

STICHWORTE ARBEITSRECHT

Ihre Rechte am Arbeitsplatz

Angestellte in der IG Metall

IG METALL
Ressort Angestellte, IT und Engineering

IHRE RECHTE AM ARBEITSPLATZ – AUF DEN PUNKT GEBRACHT



Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Welt der Arbeit ist voller Fachbegriffe: von Arbeitsvertrag oder auch Abmahnung über Sonderurlaub bis zum Zeugnis. Die wichtigsten Fachbegriffe haben wir hier kurz und übersichtlich erläutert.

Die Arbeitswelt ändert sich ständig. Wir stehen in einer Phase der Transformation, die Digitalisierung hat Auswirkungen auf einzelne Arbeitsplätze, auf bestehende Geschäftsmodelle, aber auch auf Wirtschaft und Gesellschaft generell. Deshalb geben wir hier auch einen Überblick über eine neue Arbeitsform wie Crowdworking. 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.

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

Stichworte & Tipps

Abfindung 6
Abmahnung 8
Arbeitsrecht 8
Arbeitsvertrag 8
Arbeitszeit 9
Arbeitszeitkonten 9
AT-Angestellte 10
Aufhebungsvertrag 10
Außendienst 12
Bereitschaftsdienst 12
Betriebsrat 12
Gesamtbetriebsrat (GBR) 13
Konzernbetriebsrat (KBR) 13
Europäischer Betriebsrat (EBR) 14
Betriebsvereinbarung 14
Betriebsversammlung 14
Crowdworking 15
Datenschutz 16
Datenschutz-Grundverordnung 16
› Tipp: Dienstreise 17
Elternzeit 18
Entgelt 18
Entgeltfortzahlung 18
Fahrtzeit 20
Gehalt 20
Gender Pay Gap 20
Gewerkschaft 21
Gleichbehandlung 21
Günstigkeitsprinzip 22
Haftung 22
Ideenmanagement 22
Interessenausgleich 24
Internetnutzung 24
Jugend- und Auszubildendenvertretung 25

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess **25**
Krankmeldung **25**
Kündigung **25**
Leitende*r Angestellte*r **26**
Mitarbeiter*innengespräch **27**
Mobbing **27**
Mobiles Arbeiten **28**
Nebentätigkeiten **29**
Pausen **29**
Rechtsschutz **30**
Schwerbehindertenvertretung **30**
› Tipp: Rufbereitschaft **32**
Sexuelle Belästigung **33**
Sonderurlaub **34**
Sozialplan **34**
Sozialtarifvertrag **36**
Sprecherausschuss **37**
Tariffähigkeit **37**
Tarifverträge **37**
Teilzeit **39**
Überstunden **39**
Urlaub und Urlaubsentgelt **39**
Urlaubsgeld **40**
Versetzung **40**
Vertrauensleute **41**
Warnstreik **41**
Weihnachtsgeld **42**
Weisungsrecht **42**
› Tipp: Weiterbildung **44**
Zeugnisse **45**
› Tipp: Zielvereinbarungen **46**
Wer vertritt meine Interessen? **47**
Wir sind die IG Metall **50**
Weitere Informationen **54**

STICHWORTE & TIPPS

Abfindung

Die Abfindung ist eine einmalige Geldzahlung des Arbeitgebers an eine*n Arbeitnehmer*in, wenn ein Arbeitsverhältnis beendet wird. Sie soll den*die Arbeitnehmer*in für den Verlust des Arbeitsplatzes entschädigen. Beschäftigte haben keinen grundsätzlichen Anspruch auf eine Abfindung, wenn ihnen der Arbeitgeber kündigt. Sie wird oft trotzdem gezahlt, wenn das Unternehmen das Risiko eines Gerichtsverfahrens vermeiden will und deshalb einen Aufhebungsvertrag mit dem*der Beschäftigten abschließt. Üblich sind Zahlungen von einem halben bis zu einem Brutto-Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr.

Ein Anspruch auf Abfindung besteht,

- wenn bei einer betriebsbedingten Kündigung im Rahmen einer Betriebsänderung ein Sozialplan besteht. Ein Sozialplan kann nur in Betrieben mit Betriebsrat durchgesetzt werden, in denen mehr als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind;
- wenn der Arbeitgeber gemäß Kündigungsschutzgesetz in einer betriebsbedingten Kündigung eine Abfindung zusagt und der Arbeitnehmer keine Kündigungsschutzklage erhebt;
- wenn ein Arbeitsgericht eine Kündigung für unwirksam erklärt und auf Antrag der*des Beschäftigten das Arbeitsverhältnis gegen Zahlung einer Abfindung auflöst;
- wenn ein Verbands-, Firmen- oder Sozialtarifvertrag die Zahlung einer Abfindung vorsieht.

Abfindungszahlungen aus Sozialplänen und Tarifverträgen sind in den allermeisten Fällen deutlich höher als der Anspruch aus dem Kündigungsschutzgesetz.

Achtung: Abfindungsansprüche können verfallen, wenn sie nicht rechtzeitig innerhalb einer Ausschlussfrist, die der Tarif- oder Arbeitsvertrag regelt, geltend gemacht und gegebenenfalls eingeklagt werden. Für Abfindungen bei Verlust des Arbeitsplatzes müssen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden, wohl aber Steuern.

Lassen Sie sich zu einer Abfindung unbedingt von Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall beraten!

› Aufhebungsvertrag, Sozialplan , Sozialtarifvertrag



Abmahnung

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

Die Abmahnung ist ein Warnschuss. Arbeitgeber 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*die Arbeitnehmer*in 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.

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 hinwenden und ihn um Unterstützung und Vermittlung bitten. Mitglieder der IG Metall erhalten darüber hinaus die Unterstützung ihrer zuständigen Geschäftsstelle.

Arbeitsrecht

Zum Arbeitsrecht zählen alle Gesetze, Verordnungen und sonstigen verbindlichen Bestimmungen, die die Arbeitsbedingungen und die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern regeln. 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.

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*der Arbeitnehmer*in abweichen. Kündigungsschutzfristen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Elternzeit müssen allen Beschäftigten 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*der Arbeitnehmer*in 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 stellen müssen. Die Wochenarbeitszeit wird für die meisten Branchen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden verhandelt und in Tarifverträgen vereinbart. 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.

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 (sechs Werktage mit zehn Stunden pro Tag), solange innerhalb eines Ausgleichszeitraums von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden pro Werktag (48 Stunden pro 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 Sollarbeitszeit wird verglichen mit der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Innerhalb eines zumeist definierten Ausgleichszeitraums wird

abgerechnet: Zeitguthaben werden gutgeschrieben, fehlende Stunden werden abgezogen und müssen nachgearbeitet werden. Arbeitszeitkonten haben Vorteile: Arbeitgeber nutzen sie, um Kapazitätsschwankungen auszugleichen, Arbeitnehmer*innen können ihre Plusstunden flexibel für Privates nutzen. Mit Langzeit-Arbeitszeitkonten können Beschäftigte beispielsweise Zeitguthaben für ein Sabbatjahr ansparen; Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen einen früheren Ausstieg beim Übergang in die Rente.

Wie die Arbeitszeitkonten geführt werden und welche Spielräume Arbeitnehmer*innen haben – dazu gibt es in vielen Unternehmen Betriebsvereinbarungen. Einzelheiten dazu erfahren Sie bei Ihrem Betriebsrat.

