frühzeitig, denn ab diesem Zeitpunkt greifen die Mutterschutzvorschriften

Was?
Mutterschaftsgeld beantragen

Wann?
7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes

Wann?
6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Kindergeld beantragen

Wann?
Nach der Geburt (Voraussetzung: Geburtsurkunde)

Was?
Antrag auf Elternzeit beim Arbeitgeber stellen

Wann?
Frühzeitig, spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit

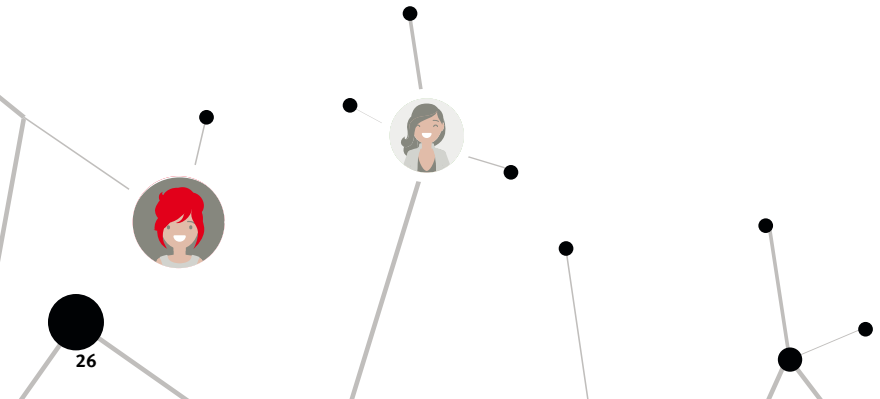
Hinweis:
Lassen Sie sich nicht drängen und überlegen Sie folgende Punkte in Ruhe:

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

Was?
Elterngeld (Plus) beantragen

Wann?
Nach der Geburt, max. 3 Monate rückwirkend

Bezugsdauer:
14 Monate Elterngeld bzw. 28 Monate Elterngeld Plus. Hinzu kommen ggf. noch 4 Monate Elterngeld Plus, wenn beide Partner parallel 25 bis 30 Stunden pro Woche arbeiten.



Elterngeld ›	Teilzeit/Vollzeit ›
Elternzeit (bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes) ›	
Teilzeitarbeit (bis zu 30 Stunden in der Elternzeit möglich) ›	

