



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ENGINEER ■ ING

Startpaket 2012

für Ingenieurinnen und Ingenieure
der Volkswagen AG



www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Herausgeber:

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12, 30159 Hannover

Verantwortlich: Hartmut Meine

Redaktion: Garnet Alps, Philipp Greschak, Thilo Reusch,
Frederic Speidel, Torsten Volkmar

Gestaltung: Karsten Meier

Druck: Druck Center der SZST Salzgitter
Service und Technik GmbH

Hannover, September 2012

Inhalt

Vorwort	2
IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute.....	5
Ansprechpartner/innen in den sechs VW-Werken.....	9
Industrielle Beziehungen und Corporate Governance	16
Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz	19
Tarifvertrag und Tarifverhandlungen.....	20
Arbeitszeit, Teilzeitarbeit.....	27
Einkommen bei Volkswagen	35
Berechnungsbeispiel Ingenieursentgelt Einstieg	38
Tarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (- Tarif Plus -).....	39
Entgelte für Studierende im Praxisverbund (STIP).....	43
Entgelte für Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden bei Volkswagen.....	45
Traineeprogramm bei Volkswagen	46
Betriebsvereinbarungen bei Volkswagen – eine kleine Auswahl	48
Weiterbildung – wichtiger denn je.....	50
Arbeitsvertrag.....	53
Kündigung – wenn's nicht mehr anders geht	55
Zeugnis, Zwischenzeugnis	59
Wettbewerbsverbot	61
Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen – eine Frage der Durchsetzungsstärke	62
Adressen und Links	65

Vorwort

IG Metall: Starke Interessenvertretung bei Volkswagen

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandortes Deutschland basiert vor allem auf der Qualität von Forschung und Entwicklung. Volkswagen unternimmt große Anstrengungen, um Ingenieurinnen und Ingenieure im Unternehmen zu halten und zu binden – und die IG Metall ist ein durchsetzungsstarker und verlässlicher Partner, der für Sie die Teilhabe und Rechte absichert.

Das ist nur möglich, weil mehr als 90 Prozent aller Beschäftigten bei Volkswagen Mitglied der IG Metall sind. Der hohe Organisationsgrad ist die Bedingung für die einflussreiche Stellung von IG Metall und Betriebsrat beim größten Automobilhersteller Europas. Davon profitiert jeder einzelne Beschäftigte, jeder Ingenieur und jede Ingenieurin. So ist es in der Automobilbranche einzigartig, dass für Studierende im Praxisverbund (STIP), also diejenigen die eine Berufsausbildung mit einem Studium verbinden, ein Tarifvertrag durchgesetzt werden konnte. Es ist auch keine Selbstverständlichkeit, dass betriebsbedingte Kündigungen bei Volkswagen bis Ende 2014 ausgeschlossen sind und Ausgebildete in ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Ingenieurinnen und Ingenieure haben ihren festen Platz in der IG Metall. Sie sind in der IG Metall-Tarifkommission und im Betriebsrat vertreten. In Foren können Sie sich mit Gleichgesinnten über die Arbeits- und Leistungsbe-

dingungen austauschen. Dazu empfehlen wir Ihnen unter anderem im Internet www.engineering-igmetall.de oder die vom IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt betriebene Internetseite www.i-connection.info.

Die vorliegende Broschüre *Startpaket für Ingenieurinnen und Ingenieure der Volkswagen AG* gibt Ihnen einen ersten Überblick über die 'Spielregeln' im Job, denn ohne diese geht es nicht. Es werden Fragen zum VW-Hausvertrag, zur Qualität der Ausbildung, zum Entgelt oder zu guten Arbeits- und Leistungsbedingungen von Ingenieurinnen und Ingenieuren beantwortet. Hier finden Sie Informationen zu den wichtigsten Bereichen rund um das Arbeitsverhältnis: von „A“ wie Arbeitsvertrag bis „Z“ wie Zielvereinbarungen.



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 der Lage und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit, der Ein- und Umgruppierung, Einstellungen, 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 Grundlagen dafür sind das Betriebsverfassungsgesetz oder der Tarifvertrag.

Für alle Fragen im Zusammenhang mit Ihrem Arbeitsverhältnis können Sie sich an Ihren IG Metall-Betriebsrat, Ihren Bereichsbetriebsrat oder an Ihre IG Metall-Vertrauensleute wenden.

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, Betriebsvereinbarungen und die sonstigen betrieblichen Regelungen. Er kann Sie kompetent beraten, zum Beispiel bei folgenden Themen:

- Entgelthöhe
- Arbeitszeit
- Dienstreisen
- Ein- und Umgruppierungen
- Versetzungen
- Veränderung Ihrer Tätigkeit
- Teilzeit, Elternzeit und Freistellung
- Weiterbildung
- Persönliche Entwicklung
- Abmahnung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die IG Metall sorgt für gute Betriebsratsarbeit

Die IG Metall verhandelt mit der Unternehmensleitung die wichtigsten Eckpunkte des Arbeitslebens bei Volkswagen. So z. B. die wöchentliche Arbeitszeit, das Entgelt und den Urlaubsanspruch. Festgeschrieben wird dies in Tarifverträgen.

Die Tarifverträge der IG Metall ersparen Betriebsräten viele Konflikte mit der Unternehmensführung. Die IG Metall berät bundesweit 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. Nicht umsonst sind fast alle Betriebsräte bei VW auch Mitglieder der IG Metall!

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Der IG Metall-Betriebsrat lohnt sich auch in wirtschaftlich guten Zeiten

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. VW-Betriebsräte sind auch bei der Vergabe neuer Produkte mit im Boot.

Auch wenn Betriebsrat und Geschäftsführung nicht immer einer Meinung sind: Überwiegend verlaufen Diskussionen zwischen Arbeitnehmervertretung und Management auch bei Volkswagen konstruktiv und führen am Ende zu tragfähigen Lösungen.

Im Aufsichtsrat der Volkswagen AG haben sieben betriebliche Arbeitnehmervertreter und drei Vertreter der IG Metall Sitz und Stimme.