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 – das heißt, wer zum einen mit einer Aufgabe betraut ist, die höhere Anforderungen stellt, als sie für die höchste tarifliche Vergütungsgruppe definiert sind, und zum anderen ein Gehalt deutlich oberhalb der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe erhält. Wo genau der außertarifliche Bereich anfängt, definieren die einzelnen Tarifverträge unterschiedlich. Manche lassen außertarifliche Verträge gar nicht zu; andere enthalten ein präzises Mindestabstandsgebot.

In der Praxis liegt das Jahresbrutto eines „AT“-Vertrags häufig unterhalb der tariflichen Eingruppierung inklusive aller tariflichen Leistungen. Es lohnt sich also, den Vertrag gemeinsam mit der IG Metall genau zu prüfen und darüber zu beraten.

Aufhebungsvertrag

Mit einem Aufhebungsvertrag kann ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber beendet werden. Er bedarf der Schriftform. Beschäftigte haben dabei keinen Anspruch auf Abfindung – können aber eine einfordern. Ein Aufhebungsvertrag kann zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld führen. Bevor Sie einen Aufhebungsvertrag unterschreiben, sollten Sie ihn gründlich prüfen, da es kein gesetzliches Widerrufsrecht gibt. Da Aufhebungsverträge bei der Agentur für Arbeit wie eigene Kündigungen gewertet



werden, drohen Sperrfristen bzw. Ruhezeiten beim Bezug von Arbeitslosengeld. Aufgrund der möglichen, nicht nur sozialrechtlichen Folgen sollten sie sich vor dem Abschuss eines Aufhebungsvertrags beraten lassen.

Wenn Ihnen ein Aufhebungsvertrag angeboten wird, holen Sie sich Unterstützung bei Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall!

› Abfindung

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 sich ein*e Arbeitnehmer*in – ohne unmittelbar am Arbeitsplatz anwesend zu sein – an einem bestimmten Ort aufhalten muss, 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: Dafür muss der*die Beschäftigte nur erreichbar sein, der Arbeitgeber bestimmt aber nicht, wo er*sie sich aufzuhalten hat.

› Rufbereitschaft

Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer*innen in einem Betrieb. Er wird alle vier Jahre von der Belegschaft gewählt und arbeitet eng mit der im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zusammen.

Ein Betriebsrat achtet darauf, dass Tarifverträge sowie weitere zugunsten der Beschäftigten geltende Regelungen eingehalten werden. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat regelmäßig über die wirtschaftliche Lage des Betriebs informieren.

Der Betriebsrat hat zudem weitgehende Mitbestimmungsrechte, etwa bei der Verteilung der Arbeitszeit, Regelungen zu Urlaubszeiten, Eingruppierungen, Maßnahmen des Gesundheitsschutzes oder Weiterbildungsmaßnahmen. Er bündelt die Anliegen der Beschäftigten und kann über freiwillige Betriebsvereinbarungen, die er mit dem Arbeitgeber aushandelt, die Arbeitsbedingungen im Betrieb noch weitergehend mitgestalten.

Der Betriebsrat ist auch Sprachrohr der Belegschaft – und von den Ideen, die die Beschäftigten über den Betriebsrat in die Entwicklung eines Betriebs einbringen, profitieren auch die Arbeitgeber. Der Betriebsrat kann Impulse für Veränderungen und Innovationen geben, die für den Fortschritt eines Betriebs erforderlich sind.

Der Betriebsrat kann auch bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen und Versetzungen mitbestimmen. Ganz wichtig: Vor der Kündigung eines*einer Mitarbeiter*in hat der Arbeitgeber dem Betriebsrat im Rahmen einer Anhörung die Gründe für die geplante Kündigung mitzuteilen. Eine ohne Anhörung des Betriebsrats ausgesprochene Kündigung ist unwirksam. Im Falle einer Kündigungsschutzklage kann ein fundierter Widerspruch des Betriebsrats den Beschäftigten unterstützen.

Gesamtbetriebsrat (GBR)

Bestehen in einem Unternehmen mehrere Betriebsräte, so ist ein Gesamtbetriebsrat zu errichten. Das ist der Fall, wenn das Unternehmen mehrere selbstständige Betriebe unterhält, wenn ein Betriebsteil als selbstständiger Betrieb gilt (etwa weil er weit vom Hauptbetrieb entfernt liegt oder durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig ist) oder wenn in einem Tarifvertrag vereinbart ist, dass in einem Betrieb mehr als ein Betriebsrat zu bilden ist (beispielsweise bei einer Spartenorganisation). Der Gesamtbetriebsrat ist zuständig für Angelegenheiten, die das Gesamtunternehmen oder mehrere Betriebe betreffen und nicht durch die einzelnen Betriebsräte innerhalb ihrer Betriebe geregelt werden können. Er ist den einzelnen Betriebsräten nicht übergeordnet.

Konzernbetriebsrat (KBR)

Für einen Konzern kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Der Konzernbetriebsrat ist zuständig für Angelegenheiten, die den Konzern oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und

nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können. Er ist den einzelnen Gesamtbetriebsräten nicht übergeordnet.

Europäischer Betriebsrat (EBR)

Der Europäische Betriebsrat ist eine Arbeitnehmervertretung in EU-weit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen, das heißt mit Betrieben oder Unternehmen in mehreren Mitgliedsstaaten. Der EBR hat das Recht auf Information und Anhörung durch die Unternehmensleitung. Seine Zuständigkeit beschränkt sich auf Entscheidungen und Entwicklungen, die grenzüberschreitende Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben.

› Betriebsvereinbarung

Betriebsvereinbarung

Die Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten eines Betriebs verbindlich regelt.

Zahlreiche Angelegenheiten werden in Betriebsvereinbarungen festgelegt: von Rauchverboten am Arbeitsplatz oder der Kleiderordnung im Betrieb über Arbeitszeitmodelle wie beispielswiese Gleit- und Vertrauensarbeitszeit, Mobile Arbeit, Rufbereitschaft, Details zu Urlaub, Arbeitsschutz, Bildschirmarbeit und Betrieblichem Eingliederungsmanagement bis hin zum Umgang mit Internet, E-Mail und Sozialen Medien.

Die meisten Themen betreffen Angelegenheiten, bei denen dem Betriebsrat ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht zusteht (§ 87 BetrVG). Darüber hinaus können in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Angelegenheiten geregelt werden, die nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen.

Betriebsversammlung

Die Betriebsversammlung ist eine Versammlung für alle Beschäftigten eines Betriebes und wird vom Betriebsrat einberufen, das heißt, der Betriebsrat 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 über seine Tätigkeit berichtet. Sie müssen, so das Betriebsverfassungsgesetz, einmal in jedem Kalendervierteljahr stattfinden. Der Arbeitgeber muss zu Betriebsversammlungen

eingeladen werden und hat ein Rederecht. Einmal im Jahr hat der Arbeitgeber oder sein*e Vertreter*in 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.

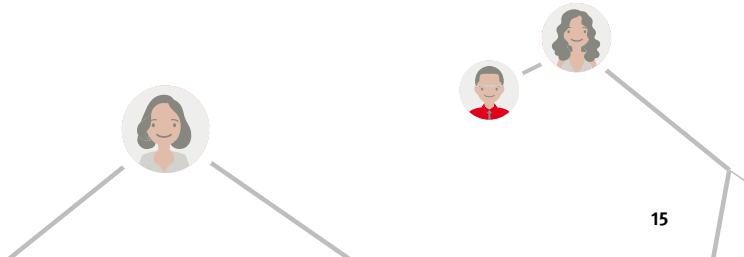
› Betriebsrat

Crowdworking

Crowdworking (oder Crowdsourcing) bezeichnet die Auslagerung von Arbeitsaufgaben eines Unternehmens an eine nicht definierte Menge an Personen – die „Crowd". Basis des Crowdworking ist das Internet: Unternehmen schreiben über sogenannte Crowdsourcing-Plattformen Arbeitsaufgaben aus. Auftragnehmer*innen sind die Crowdworker (oder Clickworker) aus der ganzen Welt, die bei den Plattformen registriert sind. Millionen Menschen arbeiten bereits regelmäßig über Crowdsourcing-Plattformen wie Amazon Mechanical Turk, Clickworker, TopCoder, oDesk oder 99designs.

