



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ENGINEER ■ ING

Startpaket

für Ingenieurinnen und Ingenieure
in Niedersachsen

www.igmetall.de



Inhalt

	Seite
Vorwort	4
IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute	6
Arbeitsvertrag – Tarifvertrag – Gesetz	12
Tarifvertrag und Einkommen	14
Zielvereinbarungen	18
Projektarbeit	20
Weiterbildung – wichtiger denn je	22
Arbeitszeit	26
Arbeitsvertrag, Probezeit, Kündigung	32
Zeugnis	40
Tarife in Niedersachsen	42
Eine Frage der Macht: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen	56

Herausgeber:

IG Metall

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12

30159 Hannover

Redaktion: Karoline Kleinschmidt, Uwe Stoffregen

Gestaltung: Rolf Vogt, Grafik und Illustration

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Datum: Hannover, Februar 2009

Vorwort

Die derzeitige Wirtschaftskrise ändert nichts an der Tatsache, dass Ingenieurinnen und Ingenieure eine gesuchte „Spezies“ auf dem Arbeitsmarkt sind. Die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandortes Deutschland basiert vor allem auf der Qualität von Forschung und Entwicklung. Aufgrund der wachsenden Bedeutung dieses Bereiches können viele Unternehmen die vakanten Stellen nicht besetzen. Insgesamt fehlen in Deutschland rund 20.000 Ingenieurinnen und Ingenieure und die Mehrzahl der Unternehmen geht von einem weiter steigenden Bedarf aus. Vor dem Hintergrund des Ingenieurmangels müssen die Betriebe immer größere Anstrengungen unternehmen, um die Beschäftigten im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. Das eröffnet für Studienabsolventinnen und -absolventen völlig neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen.

Die IG Metall engagiert sich für Ingenieurinnen und Ingenieure noch bevor sie ins Berufsleben eintreten. Zusammen mit Studierenden und Berufspraktikern arbeiten wir an der Verbesserung und Internationalisierung der Ingenieurstudiengänge. Schon heute hat die IG Metall Bachelor- und Masterabschlüsse als Qualitätsmerkmale im Entgelt-rahmen-Tarifvertrag festgeschrieben.

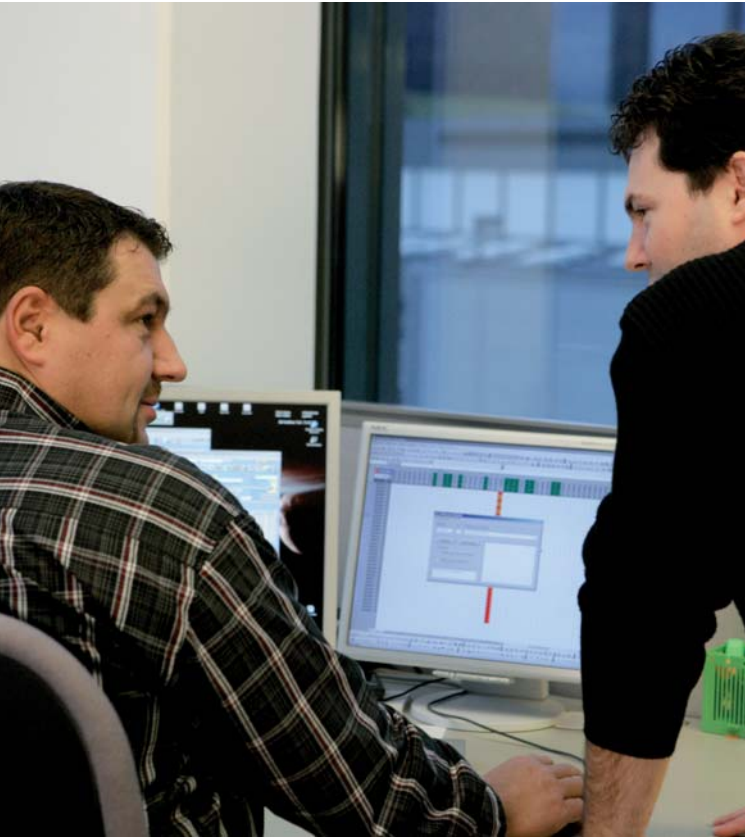
Wir wollen Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit und soziale Kompetenz in den Curricula stärker verankern.

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

Ingenieurinnen und Ingenieure haben ihren Platz in der IG Metall. Wir laden Sie mit dieser Broschüre ein, sich zu informieren und ihre spezifischen Interessen in die IG Metall einzubringen.



Hartmut Meine
Bezirksleiter
IG Metall Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt



IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Betriebsrat – Ihr legitimer Interessenvertreter

Betriebsräte vertreten die Beschäftigten im Betrieb. Sie entscheiden mit bei Arbeitszeit, Entgelt, Einstellungen, Versetzungen, Entlassungen, Ausbildung, Gesundheits- und Umweltschutz sowie bei grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation. Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind unterschiedlich ausgeprägt: vom Anspruch auf Information bis zum Vetorecht. Rechtliche Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz.

In Unternehmen mit mindestens fünf Wahlberechtigten (Beschäftigte ohne leitende Angestellte) soll ein Betriebsrat gewählt werden. Informationen und Unterstützung zum Thema Betriebsratswahl gibt es bei der IG Metall.

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Der Betriebsrat ist auch für Ihre Fragen und Probleme da.

Der Betriebsrat kennt das Unternehmen und hat einen guten Überblick über die geltenden Gesetze, Tarifverträge und betriebliche Regelungen. Er kann Sie kompetent beraten, zum Beispiel bei folgenden Themen:

- Einkommen
- Arbeitszeit
- Zielvereinbarungen
- Prämien und Boni
- Dienstreisen
- Ein- und Umgruppierungen
- Versetzungen
- Veränderung Ihrer Tätigkeit
- Teilzeit und Elternzeit
- Weiterbildung
- Persönliche Entwicklung
- Abmahnung
- Kündigung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die IG Metall sorgt für gute Betriebsratsarbeit.