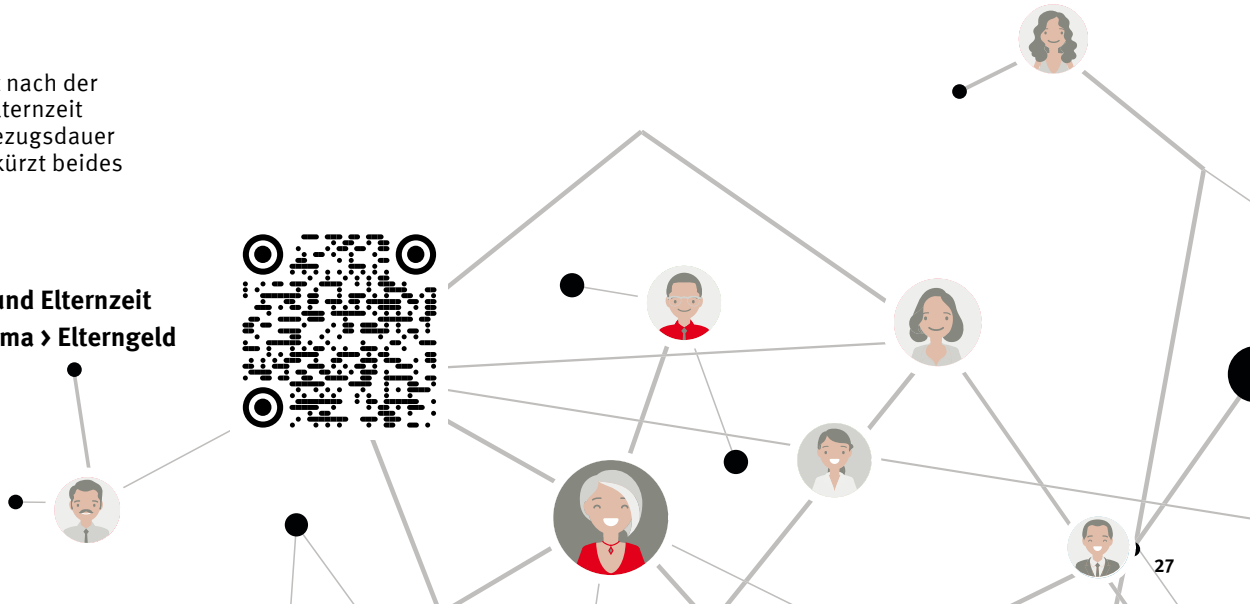
Was?
Ende des Mutterschutzes

Wann?
8 Wochen nach Geburt
(12 Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten)

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

Wichtige Überlegung:
Möchte einer der Elternteile nach dem **3. Geburtstag des Kindes (das heißt nach Ende der Elternzeit) Teilzeit arbeiten? Wenn ja: Antrag 3 Monate vor Ende der Elternzeit**

›› Mehr zu Elterngeld und Elternzeit
www.igmetall.de › Thema › Elterngeld und Elternzeit



Tipp:
Die IG Metall hat in verschiedenen Publikationen Informationen für (werdende) Eltern zusammengestellt:

- Broschüre „Mutterschutz / Elternzeit / Elterngeld / Teilzeit“
- Faltblatt „Zeit fürs Kind“
- Mappe „Informationen für werdende Eltern“

Die Faltblätter und Broschüren erhalten Sie bei den IG Metall Vertrauensleuten in Ihrem Betrieb oder in einer IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

Mein Kind ist krank – welche Rechte habe ich?

Bei Erkrankung Ihres Kindes haben Sie unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld. Die Voraussetzungen sind:

- Sie und Ihr Kind sind bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert.
- Das Kind ist jünger als zwölf Jahre (Altersgrenze gilt nicht bei Kindern mit Behinderung).
- Ein Arzt muss per Attest bestätigen, dass das Kind krank ist und Sie es betreuen und pflegen müssen.
- Keine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind betreuen.

Wie lange wird Kinderkrankengeld bezahlt?

- Zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr für jedes Kind (unter zwölf Jahren), maximal jedoch 25 Arbeitstage je Elternteil pro Jahr (auch bei drei und mehr Kindern).
- Für alleinerziehende Versicherte oder wenn beide Elternteile arbeiten 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr und Kind (unter zwölf Jahren), 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.

Hinweis: In einigen Tarifverträgen der IG Metall gibt es Regelungen, nach denen Beschäftigte die Differenz zwischen Krankengeld und Nettoentgelt vom Arbeitgeber erhalten, so dass ihnen in dieser Zeit keine Entgelteinbußen entstehen. Teilweise ist auch tarifvertraglich geregelt, dass die Altersgrenze der Kinder höher angesetzt wird (14 statt zwölf Jahre). Entsprechende Regelungen wurden zum Teil auch in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffen. Ob es solche Regelungen in Ihrem Betrieb bzw. Unternehmen gibt, erfahren Sie von Ihrem Betriebsrat.

Welche Rechte habe ich im Pflegefall?

Wenn Sie eine*n nahe*n Angehörige*n pflegen wollen, haben Sie laut Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Anspruch auf Freistellung von der Arbeit (vollständig oder teilweise) für

- bis zu zehn Tage (= kurzzeitige Arbeitsverhinderung) oder
- bis zu sechs Monate (= Pflegezeit).

I. Kurzzeitige Arbeitsverhinderung

Wenn sich ein*e nahe*r Angehörige*r in einer akut aufgetretenen Pflegesituation befindet, haben Sie – unabhängig von der Betriebsgröße und der Dauer Ihrer Betriebszugehörigkeit – das Recht, kurzzeitig (bis zu zehn Arbeitstage) der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Nahe Angehörige können diese zehn Tage auch untereinander aufteilen.

Folgendes ist zu tun:

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

Innerhalb dieser zehn Tage haben pflegende Angehörige nach § 44a SGB XI einen Anspruch auf das Pflegeunterstützungsgeld als Entgeltersatzleistung. Dieses muss bei der Pflegekasse des*der Pflegebedürftigen beantragt werden.