Die über die Plattformen ausgeschriebenen Arbeiten reichen von Datenverarbeitung und Texterstellung über Softwaretesting und Designarbeiten bis hin zu Engineeringaufgaben. Crowdworking unterliegt in der Regel den gleichen gesetzlichen Regelungen wie Freiberuflichkeit oder selbstständiges Unternehmertum und stellt dann kein dauerhaftes, sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis dar. Häufig wird es vor allem als Nebenjob oder in Teilzeit ausgeführt. Für die Unternehmen erhöht Crowdsourcing die Verarbeitungsgeschwindigkeit, Flexibilität und Skalierbarkeit – bei verringerten Kosten. Oft sind Arbeitsbedingungen wenig transparent und unfair; zudem wird schlecht bezahlt.

Einige Crowdsourcing-Unternehmen und Einzelpersonen haben einen Code of Conduct unterzeichnet, der Leitlinien für eine gewinnbringende und faire Zusammenarbeit zwischen Crowdsourcing-Unternehmen und Crowdworkern festschreibt. Die IG Metall will Crowdworking fairer gestalten und hat zusammen mit anderen Institutionen das Beteiligungsportal www.faircrowd.work eingerichtet. Fair Crowd Work bietet gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten. Crowdworker können auch Mitglied der IG Metall werden.



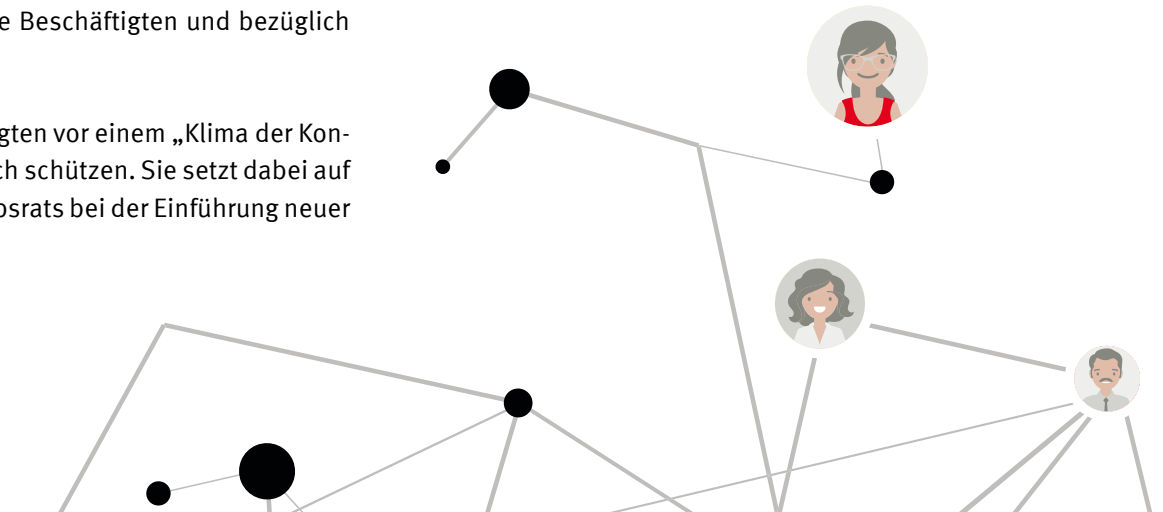
Datenschutz

Derzeit ist der Beschäftigtendatenschutz nur unzureichend im Bundesdatenschutzgesetz geregelt. Die meisten Fragen sind immer noch der Rechtsprechung überlassen. Vieles ist nicht klar geregelt. Im betrieblichen Alltag wird diese Rechtsunsicherheit häufig zulasten der Beschäftigten 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. Durch Personalinformationssysteme wie etwa Office 365, Work Day oder Success Factors stellen sich viele Fragen hinsichtlich der Transparenz der gesammelten Daten für die Beschäftigten und bezüglich möglicher Leistungskontrolle.

Die IG Metall will die Beschäftigten vor einem „Klima der Kontrolle“ und vor Datenmissbrauch schützen. Sie setzt dabei auf die Mitbestimmung des Betriebsrats bei der Einführung neuer Software und Technologien.

Datenschutz-Grundverordnung

Die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist eine Verordnung der Europäischen Union, mit der die Regeln zur Verarbeitung personenbezogener Daten durch private sowie öffentliche Datenverarbeiter EU-weit vereinheitlicht werden. Damit soll einerseits der Schutz personenbezogener Daten innerhalb der Europäischen Union sichergestellt und andererseits der freie Datenverkehr innerhalb des Europäischen Binnenmarktes gewährleistet werden.



› Tipp: 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.

Bekomme ich meine Auslagen zurück?

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

Kann ich 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.

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 Beschäftigten, einschließlich der Heimarbeiter*innen. Voraussetzung ist, dass sie mit ihrem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben, ihr Kind selbst betreuen und erziehen sowie 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 zwölf Monate müssen sie aber bis zur Vollendung des dritten 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

Oft spricht man vom Gehalt, manchmal auch vom Lohn – gemeint ist das Entgelt für Ihre Arbeit, das Sie mit dem Unternehmen vereinbart haben – egal, ob Sie pro Stunde oder pro Monat bezahlt werden.

Der Begriff Entgelt hielt Einzug, nachdem die Trennung zwischen Angestellten und Arbeiter*innen im Betriebsverfassungsgesetz aufgehoben wurde. IG Metall und Arbeitgeberverbände haben daraufhin die tariflichen Regelungen zusammengeführt. Die Höhe des monatlichen Verdiensts richtet sich nach der Entgeltgruppe und -stufe sowie nach leistungsbezogenen Bestandteilen. Tariferhöhungen 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.

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


The Future of Computing
ADVANCED TECHNOLOGIES

Krankheit. Der Arbeitgeber muss das volle Einkommen sechs Wochen lang weiterzahlen. Danach bekommen Sie Krankengeld von Ihrer Krankenkasse.

Fahrtzeit

Fahrtzeit ist die Zeit, die Sie in einem öffentlichen Verkehrsmittel oder im Auto verbringen, um von Ihrem Arbeitsplatz zu einer Kundin bzw. einem Kunden zu kommen. Sie gilt als Arbeitszeit und muss vergütet werden. Grundlage sind Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder der Arbeitsvertrag. Fahrtzeiten von Ihrem 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 in den letzten 20 Jahren kleiner geworden, doch liegt sie im Durchschnitt deutschlandweit immer noch bei rund 20 Prozent; dabei gibt es jedoch regionale Unterschiede.

Die Gehaltslücke lässt sich sowohl mit Gehaltsabständen zwischen verschiedenen Berufsgruppen als auch mit einer Gehaltslücke zu Lasten von Frauen innerhalb der einzelnen Berufe erklären. Einerseits arbeiten Frauen überdurchschnittlich häufig in vergleichsweise schlecht bezahlten Berufen, etwa als Verkäuferin, Erzieherin oder Pflegerin. Höhere Löhne werden beispielsweise in den technischen Berufen bezahlt, wo der Männeranteil traditionell hoch ist.

