



Bezirk Niedersachsen  
und Sachsen-Anhalt

ENGINEER ■ ING

# *Startpaket 2014*

für Ingenieurinnen und Ingenieure  
der Volkswagen AG



***Herausgeber:***

**IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Postkamp 12, 30159 Hannover

Verantwortlich: Hartmut Meine

Redaktion: Garnet Alps

Fotos: FM (24)  
IG Metall (9)  
Lars Landmann (1)  
Manfred Wienhöfer (2)

Gestaltung: Karsten Meier

Druck: Druck Center der SZST Salzgitter  
Service und Technik GmbH

*Hannover, Februar 2014*

## ***Inhalt***

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

## *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.

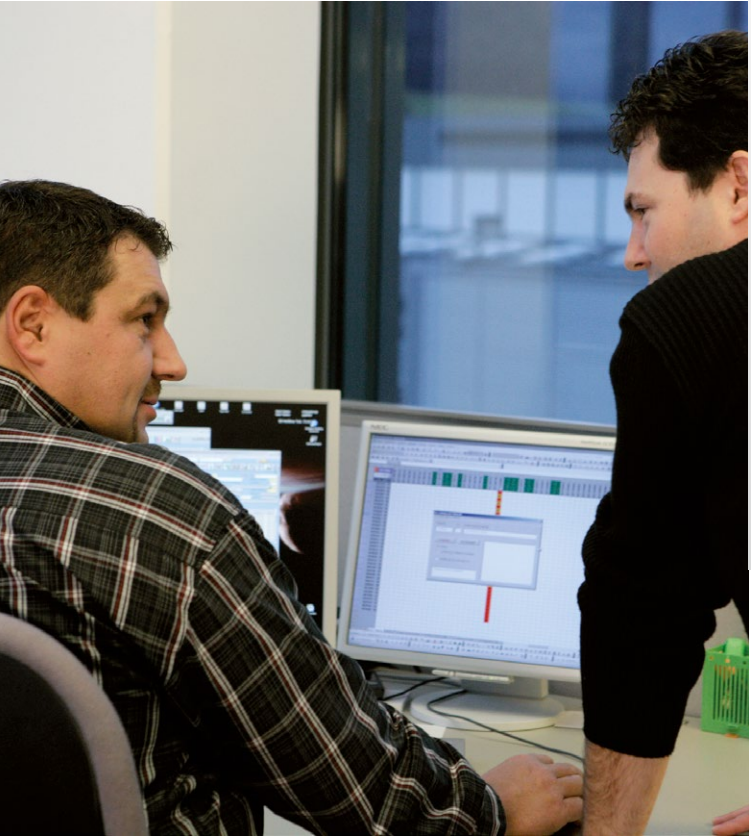
Ingenieurinnen und Ingenieure haben ihren festen Platz in der IG Metall. Sie sind in der IG Metall-Tarifkommission und im Betriebsrat vertreten. In Foren können Sie sich mit Gleichgesinnten über die Arbeits- und Leistungsbe-

dingungen austauschen. Dazu empfehlen wir Ihnen unter anderem im Internet [www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de) oder die vom IG Metall-Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt betriebene Internetseite [www.i-connection.info](http://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 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
- Kündigungsschutz



## ***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 zum Beispiel 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 zum Beispiel 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**

