



Bezirk Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt

ENGINEER ■ ING

Startpaket 2015

für Ingenieurinnen und Ingenieure
in Niedersachsen



Herausgeber:

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12, 30159 Hannover

Verantwortlich: Hartmut Meine

Redaktion: Garnet Alps

Fotos: Alexander Paul Englert (S. 4, 10, 16, 30, 40)
fotolia.com (S. 12 [kalou1927],
S. 24 [#17850593],
S. 34 [#70391743-bluedesign])

Karsten Meier (S. 60)

Dmitriy Shironosov/PantherMedia (S. 18)

Heiko Stumpe (S. 20, 44, 52)

Michael Thomas (S. 38)

Gestaltung: Karsten Meier

Druck: Druck Center der SZST Salzgitter
Service und Technik GmbH

Hannover, März 2015

Inhalt

Vorwort	2
IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute.....	5
Arbeitsvertrag, Tarifvertrag, Gesetz	11
Tarifvertrag und Einkommen	13
Zielvereinbarungen	17
Projektarbeit.....	19
Weiterbildung – wichtiger denn je.....	21
Arbeitszeit	25
Arbeitsvertrag.....	31
Kündigung	35
Was gilt in Niedersachsen?	41
Eine Frage der Macht: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen	53
Die IG Metall für Sie vor Ort	61

Vorwort

Die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Industriestandortes Deutschland basiert vor allem auf der Qualität von Forschung und Entwicklung. Aufgrund der wachsenden Bedeutung dieses Bereiches können viele Unternehmen die vakanten Stellen kaum besetzen. Vor dem Hintergrund des Ingenieurmangels müssen die Betriebe immer größere Anstrengungen unternehmen, um die Beschäftigten im Unternehmen zu halten und neue zu gewinnen. Das eröffnet Studienabsolventinnen und -absolventen völlig neue Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt und in den Unternehmen.

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

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

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

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



Hartmut Meine

Bezirksleiter
IG Metall Niedersachsen
und Sachsen-Anhalt



IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Betriebsrat – Ihr legitimer Interessenvertreter

Betriebsräte vertreten die Beschäftigten im Betrieb. Sie entscheiden mit bei Arbeitszeit, Entgelt, Einstellungen, Versetzungen, Entlassungen, Ausbildung, Gesundheits- und Umweltschutz sowie bei grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind unterschiedlich ausgeprägt: vom Anspruch auf Information bis zum Vetorecht. Rechtliche 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-Verwaltungsstelle wenden.

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

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Der Betriebsrat ist Ihr Ansprechpartner bei Fragen und Problemen

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

- Einkommen
- Arbeitszeit
- Zielvereinbarungen
- Prämien und Boni
- Veränderung der Tätigkeit
- Teilzeit und Elternzeit
- Weiterbildung
- Persönliche Entwicklung im Betrieb
- Ein- und Umgruppierungen
- Versetzungen
- Dienstreisen
- Abmahnungen
- Kündigungen

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Die IG Metall sorgt für gute Betriebsratsarbeit

Die IG Metall berät und qualifiziert Betriebsräte und knüpft lokale, regionale, nationale und internationale Betriebsrätenetzwerke.

Die Betriebsbetreuer/innen der IG Metall in den Verwaltungsstellen vor Ort stehen den Betriebsräten bei der Durchsetzung von tariflichen Ansprüchen und bei Kontroversen mit der Unternehmensleitung zur Seite. Die Mitglieder der IG Metall im Betrieb und die von ihnen gewählten Vertrauensleute* unterstützen die Arbeit des Betriebsrates. Die Tarifverträge der IG Metall ersparen Betriebsräten viele Konflikte mit der Unternehmensführung. Nicht umsonst gehören drei von vier Betriebsräten in unserem Organisationsbereich** der IG Metall an!