Doch auch wenn Frauen im gleichen Beruf wie Männer arbeiten, hinkt ihr Gehalt oft deutlich hinterher – laut WSI-Lohnspiegel etwa bei Bauingenieurinnen um 16 Prozent, bei Diplom-Betriebswirtinnen 13 Prozent, bei Bürokauffrauen 10 Prozent und bei Informatikerinnen immerhin noch 7 Prozent. Ein Grund hierfür sind unter anderem die kürzeren Arbeitszeiten und Erwerbsunterbrechungen von Frauen durch Teilzeitarbeit und Elternzeit.

Übrigens: In tarifgebundenen Unternehmen und Betrieben sieht die Situation anders aus: Tarifverträge unterscheiden nicht

zwischen Männern und Frauen und gelten – von Führungskräften abgesehen – für alle Arbeitnehmer*innen gleichermaßen

Gewerkschaft

Eine Gewerkschaft ist „ein freiwilliger Zusammenschluss von abhängig Beschäftigten“. Sie soll 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. Eine Gewerkschaft muss politisch unabhängig, finanziell autark und durchsetzungsfähig sein.

Die Stärke der Gewerkschaften besteht darin, dass sich Beschäftigte eines Wirtschaftszweiges, eines Industriebereiches oder einer Berufsgruppe zusammengeschlossen haben – unabhängig von politischen oder weltanschaulichen Überzeugungen. So können Gewerkschaften Tarifverträge durchsetzen und die Bedingungen für Arbeit und Entgelt verbessern. Ein wichtiges Instrument in Tarifauseinandersetzungen 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 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. Bewerber*innen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Behinderung sind auch bei weniger qualifizierten Stellen oft chancenlos. Diskriminierende Sprüche über Homosexuelle, Menschen mit Behinderung oder Menschen 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 ein*e Beschäftigte*r benachteiligt, kann er*sie sich beim Arbeitgeber und Betriebsrat beschweren und bei der Gewerkschaft juristischen Rat einholen.

Günstigkeitsprinzip

Für jedes Arbeitsverhältnis gelten verschiedene Regelungen (Gesetze, Vereinbarungen, Verträge). Diese sind in ihrer Wirkung hierarchisch geordnet: Die schwächsten Vorgaben macht der Arbeitsvertrag, dem übergeordnet sind Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, die wiederum Gesetzen und Verordnungen 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*die Beschäftigte hat jedoch Anrecht auf das „Günstigkeitsprinzip“. Das heißt: Für ihn*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.

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 sowie Arbeits- 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, sowie die Kriterien, nach denen



beurteilt wird. Und natürlich die Art und Weise der Anerkennung gelungener Vorschläge.

Interessenausgleich

Der Interessenausgleich ist ein Instrument der betrieblichen Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Ein Interessenausgleich ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über alle Fragen, die mit einer vom Arbeitgeber geplanten Betriebsänderung zusammenhängen. Die Betriebsänderung ist eine grundlegende Neuausrichtung oder Einschränkung eines Betriebs, die bis hin zur Schließung des Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile gehen kann. Sie geht daher in der Regel mit erheblichen Nachteilen für die betroffenen Beschäftigten einher.

Ziel des Interessenausgleichs aus Sicht des Betriebsrats ist es, die durch die Betriebsänderung entstehenden Nachteile für die Beschäftigten zu verhindern oder zumindest abzuschwächen. In einem Interessenausgleich werden beispielsweise der Umfang der Einschränkung der Produktion, der Zeitpunkt der Schließung des Betriebs bzw. Betriebsteils, Richtlinien für die Auswahl der zu entlassenden Beschäftigten oder Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen geregelt.

› Sozialplan

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. 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. Verletzt ein*e Beschäftigte*r die 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 bzw. dual Studierenden unter 25 Jahren und der bis zu 18-jährigen Mitarbeiter*innen eines Betriebes. Eine JAV kann gewählt werden, wenn es in einem Betrieb mindestens fünf Wahlberechtigte gibt. 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, dual Studierenden und jugendlichen Beschäftigten berührt sind.

Kontinuierlicher Verbesserungsprozess

Im Kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) sollen Beschäftigte 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 sorgsamen 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 den 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 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. Eine fristlose Kündigung kann nur ausgesprochen werden, wenn ein*e Arbeitnehmer*in schwerwiegend und wiederholt die arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt oder eine Straftat begeht, beispielsweise eine*n Mitarbeiter*in oder Vorgesetzte*n schwer beleidigt, handgreiflich wird, stiehlt oder betriebliches Eigentum veruntreut.

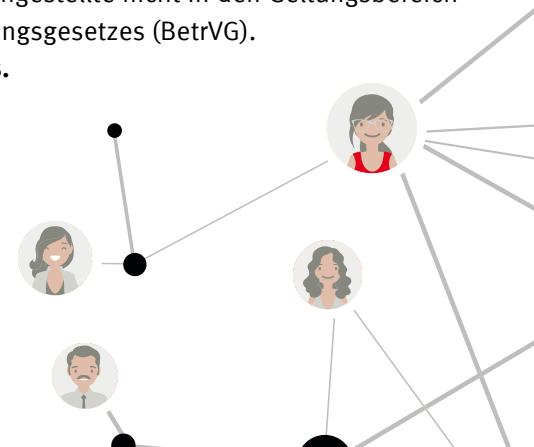
Einen besonderen Kündigungsschutz genießen Auszubildende, schwerbehinderte Menschen, Mütter im Mutterschutz, Mitarbeitende in Elternzeit sowie – je nach Tarifvertrag – ältere Beschäftigte. Gleiches gilt für Mitglieder der JAV und des Betriebsrates.

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!

Leitende*r Angestellte*r

Laut Betriebsverfassungsgesetz ist leitende*r Angestellte*r, wer zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmer*innen berechtigt ist, wer Generalvollmacht bzw. Prokura hat oder wer regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind. Wegen dieser Aufgaben und des sich daraus ergebenden Interessengegensatzes gegenüber anderen Mitarbeiter*innen fallen leitende Angestellte nicht in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

› Sprecherausschuss.



Mitarbeiter*innengespräch

Das Mitarbeiter*innengespräch 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 Mitarbeiter*innengespräch geben Vorgesetzte Feedback, ob sie mit der Leistung des*der Mitarbeiter*in 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 Mitarbeiter*innengespräch sollten Sie sich gut vorbereiten, denn es kann Ihr berufliches Fortkommen und die Bezahlung beeinflussen.

› Betriebsvereinbarung

Mobbing

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

Mobiles Arbeiten

Mobiles Arbeiten bezeichnet das Arbeiten außerhalb von Betriebsstätten. Es umfasst die Arbeit von zu Hause aus (Telearbeit), die Arbeit beim Kunden, die Arbeit von unterwegs und die Arbeit im Rahmen von Dienstreisen. 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 (etwa für Miete, Strom, Heizung, Netzkosten etc.). Zudem gilt für Telearbeit die Arbeitsstättenverordnung, welche konkrete Vorgaben zu Raumabmessungen, Beleuchtung, Raumtemperatur und anderem enthält.

Mobile Arbeit kann Arbeitnehmer*innen in einem gewissen Rahmen ermöglichen, selbst darüber zu bestimmen, wann und wo sie Aufgaben erledigen. Dieser Autonomie und Selbstbestimmung sind jedoch auch Grenzen gesetzt. So entscheidet natürlich auch bei Mobiler Arbeit der*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 Risiken durch die individuellen Umgebungsbedingungen. Wichtig ist deshalb, dass Mobile Arbeit den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes gerecht werden muss.