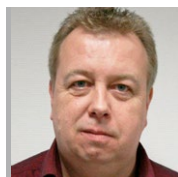
■ **Wolfsburg**



**Bernd Osterloh**  
Betriebsratsvorsitzender



**Stephan Wolf**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



**Frank Paetzold**  
Vertrauenskörperleiter

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

### ■ Braunschweig



**Uwe Fritsch**  
Betriebsratsvorsitzender



**Mathias Möreke**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



**Stefan Hölzer**  
Vertrauenskörperleiter

*Ansprechpartner/innen in den  
sechs VW-Werken*

■ **Hannover**



**Thomas Zwiebler**  
Betriebsratsvorsitzender



**Bertina Maria Murkovic**  
Stellvertretende  
Betriebsratsvorsitzende



**Andreas Matthias**  
Vertrauenskörperleiter

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

### ■ **Salzgitter**



**Andreas Blechner**  
Betriebsratsvorsitzender



**Dirk Windmüller**  
Stellvertretender  
Betriebsratsvorsitzender



**Björn Harmening**  
Vertrauenskörperleiter

*Ansprechpartner/innen in den  
sechs VW-Werken*

■ **Kassel**



**Carsten Bätzold**  
Betriebsratsvorsitzender



**Ulrike Jakob**  
Stellvertretende  
Betriebsratsvorsitzende



**Thomas Freiberg**  
Vertrauenskörperleiter



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

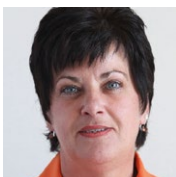
### ■ Emden



**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 bestimmt. 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 Automobillindustrie ist die ausgeprägte konzeptionelle Einbindung der Arbeitnehmervertretung in unternehmens- und konzernpolitische Belange. Dies ist einerseits auf den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von weit über 90 Prozent, andererseits auf die Besonderheit des Volkswagen-Gesetzes zurückzuführen. Darin sind festgelegt ein auf 20 Prozent des Grundkapitals definiertes

## *Industrielle Beziehungen und Corporate Governance*

Höchststimmrecht, die auf mindestens 80 Prozent der Stimmenmehrheit 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 zum Beispiel 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

## Tarifvertrag und Tarifverhandlungen

### Tarifvertrag und Tarifverhandlungen bei Volkswagen

Das Tarifwerk bei Volkswagen besteht aus vielen Tarifverträgen, zum Beispiel:

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



## *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 die vollständigen Texte der Tarifverträge beziehen.

Der Manteltarifvertrag regelt zum Beispiel 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 2013 wurde eine Tarifierhöhung von 3,4 Prozent ab 1. September 2013 und 2,2 Prozent ab 1. Juli 2014 bei einer Laufzeit von 20 Monaten erreicht.

Zudem konnte die IG Metall einen Rentenbaustein von 300 Euro als Ausgleich für die „Nullmonate“ Juli und August durchsetzen. Auf Wunsch konnte der Baustein einmalig mit 275 Euro brutto im August 2013 ausgezahlt werden. In 2014 soll bei wirtschaftlich guter Lage über einen weiteren Rentenbaustein verhandelt werden. Auszubildende und Studierende im Praxisverbund erhalten 95 Euro als verpflichtenden Rentenbaustein. Darüber hinaus konnte die IG Metall die Beteiligungsrente I für die Auszubildenden verbessern und für die Studierenden im Praxisverbund erstmals einführen. Einheitlich für alle Beschäftigten, Azubis und Stipse beträgt der Betrag nun 27 Euro pro Monat.



## *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: zum Beispiel 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, 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 (zum Beispiel 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 vier 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.

Tätigkeiten von Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem Bachelorabschluss werden in der Regel in die Entgeltstufe 13 eingruppiert, mit Masterabschluss in die Entgeltstufe 14 und mit Promotion in die Entgeltstufe 17.

## 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 Tarifverhandlungen geregelt und in den Entgelttabellen festgeschrieben. Diese sind Bestandteil des Entgelttarifvertrages. In der Tarifrunde im Mai 2013 wurden folgende Ergebnisse erzielt:

#### Monatsentgelte ab 1. Sept. 2013<sup>\*)</sup> Monatsentgelte ab 1. Juli 2014<sup>\*)</sup>

Entgeltstufe	Euro	Entgeltstufe	Euro
1	1.875,00	1	1.916,50
2	2.093,50	2	2.139,50
3	2.311,00	3	2.362,00
4	2.529,50	4	2.585,00
5	2.747,00	5	2.807,50
6	2.899,50	6	2.963,50
7	3.046,50	7	3.113,50
8	3.196,50	8	3.267,00
9	3.350,00	9	3.423,50
10	3.497,50	10	3.574,50
11	3.651,00	11	3.731,50
12	3.889,00	12	3.974,50
13	4.127,50	13	4.218,50
14	4.379,50	14	4.476,00
15	4.632,50	15	4.734,50
16	4.902,00	16	5.010,00
17	5.172,00	17	5.286,00
18	5.459,50	18	5.579,50
19	5.745,00	19	5.871,50
20	5.999,50	20	6.131,50
21	6.255,00	21 <sup>**)</sup>	6.392,50
22	6.508,00	22 <sup>**)</sup>	6.651,00