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

Ansprechpartner/innen in den sechs VW-Werken

Vertrauensleute der IG Metall

Unsere Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt und sind die Vertreter/innen der IG Metall im Betrieb. Sie organisieren den Dialog zwischen der IG Metall und ihren Mitgliedern. Sie informieren einerseits den Betriebsrat über Vorschläge, Wünsche und Sorgen ihrer Kolleginnen und Kollegen und andererseits die Kolleginnen und Kollegen über aktuelle betriebliche und gewerkschaftliche Themen. Sie tragen zur Meinungsbildung in der Gewerkschaft bei. Im Betrieb stellen sie z. B. die IG Metall-Liste zu den Betriebsratswahlen auf.

Besonderheiten im VW-Werk Wolfsburg

Alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, wählen ihre Vertrauensleute in den entsprechenden Betriebsratsbereichen. Diese arbeiten im Abteilungsvertrauenskörper (AVK) eng zusammen. In den AVK wird jeweils ein/e 1. Sprecher/in gewählt. Alle 1. Sprecher/innen und die Bereichsbetriebsräte sowie das zuständige Betriebsausschussmitglied (Kordinator/in) bilden die Bereichsvertrauenskörperleitung (BVKL). In allen BVKL's wird wiederum ein/e 1. Sprecher/in gewählt. Das Mitglied der Vertrauenskörperleitung (VKL) wird von allen Vertrauensleuten des Bereichs gewählt. Wählbar sind alle 1. Sprecher/innen.

*Ansprechpartner/innen in den
sechs VW-Werken*

**Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/
innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in
allen VW-Werken mit Haustarifvertrag**

■ **Wolfsburg**



Bernd Osterloh
Betriebsratsvorsitzender



Bernd Wehlauer
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Andreas Schmidt
Vertrauenskörperleiter

Ansprechpartner/innen in den sechs VW-Werken

Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in allen VW-Werken mit Haustarifvertrag

■ Braunschweig



Uwe Fritsch
Betriebsratsvorsitzender



Mathias Möreke
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Stefan Hölzer
Vertrauenskörperleiter

***Ansprechpartner/innen in den
sechs VW-Werken***

***Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/
innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in
allen VW-Werken mit Haustarifvertrag***

■ **Hannover**



Thomas Zwiebler
Betriebsratsvorsitzender



Bertina Maria Murkovic
Stellvertretende
Betriebsratsvorsitzende



Walter Fabian
Vertrauenskörperleiter

*Ansprechpartner/innen in den
sechs VW-Werken*

**Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/
innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in
allen VW-Werken mit Haustarifvertrag**

■ **Salzgitter**



Andreas Blechner
Betriebsratsvorsitzender



Dirk Windmüller
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Björn Harmening
Vertrauenskörperleiter

*Ansprechpartner/innen in den
sechs VW-Werken*

**Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/
innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in
allen VW-Werken mit Haustarifvertrag**

■ **Kassel**



Jürgen Stumpf
Betriebsratsvorsitzender



Ulrike Jakob
Stellvertretende
Betriebsratsvorsitzende



Thomas Freiberg
Vertrauenskörperleiter

Ansprechpartner/innen in den sechs VW-Werken

Die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/innen und die Vertrauenskörperleiter/innen in allen VW-Werken mit Haustarifvertrag

■ Emden



Peter Jacobs
Betriebsratsvorsitzender



Folkert Schwitters
Stellvertretender
Betriebsratsvorsitzender



Herta Everwien
Vertrauenskörperleiterin

Industrielle Beziehungen und Corporate Governance

Die Geschicke des Volkswagen-Konzerns werden durch seine Leitung, die Arbeitnehmervertretung und das Land Niedersachsen als 20-prozentigem Anteilseigner gelenkt. Tarif- und Betriebsparteien bei Volkswagen haben auf schwerwiegende Herausforderungen immer wieder mit innovativen und gleichermaßen beschäftigungssichernden Maßnahmen reagiert. Zu den besonderen tariflichen und betriebspolitischen Lösungsinstrumenten zählten z. B. der Tarifvertrag zur Vier-Tage-Woche, die Betriebsvereinbarung zum Global- und Forward-Sourcing, der seit 2004 immer weiter entwickelte Zukunftstarifvertrag sowie die tariflich-festgeschriebenen Innovationsfonds.

Stil- und strukturprägend für die industriellen Beziehungen bei Volkswagen ist die historisch gewachsene Überzeugung, dass nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssicherung zwei Seiten derselben Medaille darstellen. Einzigartig in der deutschen Automobilindustrie ist die ausgeprägte konzeptionelle Einbindung der Arbeitnehmervertretung in unternehmens- und konzernpolitische Belange. Dies ist einerseits auf den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von weit über 90%, andererseits auf die Besonderheit des Volkswagen-Gesetzes zurückzuführen. Darin sind festgelegt ein auf 20 Prozent des Grundkapitals definiertes Höchststimmrecht, die auf mindestens 80 Prozent der Stimmenmehr-

Industrielle Beziehungen und Corporate Governance

heit erhöhte Zustimmungspflicht in der Hauptversammlung (gegenüber im deutschen Aktiengesetz festgelegten 75 Prozent) sowie die Zustimmung des Aufsichtsrates bei der Errichtung und Verlagerung von Produktionsstätten von zwei Dritteln seiner Mitglieder. Auf diese Weise wird erreicht, dass weder das Land Niedersachsen noch die Arbeitnehmervertretung in strategisch wichtigen Fragen umgangen werden können.





Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz

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

- in (nationalen) Gesetzen oder europäischen Richtlinien
- in Tarifverträgen zwischen IG Metall und Unternehmen
- in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Unternehmens- bzw. Betriebsleitung
- im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem

Dabei gilt: Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter.

Keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen, 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.

Tarifvertrag und Tarifverhandlungen

Allgemeines zu Tarifverträgen

Tarifverträge sind Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden (oder einzelnen Arbeitgebern). Sie kommen in Tarifverhandlungen zustande. Sie haben i. d. R. einen persönlichen, einen räumlichen und einen fachlichen Geltungsbereich.