Und: 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!

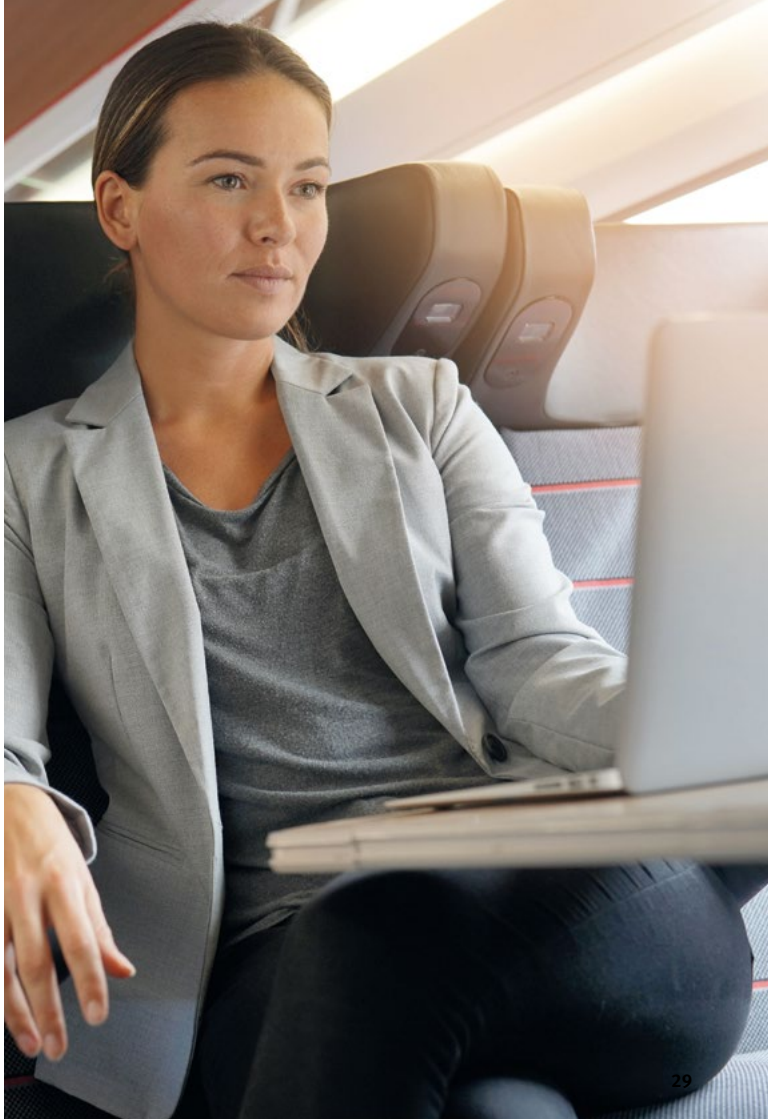
Nebentätigkeiten

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

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.

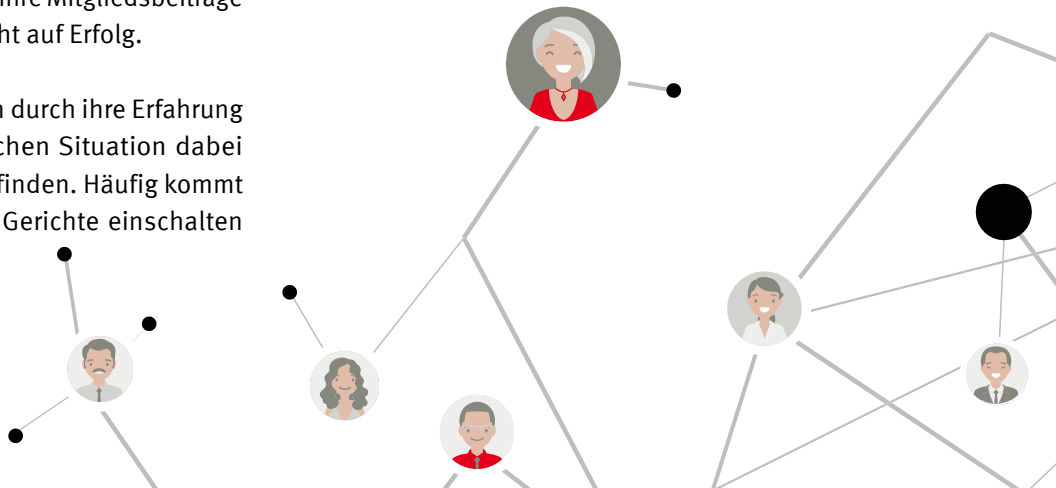
Rechtsschutz

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.

Schwerbehindertenvertretung

Laut Sozialgesetzbuch wird in Betrieben, in denen mindestens fünf schwerbehinderte Arbeitnehmer*innen beschäftigt sind, alle vier Jahre eine Schwerbehindertenvertretung gewählt. Die Schwerbehindertenvertretung soll die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in ihre Arbeitsstelle fördern, ihnen bei Bedarf helfend zur Seite stehen und ihre Interessen gegenüber dem Betrieb vertreten.





› Tipp: 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.

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 zu einem Einsatz kommt: Die Zeit der Rufbereitschaft hat der Arbeitgeber Ihnen besonders zu vergüten. Gibt es dazu keine Betriebsvereinbarung, muss das 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, Nachtarbeit, 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

Was sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz charakterisiert, beschreibt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Sexuelle Belästigung ist, wenn „ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird […]“ (§ 3 Abs. 4 AGG). Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, Beschäftigte vor sexueller Belästigung zu schützen (§12 Abs.1 AGG).

Um mehr Klarheit zu schaffen, haben einige Betriebe in einer Betriebsvereinbarung nochmal genau definiert, was sie unter Belästigung, Mobbing oder Stalking verstehen.

Wer sich durch Sprüche, Fotos oder gar Berührungen belästigt und gekränkt fühlt, sucht am besten das Gespräch mit dem Betriebsrat oder einer der dafür eingerichteten Beschwerdestellen im Betrieb. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass es in jedem Betrieb eine solche Beschwerdestelle geben muss.

Betroffene sollten diese Ansprechstationen dringend nutzen. Sexuelle Belästigung darf nicht toleriert werden!

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 Arbeitnehmer*innen, 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 berufliche oder politische Weiterbildung zu besuchen. Genaue Informationen dazu erhalten Sie beim Betriebsrat oder der örtlichen IG Metall.

Sozialplan

Ein Sozialplan ist laut Betriebsverfassungsgesetz eine „Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber über den Ausgleich oder die Milderung der wirtschaftlichen Nachteile, die den Arbeitnehmern infolge von geplanten Betriebsänderungen entstehen“. Häufig bedeutet das, die Folgen des Arbeitsplatzverlustes abzumildern. Die Betriebsänderung kann etwa eine Neuausrichtung des Unternehmens sein, durch die Abteilungen geschlossen oder ausgelagert werden und umfangreiche Entlassungen folgen. Der Sozialplan kann dann beispielsweise die Höhe von Abfindungen für die Betroffenen regeln. Ein Sozialplan kann aber auch erstellt werden, wenn Arbeitsplätze erhalten bleiben, sich aber Arbeitsinhalte, -methoden oder -ort verändern. Dann regelt der Sozialplan Qualifizierungen, Umzugshilfen oder Ausgleichszahlungen. Nicht alle Unternehmen müssen bei Betriebsänderungen einen Sozialplan erstellen; die Sozialplanpflicht hängt vor allem von Betriebsalter, Betriebsgröße und dem Vorhandensein eines Betriebsrats ab. Wichtig ist in jedem Fall, dass auch ein Interessenausgleich verhandelt wird.