<sup>\*)</sup> Entgeltgruppen für Ingenieure sind die Entgeltstufen 13 bis 20

<sup>\*\*)</sup> Die Entgeltstufen 21 und 22 gelten nicht für Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2004 begonnen hat. Für Beschäftigte deren Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2004 bereits bestanden hat, werden die Entgeltstufen 21 bis 22 als dynamischer Besitzstand witergeführt.

## Berechnungsbeispiel Ingenieursentgelt Einstieg

### Jahreseinstiegsentgelt nach IGM Entgelttarifvertrag für die Ingenieurinnen und Ingenieure bei der Volkswagen AG

Entgelte ab 1. Sept. 2013, Grundlage 35-Stunden-Woche	Bachelor/Diplom (FH) Entgeltgruppe 13	Master/Diplom (Uni) Entgeltgruppe 14
Monatsgrundentgelt	4.127,50 €	4.379,50 €
Leistungsorientierte Vergütungskomponente (LOV)*	108,00 €	108,00 €
Monatsentgelt	4.235,50 €	4.487,50 €
Jahresentgelt	50.826,00 €	53.850,00 €
November-Zahlung <small>Vollzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November eines Jahres besteht</small>	1.462,50 €	1.462,50 €
erhöhtes Urlaubsentgelt	1.005,00 €	1.005,00 €
Jahresentgelt**	53.293,50 €	56.317,50 €

\* 108 € ist ein Durchschnittswert, die Zahlung kann zwischen 80 Prozent und 120 Prozent dieses Wertes variieren.

\*\* Zusätzlich kommt die Ergebnisbeteiligung (Mai-Zahlung). Sie beträgt 10 Prozent des operativen Ergebnisses der Marke Volkswagen PKW. 2013 waren das 7.200,00 € – 1.414,50 € = 5.785,50 €.

Entgelte ab 1. Juli 2014, Grundlage 35-Stunden-Woche	Bachelor/Diplom (FH) Entgeltgruppe 13	Master/Diplom (Uni) Entgeltgruppe 14
Monatsgrundentgelt	4.218,50 €	4.476,00 €
Leistungsorientierte Vergütungskomponente (LOV)*	110,50 €	110,50 €
Monatsentgelt	4.329,00 €	4.586,50 €
Jahresentgelt	51.948,00 €	55.038,00 €
November-Zahlung <small>Vollzeitbeschäftigte, deren Arbeitsverhältnis am 30. November eines Jahres besteht</small>	1.494,50 €	1.494,50 €
erhöhtes Urlaubsentgelt	1.027,00 €	1.027,00 €
Jahresentgelt**	54.469,50 €	57.559,50 €

\* 110,50 € ist ein Durchschnittswert, die Zahlung kann zwischen 80 Prozent und 120 Prozent dieses Wertes variieren.

Bei positiver Beurteilung der Entwicklung und Leistung von akademischen Berufseinstiegern 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 (siehe Personalmitteilung 02/08).



## ***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 „TarifPlus-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 nutzen. Als Gegenwert sind monatlich netto 0,5 Prozent der unverbindlichen Kaufpreisempfehlung zu entrichten. Dabei sind Wertgrenzen zu beachten. Die Versteuerung des Geschäftsfahrzeuges erfolgt im Übrigen entsprechend den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen.

### **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 Prozent der Summe aus dem jeweiligen Unternehmensbonus in der untersten Entgeltgruppe des Managements.