II. Pflegezeit

Wenn Sie eine*n pflegebedürftige*n nahe*n Angehörige*n in häuslicher Umgebung pflegen, können Sie Pflegezeit in Anspruch nehmen (maximal sechs Monate). In dieser Zeit können Sie vollständig oder teilweise von der Arbeit freigestellt werden.

Folgendes ist zu beachten:

- Gilt für Arbeitgeber mit mehr als 15 Beschäftigten
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit des oder der nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK)
- Schriftliche Ankündigung spätestens zehn Tage vor Beginn (Dauer, Umfang, Verteilung)
- Schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit bei teilweiser Freistellung
- Kündigungsschutz ab Ankündigung bis Ende der Pflegezeit
- Rechtsanspruch auf zinsloses Darlehen, Rückzahlung nach Pflegezeit

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 einer IG Metall Geschäftsstelle beraten.

Übrigens: Mitglieder der IG Metall in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, die Angehörige pflegen, können acht zusätzliche Tage im Jahr frei nehmen (T-ZUG). Nähere Informationen dazu erhalten Sie in Ihrer IG Metall Geschäftsstelle.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

Tipp:

Die zentralen Fragen rund um das Thema Pflege von Angehörigen beantworten wir in unserem Wegbegleiter Pflege. Er wird durch acht vertiefende Bausteine ergänzt: Teilzeit für Pflegende, Antragstellung und Begutachtung, Pflegebedürftigkeit, Pflegegeld, Kurzzeit- und Tagespflege, Entlastungsbetrag, soziale Absicherung für Pflegende, stationäre Pflege. Den IG Metall Wegbegleiter Pflege erhalten Sie bei den IG Metall Vertrauensleuten in Ihrem Unternehmen oder in einer IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe (siehe linke Seite).





III. Familienpflegezeit

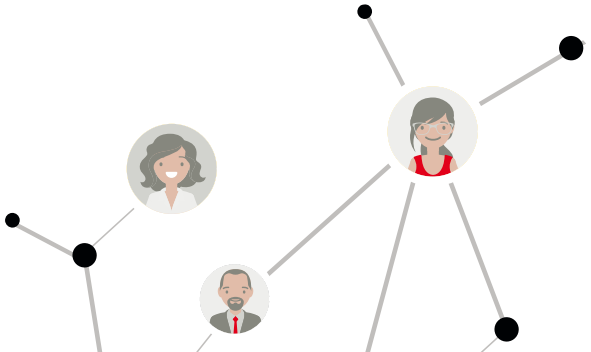
Beschäftigte haben einen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, das heißt auf eine teilweise Freistellung für die häusliche Pflege von nahen Angehörigen von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden.

Folgendes ist zu beachten:

- Schriftliche Ankündigung an den Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor gewünschtem Beginn inklusive Erklärung über Zeitraum, Umfang der Freistellung und gewünschte Verteilung der Arbeitszeit
- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (MDK)
- Via Darlehen des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ist eine Gehaltsaufstockung um die Hälfte des reduzierten Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit möglich. Berechnungsgrundlage hierfür ist das pauschalierte Nettoentgelt (Beispiel: Verringerung der Arbeitszeit von 100 Prozent auf 50 Prozent bei einem Gehalt von rund 75 Prozent des letzten Nettoentgelts). Das Darlehen muss nach Beendigung der Familienpflegezeit innerhalb von 48 Monaten zurückgezahlt werden.
- Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung durch Beitragszahlungen aus dem reduzierten Entgelt und Leistungen der Pflegeversicherung in der Familienpflegezeit
- Sonderkündigungsschutz während der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase

Bei Fragen wenden Sie sich am besten an Ihren Betriebsrat oder eine IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche



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 erhalten 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 oder Wechsel von Vorgesetzten.

Jedes Zeugnis muss folgende Kriterien erfüllen:

- inhaltlich wohlwollend und wahrheitsgemäß
- nur arbeitsbezogene Tatsachen
- keine versteckten negativen Aussagen, keine einzelnen, nicht charakteristischen Vorfälle

Lassen Sie Ihr Zeugnis von Ihrem Betriebsrat prüfen! Mitglieder der IG Metall können auch unseren kostenlosen Service in Anspruch nehmen: Experten prüfen gemeinsam mit Ihnen Ihr Zeugnis auf inhaltliche und formale Korrektheit und unterstützen Sie gegebenenfalls bei einer Berichtigung. Sollte es erforderlich sein, leiten wir auch rechtliche Schritte für Sie ein. Mitglieder der IG Metall genießen kostenlosen Rechtsschutz!