Tarifverträge werden üblicherweise für eine Region oder ein Unternehmen geschlossen. Das nennt man Flächen- bzw. Haustarifvertrag. Die IG Metall hat in manchen Betrieben sogenannte Anerkennungstarifverträge abgeschlossen, nach denen sich Unternehmen verpflichten, den Bestimmungen aus einem Flächen- bzw. Haustarif zu folgen.

Tarifverträge gelten grundsätzlich rechtlich nur für Mitglieder der jeweiligen Gewerkschaft.

Was gilt bei Volkswagen?

Tarifverträge bei Volkswagen werden durch die IG Metall und die Volkswagen-Unternehmensleitung verhandelt. Sie haben einen persönlichen und einen räumlichen Geltungsbereich.



So gilt ein Tarifvertrag zum Beispiel

- für die Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind (persönlich)
- für die sechs Werke der VW AG (räumlich)

Einen an den Tarifvertrag der VW AG angelehnten Anerkennungstarifvertrag hat die IG Metall z. B. mit der Volkswagen Financial Services AG abgeschlossen.



„Erfolgreiche Tarifpolitik muss die Interessen aller Beschäftigten berücksichtigen, hier ist Solidarität besonders wichtig!“

Jürgen Bruns, Dr.-Ing. Maschinenbau
Werk Wolfsburg, Tarifkommissionsmitglied
für die Angestellten

Tarifvertrag und Tarifverhandlungen

Tarifvertrag und Tarifverhandlungen bei Volkswagen

Das Tarifwerk bei Volkswagen besteht aus vielen Tarifverträgen, z. B.:

Manteltarifvertrag	Arbeitszeit Urlaub Freistellungsregelungen Zusatzleistungen Versorgungsaufwand
Entgelttarifvertrag mit Entgelttabellen	Die jeweils gültigen Entgelte
Rahmentarifvertrag zur Eingruppierung	Arbeitsbewertung Eingruppierung der tariflich Beschäftigten (außer Tarif Plus)
Ausbildungstarifvertrag	Ausbildung Studium im Praxisverbund
Tarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (- Tarif Plus -)	Rahmentarifvertrag (RTVT+): Arbeitszeit Jahresboni Betriebliche Altersversorgung Entgelttarifvertrag (ETVT+): Entgelt
Tarifvertrag über die Vergütung und Einsatzbedingungen von Zeitarbeitnehmer/innen	
Tarifvertrag Altersteilzeit	
Tarifvertrag Beschäftigungssicherung (Zukunftstarifvertrag)	

Tarifvertrag und Tarifverhandlungen

Mitglieder der IG Metall erhalten die gültigen Tarifverträge bei ihren Vertrauensleuten, den IG Metall-Betriebsräten oder der IG Metall vor Ort. Alles Wichtige gibt es in der Broschüre „Das Wichtigste in Kürze“. Darüber hinaus kann jedes IG Metall-Mitglied eine CD mit dem vollständigen Text der Tarifverträge beziehen.

Der Manteltarifvertrag regelt z. B. Urlaub, Arbeitszeit, Sonderurlaub und Ähnliches und hat eine Laufzeit von mehreren Jahren. Entgelttarifverträge regeln den Verdienst. Sie werden in der Regel jährlich bzw. über einen etwas längeren Zeitraum abgeschlossen.

In der Tarifrunde 2012 wurden 4,3 % Entgeltsteigerung für 13 Monate ab 1. Juni 2012 erreicht. Zusätzlich konnte die IG Metall die guten Bedingungen der Leiharbeit bei Volkswagen nochmals deutlich verbessern: Die Leiharbeiter/innen profitieren in gleichem Umfang wie die Stammbeschäftigten von der Entgelterhöhung von 4,3 %.



Tarifvertrag und Tarifverhandlungen

Ablauf von Tarifverhandlungen bei Volkswagen

Rechtzeitig bevor die geltenden Tarifverträge auslaufen, beginnt die Diskussion in der Tarifkommission darüber, wie die nächste Tarifforderung aussehen kann. Grundlage dafür sind mehrere Faktoren: z. B. die Inflationsrate, die Produktivitätssteigerung sowie die Umverteilungskomponente.

Die Tarifverhandlungen werden durch die Verhandlungskommissionen der IG Metall Bezirksleitung Niedersachsen und Sachsen-Anhalt für die Gewerkschaftsseite sowie des Unternehmens Volkswagen geführt. Verhandlungsführer ist der Bezirksleiter des IG Metall-Bezirktes Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, zur Zeit Hartmut Meine. In der Verhandlungskommission sind aus den sechs Werken die Betriebsratsvorsitzenden, ihre Stellvertreter/innen, die jeweiligen IG Metall Vertrauenskörperleiter/innen und die Bevollmächtigten der regionalen IG Metall Verwaltungsstellen vertreten.

Die Ergebnisse der Verhandlungen werden in der Tarifkommission bewertet und am Ende auch abgestimmt.

Wenn die Tarifverhandlungen zwischen IG Metall und Unternehmen zu keinem Ergebnis führen, können die Mitglieder der IG Metall ihren Forderungen durch Warnstreiks und Streiks Nachdruck verleihen.



Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Allgemeines zur Arbeitszeit

Regelungen zur Arbeitszeit sind notwendig. Beschäftigte wünschen sich ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben (work-life-balance). Und es ist wissenschaftlich erwiesen, dass zur Gesunderhaltung 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 von bis zu zehn Stunden (Pausen, An- und Abfahrtszeiten nicht eingerechnet). Dagegen darf kein Arbeitgeber verstoßen.

Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Arbeitszeitregelungen bei Volkswagen

Im Haustarifvertrag sind folgende Arbeitszeiten festgeschrieben:

- für Beschäftigte, die ab dem 01.01.2005 bei VW eingestellt wurden, gilt die 35-Stunden-Woche
- für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2005 bei VW eingestellt wurden, gilt ein Korridor von Arbeitszeiten:
 - im indirekten Bereich von 26 bis 34 Stunden in der Woche,
 - im direkten Bereich von 25 bis 33 Stunden in der Woche.
- für Beschäftigte des „Tarif Plus“-Tarifvertrages gilt die 40-Stunden-Woche

Über den Arbeitszeitfixpunkt (d. h. wie lang die wöchentliche Arbeitszeit konkret sein wird) wird jeweils zum Ende eines Kalenderjahres für das kommende Jahr zwischen Betriebsrat und Unternehmen beraten und für die Betriebe bzw. Bereiche eine Festlegung getroffen.