Die IG Metall berät und qualifiziert Betriebsräte. Sie knüpft lokale, regionale, nationale und internationale Betriebsrätenetzwerke. Sie steht Betriebsräten bei der Durchsetzung von tariflichen Ansprüchen und bei Kontroversen mit der Unternehmensleitung zur Seite. Die Mitglieder der IG Metall im Betrieb und die von ihnen gewählten Vertrauensleute unterstützen die Arbeit des Betriebsrates. Die Tarifverträge der IG Metall ersparen Betriebsräten viele Konflikte mit der Unternehmensführung. Nicht umsonst gehören drei von vier Betriebsräten in unserem Organisationsbereich* der IG Metall an!

* Die IG Metall ist für folgende Branchen zuständig: Metall- und Elektroindustrie, Eisen- und Stahlindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Holz- und Kunststoffbranche, Kfz-Handwerk, Telekommunikation, IT-Industrie und Dienstleistung.

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die Gründung eines Betriebsrates lohnt sich.

Betriebsräte kennen ihr Unternehmen oft besser als das Management. Ihr Wissen ist für die richtigen strategischen Entscheidungen unerlässlich. Die Sicherheit der Arbeitsplätze steht im Arbeitsalltag vieler Betriebsräte an erster Stelle, und zwar nicht erst, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Selbst in florierenden Unternehmen sind Betriebsräte immer öfter mit Umstrukturierungen und Personalabbau konfrontiert. Auch wenn Betriebsrat und Geschäftsführung nicht immer einer Meinung sind: Überwiegend verlaufen Diskussionen zwischen Arbeitnehmervertretung und Management konstruktiv und führen am Ende zu tragfähigen Lösungen.

Mehr Infos: Die Themenseiten der Hans-Böckler-Stiftung im Internet bieten umfassende Informationen rund um den Betriebsrat – sachlich, fundiert und auch für Laien verständlich:
www.boeckler-boxen.de ► Mitbestimmung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Vertrauensleute der IG Metall.

Unsere Vertrauensleute sind Ihre Ansprechpartner im Betrieb. Sie werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt. Sie organisieren den Dialog zwischen der IG Metall und ihren Mitgliedern. Sie informieren den Betriebsrat über Vorschläge, Wünsche und Sorgen der Beschäftigten oder über Missstände in ihrem Bereich. Sie entscheiden mit über die Tarifforderungen der IG Metall und tragen zur Meinungsbildung in der Gewerkschaft bei. Vertrauensleute reden bei der Umsetzung tariflicher Regelungen und betrieblichen Veränderungen mit.



Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz

Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. können auf verschiedenen Ebenen geregelt werden:

- in (nationalen) Gesetzen oder europäischen Richtlinien
- in Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden
- im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem

Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip: Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter. Zum Beispiel darf ein Arbeitsvertrag nicht gegen eine Betriebsvereinbarung oder einen Tarifvertrag und ein Tarifvertrag nicht gegen Gesetze verstoßen.

Wenn beispielsweise ein und derselbe Sachverhalt sowohl im Arbeitsvertrag als auch im Tarifvertrag geregelt ist, gilt immer die für die Arbeitnehmer/innen günstigere Regelung. Dafür sorgt das sogenannte Günstigkeitsprinzip.

Was bedeutet das für Sie?

Vertragsklauseln zu Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc., die in Gesetzen, Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgelegte Standards unterschreiten, sind unwirksam. Das gilt auch, wenn Sie den Vertrag bereits unterschrieben haben.



Tarifvertrag und Einkommen

Was regeln Tarifverträge, und für wen gelten sie?

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (oder Arbeitgebern). Sie kommen in Tarifverhandlungen zustande. Tarifverträge haben einen persönlichen, einen räumlichen und einen fachlichen Geltungsbereich. So gilt ein Tarifvertrag zum Beispiel

- für die Beschäftigten (persönlich)
- in der Metallindustrie (fachlich)
- von Niedersachsen (räumlich).

Tarifverträge werden üblicherweise für eine Region geschlossen – für diejenige, in der der jeweilige Arbeitgeberverband aktiv ist. Das nennt man Flächentarifvertrag. Es gibt auch Firmentarifverträge zwischen der IG Metall und einzelnen Unternehmen, das bekannteste Beispiel ist Volkswagen. Die IG Metall hat mit einzelnen Firmen sogenannte Anerkennungstarifverträge geschlossen: Das Unternehmen ist zwar nicht im Arbeitgeberverband, verpflichtet sich aber, den Bestimmungen aus dem Flächentarif zu folgen.

→ Tarifverträge gelten rechtsverbindlich und einklagbar nur für Firmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind (oder die selbst einen Tarifvertrag unterschrieben haben) und für die Mitglieder der Gewerkschaft.

Erkundigen Sie sich beim Betriebsrat, bei den Vertrauensleuten oder bei der IG Metall vor Ort, ob ein Tarifvertrag für Sie gilt.

Tarifvertrag und Einkommen

Was für Tarifverträge gibt es?

Tarifverträge über Entgelte regeln das Einkommen. Sie werden in der Regel jährlich oder über längere Zeiträume geschlossen. Rahmentarifverträge über Urlaub, Arbeitszeit, Sonderurlaub und Ähnliches haben meist eine Laufzeit von mehreren Jahren. Zusätzlich können die Tarifvertragsparteien (IG Metall und Arbeitgeber) eine ganze Reihe von Vereinbarungen treffen. So gibt es Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, zur Altersvorsorge, zur Qualifizierung und vieles mehr. Mitglieder der IG Metall erhalten die gültigen Tarifverträge beim Betriebsrat, bei den IG Metall Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort.