Der Langzeitbonus (Long-Term Incentive = LTI) auf Basis des Konzernergebnisses 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:

	<b>ab 1. Sept. 2013</b>	<b>ab 1. Juli 2014</b>
<b>Entgeltgruppe I</b>	6.507,50 €	6.650,50 €
<b>Entgeltgruppe II</b>	6.752,50 €	6.901,00 €
<b>Entgeltgruppe III</b>	7.244,50 €	7.404,00 €

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. September 2013 für alle gleich monatlich 981,50 Euro und ab dem 1. Juli 2014 1.003,00 €.



*„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	ab 01.09.13	ab 01.07.14	Bemerkungen
1.) Vorpraktikum	212,00 €	216,50 €	
2.) Grundpraktikum – Bachelorstudenten ≤ 89 Credit Points – Praktikum vor Zwischen- prüfung	353,50 €	361,50 €	
3.) Hauptpraktikum – Bachelorstudenten/innen ab 90 Credit Points – Praktikanten/innen nach Zwischenprüfung – Masterstudenten/innen – Diplomanden/innen – Verfasser/innen einer Ab- schlussarbeit (Bachelor-, Master-, Diplomarbeit)	707,50 €	723,00 €	optionaler Bonus ab dem 3. Monat in Höhe von monatlich 177,00 € (ab 01.07.2014: 181,00 €)
4.) Sonstige Praktika – Fachoberschulpraktikum – Praktika von nicht EU- Studenten/innen  – Sozialpädagogen/innen im Anerkennungsjahr	81,50 € 707,50 €  1.209,00 €	83,50 € 723,00 €  1.235,50 €	Für Fachoberschul- praktikantinnen und -praktikanten: Option- aler Bonus ab dem 3. Monat in Höhe von monatlich 177,00 € (ab 01.07.2014: 181,00 €)
5.) Sonstige Praktika Praktika von Schülern und Umschülern, Hospitanten, Referendaren, Praktikanten der Bundeswehr	keine Vergütung	keine Vergütung	
6.) Doktoranden 1. Beschäftigungsjahr 2. Beschäftigungsjahr  3. Beschäftigungsjahr und 4. Beschäftigungsjahr	2.466,50 €  min. 2.573,00 € max. 2.616,00 €  min. 2.809,00 € max. 2.852,00 €	2.521,00 €  min. 2.630,00 € max. 2.674,00 €  min. 2.871,00 € max. 2.915,00 €	inkl. Pauschalbetrag LOV inkl. individuelle LOV inkl. individuelle LOV  inkl. individuelle LOV inkl. individuelle LOV

## ***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 „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***

### **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 Uhr.

### **Mitarbeitergespräch (MAG)**

In der Zeit von Februar bis April findet das Mitarbeitergespräch statt. Hier geht es um die grundsätzliche Orientierung für den Beschäftigten. In diesem Gespräch liegen jede Menge Gestaltungsspielräume! Neben der Potentialanalyse und dem Blick auf die Projekte, geht es um die persönlichen Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen und die dazugehörigen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

### **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.

## **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 €. Hier sollte man zu Beginn des Arbeitslebens Mitglied werden. Über die Leistungen im Detail informieren Betriebsrat und Personalwesen.

## **Beteiligungsrente II**

Zur Verbesserung der Versorgung im Alter hat Volkswagen zusätzlich zur allgemein gültigen Betriebsrente eine betriebliche Zusatzversorgung eingeführt, die Beteiligungsrente II. Diese beruht auf der freiwilligen Umwandlung von Bruttobezügen 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.

## **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 ohne finanzielle Unterstützung durch die Volkswagen AG und ohne Nachweis eines betrieblichen Zwecks.

## ***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 zum Beispiel 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](http://www.cert-it.org)*

*[www.gutachternetzwerk.de](http://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
- 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 Tätigkeitsbeispiel<sup>\*)</sup> und die Entgeltstufe
- Länge der Probezeit

### *Unser Tipp:*

Besorgen Sie sich die Broschüre „Ratgeber Arbeitsvertrag“ unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) oder bei Ihrer IG Metall vor Ort.

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

<sup>\*)</sup> regelt grundsätzlich, für welche ausgeübte Tätigkeit welches Entgelt gezahlt wird, und ist eine Konkretisierung des Rahmentarifvertrags Entgelt.