Zusätzliche Arbeitszeitflexibilitätsmaßnahmen (Mehrarbeit) werden über das individuelle Flexibilitätskonto

Arbeitszeit, Teilzeitarbeit



„Bei Volkswagen genieße ich die Möglichkeit, trotz Familie Vollzeit arbeiten zu können. Zum Beispiel unterstützt VW bei der Suche nach einer Tagesmutter.“

Tina Wismer, Dipl. Ingenieurin Wasserwirtschaft,
Werk Hannover

gesteuert. Es ist ein Instrument zur Schaffung von Produktionsflexibilität und zur Sicherung der Beschäftigung.

Zu diesem Zweck ist für jeden Beschäftigten ein individuelles Flexibilitätskonto eingerichtet. Das individuelle Flexibilitätskonto hat eine Schwankungsbreite von plus/minus 400 Stunden. Die Entnahme von positiven Zeitsalden erfolgt grundsätzlich unter Berücksichtigung betrieblicher und persönlicher Belange mit dem im Entnahmezeitpunkt aktuellen Monatsentgelt/-gehalt; kollektive Entnahmen haben grundsätzlich Vorrang vor individuellen Entnahmen.



Bei einem Kontostand von plus oder minus 350 Stunden werden zwischen Vorgesetztem, Beschäftigtem und Betriebsrat besondere Maßnahmen zur weiteren Steuerung des individuellen Flexibilitätskontos vereinbart. Für den Ausgleich des individuellen Flexibilitätskontos innerhalb der Schwankungsbreite von plus/minus 400 Stunden gilt kein Ausgleichszeitraum.

Über alle Regelungen zum Flexibilitätskonto hat der örtliche Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

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

Fazit:

- Wichtig ist der Stichtag 31. Dezember 2004
- Für Beschäftigte, die vorher eingestellt wurden, gilt der kollektiv vereinbarte Arbeitszeitfixpunkt
- Für Beschäftigte, die später eingestellt wurden, gilt die 35 Stunden/Woche
- Andere Arbeitszeitmodelle können nur durch einen Tarifvertrag vereinbart werden
- Für spezifische Personengruppen sind andere Arbeitszeiten in Tarifverträgen geregelt (z. B. Betriebsfeuerwehr, Werkschutz)

Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Allgemeines zu Teilzeitarbeit

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 Entgeltentwicklung.

Gesetzliche Voraussetzung für die Beantragung von Teilzeit ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten. Spätestens drei 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 und die Verteilung der Arbeitszeit müssen angegeben werden.

Der Arbeitgeber ist 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.

Arbeitszeit, Teilzeitarbeit

Sie sollten den Antrag auf Teilzeit beim Arbeitgeber schriftlich einreichen. Hilfreich ist auch ein Beratungsgespräch mit dem Betriebsrat, bevor Sie einen Antrag stellen und über eine Verringerung der Arbeitszeit mit Ihrem Arbeitgeber sprechen.

Teilzeitregelungen bei Volkswagen

An den einzelnen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitregelungen. In Wolfsburg werden grundsätzlich nur 4 zeitliche Varianten angeboten:

Es gibt Verträge über 25 Stunden, 22,5 Stunden, 20 Stunden und 16 Stunden. Die Verteilung dieser Stunden kann dann aber sehr unterschiedlich sein (gleichmäßig über eine Woche oder ungleichmäßig und über mehrere Wochen verteilt).



Einkommen bei Volkswagen

Die wesentlichen Bestimmungen zur Eingruppierung in die 20 Entgeltstufen (ES) finden sich im Rahmen-tarifvertrag zur Eingruppierung. Wenn Sie als Berufseinsteiger/in bei Volkswagen beginnen, so wird Ihr Arbeitsplatz einer Tätigkeitsbeschreibung entsprechend Ihrer überwiegend ausgeübten Tätigkeit zugeordnet.

Die Beschreibung der Tätigkeiten und ihre Zuordnung zu den Entgeltstufen erfolgt in einem Verzeichnis der Tätigkeitsbeschreibungen, das Bestandteil des Tarifvertrages ist.

Einkommen bei Volkswagen

Folgendes Beispiel zeigt die Tätigkeitsbeschreibungen eines/einer Konstrukteurs/in:

Entgeltstufe	Tätigkeit
11	Detaillieren von Fertigungszeichnungen und gegebenenfalls Stücklisten für Konstruktionen mit festem Prinzip oder nach Vorlagen bzw. Angaben
13	Ausarbeiten von Fertigungszeichnungen und gegebenenfalls Stücklisten für Konstruktionen mit festem Prinzip oder nach Vorlagen bzw. Angaben jeweils einschließlich Dimensionieren ihrer Bauteile sowie Durchführen der erforderlichen Berechnungen
15	Anfertigen von Konstruktionen für eine Baugruppe und/oder Variantenkonstruktionen jeweils einschließlich Anordnen ihrer Bauteile gegebenenfalls mit erforderlichen Funktionsplänen
17	Entwerfen und Konstruieren von einer oder mehrerer Funktionseinheit(en) und/oder Anfertigen von Anpasskonstruktionen jeweils einschließlich Vorgeben der Rahmenbedingungen für die Detaillierung der Konstruktionen sowie Abstimmen mit den zuständigen Fachbereichen
19	Bearbeiten und Realisieren von Konstruktionsvorhaben sowie Analysieren und Beurteilen von Lösungsmöglichkeiten und Beraten der zuständigen Fachbereiche bei der Anfertigung, Erprobung und/oder Inbetriebnahme

Die geraden Entgeltstufen sind die jeweiligen Erfahrungsstufen, in die die Beschäftigten spätestens nach einer zweijährigen Tätigkeit eingestuft werden.