Übrigens: Das Anrecht auf Zeugnis und Zwischenzeugnis ist häufig auch in den Tarifverträgen der IG Metall geregelt. Weitere Informationen dazu kann Ihnen Ihr Betriebsrat oder die IG Metall erteilen.

›› Mehr zum Arbeitszeugnis:
www.igmetall.de › Service › Ratgeber Arbeitszeugnis

Wer vertritt meine Interessen?

1. Die IG Metall – stark durch ihre Mitglieder

- … verbessert Ihre Arbeitsbedingungen und Ihr Entgelt durch verbindliche Tarifverträge und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen in Politik und Gesellschaft.
- … verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden und führt mit ihren Mitgliedern die Tarifbewegungen in den Betrieben.
- … berät, unterstützt und informiert Ihre Mitglieder durch persönliche Ansprechpartner*innen vor Ort sowie mit Informationen rund um alle Belange der Arbeit – online sowie in Flyern und Broschüren.
- … bietet ihren Mitgliedern Rechtsschutz und kompetente Rechtsberatung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.
- … bietet ein umfangreiches und weitgehend kostenfreies Seminarangebot für Mitglieder und fördert damit auch deren persönliche Entwicklung. Zu den Seminaren wird häufig eine Kinderbetreuung angeboten.
- … berät, qualifiziert und unterstützt Betriebsräte und pflegt überbetriebliche Netzwerke für den fachlichen und branchenweiten Austausch der Betriebsräte. So können sich die Betriebsräte noch besser um die Anliegen der Beschäftigten kümmern.
- … kann im Rahmen von Aufsichtsratsmandaten die Unternehmensstrategie mitbestimmen und den Vorstand kontrollieren.
- … spricht in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik für die Beschäftigten der Metall-, IT- und Elektroindustrie.
- … nimmt Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Regionen zu gewährleisten.

Die IG Metall hat mehr als 2,2 Millionen Mitglieder. Rund 50.000 IG Metall Vertrauensleute sind Ansprechpartner*innen der IG Metall in den Unternehmen und setzen sich ehrenamtlich für ihre Kolleginnen und Kollegen ein.



2. Der Betriebsrat – gewählt von der Belegschaft

- … ist Ihr Ansprechpartner vor Ort im Betrieb zu allen Fragen rund um Ihre Arbeit – auch, wenn Sie in Zeitarbeit bzw. als Leiharbeitnehmer*in beschäftigt sind.
- … berät Sie kompetent zu Themen wie Entgelt und Entgeltentwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung.
- … achtet darauf, dass Tarifverträge sowie weitere zugunsten der Arbeitnehmer*in geltende Regelungen eingehalten werden und unterstützt die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Interessen.
- … verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- … hat Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen, kann Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb initiieren und muss vom Arbeitgeber umfassend über alle Angelegenheiten informiert werden, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. So kann er auf viele Entscheidungen und Entwicklungen im Betrieb im Sinne der Beschäftigten Einfluss nehmen.
- … wird alle vier Jahre von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- … arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Über 53.000 Betriebsrät*innen sind Mitglied der IG Metall – 70 Prozent der Betriebsrät*innen in der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

3. Die Aufsichtsräte – Mitbestimmung im Unternehmen

Die Beschäftigten wählen ihre Vertreter*innen aus der Belegschaft und der IG Metall in den Aufsichtsrat. Diese haben die Aufgabe, die Arbeit des Vorstandes zu überwachen und bestimmen die Unternehmensstrategie mit. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben die Anteilseigner*innen (außer bei der Montanmitbestimmung). Die Vertreter*innen der IG Metall führen ihre Tantiemen aus der Aufsichtsratstätigkeit an die gemeinnützige Hans-Böckler-Stiftung ab.

Was tut die IG Metall sonst noch für mich?

Tarifverträge

Wer Mitglied der IG Metall ist, hat Anspruch auf die Leistungen aus unseren Tarifverträgen. Diese regeln beispielsweise das Entgelt, die wöchentliche Arbeitszeit, Urlaubsansprüche, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen sowie die Freistellung während Qualifizierungs-, Pflege- und Kinderbetreuungszeiten.