# ***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:

<b>Werkzugehörigkeit</b>	<b>bis zum vollendeten 50. Lebensjahr</b>	<b>nach dem vollendeten 50. Lebensjahr</b>
<b>5 Jahre</b>	3 Monate	6 Monate
<b>8 Jahre</b>	4 Monate	7 Monate
<b>10 Jahre</b>	5 Monate	8 Monate
<b>12 Jahre</b>	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 zur Zeit 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. Das Zeugnis ist stets beim zuständigen Personalwesen anzufordern.

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](http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de)*  
*[www.i-connection.info](http://www.i-connection.info)*  
*[www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de)*
- Online beitreten:  
*[www.igmetall.de/beitreten](http://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 Prozent ihrer monatlichen Vergütung. Studierende bezahlen nur 2,05 Euro pro Monat.

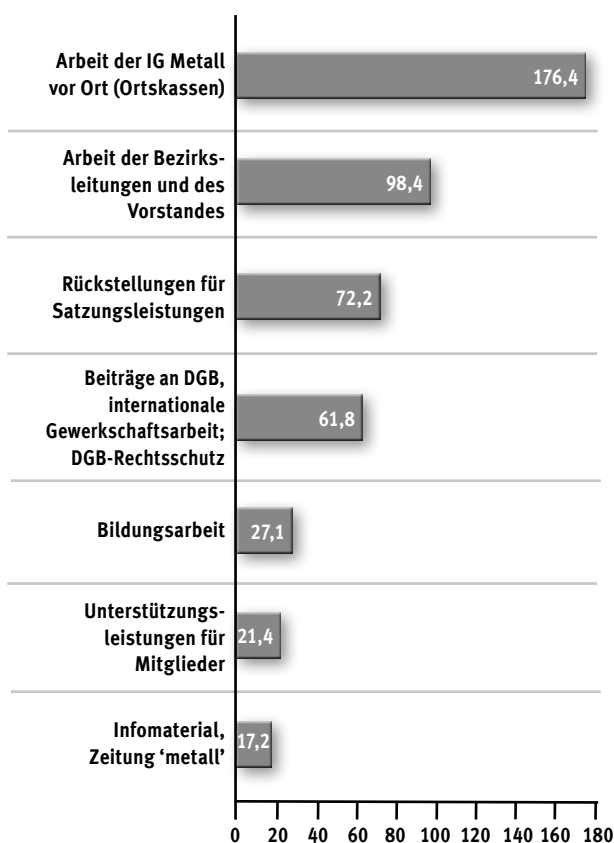
*Hinzu kommen:*

- 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 2012 (Angaben in Mio. Euro)



## **Adressen und Links**

### **Nützliche Internetadressen**

**[www.igmetall.nieder-sachsen-anhalt.de](http://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/](http://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.igmetall-wob.de/gruppengremien/engineering-projekt/](http://www.igmetall-wob.de/gruppengremien/engineering-projekt/)** – Mit dem Engineering-Projekt begleitet die IG Metall Wolfsburg aktiv den Wandel der Arbeitswelt. Hier wird ein Diskussionsforum mit Beratung und Unterstützung zu den spezifischen Interessen und Bedürfnissen im Bereich Engineering und Entwicklungsdienstleistung geboten.

**[www.i-connection.info](http://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](http://www.engineering-igmetall.de)** – Das Spezialportal der IG Metall für Ingenieurinnen und Ingenieure.

**[www.itk.igmetall.de](http://www.itk.igmetall.de)** – Inforportal der IG Metall zur Informationstechnologie und Telekommunikationsbranche. Mit der jährlichen Entgeltanalyse für die IT- und Telekommunikationsbranche, vom Berufsanfänger bis hin zu Führungskräften dient sie als Orientierung für die Gehaltsverhandlung und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten in der IT-Branche.

**[www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de)** – Wissensbausteine mit Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau etc.