Einkommen bei Volkswagen

Entgelthöhe

Die Höhe der Entgelte wird in den i. d. R. jährlich stattfindenden Tarifverhandlungen geregelt und in den Entgelttabellen festgeschrieben. Diese sind Bestandteil des Entgelttarifvertrages. In der Tarifrunde im Mai 2012 wurden folgende Ergebnisse erzielt:

Monatsentgelte ab 1. Juni 2012 bis zum 30. Juni 2013^{*)}

Entgeltstufe	Euro	Entgeltstufe	Euro
1	1.813,50	12	3.761,00
2	2.024,50	13	3.992,00
3	2.235,00	14	4.235,50
4	2.446,50	15	4.480,00
5	2.656,50	16	4.741,00
6	2.804,00	17	5.002,00
7	2.946,50	18	5.280,00
8	3.091,50	19	5.556,00
9	3.240,00	20	5.802,00
10	3.382,50	21	6.049,50
11	3.531,00	22	6.294,00

^{*)} Entgeltgruppen für Ingenieure sind die Entgeltstufen 13 bis 20

Berechnungsbeispiel Ingenieursentgelt Einstieg

Jahreseinstiegsentgelt nach IGM Entgelttarifvertrag für die Ingenieurinnen und Ingenieure bei der Volkswagen AG – Entgelte ab 1. Juni 2012, Grundlage 35-Stunden-Woche

	Bachelor/Diplom (FH) Entgeltgruppe 13	Master/Diplom (Uni) Entgeltgruppe 14
Monatsgrundentgelt	3.992,00 €	4.235,50 €
Leistungsorientierte Vergütungs-komponente (LOV)*	104,30 €	104,30 €
Monatsentgelt	4.096,30 €	4.339,80 €
Jahresentgelt	49.155,60 €	52.077,60 €
November-Zahlung Vollzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November eines Jahres besteht	1.414,50 €	1.414,50 €
erhöhtes Urlaubsentgelt	970,00 €	970,00 €
Jahresentgelt**	51.540,10 €	54.462,10 €

* 104,30 € ist ein Durchschnittswert, die Zahlung kann zwischen 80% und 120% dieses Wertes variieren.

** Zusätzlich kommt die Ergebnisbeteiligung (Mai-Zahlung). Sie beträgt 10% des operativen Ergebnisses der Marke Volkswagen Pkw. 2012 waren das 7.500,00 € - 1.356,00 € = 6.144,00 €.

Bei positiver Beurteilung der Entwicklung und Leistung von akademischen Berufseinsteigern kann in der Regel nach 12 Monaten eine Umstufung in die nächst höhere Entgeltstufe erfolgen. Bei überdurchschnittlichen Leistungen kann eine Umstufung bereits zu einem früheren Zeitpunkt vorgenommen werden. Die weitere Entwicklung erfolgt nach den jeweils gültigen tariflichen Grundsätzen.

Tarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (– Tarif Plus –)

Diese Beschäftigten üben Tätigkeiten aus, die über die Anforderungen der Entgeltstufe 19 des Rahmentarifvertrages zur Eingruppierung hinausgehen. Um in das „Tarif Plus-System“ zu gelangen, gibt es ein spezielles Zugangssystem. Im „Tarif-Plus-System“ gibt es dann wiederum drei Entgeltgruppen.

Für die Beschäftigten mit Spezialisten- oder Führungsfunktion gelten eine Reihe von Sonderregelungen. Einige davon möchten wir hier vorstellen.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist abhängig von den Erfordernissen der Aufgabe. Sie beträgt durchschnittlich 40 Stunden pro Woche bei einer 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag.

Betriebliche Altersvorsorge

Die Gewährung der Beteiligungsrente I richtet sich nach den jeweils gültigen Tarifregelungen. Als Bemessungsgrundlage gilt für Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis am 1. Januar 2001 bereits bestanden hat und die begünstigt sind, 13/12 des Monatsentgeltes sowie für Beschäftigte, deren Beschäftigtenverhältnis ab dem 1. Januar 2001 begründet worden ist und die begünstigt sind, 14/12 des Monatsentgeltes.

Tarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (– Tarif Plus –)

Geschäftsfahrzeug

Beschäftigte sind berechtigt, einen Dienstwagen zu dienstlichen und privaten Zwecken zu bestellen. Als Gegenwert sind monatlich netto 0,5% der unverbindlichen Kaufpreisempfehlung zu entrichten. Dabei sind Wertgrenzen zu beachten.

Jahresbonus

Der Jahresbonus besteht aus drei Bestandteilen und wird mit der Entgeltzahlung Mai für das Vorjahr ausbezahlt.

Die individuelle Höhe des Leistungsbonus ist abhängig von der Beurteilung des/der Vorgesetzten und einem jährlich festgelegten Mittelwert.

Der Unternehmensbonus beträgt in den Entgeltgruppen I bis III einheitlich 50 % der Summe aus Konzern- und jeweiligem Unternehmensbonus in der untersten Entgeltgruppe des Managements.

Der Langzeitbonus (Long-Term Incentive = LTI) ist eine variable Vergütungskomponente und leitet sich aus den Fortschritten zur Zielerreichung der Strategie 2018 ab, die die Komponenten TOP-Kundenzufriedenheit, TOP Arbeitgeber, Absatz und Rendite in den Fokus nimmt.

Tarifvertrag für Beschäftigte mit Spezialisten- oder Führungsfunktion (– Tarif Plus –)

...und nun das Wichtigste: die Entgelte

Für die Beschäftigten mit Spezialisten- oder Führungsfunktion betragen die Entgelte ab 1. Juni 2012 bis 30. Juni 2013

Entgeltgruppe I	6.293,50 €
Entgeltgruppe II	6.530,50 €
Entgeltgruppe III	7.006,50 €

Leistungsbonus, Unternehmensbonus und Langzeitbonus kommen dann noch individuell dazu.



Entgelte für Studierende im Praxisverbund (STIP)

Die Vergütung für Studierende im Praxisverbund beträgt ab dem 1. Juni 2012 für alle gleich monatlich 949,00 Euro.