Tarifverhandlungen

Entgelttarifverträge gelten in der Regel für ein Jahr. Rechtzeitig vor Auslaufen der Tarifverträge auslaufen, beginnt die Forderungs-Diskussion in der Tarifkommission. Grundlage dafür sind die Inflationsrate und die Produktivitätssteigerung. Wie viel mehr werden die Beschäftigten produzieren (Produktivitätssteigerung)?

Tarifvertrag und Einkommen

Dazu kommt eine Umverteilungskomponente, was als sozial gerechtfertigt und notwendig gesehen wird. Wenn die Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu keinem Ergebnis führen, kann die IG Metall ihren Forderungen mit Warnstreiks Nachdruck verleihen.

Entgeltrahmentarifvertrag

Die Arbeitswelt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt. Eine grundlegende Tarifreform war nötig. Deshalb hat die IG Metall zusammen mit den Arbeitgebern die Entgeltsysteme modernisiert – durch die sogenannten Entgeltrahmentarife (ERa). In der Metall- und Elektroindustrie ist das Vertragswerk umgesetzt. In einigen Tarifgebieten sind die neuen Regelungen bereits eingeführt. In anderen geht es noch darum, ERa in den Betrieben umzusetzen.



Zielvereinbarungen

Zielvereinbarungen sind in vielen Unternehmen ein beliebtes Führungsinstrument. Sie werden in der Regel einmal jährlich zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten getroffen. Auf dieses Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräch sollten sich Beschäftigte gewissenhaft vorbereiten.

Es gibt zwei Arten von Zielvereinbarungen:

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

Grundsätzlich gilt: Akzeptieren Sie nur eindeutig beschreibbare und realistische Ziele – Ziele, die Sie durch Ihre eigene Leistung erreichen können. Bringen Sie Ihre Vorstellungen ein und achten Sie darauf, dass die für die Zielerreichung notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden. Überlegen Sie genau, wie hoch der variable Anteil Ihres Gehalts sein sollte – empfehlenswert ist ein Fixum von mindestens 80 Prozent.

Der Betriebsrat hat bei Zielvereinbarungen ein Mitbestimmungsrecht. Für Zielvereinbarungen mit Entgeltbezug hat die IG Metall in ihren Tarifverträgen Rahmenbedingungen und Mechanismen zur Konfliktlösung vereinbart.



Projektarbeit

Projektarbeit gehört in vielen Unternehmen zum Alltag. Die bereichs- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit ist für viele eine willkommene Abwechslung. Projekte können das Arbeitsleben im positiven Sinne intensivieren und zu hohem Einsatz anregen. Größere Selbstständigkeit, mehr Verantwortung, inspirierende Teamarbeit und höhere Eigenmotivation sind hier die Stichworte.

Schlechte Planung, Kostendruck und Kommunikationsfehler führen bei Projekten jedoch immer wieder zu einer Verdichtung der Arbeit, die Tätigkeit in mehreren Projekten zugleich verstärkt dies noch. Termindruck, Leistungsintensivierung, und Interaktionsstress können die Folge sein. Die Arbeitsbelastung nimmt durch Projektarbeit in der Regel zu. Ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren wird bei Projektarbeit oft zu einer echten Herausforderung.

Erkundigen Sie sich nach Weiterbildungsangeboten zum Thema Projektarbeit, denn die bereichsübergreifende Zusammenarbeit will gelernt sein. Auf der Website der Gesellschaft Arbeit und Ergonomie – online e.V. finden Sie viele praktische Tipps für Projektarbeit: www.ergo-online.de (Wissensbaustein Arbeiten in Projekten).



Weiterbildung – wichtiger denn je

Technische Innovationszyklen werden immer kürzer, Beschäftigte müssen ihr Know-how immer schneller auf den neuesten Stand bringen. Deshalb ist die betriebliche und persönliche Weiterbildung wichtiger denn je.

Qualifizierungstarifvertrag

Die IG Metall hat dieser Entwicklung Rechnung getragen und Tarifverträge abgeschlossen, in denen eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis festgeschrieben ist. Dadurch verfügt der Betriebsrat über bessere Möglichkeiten, auf die Planung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen einzuwirken und ihre Umsetzung mitzugestalten.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Weiterbildungsmöglichkeiten bei Ihrem Arbeitgeber. Machen Sie Weiterbildung zum Gegenstand in Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgesprächen. Ihr Betriebsrat informiert Sie gerne über die entsprechenden Regelungen und Angebote. Nutzen Sie die Möglichkeit, das wichtige Thema Weiterbildung mit Ihrem Vorgesetzten ausführlich zu besprechen.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Das ist Ihr gutes Recht, das in den von der IG Metall abgeschlossenen Tarifverträgen zur betrieblichen Weiterbildung festgeschrieben wurde. Demnach hat jeder Beschäftigte einmal jährlich Anspruch auf ein individuelles Qualifizierungsgespräch mit seinem Vorgesetzten.

Cert:IT, Bachelor, Master ...

Die IG Metall hat gemeinsam mit den Arbeitgebern ein Weiterbildungssystem für IT-Berufe (Cert:IT) auf den Weg gebracht. Es ermöglicht Qualifizierung und Zertifizierung „on the job“.

Darüber hinaus engagiert sich die IG Metall mit Gutachterinnen und Gutachtern in einem Netzwerk für die Akkreditierung von neuen Bachelor- und Master-Studiengängen in den Fachrichtungen Ingenieurwissenschaften und Informatik. Ziel der Akkreditierung ist es, inhaltliche Qualitätsstandards für diese Studiengänge zu etablieren.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Für ältere Beschäftigte ist die Qualifizierung oft notwendig, um die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Hier engagiert sich die IG Metall gemeinsam mit BITKOM im Projekt IT 50plus.