**[www.hochschulinformationsbuero.de](http://www.hochschulinformationsbuero.de)** – Die Internetseite der IG Metall für alle Studierenden.

**[www.vdi.de](http://www.vdi.de)** – Ebenfalls nützliche Informationen für Ingenieurinnen und Ingenieure bietet der Verein Deutscher Ingenieure.

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



**IG Metall Vst. Braunschweig**

[www.igm-bs.de](http://www.igm-bs.de)

[detlef.kunkel@igmetall.de](mailto:detlef.kunkel@igmetall.de)

Tel.: 0531 48088-0



**IG Metall Vst. Emden**

[www.igmetall-emden.de](http://www.igmetall-emden.de)

[wilfried.alberts@igmetall.de](mailto:wilfried.alberts@igmetall.de)

Tel.: 04921 9605-0



**IG Metall Vst. Hannover**

[www.igmetall-hannover.de](http://www.igmetall-hannover.de)

[dirk.schulze@igmetall.de](mailto:dirk.schulze@igmetall.de)

Tel.: 0511 12402-0



**IG Metall Vst. Nordhessen**

[www.igmetall-nordhessen.de](http://www.igmetall-nordhessen.de)

[oliver.dietzel@igmetall.de](mailto:oliver.dietzel@igmetall.de)

Tel.: 0561 70005-0



**IG Metall Vst. Salzgitter-Peine**

[www.igmetall-salzgitter-peine.de](http://www.igmetall-salzgitter-peine.de)

[wolfgang.raeschke@igmetall.de](mailto:wolfgang.raeschke@igmetall.de)

Tel.: 05341 8844-0



**IG Metall Vst. Wolfsburg**

[www.igmetall-wob.de](http://www.igmetall-wob.de)

[hartwig.erb@igmetall.de](mailto:hartwig.erb@igmetall.de)

Tel.: 05361 2002-0



## Mitglied werden in der IG Metall

The image shows a membership application form for IG Metall Volkswagen AG. The form is titled "Beitrittserklärung Volkswagen AG (Beitragsabzugsauftrag)" and features the IG Metall logo in the top right corner. A silver pen with a red IG Metall logo is resting diagonally across the form. The form contains several sections for personal and professional information:

- Kostenstelle / Kontroll-Nr.:** A grid of boxes for entering the cost center and control number.
- Eintritt ab:** A grid of boxes for entering the date of entry (day, month, year).
- Name:** Fields for "Name" and "Vorname" (first name).
- Land:** A field for entering the country.
- PLZ:** A field for entering the postal code.
- Straße:** A field for entering the street address.
- Wohnort:** A field for entering the place of residence.
- E-Mail:** A field for entering an email address, with checkboxes for "dienstlich" (business) and "privat" (private).
- Beruf / Tätigkeit / Studium:** A field for entering the profession, activity, or study.
- Abgeschlossene Ausbildung:** A section with checkboxes for "Berufsausbildung" (vocational training) and "Fach-/Hochschulabschluss" (specialty/university degree).
- Gewerliche/r Arbeitnehmer/in:** A checkbox for "Gewerliche/r Arbeitnehmer/in" (skilled worker/employee).
- Technische/r Angestellte/r:** A checkbox for "Technische/r Angestellte/r" (technical staff).
- Kaufmann:** A checkbox for "Kaufmann" (salesperson).
- Wahlberechtigt:** A checkbox for "Wahlberechtigt" (eligible for election).
- Wahl für Ausbildungsjahre:** A checkbox for "Wahl für Ausbildungsjahre" (election for training years).
- Wahl für die Verwaltungsstelle:** A checkbox for "Wahl für die Verwaltungsstelle" (election for the administrative position).

Jetzt Mitglied werden – Sprechen Sie die IG Metall-Vertrauensleute in Ihrem Bereich an.



**IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**

Postkamp 12

30159 Hannover

Tel.: 0511 16406-0

[bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de](mailto:bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de)

[www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de](http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de)

[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

[www.i-connection.info](http://www.i-connection.info)

[www.engineering-igmetall.de](http://www.engineering-igmetall.de)

Stand: Februar 2014