Beschäftigte in einem Betrieb mit Tarif verdienen im Schnitt 20 Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifvertrag!

Und das ist bei Weitem nicht der einzige Vorteil. Genauere Infos zu den Inhalten der Tarifverträge erhalten Sie bei Ihrem Betriebsrat, bei den IG Metall Vertrauensleuten in Ihrem Unternehmen oder in einer IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe (siehe folgende Seite).

Rechtsschutz

Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber oder einem Sozialversicherungsträger lassen sich manchmal nicht vermeiden. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern einen kompetenten Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen sowie im Prüfungsrecht

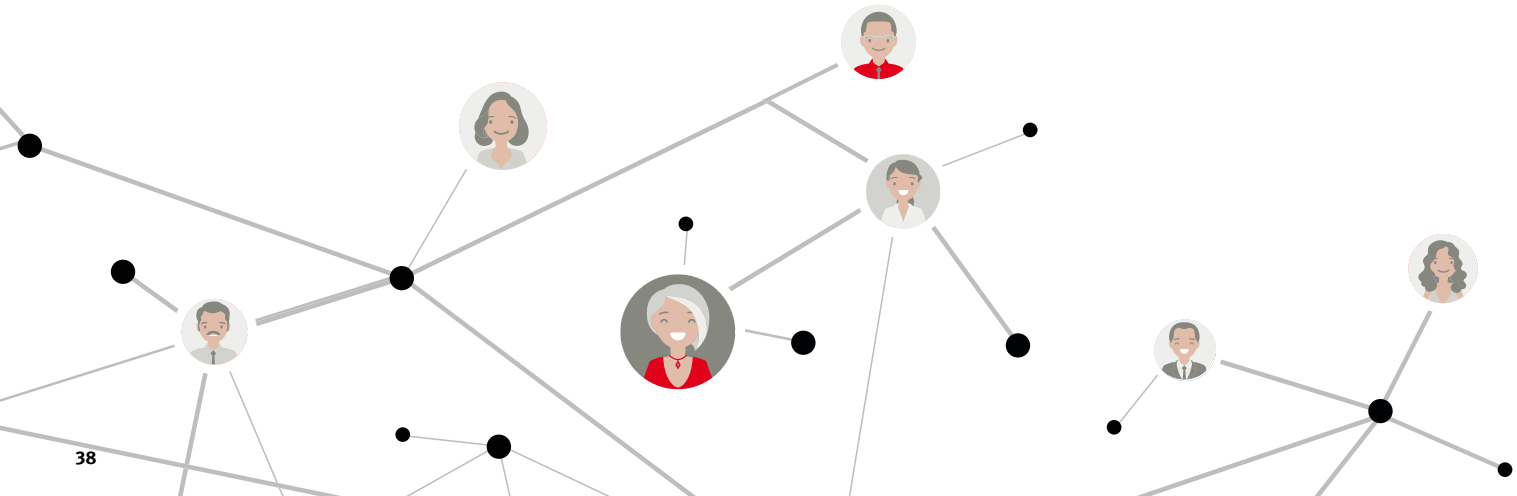


für Studierende und Auszubildende. Dieser Rechtsschutz greift nicht erst im Konfliktfall. Sie können sich jederzeit beraten lassen, auch wenn es noch keinen Rechtsstreit gibt. Unsere Jurist*innen sind sehr erfahren und auf dem aktuellen Stand der Rechtsprechung zugunsten der Beschäftigten.

Fast 400 Rechtsschutzsekretär*innen vertreten in mehr als 114 Büros in 161 Standorten bundesweit die Gewerkschaftsmitglieder im Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsrecht. Im Jahr 2019 hat der DGB Rechtsschutz 126.741 neue Verfahren bearbeitet und 247 Millionen Euro für Mitglieder aus den acht DGB-Gewerkschaften erstritten.

Freizeit-Unfallversicherung

Gegen Arbeitsunfälle sind Beschäftigte gesetzlich versichert, die IG Metall gewährt ihren Mitgliedern aber auch bei Unfällen in der Freizeit Unterstützung. Unsere Freizeitunfallversicherung besteht weltweit. Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, erhält bei einem Krankenhausaufenthalt von mindestens 48 Stunden eine einmalige Entschädigung bis zum 30-fachen des monatlichen Mitgliedsbeitrages.