Beim Kompetenzzentrum IT-Bildungsnetzwerke KIBNET können Sie sich persönlich beraten lassen.

Mehr Infos:

www.cert-it.org

www.gutachternetzwerk.de

www.hochschulinformationsbuero.de

www.it-50plus.org



Arbeitszeit

Regelungen zur Arbeitszeit sind sinnvoll. Beschäftigte wünschen sich ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Und es ist wissenschaftlich erwiesen, dass der Gesundheit halber die regelmäßige tägliche Arbeitszeit nicht mehr als acht Stunden betragen sollte. Ebenso wichtig: Man sollte sich innerhalb des 24-Stunden-Rhythmus vollständig erholen können. Eine dauerhafte Beanspruchung der Leistungsreserven durch überlange Arbeitszeiten kann zu ernsthaften gesundheitlichen Beschwerden führen.

Das Arbeitszeitgesetz

Per Gesetz gilt eine Höchstarbeitszeit von täglich maximal acht Stunden – bei Überstundenausgleich auch bis zehn Stunden (Pausen, An- und Abfahrtszeiten nicht eingerechnet). Dagegen darf kein Arbeitgeber verstoßen.

Arbeitszeit in den Tarifverträgen der IG Metall

In den Tarifverträgen der IG Metall ist in Niedersachsen die 35-Stunden-Woche festgeschrieben.

Arbeitszeit

Für Teile der Belegschaft kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden erhöht werden – in Niedersachsen maximal 18 Prozent aller Beschäftigten (bei entsprechendem Entgeltausgleich).

Für einen bestimmten Zeitraum kann auch Mehrarbeit vereinbart werden, die allerdings mit Zuschlägen bezahlt oder zu einem späteren Zeitpunkt durch Freizeit ausgeglichen werden muss.

Die Tarifverträge der IG Metall ermöglichen eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Die 35-Stunden-Woche muss im Durchschnitt von 12 Monaten erreicht werden. In Spitzenzeiten kann also gepowert werden, danach muss es aber auch Freiraum geben, das Plus auf dem Arbeitszeitkonto wieder abzutragen. Bei einer Flaute in den Auftragsbüchern kann das Absenken der Arbeitszeit Entlassungen verhindern. In all diesen Fällen hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

Sie arbeiten sowieso mehr als 35 Stunden die Woche, und Ihr Zeitkonto läuft über? Ihnen wird ein 40-Stunden-Arbeitsvertrag angeboten?

Arbeitszeit

Hier lohnt sich eine genaue Prüfung: Nach der sogenannten „Quotenregelung“ im Tarifvertrag kann für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Dafür bedarf es einer Vereinbarung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber. Sie haben auch Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

Ihr Überstundenkonto und das Ihrer Kollegen ist regelmäßig weit im Plus? Ihr Vorgesetzter setzt stillschweigend voraus, dass Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen eine zu dünne Personaldecke oder eine zu optimistische Planung mit Ihrem Arbeitseinsatz wettmachen? Setzen Sie sich mit dem Betriebsrat in Verbindung. Allein kommt man in so einer Situation nicht weiter. Der Betriebsrat ist darauf angewiesen, dass ihn Beschäftigte über Missstände informieren.

Arbeitszeit

Teilzeit

Manchmal gibt es gute Gründe kürzer zu treten. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, 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.

Voraussetzung für die Beantragung von Teilzeit ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 6 Monaten. Im Unternehmen müssen ferner mehr als 15 Personen beschäftigt sein. Spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit müssen Sie Ihren Antrag auf Arbeitszeitverringerung beim Arbeitgeber stellen. Eine ausdrückliche Begründung für den Wunsch nach Teilzeit ist nicht erforderlich. Aber der Umfang der Arbeitszeitverringerung, beispielsweise 25 statt 35 Stunden pro Woche und die Verteilung der Arbeitszeit müssen angegeben werden.

Arbeitszeit

Jetzt ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen den Teilzeitwunsch zu erörtern. Ziel ist es, dass es zu einer Teilzeitvereinbarung im beiderseitigen Interesse kommt. Sollte Ihr Arbeitgeber jedoch auf Ihren Antrag nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit reagieren, tritt die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit in Kraft.

Falls der Arbeitgeber Ihren Wunsch ablehnt, so hat er auch dies spätestens einen Monat vor Beginn der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit mitzuteilen. Er muss zunächst keine Gründe für die Ablehnung angeben. Sollte es allerdings zu einer juristischen Auseinandersetzung kommen, muss der Arbeitgeber seine Gründe darlegen. Sie sollten den Antrag auf Teilzeit beim Arbeitgeber schriftlich einreichen. Hilfreich ist auch ein Gespräch mit dem Betriebsrat, bevor Sie einen Antrag stellen und über eine Verringerung der Arbeitszeit mit Ihrem Arbeitgeber sprechen.



Arbeitsvertrag

Einen Arbeitsvertrag unterschreibt man nicht alle Tage. Er legt oft auf Jahre hinaus den Rahmen für einen bedeutenden Teil des Lebens fest. Deshalb ist es wichtig, sich das vorgelegte Vertragswerk genau anzuschauen.

Bei Neueinstellungen werden die Arbeitsbedingungen gewöhnlich in zwei Stufen geregelt: Die wesentlichen Punkte – Gehalt, Arbeitsaufgabe und eventuelle Befristung – kommen im Einstellungsgespräch zur Sprache. Alle weiteren Details stehen in einem Vertragsentwurf, der gründlich geprüft werden sollte. Nehmen Sie sich dafür unbedingt genügend Zeit. Bei Unklarheiten empfiehlt sich eine Beratung durch die IG Metall – die für Mitglieder kostenlos ist. Über alles, was im Unternehmen üblich oder bereits in Betriebsvereinbarungen geregelt ist, gibt der Betriebsrat Auskunft.