„Seminare und Angebote für Studierende und junge Ingenieur/innen hat die IG Metall auch im Programm, die haben mich beruflich und privat weitergebracht. Spaß und Kontakte gibt es außerdem noch dazu.“

Nils Lindenberg, Ingenieur der Elektrotechnik im Werk Braunschweig



„Die starke und historisch tief verwurzelte Mitbestimmungskultur bei Volkswagen ermöglicht uns gute Arbeitsbedingungen und ist dabei nicht etwa ein Gegenpol zum Unternehmen, sondern vielmehr ein starker Partner.“

Philipp Greschak, Versorgungstechnik-Ingenieur,
Werk Wolfsburg

Entgelte für Praktikanten, Diplomanden und Doktoranden bei Volkswagen

Um als Top-Arbeitgeber zu einer Spitzenmannschaft zu gelangen, bietet Volkswagen sehr gute Einstiegs-
möglichkeiten mit attraktiven Entgelten.

Beschäftigungsart	Euro	Bemerkung
1.) Vorpraktikum	205,00 €	
2.) Grundpraktikum a) Bachelorstudenten ≤ 89 Credit Points b) Praktikum vor Zwischenprüfung	342,00 €	
3.) Hauptpraktikum a) Bachelorstudenten ≥ 90 Credit Points b) Praktikum nach Zwischenprüfung c) Masterstudenten/innen d) Diplomanden	684,00 € 171,00 €	 Optionaler Bonus ab 3. Monat
4.) Sonstige Praktika a) Fachoberschulpraktikum b) Praktika von nicht EU-Studenten c) Sozialpädagogen im Anerkennungsjahr	79,00 € 742,00 € 1.169,00 €	
5.) Sonstige Praktika Praktika von Schülern und Umschülern, Hospitanten, Referendaren, Praktikanten der Bundeswehr	Keine Vergütung	
6.) Doktoranden	2.281,00 € 2.509,00 € 2.737,00 €	1. Beschäftigungsjahr 2. Beschäftigungsjahr (inkl. optionaler Basis) 3. Beschäftigungsjahr (inkl. optionaler Basis)

Traineeprogramm bei Volkswagen

Alle extern eingestellten Hochschulabsolventen und Young Professionals mit maximal drei Jahren Berufserfahrung durchlaufen das 24-monatige VW-Traineeprogramm „StartUp Direct“. Das Traineeprogramm beinhaltet fünf grundlegende Programmbausteine:

- Integration in den Fachbereich von Anfang an: die fachliche Qualifikation erfolgt on the job
- Patensystem: ein Pate (Führungskraft des Fachbereichs) steht dem Trainee während des Programms als Ratgeber zur Seite
- Intensive Betreuung: Gespräche mit dem Trainee in regelmäßigen Abständen
- Teilnahme an sieben ausgewählten Seminaren über den Zeitraum von 2 Jahren, optional ist ein Auslandseinsatz
- Mögliche Integration des individuellen Fachbereichsbausteins

Zu den Pflichtseminaren des Traineeprogramms zählt ein Überblicksseminar zur Ausprägung des Volkswagen-Konzerns und dessen Markenvielfalt, ein Informationstag über die Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall bei Volkswagen, das Seminar „Automobiles Basiswissen“, ein Seminar zum Produktionssystem „Volkswagen-Weg“, das Seminar „Fahrzeug-Projektmanagement“, ein Moderationsseminar sowie das Reflektionsseminar „Mein Weg bei Volkswagen“.

Die Zeit für die Teilnahme an den Seminaren beläuft sich auf insgesamt 17 Arbeitstage. Hinzu kommt ein dreiwöchiger Produktionseinsatz, bei dem die Trainees im Schichtrythmus aktiv mitarbeiten.

Betriebsvereinbarungen bei Volkswagen – eine kleine Auswahl

Wiedereinstellungszusage

Alle Beschäftigten bei Volkswagen erhalten die Möglichkeit, für einen begrenzten Zeitraum aus dem Unternehmen auszuscheiden. Das Ausscheiden erfolgt mit einer schriftlichen Wiedereinstellungszusage (WEZ) des Unternehmens. Es muss mindestens 6 Monate und kann maximal 8 Jahre betragen. Die Inanspruchnahme einer WEZ ist möglich einerseits ohne finanzielle Unterstützung durch die Volkswagen AG und ohne Nachweis eines betrieblichen Zwecks, andererseits mit finanzieller Unterstützung zum Zwecke einer Qualifizierung.

Beteiligungsrente II

Zur Reduzierung/Kompensation individueller Renteminderungen (z. B. bedingt durch Altersteilzeit) hat Volkswagen zusätzlich zur allgemein gültigen Betriebsrente eine betriebliche Zusatzversorgung eingeführt, die so genannte Beteiligungsrente II. Diese beruht auf der freiwilligen Umwandlung von Brutto-Barbezügen in betriebliche Versorgungsrechte (mindestens € 5 pro Monat bzw. € 50 pro Jahr bei jährlicher Entgeltumwandlung). Als Gegenstand der Entgeltumwandlung kommen in Betracht: Monatsentgelt, Ergebnisbeteiligung Vorauszahlung November, Ergebnisbeteiligung Zahlung Mai, Einmalzahlung aus Tarifabschluss, Jubiläumsgratifikation, Gratifikationen aufgrund von Ideen, Umstellungs-Mindestbonus, Unternehmensbonus, Persönlicher Leistungsbonus.

Unterstützungsleistungen in besonderen Fällen

Unterstützungsleistungen in besonderen Fällen sieht Volkswagen vor für (zahn-)ärztliche Behandlungen, besondere Notfälle (Arbeitsunfähigkeit, außergewöhnliche finanzielle Belastungen, Beerdigungskosten) sowie unterschiedliche Formen der körperlichen Beeinträchtigung (Seh-/Hörschwäche). Der Beitrag für die Unterstützungskasse beträgt monatlich je nach Standort bis zu 5 €.