Unterstützung in besonderen Fällen wie …

… Streik

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

… außerordentlichen Notfällen

IG Metall-Mitglieder, die sich durch ein unvorhersehbares Ereignis in einer außerordentlichen Notlage befinden, können finanzielle Unterstützung beantragen.

Kompetente Ansprechpartner*innen zu Tarifverträgen, zu allen Fragen rund um Ihre Arbeit und zu den Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder finden Sie in der IG Metall Geschäftsstelle in Ihrer Nähe.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

Was bietet die IG Metall zusätzlich den (dual) Studierenden?

Rund 60.000 Student*innen sind Mitglied in der IG Metall; damit ist sie die größte gewerkschaftliche Vertretung von Studierenden. Und das hat gute Gründe: Die aktuellen Infos aus der Berufspraxis und das große Netzwerk der IG Metall helfen bei der Orientierung auf den künftigen Job, im Praktikum und dabei, sich im Arbeitsleben zurechtzufinden. Zu den speziellen Seminaren der IG Metall für Studierende gehören auch Trainings zu Lernstrategien und Exkursionen in die Betriebe. Und in ihren Hochschulinformationsbüros bietet die IG Metall Studierenden Informationen, Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen Fragen des Arbeits- und Sozialrechts – auch während eines Praktikums oder im Nebenjob.

WIR SIND DIE IG METALL

Die IG Metall – das ist in allererster Linie: ihre Mitglieder. Wir sind Arbeiter*innen, Angestellte und Studierende, wir sind Ingenieur*innen und IT-Expert*innen, Techniker*innen und Kaufleute. Wir kommen aus vielen Branchen: der Metall- und Elektroindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, der Textil- und Bekleidungswirtschaft, der Holz- und Kunststoffbranche sowie aus 90 Handwerken. Zusammen sind wir mehr als 2,2 Millionen Mitglieder! Damit ist die IG Metall die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Und stark genug, um die Interessen von Arbeitnehmer*innen durchzusetzen.

Wir gestalten gute Arbeit

Ob sichere Arbeitsplätze, faires Entgelt, mehr Beteiligung, das Recht auf Qualifikation und Entwicklungsperspektiven, Arbeitszeiten, die zum Leben passen, oder ein flexibler Einstieg in den Ruhestand – nichts davon ist selbstverständlich. Darum setzen sich in der IG Metall organisierte Belegschaften und unsere engagierten Betriebsräte und Vertrauensleute in den Unternehmen unermüdlich für mehr Teilhabe, Gerechtigkeit und Demokratie ein. Die IG Metall handelt Tarifverträge aus und berät ihre Mitglieder in allen Fragen rund um die Arbeit. Sie bietet Rechtsschutz, Unterstützung im Arbeitskampf und vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung. Und sie sorgt für mehr Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen.

Miteinander für morgen

Wir stehen vor großen Herausforderungen: Klimawandel, Digitalisierung und Globalisierung verändern unsere Welt und unseren Alltag. Es geht um einen grundlegenden Wandel, eine tiefgreifende Transformation unserer Wirtschaft, unserer Lebens- und Arbeitswelt. Als große Industriegewerkschaft im Zentrum Europas gestalten wir diese Veränderungen selbstbewusst und zuversichtlich mit!

Solidarisch und gerecht

Wir setzen uns für eine gerechte, demokratische Wirtschaftsordnung ein, in der die Menschen gemeinsam über gute und sinnvolle Arbeit ihren Wohlstand mehren. In der sie sich solidarisch gegen Lebensrisiken absichern, ihre Arbeits- und Lebenswelt gemeinsam gestalten und einen fairen Anteil am



geschaffenen Wert erstreiten. Gerechte Verteilung, gleiche Chancen für alle, Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft und die freie Entfaltung der Einzelnen in einer offenen Gesellschaft – das waren und das sind unsere Werte. Sie bleiben es auch in Zukunft.