Arbeitsvertrag

Folgende Punkte muss ein Arbeitsvertrag oder eine Dokumentation der Arbeitsbedingungen auf jeden Fall beinhalten:

- die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers mit Adresse
- die Angabe des Arbeitsortes
- eine präzise Beschreibung der Tätigkeit
- die Vereinbarung über die jährlichen Urlaubstage – nach den Tarifverträgen der IG Metall in der Regel 30 Arbeitstage (Montag bis Freitag), nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Werkstage (Montag bis Samstag)
- Entscheidend sind natürlich auch Angaben zur Arbeitszeit und zur Vergütung.

Unser Tipp:

Besorgen Sie sich die Broschüre „Ratgeber Arbeitsvertrag“ unter www.igmetall.de oder bei Ihrer IG Metall vor Ort.

Arbeitsvertrag

Probezeit

In der Regel wird in Arbeitsverträgen eine Probezeit vereinbart. Während der Probezeit (höchstens aber innerhalb der ersten 6 Monate) haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeber das Recht, ohne Begründung mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen. Auch bei einer Kündigung innerhalb der Probezeit ist der Betriebsrat anzuhören, die Vorschriften zum Kündigungsschutz gelten während der ersten sechs Monate jedoch nicht. Nach Ablauf der Probezeit gilt die gesetzliche oder tariflich vorgesehene längere Kündigungsfrist.



Kündigung

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder im Arbeitsvertrag geregelten Fristen ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber muss berechtigte Gründe für eine Kündigung anführen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, die Rechtmäßigkeit der Kündigung beim Arbeitsgericht prüfen zu lassen. Voraussetzung: Sie müssen länger als 6 Monate in dem Unternehmen beschäftigt sein, und das Unternehmen muss mehr als 10 Vollzeitmitarbeiter beschäftigen.

Die arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer. Nach der gesetzlichen Regelung (§ 622 BGB) liegen sie zwischen 4 Wochen und 7 Monaten. In den Tarifverträgen der IG Metall gibt es zum Teil Regelungen, die günstiger sind als die gesetzlichen Vorschriften.

Kündigung

Kündigungsgründe

Es werden drei verschiedene Arten von Kündigungen unterschieden.

■ **Verhaltensbedingte Kündigung**

Sie kann bei Fehlverhalten oder einem Verstoß gegen Arbeitspflichten ausgesprochen werden. In aller Regel muss der Arbeitgeber vor der Kündigung einen gleichartigen Verstoß abgemahnt haben.

■ **Krankheitsbedingte Kündigung**

Kündigung wegen ständig wiederkehrender oder sehr lang andauernder Krankheit; in den drei Jahren vor der Kündigung müssen die Fehlzeiten deutlich über sechs Wochen jährlich betragen haben.

■ **Betriebsbedingte Kündigung**

Für eine betriebsbedingte Kündigung müssen betriebliche Gründe wie Umsatzrückgang, Rationalisierung oder die Auslagerung von Arbeitsplätzen vorliegen. Bei der Auswahl der Arbeitnehmer, die betriebsbedingt gekündigt werden sollen, muss der Arbeitgeber soziale Aspekte berücksichtigen. Diese

Kündigung

Merkmale sind festgelegt: Dauer des Arbeitsverhältnisses, Alter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung.

Arbeitgeber können von der Sozialauswahl abweichen und Arbeitnehmer davon ausnehmen, deren Weiterbeschäftigung im Interesse des Betriebs liegt, weil sie über besondere Kenntnisse verfügen, besonders viel leisten oder weil ihr Verbleib im Unternehmen einer ausgewogenen Personalstruktur dient.

Lassen Sie sich beraten!

Im Fall einer Kündigung ist eine qualifizierte Beratung von Nöten. Auch der Betriebsrat sollte aufgesucht werden, muss dieser doch vor Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber informiert werden. Die Frist für die Klage gegen eine Kündigung beträgt 3 Wochen. Die Klage ist beim Arbeitsgericht einzureichen. Ob tatsächlich geklagt wird, sollte mit Arbeitsrechtsexperten besprochen werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei ihrer Verwaltungsstelle. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung vor Gericht sind für sie kostenlos.

Kündigung

Sofort nach Erhalt einer Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollten Sie sich persönlich beim Arbeitsamt melden. Nur so ist die übergangslose und vollständige Zahlung des Arbeitslosengeldes gewährleistet.

Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, haben alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Es sollte so rechtzeitig ausgestellt werden, dass der Gekündigte es für Bewerbungen benutzen kann. Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers sind darin Angaben über Führung und Leistung aufzunehmen. In den Personalabteilungen ist es inzwischen jedoch üblich, solche qualifizierten Zeugnisse zu erstellen.

Ein Zwischenzeugnis muss ausgestellt werden, wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin das aus triftigem Grund fordert, zum Beispiel beim Wechsel des Vorgesetzten oder weil er/sie sich um eine andere Stelle – auch betriebsintern – bewerben will.

Kündigung

Sind Sie mit Ihrem Zeugnis nicht einverstanden, lassen Sie es ruhig von den Experten und Expertinnen der IG Metall prüfen. Ist es nicht korrekt, kann ein besseres Zeugnis verlangt oder beim Arbeitsgericht eingeklagt werden.