› Abfindung, Interessenausgleich, Sozialtarifvertrag



Sozialtarifvertrag

Der Sozialtarifvertrag regelt wie der Sozialplan den Ausgleich von Nachteilen, die für die Beschäftigten mit einer Betriebsänderung verbunden sind. Im Gegensatz zum Sozialplan ist dabei jedoch nicht der Betriebsrat, sondern eine Gewerkschaft ein Vertragspartner. Sie schließt den Sozialtarifvertrag mit einem betroffenen Unternehmen selbst oder mit dem entsprechenden Arbeitgeberverband. Verhandlungen zu einem Sozialtarifvertrag bieten der Gewerkschaft rechtlich die Möglichkeit zum Streik. Damit haben die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung ein weitaus stärkeres Druckmittel in der Hand als bei Sozialplanverhandlungen.

› Sozialplan



Sprecherausschuss

Der Sprecherausschuss ist die Interessenvertretung der leitenden Angestellten eines Unternehmens oder eines Betriebes. Im Gegensatz zum Betriebsrat hat er jedoch lediglich Informations- und Beratungsrechte. Den Sprecherausschuss kann es sowohl auf Betriebs- als auch auf Unternehmensebene geben. Voraussetzung für die Bildung eines Sprecherausschusses ist, dass mindestens zehn leitende Angestellte regelmäßig im Betrieb oder Unternehmen tätig sind.

› Betriebsrat, Leitende*r Angestellte*r

Tariffähigkeit

Bei den Arbeitgebern sind deren dafür gegründete Organisationen oder einzelne Unternehmen tariffähig, also zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt. Auf der Seite der Beschäftigten gilt die Tariffähigkeit nur für Gewerkschaften. Gewerkschaften sind unter anderem dann tariffähig, wenn sie sozial durchsetzungsfähig sind. Sie müssen genug Druck ausüben können, um Tarifverträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuschließen. Gibt es mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb, gilt der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern.

Tarifverträge

Tarifverträge sind das wichtigste Instrument für die Gewerkschaften, um die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Die Gewerkschaften handeln sie in regelmäßigen Tarifrunden mit den Arbeitgebern aus – entweder für eine Branche bundesweit, für ein Tarifgebiet, sprich eine Region, oder für einzelne Unternehmen.

Tarifvertragliche Regelungen sind in der Regel deutlich besser als die gesetzlichen Mindeststandards. Die Leistungen, die für viele heute ganz selbstverständlich sind, wurden in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten von den Gewerkschaften und ihren Mitgliedern in langen und zähen Tarifauseinandersetzungen durchgesetzt.

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!

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

Überstunden

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 (BUrlG) stehen Arbeitnehmer*innen bei einer 6-Tage-Arbeitswoche insgesamt 24 Urlaubstage im Jahr zu, bei einer 5-Tage-Woche sind es 20 Urlaubstage. Dies ergibt einen jährlichen Urlaubsanspruch von vier Wochen. Tarifverträge der IG Metall sichern den Beschäftigten hingegen 30 Tage Jahresurlaub bei einer 5-Tage-Woche, was sechs Wochen Urlaub im Jahr entspricht.

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

Ihren Jahresurlaub müssen Sie grundsätzlich im laufenden Kalenderjahr nehmen (§ 7 Abs. 3 BUrlG). Der Urlaub verfällt jedoch nicht automatisch; Ihr Arbeitgeber muss Sie auf den drohenden Urlaubsverfall hinweisen.

Eine Übertragung von am Jahresende nicht genommenen Urlaubstagen in das Folgejahr ist prinzipiell nur möglich, wenn dringende persönliche oder betriebliche Gründe dies rechtfertigen.

Dringende persönliche Gründe sind beispielsweise

- Arbeitsunfähigkeit,
- Erkrankung eines Angehörigen, den Sie pflegen müssen oder
- die Erkrankung des*der Lebensgefährt*in, mit der*dem Sie den Urlaub verbringen wollten.

Dringende betriebliche Gründe können sein:

- termin- bzw. saisongebundene Aufträge oder
- technische bzw. verwaltungsbedingte Probleme im Betriebsablauf.

Im Fall einer Übertragung des Urlaubs auf das Folgejahr müssen Sie ihn in den ersten drei Monaten nehmen. Bei Fragen zur Übertragung Ihres Urlaubs wenden Sie sich gegebenenfalls an Ihren Betriebsrat.

Urlaubsgeld

Urlaubsgeld hat keine gesetzliche Grundlage – aber die Tarifverträge der IG Metall sichern den Beschäftigten ein Urlaubsgeld. Außerdem kann sich ein Anspruch auf Urlaubsgeld beispielsweise auf Grundlage von Betriebsvereinbarungen oder arbeitsvertraglichen Regelungen ergeben. Auskunft über Höhe und Auszahlungsmodalitäten erhalten Sie von Ihrem Betriebsrat oder als Mitglied der IG Metall bei Ihrer zuständigen Geschäftsstelle oder den IG Metall Vertrauensleuten im Betrieb.

Versetzung

Die Versetzung auf einen höherwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen 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 Arbeitnehmer*in benachteiligt, ohne dass betriebliche oder die Person betreffende Gründe vorliegen.

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.

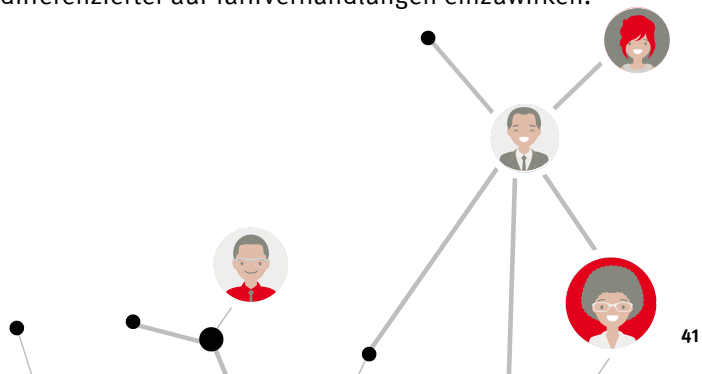
Die Vertrauensleute kümmern sich um die Belange der IG Metall-Mitglieder in ihrem Bereich, wirken mit, wenn Tarifforderungen aufgestellt werden, und gewinnen neue Mitglieder für die IG Metall.

Warnstreik

Mit Warnstreiks will die Gewerkschaft während der Tarifverhandlungen Druck auf die Arbeitgeber ausüben, ihren Forderungen entgegenzukommen, die Tarifverhandlungen zu verkürzen und einen „richtigen“ Streik zu vermeiden. Die Mitglieder zeigen, dass sie hinter den Forderungen Ihrer Gewerkschaft 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 Warnstreikenden nicht.

24-Stunden-Streiks

Betriebe, die bestimmte Kriterien erfüllen, können nach der Warnstreikphase und vor einer möglichen Urabstimmung in ganztägige (24-stündige) Warnstreiks geführt werden, bei denen auch Streikunterstützung gezahlt wird. Diese sind eine Weiterentwicklung des bisherigen zweistufigen Arbeitskampfkonzepts der IG Metall in ein dreistufiges und ermöglichen, differenzierter auf Tarifverhandlungen einzuwirken.



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 Weihnachtsgelds 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.