Bewährtes erhalten, Neues gestalten

Um unsere Ziele zu erreichen, brauchen wir eine starke Organisation und das Engagement vieler. Unsere Solidarität gibt uns Kraft. Wer sich in der IG Metall organisiert, gestaltet mit. Vor Ort, im Betrieb und mitten in der Gesellschaft. Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Und jedes Mitglied macht uns noch stärker!

›› Online-Beitrittsformular:
www.igmetall.de › Mitglied werden

PS:

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent Ihres Brutto-Entgelts. Die IG Metall ist eine unabhängige Organisation und finanziert sich ausschließlich aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Sie setzt diese ein, um die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Mit Ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall leisten Sie dazu einen Beitrag.



WEITERE INFORMATIONEN

Online

- www.igmetall.de
  Umfangreiche Informationen zu Arbeits- und Sozialrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung, zu gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen sowie zu den Leistungen der IG Metall

- www.igmetall.de › Tarif
  Informationen zu aktuellen Tarifverhandlungen, Tariftabellen für unsere Branchen, Tariflexikon

- www.igmetall.de › Im Betrieb
  Alles zu Mitbestimmung, Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz – und wie wir gemeinsam mit den Beschäftigten gute Arbeit durchsetzen

- https://itk-entgeltanalyse.igmetall.de/
  Die aktuelle ITK-Entgelterhebung umfasst über 35.000 validierte Daten aus 120 Betrieben. Damit ist die ITK-Entgeltstudie die größte Datenerhebung in der ITK-Branche bundesweit.

- www.faircrowdwork.org
  Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten. Digitale Arbeitnehmer*innen können sich hier untereinander vernetzen und von Expert*innen beraten lassen.

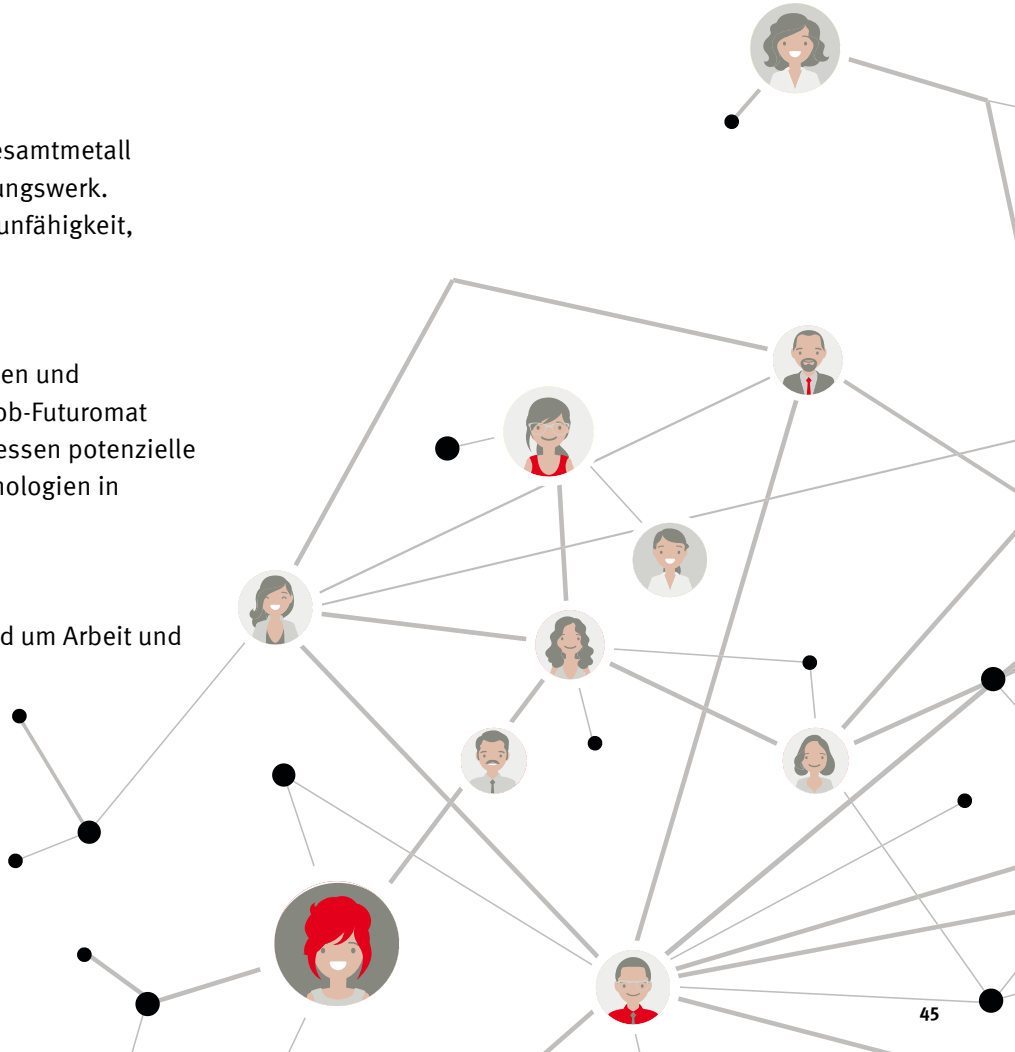
- www.lohnspiegel.de
  Der kostenlose Lohn- und Gehaltscheck bietet Informationen zu über 500 Berufen. Vergleichen Sie in wenigen Schritten Ihr Gehalt und erhalten Sie eine persönliche Auswertung!