Gleitende Arbeitszeit

Die Gleitzeitregelung sieht vor, dass die individuelle tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich durch den/die Mitarbeiter/in in Absprache mit dem Vorgesetzten im gegenseitigen Vertrauen und unter Berücksichtigung der betrieblichen und persönlichen Belange und des Arbeitszeitfixpunktes festgelegt wird. Grundsätzlich sehen die Gleitzeitmodelle bei Volkswagen den Arbeitsbeginn zwischen 7:30 Uhr und 9:00 Uhr vor. Das Arbeitsende liegt spätestens um 17:45.

Leistungsorientierte Vergütung (LOV)

Tarifbeschäftigte erhalten eine leistungsorientierte Vergütungskomponente. Deren Höhe ist abhängig von der Bewertung des individuellen Leistungsverhaltens in den zurückliegenden 12 Monaten. Die für die Bewertung zugrundeliegenden Kriterien umfassen die fachliche Leistung, Zusammenarbeit und Führung sowie unternehmerisches Denken und Handeln. Die Auszahlung der LOV erfolgt monatlich.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Arbeiten heißt heute auch lebenslanges Lernen. 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.

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

Qualifizierung bei Volkswagen

Durch die Einführung neuer Techniken und Änderung bestehender Techniken sowie die Änderung der Arbeitsorganisation ergibt sich immer wieder ein Qualifizierungsbedarf. Im „Zukunftstarifvertrag“ ist festgeschrieben, dass Arbeitgeber und Betriebsrat bedarfsgerechte Qualifizierungsprogramme miteinander vereinbaren. Die Auswahl der für das Qualifizierungsprogramm vorgesehenen Beschäftigten erfolgt im Einvernehmen mit dem Betriebsrat. Qualifizierungsmaßnahmen sind während der Arbeitszeit und unter Fortzahlung des Entgeltes durchzuführen. Die Sachkosten trägt das Unternehmen.

Aktuelles zur Weiterbildung

Weiterbildung ist wichtiger denn je! Deshalb engagiert sich die IG Metall in verschiedenen Bereichen und Formen bei Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungssystemen.

Ehrenamtliche Mitglieder aus den Betrieben engagieren sich als Gutachter/innen in einem Netzwerk für die Akkreditierung von neuen Bachelor- und Master-Studiengängen z. B. in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und Informatik. Ziel der Akkreditierung ist es, inhaltliche Qualitätsstandards für diese Studiengänge zu etablieren.

In verschiedenen Projekten zur Weiterbildung beteiligt sich die IG Metall als Beraterin mit ihrem Fachwissen. Immer zugunsten von neuen, attraktiven und durchführbaren Weiterbildungsmöglichkeiten für die Beschäftigten.

Mehr Infos unter:

www.cert-it.org

www.gutachternetzwerk.de



Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge bei Volkswagen

Die Arbeitsverträge bei Volkswagen sind abgestimmt mit dem Betriebsrat und damit für Sie eine gute Grundlage.

Allgemeines zum Arbeitsvertrag

Falls Sie mal nicht bei Volkswagen arbeiten, lohnt sich eine genaue Prüfung des Arbeitsvertrages. Er legt oft auf Jahre hinaus den Rahmen für einen bedeutenden Teil des Lebens fest. Deshalb ist es wichtig, ihn genau zu kennen und mit den Regelungen auch einverstanden zu sein.

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
- der jährliche Urlaubsanspruch – nach den Tarifverträgen der IG Metall in der Regel 30 Arbeitstage (Montag bis Freitag), nach dem Bundesurlaubsgesetz 24 Werkstage (Montag bis Samstag)
- die wöchentliche Arbeitszeit
- das Entgelt und ggf. Zulagen
- Länge der Probezeit

Unser Tipp:

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

IG Metall-Mitglieder können sich auch bei ihrer IG Metall vor Ort beraten lassen.

Kündigung – wenn's nicht mehr anders geht

Kündigungen bei Volkswagen

Für Volkswagen hat die IG Metall im Tarifvertrag Beschäftigungssicherung betriebsbedingte Kündigungen bis zum 31.12.2014 ausgeschlossen.

Im Manteltarifvertrag sind die Regelungen zur Kündigung bei Volkswagen festgehalten. Die Fristen sind sehr unterschiedlich und hängen ab von

- Art der Tätigkeit und des Arbeitsverhältnisses
- Dauer der Beschäftigung und
- Lebensalter



Kündigung – wenn's nicht mehr anders geht

Für Ingenieure/innen beträgt die Grundkündigungsfrist bei einer Werkzugehörigkeit bis zu 5 Jahren 6 Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Die Kündigungsfrist erhöht sich weiter:

Werkzugehörigkeit	bis zum vollendeten 50. Lebensjahr	nach dem vollendeten 50. Lebensjahr
5 Jahre	3 Monate	6 Monate
8 Jahre	4 Monate	7 Monate
10 Jahre	5 Monate	8 Monate
12 Jahre	6 Monate	9 Monate

Kündigung – wenn's nicht mehr anders geht

Allgemeines zu Kündigungen

... durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss berechtigte Gründe für eine Kündigung anführen. Hier werden drei verschiedene Arten von Kündigungen unterschieden.

1. Verhaltensbedingte Kündigung
2. Personenbedingte Kündigung
3. Betriebsbedingte Kündigung (bei Volkswagen ausgeschlossen)

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.

Im Fall einer Kündigung ist eine qualifizierte Beratung vonnöten. Auch der Betriebsrat sollte aufgesucht werden, muss dieser doch vor Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber ordnungsgemäß angehört werden. Die Frist für die Klage gegen eine Kündigung beträgt drei Wochen. Die Klage ist beim Arbeitsgericht einzureichen. Ob eine Klage Sinn macht, sollte mit Arbeitsrechts-

Kündigung – wenn's nicht mehr anders geht

experten besprochen werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei ihrer Verwaltungsstelle. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung vor Gericht sind für sie kostenlos.

Sofort nach Erhalt einer Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollten Sie sich persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit melden. Nur so ist die übergangslose und vollständige Zahlung des Arbeitslosengeldes gewährleistet.