Weisungsrecht

Das Weisungsrecht – oder Direktionsrecht – bezeichnet das Recht des Arbeitgebers, seinen Mitarbeiter*innen Anordnungen (Weisungen) zu erteilen. Es dient der Konkretisierung arbeitsvertraglich festgelegter Pflichten und ermöglicht es dem Arbeitgeber, die Beschäftigten entsprechend wechselnder betrieblicher Erfordernisse einzusetzen. Weisungen können sich auf die Arbeitszeit, den Arbeitsort oder die Arbeitsinhalte beziehen. Dabei darf der Arbeitgeber jedoch nicht willkürlich vorgehen, sondern er muss die Interessen seiner Arbeitnehmer*innen berücksichtigen, etwa deren private Lebensumstände, besondere Vorlieben oder Abneigungen sowie Kenntnisse und Erfahrungen oder auch eine Behinderung. Weiterhin wird das Weisungsrecht auch durch Arbeitsvertrag, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats und Gesetze eingeschränkt.

Wenn Ihr Chef Ihnen aus Ihrer Sicht ungerechtfertigte oder sogar unrechtmäßige Weisungen erteilt, sollten Sie sich in jedem Fall an Ihren Betriebsrat wenden. Außerdem unterstützt die IG Metall ihre Mitglieder mit Rechtsberatung sowie Rechtsschutz, sollte der Fall vor das Arbeitsgericht kommen.



› Tipp: Weiterbildung

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

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

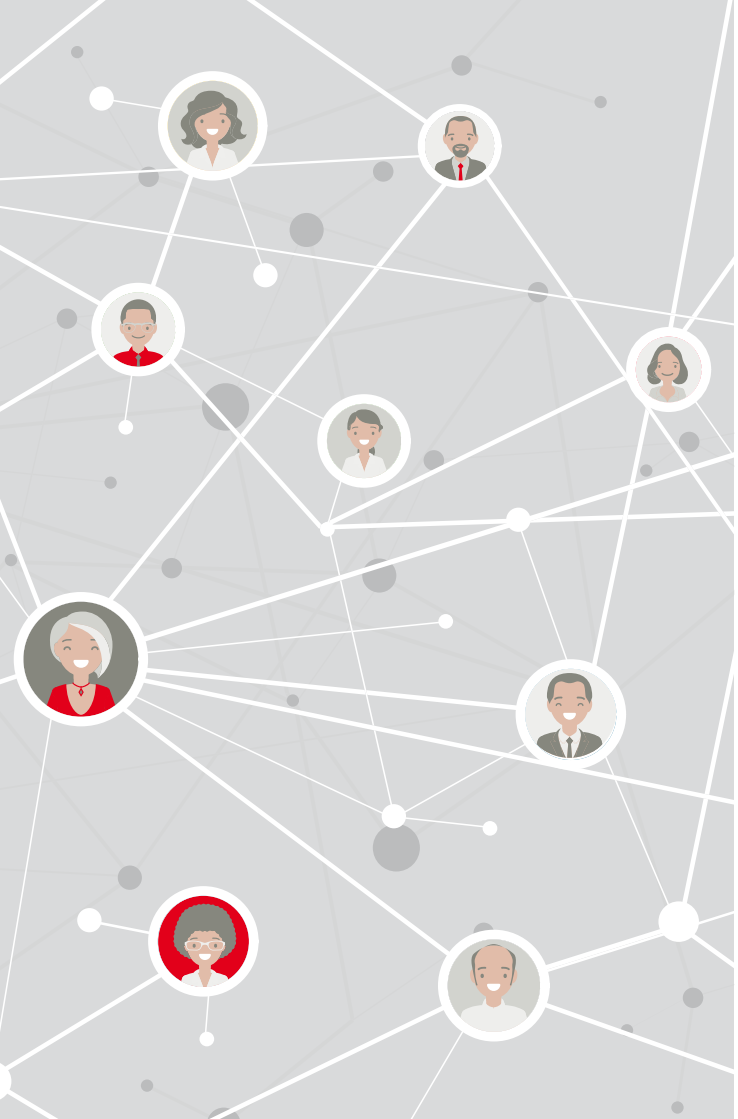
Nah an der Praxis: die Aufstiegsfortbildung

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, Fachwirt*innen, Meister*innen 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 zum*zur Technischen Betriebswirt*in offen. Für den kaufmännischen Bereich bedeutet dies das Weiterqualifizieren zum*zur Betriebswirt*in und im IT-Bereich die Entwicklung hin zu den Strategischen Professionals. Diese Abschlüsse werden im deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) dem Master-Niveau zugeordnet. 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.



Zeugnisse

Zeugnisse sind Visitenkarten. Sie können Beschäftigten die Tür zu einer neuen Arbeitsstelle öffnen – oder eben nicht. Deshalb sollten Sie den Inhalt eines Zeugnisses unbedingt prüfen.

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*einer 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. Wenn Sie unsicher sind, wie Ihr Zeugnis einzuschätzen ist, lassen Sie sich von der IG Metall beraten!

› Tipp: Zielvereinbarungen

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*seine Beauftragte*r ein Gespräch mit Ihnen oder Ihrer Gruppe führen. Das Ergebnis muss er*sie 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.

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.

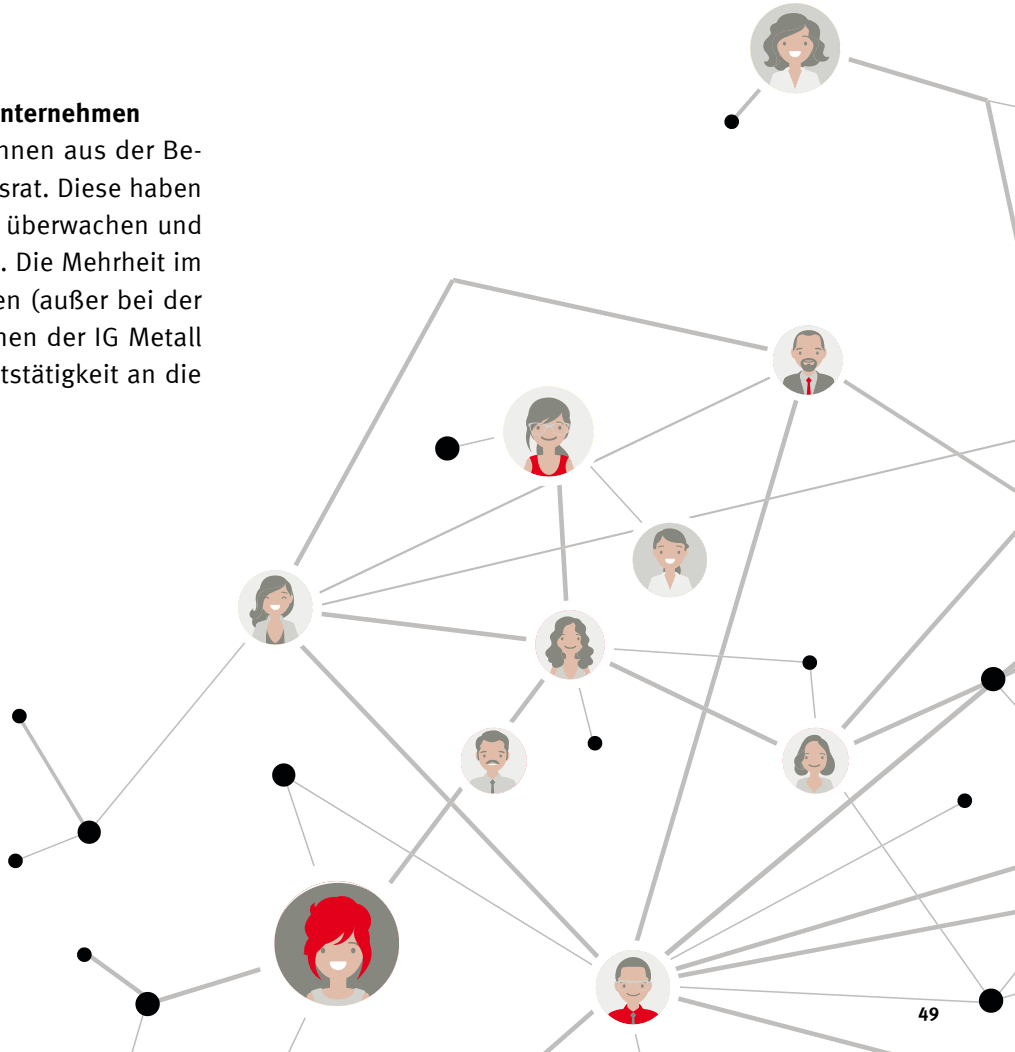
2. Der Betriebsrat – gewählt von der Belegschaft

- … 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 Eingruppierung, 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.