Wettbewerbsverbot

Beim Wettbewerbsverbot handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber. Sie legt fest, dass Sie auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Konkurrent in der gleichen Branche auftreten dürfen. Grundlage für eine solche Regelung ist das Handelsgesetzbuch (§ 74 ff.). Falls Sie eine solche Klausel vereinbaren, versuchen Sie, eine möglichst kurze Frist bzw. eine möglichst hohe Entschädigung zu erzielen. Informieren Sie sich bei der IG Metall oder beim Betriebsrat, bevor Sie eine Wettbewerbsklausel unterschreiben.



Was gilt in Niedersachsen?

Die wichtigsten Tarifverträge in der Metallindustrie Niedersachsen:

- Manteltarifvertrag zum Entgelt–Rahmentarifvertrag (MTV)
- Entgelt–Rahmentarifvertrag und Überleitungstarifvertrag
- Entgelttarifvertrag
- Tarifvertrag über Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“)
- Qualifizierungstarifvertrag
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen
- Altersteilzeittarifvertrag bzw. Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente

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

Was gilt in Niedersachsen?

Eingruppierung von Ingenieuren/innen

Ingenieurinnen und Ingenieure werden laut niedersächsischem Tarifvertrag in die Entgeltgruppen 11 – 13 eingruppiert, sofern ihre Tätigkeiten ein Studium der Ingenieurwissenschaften voraussetzt.

Die Entgeltgruppen sind folgendermaßen beschrieben:

Entgeltgruppe 11:

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, bis zu 4-jährige Regelausbildung an einer Hochschule (z.B. Bachelor mit Abschlußprüfung; Fachhochschuldiplom) oder auf anderem Wege (z.B. fachbezogene Berufsausbildung plus Techniker/in) erworben werden.

Entgeltgruppe 12:

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, bis zu 4-jährige Regelausbildung an einer Universität (z.B. Master; Magister; Universitätsdiplom) oder auf anderem Wege (z.B. fachbezogene Berufsausbildung plus Techniker/in plus langjährige Berufserfahrung) erworben werden.

Entgeltgruppe 13:

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene, bis zu 4-jährige Regelausbildung an einer Universität (z.B. Master; Magister; Universitätsdiplom) und mehrjährige Berufserfahrung oder auf anderem Wege (z.B. Techniker/in; Betriebswirt/in plus Berufserfahrung mit besonderen Fach- und Spezialkenntnissen) erworben werden.

Was gilt in Niedersachsen?

Für die Entgeltgruppen 2 bis 13 werden jeweils drei Entgeltstufen gebildet. Im Tarifvertrag unterscheiden sich diese folgendermaßen:

Entgeltstufe A:

Bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Tätigkeit, in den Entgeltgruppen E5 bis E13 in der Regel 12 Monate

Entgeltstufe B:

Selbständige Ausführung der übertragenen Tätigkeit.

Entgeltstufe C:

Die übertragene Gesamttätigkeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus; es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.

Fazit:

Bei Einstellung werden Sie in die Entgeltstufe A eingruppiert. In der Regel haben Sie nach Ablauf der ersten 12 Monate einen Anspruch auf die Höherstufe in die Entgeltstufe B. Bei der Entgeltgruppe 12 macht das bereits eine Erhöhung von monatlich 171 Euro aus!

Was gilt in Niedersachsen?

Entgeltgruppen für Ingenieurinnen und Ingenieure in der niedersächsischen Metallindustrie nach neuem Entgelttarifvertrag ab 1.2. – 30.4.2009 ohne Leistungszulage

Was gilt in Niedersachsen?

Entgeltgruppe 11	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	3.224	3.376	3.530
Jahr*	42.686	44.698	46.737

Entgeltgruppe 12	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	3.680	3.829	3.982
Jahr*	48.723	50.696	52.722

Entgeltgruppe 13	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	4.150	4.477	4.610
Jahr*	54.946	59.276	61.036

*Das Jahresentgelt entspricht 12 Monatsentgelten +tariflichem Urlaubsgeld+tariflicher Sonderzahlung (=Monatsentgelt x 13,24)

Was gilt in Niedersachsen?

Entgeltgruppen für Ingenieurinnen und Ingenieure in der niedersächsischen Metallindustrie nach neuem Entgelttarifvertrag ab 1.5.2009 ohne Leistungszulage

Was gilt in Niedersachsen?

Entgeltgruppe 11	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	3.291	3.446	3.602
Jahr*	43.573	45.625	47.690

Entgeltgruppe 12	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	3.755	3.908	4.064
Jahr*	49.716	51.742	53.807

Entgeltgruppe 13	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	4.236	4.569	4.705
Jahr*	56.085	60.494	62.294

*Das Jahresentgelt entspricht 12 Monatsentgelten +tariflichem Urlaubsgeld+tariflicher Sonderzahlung (=Monatsentgelt x 13,24)

Was gilt in Niedersachsen?**Wie setzt sich ein Jahresentgelt zusammen?****Und dazu gibt es noch mehr!**

Der neue ERa-Tarifvertrag sieht vor, dass allen Beschäftigten 10 Prozent der gesamten Entgeltsumme als Leistungszulage ausgezahlt wird. Einen individuellen Anspruch gibt es nicht, aber nach den ersten 6 Monaten haben Sie dadurch gute Chancen auf eine Erhöhung!

Dazu kommt dann noch das Urlaubsgeld in Höhe von 69% des monatlichen Einkommens (Grundeinkommen plus Leistungszulage) sowie das „Weihnachtsgeld“ gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit:

6 Monate	25%
1 Jahr	35%
2 Jahre	45%
3 Jahre	55%

vom monatlichen Einkommen.

Was gilt in Niedersachsen?

Unsere folgenden Rechenbeispiele basieren auf der durchschnittlichen 10%igen Leistungszulage, Ihr wirkliches Einkommen kann also davon variieren.