- www.tarifarchiv.de
  Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert das laufende Tarifgeschehen und wertet es wissenschaftlich aus.

- www.metallrente.de
  MetallRente ist das von IG Metall und Gesamtmetall gemeinsam ins Leben gerufene Versorgungswerk. Informationen zu Altersvorsorge, Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung und Pflege.

- www.job-futuromat.iab.de
  Auf Grundlage von Forschungsergebnissen und berufskundlichen Daten informiert der Job-Futuromat nach Eingabe eines Berufs, wie es um dessen potenzielle Automatisierbarkeit durch digitale Technologien in Deutschland steht.

- www.werkzeugkoffer.igmetall.de
  Kompakte Informationen zu Themen rund um Arbeit und Gesellschaft „von A bis Z“



Broschüren und Flyer

- BESSER MIT TARIF
  Was Ihnen Tarifverträge zu bieten haben

- STICHWORTE ARBEITSRECHT
  Ihre Rechte am Arbeitsplatz

- GEHÄLTER FÜR INGENIEUR*INNEN
  Aktuelle Informationen zu den Entgeltgruppen in Ihrer Region

- KLEINER STREIFZUG DURCH GROSSE GESETZE
  Mehr Wissen über die Arbeitswelt

Bezugsquelle: Wenden Sie sich an Ihre IG Metall-Vertrauensleute im Betrieb oder an die IG Metall Geschäftsstelle an Ihrem Wohnort bzw. in Ihrer Nähe.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

PS: Aktive in der IG Metall können alle Broschüren auch über das Extranet beziehen.

Für Mitglieder: Online-Services auf der Website der IG Metall

Im Servicecenter auf der Website der IG Metall können Mitglieder online ihre Kontaktdaten ändern, ihre Beitragsquittung als PDF-Dokument herunterladen sowie Streikgeld beantragen. Auch das Newsletter-Abonnement und die Nutzerkonto-Einstellungen lassen sich dort verwalten. Mitglieder können sich auf www.igmetall.de mit ihren Konto-Zugangsdaten im Servicecenter anmelden. Mitglieder, die noch keinen Zugang haben, können sich in wenigen Schritten mit ihrer Mitgliedsnummer und ihrem Geburtsdatum registrieren.

Impressum

Herausgeber:
IG Metall,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79,60329 Frankfurt am Main.
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzende: Christiane Benner
Kontakt: vorstand@igmetall.de

Text: Ressort Angestellte, IT und Engineering und Werbeagentur Zimmermann GmbH

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Fotos: NDABCREATIVITY, opolja, goodluz, Julien Eichinger, andrew_rybalko, Gorodenkoff Productions OU, contrastwerk-statt, Drobot Dean, VK Studio – stock.adobe.com, Alexander Paul Englert

© Frankfurt am Main, November 2020

Produktnummer: 46750-89125

Kontaktieren Sie uns

Die IG Metall ist mit über 150 Geschäftsstellen in sieben Bezirken bundesweit vertreten …

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellen

… oder nur einen Mausklick entfernt:

›› Online-Kontaktformular:
www.igmetall.de › Kontakt

Per E-Mail erreichen Sie uns unter **Angestellte@igmetall.de**

www.igmetall.de