...durch den/die Arbeitnehmer/in

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder im Arbeitsvertrag geregelten Fristen ausgesprochen werden. Sollten Sie ein attraktiveres Angebot eines anderen Arbeitgebers erhalten haben, so versuchen Sie statt der Eigenkündigung, einen Aufhebungsvertrag abzuschließen. Ihr IG Metall Betriebsrat oder Ihre IG Metall vor Ort informieren Sie über diese Möglichkeit.

Zeugnis, Zwischenzeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, hat jede/r Arbeitnehmer/in Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Es sollte so rechtzeitig ausgestellt werden, dass der/die Gekündigte es für Bewerbungen nutzen kann. Nur auf Verlangen des/der Arbeitnehmers/in 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/die Arbeitnehmer/in das aus triftigem Grund fordert, zum Beispiel beim Wechsel des/der Vorgesetzte/n oder weil er/sie sich um eine andere Stelle – auch betriebsintern – bewerben will. Sind Sie mit Ihrem Zeugnis nicht einverstanden, lassen Sie es ruhig von den Experten/innen 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 auszuhandeln. Informieren Sie sich bei der IG Metall oder beim Betriebsrat, bevor Sie eine Wettbewerbsklausel unterschreiben.

Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen – eine Frage der Durchsetzungsstärke

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 Kollegen und Kolleginnen 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 der IG Metall
- Mit dem Betriebsrat
- Mit Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort
- Im Internet:
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
www.i-connection.info
www.engineering-igmetall.de
- Online beitreten:
www.igmetall.de/beitreten



„Die IG Metall sichert unsere Macht und unseren Einfluss – sie ist umso stärker, je mehr Mitglieder sie hat!“

Siebert Kloster, Ingenieur Maschinenbau,
Werk Wolfsburg

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes. 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.

Auch Studierende im Praxisverbund zahlen 1% ihrer monatlichen Vergütung. Studierende bezahlen nur 2,05 Euro pro Monat.

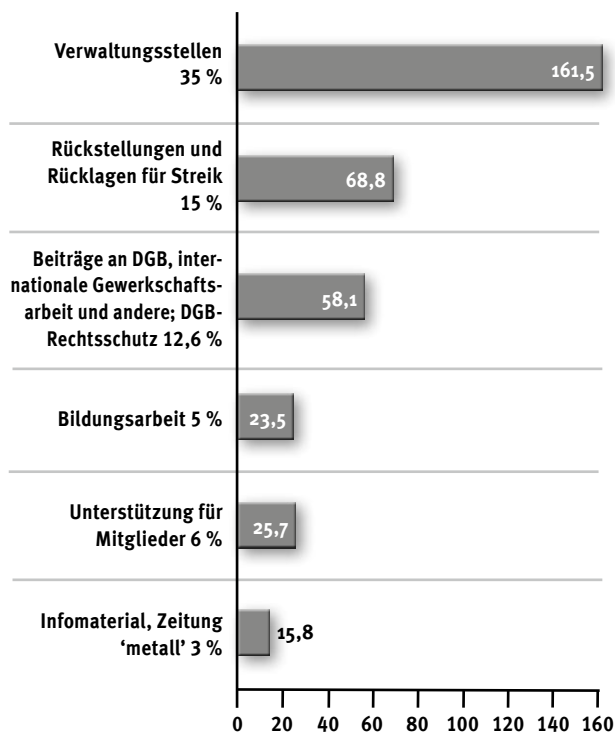
Hinzu kommen:

- kostenloser Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch
- Seminare und Bildungsangebote
- u. v. m.

Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen – eine Frage der Durchsetzungsstärke

Wie werden die IG Metall Beiträge verwendet?

Verwendung des Beitrags 2011 (Angaben in Mio. Euro)



Adressen und Links

Nützliche Internetadressen

www.igmetall.nieder-sachsen-anhalt.de – Eine Fundgrube zu Informationen rund um den Job und die Gewerkschaftsarbeit. Beachten Sie hier den Button „IGM @ VW“

www.igmetall-wob.de/gruppengremien/angestellte/ – Das „Angestellten-Forum“ der IG Metall in Wolfsburg spricht mit Ihnen über Themen rund um den Job und veranstaltet größere Diskussionsrunden.

www.i-connection.info – das IG Metall-Netzwerk des Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt für Beschäftigte und Betriebsräte aus dem IT- und Engineering-Bereich.

www.engineering-igmetall.de – Das Spezialportal der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure

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

Weitere nützliche Informationen sind zu finden unter:

www.vwi.org

www.vdi.de

www.vde.com

***Alle IG Metall-Verwaltungsstellen mit
VW-Standorten auf einem Blick***



IG Metall Vst. Braunschweig

www.igm-bs.de

detlef.kunkel@igmetall.de

Tel.: 0531 48088-0



IG Metall Vst. Emden

www.emden.igmetall.de

wilfried.alberts@igmetall.de

Tel.: 04921 9605-0



IG Metall Vst. Hannover

www.hannover.igmetall.de

dirk.schulze@igmetall.de

Tel.: 0511 12402-0



IG Metall Vst. Nordhessen

www.igmetall-nordhessen.de

oliver.dietzel@igmetall.de

Tel.: 0561 70005-0



IG Metall Vst. Salzgitter-Peine

www.Salzgitter.igmetall.de

Wolfgang.Raeschke@igmetall.de

Tel.: 05341 8844-0



IG Metall Vst. Wolfsburg

www.igmetall-wob.de

hartwig.erb@igmetall.de

Tel.: 05361 2002-0



Beitrittserklärung

Gemeinsam stark.



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

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. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung:

Hiemit 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

geworben durch (Name, Vorname)

Mitgliedsnummer

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten, der IG Metall-Verwaltungsstelle oder schicken an: IG Metall-Vorstand, FB Mitglieder/Kampagnen, 60519 Frankfurt am Main



IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12

30159 Hannover

Tel.: 0511 16406-0

bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de

www.igmetall.nieder-sachsen-anhalt.de

www.igmetall.de

www.i-connection.info

www.engineering-igmetall.de



Stand: Juli 2012