Entgelt laut Entgeltgruppe und Stufe

+ Leistungszulage

Zwischensumme

+ Urlaubsvergütung
(69% von Zwischensumme)

+ Sonderzahlung, auch als „Weihnachtsgeld“ bekannt
(55% von Zwischensumme)

*Was gilt in Niedersachsen?***Zwei Berechnungsbeispiele mit durchschnittlicher Leistungszulage :**

■ Tätigkeiten, die einen Bachelor-Abschluß erfordern, 1 Jahr im Betrieb, Entgeltgruppe 11, Stufe A: Einkommen ab 1. Mai 2009

	Anforderung: Bachelor (Entgeltgruppe 11)
Grundlage ERa	3.291
+ Leistungszulage 10 %	329
Zwischensumme	3.620
Einkommen für 12 Monate	43.440
+ Urlaubsgütung (69% von Zwischensumme)	2.498
+ Sonderzahlung (35% von Zwischensumme)	1.267
= Jahreseinkommen	47.205

Was gilt in Niedersachsen?

■ Tätigkeiten, die einen Master-Abschluß erfordern, 3 Jahre im Betrieb, Entgeltgruppe 12, Stufe B: Einkommen ab 1. Mai 2009

	Anforderung: Master (Entgeltgruppe 12, Stufe B)
Grundlage ERa	3.908
+ Leistungszulage 10 %	391
Zwischensummen	4.299
Einkommen für 12 Monate	51.588
+ Urlaubsgütung (69% von Zwischensumme)	2.966
+ Sonderzahlung (55% von Zwischensumme)	2.365
= Jahreseinkommen	56.919

Alle Entgelte in Euro

Was gilt in Niedersachsen?

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

Nach der Rechtssprechung sind außertariflich Angestellte die Angestellten, „die kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, deren Aufgabenbereich also höhere Anforderungen stellt als das der höchstbezahlten tariflichen Beschäftigten.“

(BAG-Beschluss 1ABR 67/74 vom 24.2.1976)

Entscheidend für die Zuordnung zu den außertariflichen Angestellten ist also der Tarifvertrag. In der niedersächsischen Metallindustrie ist deshalb nur der Beschäftigte „AT“, der aufgrund eines Arbeitsvertrages als außertariflicher Beschäftigter gilt.

Das Mindestentgelt für außertarifliche Beschäftigte ist mit dem Tarifabschluß 2008 zum 1. Februar 2009 auf 5.416 Euro und ab 1. Mai 2009 auf 5.528 Euro pro Monat festgeschrieben.

Auch außertariflich Beschäftigte sind vom Tarifvertrag abhängig und profitieren von jeder Tariferhöhung.

Was gilt in Niedersachsen?

Aktuelles für Ingenieurinnen und Ingenieure finden Sie auch in unserem Netzwerk i-connection unter www.i-connection.info



Neben nützlichen Informationen im virtuellem Netz treffen sich die Netzwerkteilnehmer/innen auch 3x pro Jahr zur Qualifizierung und zum Austausch.



Eine Frage der Macht: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen

Bei Tarifverhandlungen und auch bei Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung gilt: Allein mit guten Argumenten kämen IG Metall und Betriebsrat oft nicht weit.

Ob wir erfolgreich sind, hängt in erster Linie davon ab, wie stark wir sind und wie viel Druck wir für unsere Sache entfalten können.

Je mehr Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition.

Deshalb: Werden Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von 2,3 Millionen Mitgliedern. Über 53.000 Betriebsräte gehören der IG Metall an.

Nehmen Sie Kontakt auf:

- Mit den Vertrauensleuten
- Mit dem Betriebsrat
- Mit Ihrer IG Metall vor Ort
- Im Internet:
www.igmetall.de
www.i-connection.info
- Online beitreten:
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/beitreten

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes. Studierende bezahlen nur 2,05 Euro pro Monat, es sei denn, sie erhalten eine Ausbildungsvergütung.

Ein Prozent vom Brutto. Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt.

Ein Prozent ist oft kein Pappentstiel. Dennoch: Mit der Mitgliedschaft in der IG Metall engagieren Sie sich für Ihren Arbeitsplatz und für Ihren Lebensstandard. Nur starke Gewerkschaften werden in Tarifverhandlungen ernst genommen.

Kompetenz und wirksame Solidarität haben schließlich ihren Preis. Damit das auch so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder.

Im Unterschied zum VDI regelt und gestaltet die IG Metall Arbeitsbedingungen, z.B.: durch Tarifverträge. Deshalb ist die Mitgliedschaft in der IG Metall und dem VDI kein Widerspruch. Beide ergänzen sich.

Hinzu kommen:

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

Nützliche Internetadressen

Tarifdatenbank der IG Metall – In der Tarifdatenbank der IG Metall bekommt man aktuelle und zuverlässige Infos über Tarifeinkommen, Vergütungen, Sonderzahlungen, Altersvorsorgewirksame Leistungen, Urlaub und Kündigung, also all das, was die IG Metall mit ihren Tarifverträgen für die Beschäftigten ausgehandelt hat.

www.igmetall.de → Tarife → Tarifinfo

www.igmetall-itk.de – Jährliche Entgeltanalyse für die IT- und Telekommunikationsbranche, vom Berufsanfänger bis hin zu Führungskräften. Sie dient als Orientierung für die Gehaltsverhandlung und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche.

www.i-connection.info – Das IT-Netzwerk der IG Metall in Niedersachsen und Sachsen – Anhalt.

www.ergo-online.de – Wissensbausteine mit Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

www.lohnspiegel.de – Kostenloser Gehaltscheck
Der Gehaltscheck der Hans-Böckler-Stiftung bietet Informationen zu 150 Berufen, darunter Ingenieure/Ingenieurinnen, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler/innen. Der Lohnspiegel ist unabhängig von kommerziellen Interessen. Die Daten stammen von Beschäftigten selbst.

www.metallrente.de – Seit 2002 haben alle Beschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Reichlich Informationen dazu gibt es bei www.metallrente.de, dazu sehr wertvolle Tipps zur Absicherung des Risikos Berufsunfähigkeit.

www.igmetall.de – Fundgrube zu Arbeitsrecht und Informationen rund um den Job.

www.hochschulinformationsbuero.de – die Internetseite der IG Metall für alle Studierende.