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.

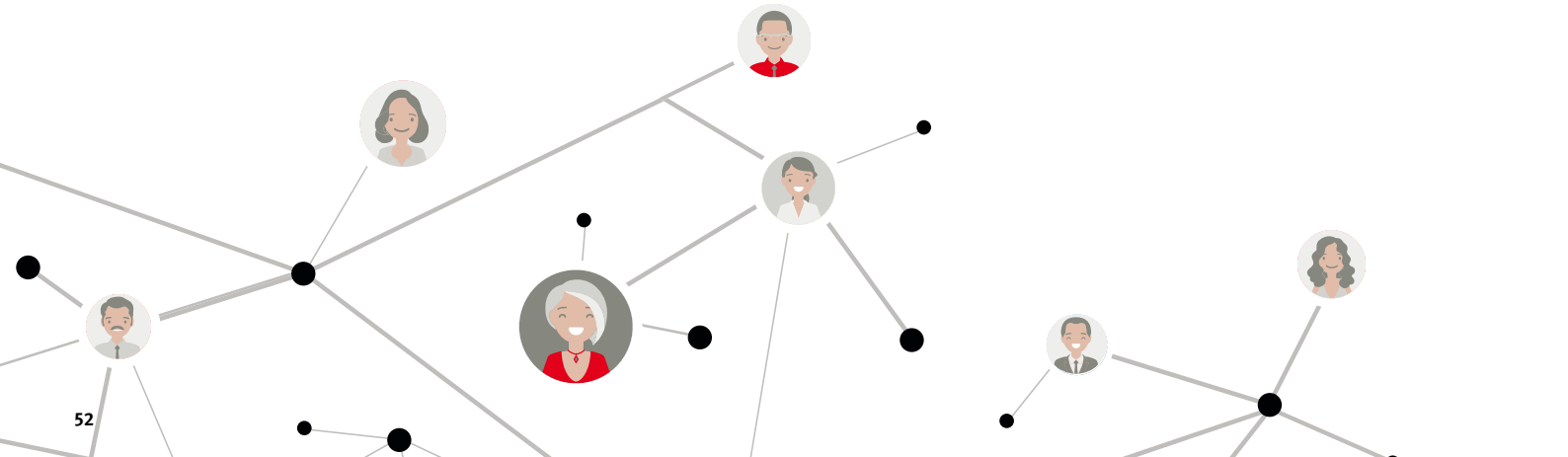
›› Online-Beitrittsformular:
www.igmetall.de ›
Mitglied werden ›

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!

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

- www.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.

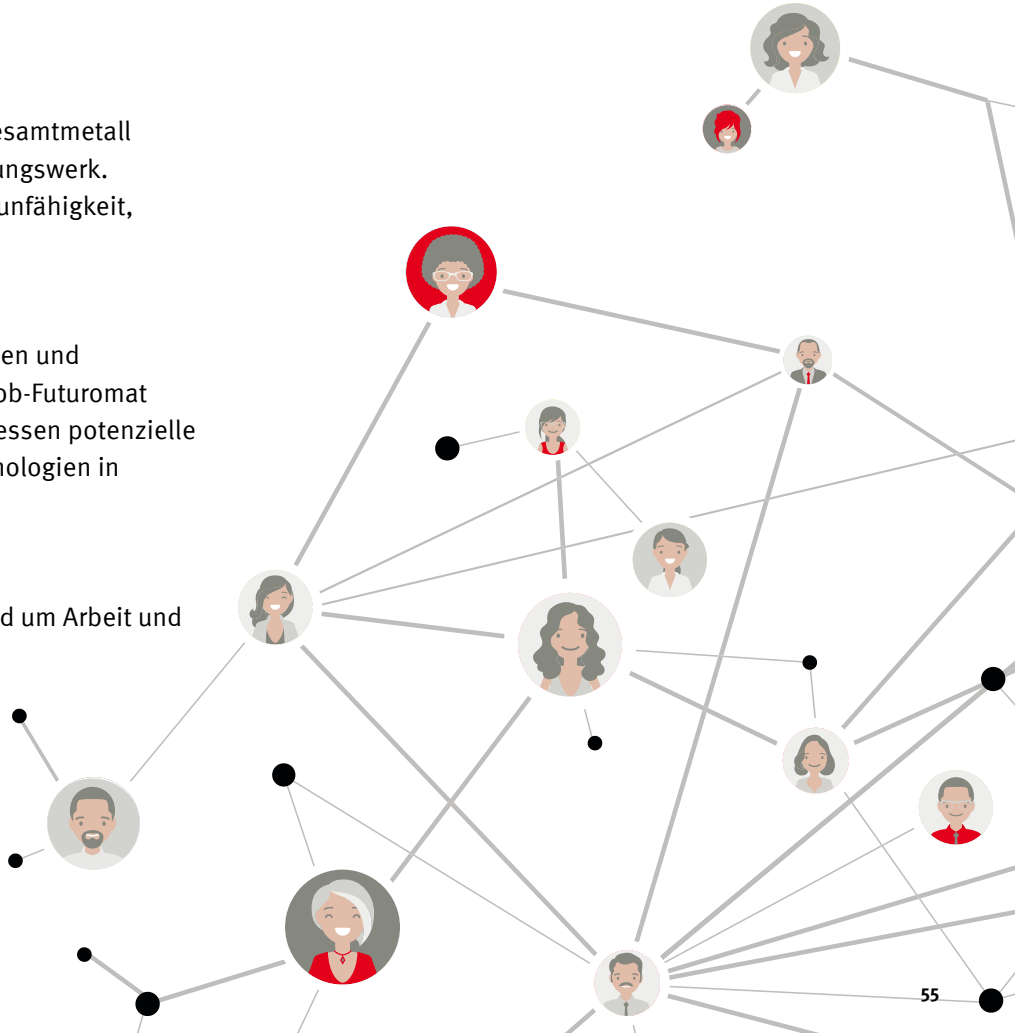
- www.lohnspiegel.de
  Der kostenlose Lohn- und Gehaltscheck bietet Informationen zu über 500 Berufen. Vergleichen Sie in wenigen Schritten Ihr Gehalt und erhalten Sie eine persönliche Auswertung!

- 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

- RATGEBER FÜR ANGESTELLTE
  Wissenswertes rund um Ihr Arbeitsverhältnis

- 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, Krakenimages, ASDF, Julien Eichinger, pressmaster, andrew_rybalko, Gorodenkoff Productions OU, goodluz, fizkes, tilialucida – stock.adobe.com, Alexander Paul Englert

© Frankfurt am Main, November 2020

Produktnummer: 46751-89126

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