Weitere Verbände

Nützliche Informationen haben auf ihren Webseiten z.B.:

www.bitkom.org, www.gesamtmetall.de, www.vdi.de, www.vda.de, www.vdma.de, www.zvei.de, www.vwi.org und www.vde.com.

Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



Name		Geb.-Datum	
Vorname		Geschlecht M/W	
Land	PLZ	Wohnort	
<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Straße		Hausnummer	
E-Mail		Telefon	
beschäftigt bei		Tätigkeit/Beruf/Ausbildg./Studium	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
		<input type="checkbox"/> Vollzeit	
		<input type="checkbox"/> Teilzeit	
Bankleitzahl		Bank/Zweigstelle	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Konto-Nummer		Kontoinhaber/in/Fremdzahler/in	
<input type="text"/>		<input type="text"/>	
Bruttoeinkommen in Euro	Beitrag	Eintritt ab	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern verarbeitet.

Einzugsermächtigung:

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen.

Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Ort / Datum / Unterschrift

→ Bitte Rückseite beachten



Mitgliedsnummer

(wird von der
IG Metall eingetragen)

Beitrittserklärung

(zusätzliche Angaben)

Gemeinsam stark.



Um unsere tarif- und betriebpolitischen Anforderungen erfüllen zu können und die Interessen der Mitglieder möglichst genau zu kennen*, bitten wir noch um einige zusätzliche Angaben.

Weitere betriebliche Angaben

Kostenstelle Stamm-Nummer Staatsangehörigkeit

abgeschlossene Ausbildung:

Berufsausbildung
 Fach-/Hochschulabschluss

Berufsgruppe

gewerblich
 kaufmännisch/administrativ
 technische

tätig in:

Produktion/Fertigung
 DV/IT
 Forschung/Entwicklung
 Verwaltung/Dienstleistungen
 Materialwesen/Lager/Logistik
 Vertrieb

tätig als:

Leiharbeiter/in Werkvertrag ab
 Auszubildende/r
 berufsbegleitendes Studium bis
 befristet beschäftigt

Falls Leiharbeiter/in: wie heißt der Verleihbetrieb?

Diese Angaben werden von der IG Metall ausgefüllt:

Betriebsnummer Geworben durch (Name, Vorname)

Übertritt von der Gewerkschaft Mitgliedsnummer

Branche Bemerkung (z.B. Werbetaem, ...)

Industrie Handwerk
 Dienstleistung

* Das ermöglicht z. B. Mitgliedergruppen gezielt zu informieren.

Die IG Metall für Sie vor Ort

Der Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt – alle Verwaltungsstellen auf einen Blick

Alfeld-Hameln-Hildesheim

www.alfeld-hameln-hildesheim.
igmetall.de
Tel. 05151.9 3668-0
mike.wasner@igmetall.de
Tel. 05121.7695-13

Braunschweig

www.igm-bs.de
Tel. 0531.4 80 88-0
h.neumann@igmetall.de
Tel. 0531.4 80 88-50

Celle

www.celle.igmetall.de
Tel. 05141.27 49-0
peter.lindner@igmetall.de

Dessau

www.dessau.igmetall.de
Tel. 0340.87 14-0
manfred.pettche@igmetall.de

Halberstadt

http://www2.igmetall.de/
homepages/halberstadt/
Tel. 03941.442077
tatjana.stoll@igmetall.de
Tel. 03941.612095

Halle

www.halle.igmetall.de
Tel. 0345.1 35 89-0
almut.kapper-leibe@igmetall.de
Tel. 0345.13589-16

Hannover

www.hannover.igmetall.de
Tel. 0511.12402-0
dieter.schaefer@igmetall.de
Tel. 0511.12402-42

Lüneburg

http://www2.igmetall.de/
homepages/lueneburg/
Tel. 04131.76 42 0
rainer.naebisch@igmetall.de
Tel. 04131.76 42 -16 /2

Magdeburg-Schönebeck

www.magdeburg.igmetall.de
Tel. 0391.5 32 93-0
detlev.kiel@igmetall.de

Nienburg-Stadthagen

http://netkey40.igmetall.de/
homepages/nienburg-stadthagen/
Tel. 05721.97 44-0
thorsten.groeger@igmetall.de

Osnabrück

www.osnabrueck.igmetall.de
Tel. 0541.3 38 38-0
stephan.soldanski@igmetall.de
Tel. 0541.33838-1113

Salzgitter-Peine

www.salzgitter.igmetall.de
Tel. 05341.88 44-0
ina.biethan@igmetall.de
Tel. 05341.8844-25

Süd-Niedersachsen-Harz

www.snh.igmetall.de
Tel. 05551.9 88 70-0
marita.weber@igmetall.de
Tel. 05551.9 88 70-16
martina.ditzell@igmetall.de
Tel. 05551.98870-19

Wolfsburg

www.igmetall-wob.de
Tel. 05361.2002-0
michael.berndt@igmetall.de
Tel. 05361.2002-37



IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12

30159 Hannover

Tel.: 0511 16406-0

Fax: 0511 16406-50

bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

www.igmetall.de

www.i-connection.info

Ihre Verwaltungsstelle vor Ort