* siehe Seite 9

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

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Es lohnt sich, einen Betriebsrat zu haben

Betriebsräte sind, anders als ein oftmals schnell wechselndes Management, fest im Unternehmen verankert und kennen dieses oft besser als das Management. Ihr Wissen ist für die richtigen strategischen Entscheidungen unerlässlich. Die Sicherung von Arbeitsplätzen steht im Arbeitsalltag vieler Betriebsräte an erster Stelle und zwar nicht erst, wenn ein Unternehmen in wirtschaftliche Schwierigkeiten gerät. Selbst in florierenden Unternehmen sind Betriebsräte immer öfter mit Umstrukturierungen und Personalabbau konfrontiert.

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

Mehr Infos:

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

www.boeckler-boxen.de › Mitbestimmung

IG Metall, Betriebsrat, Vertrauensleute

Vertrauensleute der IG Metall

Unsere Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt und sind 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.

Wer für Sie als Vertrauensmann oder Vertrauensfrau aktiv ist, erfahren Sie entweder am schwarzen Brett, beim Betriebsrat oder bei der IG Metall vor Ort.



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.

Was bedeutet das für Sie?

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



Tarifvertrag und Einkommen

Was regeln Tarifverträge und für wen gelten sie?

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

Für wen gelten die Tarifverträge?

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

Welche Arten gibt es?

Wir unterscheiden hauptsächlich drei Arten von Tarifverträgen:

- Der *Flächentarifvertrag* wird üblicherweise für eine Region zwischen Arbeitgeberverband und einer Gewerkschaft geschlossen.
- Der *Haustarifvertrag* wird zwischen einzelnen Unternehmen und der IG Metall geschlossen (Beispiel: Volkswagen, IAV).
- *Anerkennungstarifverträge* schließt die IG Metall mit Betrieben/Unternehmen ab, die nicht im Arbeitgeberverband sind, sich aber verpflichten, den Bestimmungen aus dem Flächentarifvertrag zu folgen.

Tarifvertrag und Einkommen

Was genau regeln Tarifverträge?

Tarifverträge können unterschiedliche Themengebiete regeln und haben meistens auch unterschiedliche Laufzeiten.

Manteltarifverträge regeln z. B. die Anzahl der Urlaubstage sowie wöchentliche Arbeitszeiten und laufen meistens über mehrere Jahre.

Entgelttrahmentarifverträge (ERa) regeln, aus welchen Bausteinen sich das Entgelt zusammensetzt und nach welchen Prinzipien eingruppiert wird.

Tarifverträge über Entgelte dagegen regeln das Einkommen und werden in der Regel jährlich geschlossen.

Dazu kommen noch Tarifverträge mit speziellen Themen wie z. B. der Tarifvertrag Bildung oder Tarifverträge über altersvorsorgewirksame Leistungen.

Tarifvertrag und Einkommen

Tarifverhandlungen

Entgelttarifverträge gelten in der Regel für ein Jahr. Rechtzeitig vor Auslaufen der Tarifverträge beginnt die Diskussion über die zu stellende Entgeltforderung in der Tarifkommission*. Grundlage dafür sind die Inflationsrate und die Produktivitätssteigerung. Dazu kommt eine Umverteilungskomponente, die die Beschäftigten am Erwirtschafteten beteiligt. Wenn die Verhandlungen mit den Arbeitgebern zu keinem Ergebnis führen, kann die IG Metall ihren Forderungen mit Warnstreiks Nachdruck verleihen.

- * Eine Tarifkommission setzt sich aus betrieblichen Gewerkschaftsmitgliedern zusammen, die unter den Geltungsbereich des zu verhandelnden Tarifvertrages fallen.



Zielvereinbarungen

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

Es gibt zwei Arten von Zielvereinbarungen:

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

Was heißt das für Sie?

In den Tarifverträgen der niedersächsischen Metallindustrie finden sich detaillierte Angaben zu Zielvereinbarungen mit Bezug zum Entgelt. Grundlage dazu ist immer eine Rahmenbetriebsvereinbarung, womit auch die Mitbestimmung des Betriebsrates geklärt ist.

Mehr finden Sie im Entgelt-Rahmentarifvertrag, § 14. Den Tarifvertrag bekommen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder Ihren Vertrauensleuten.

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



Projektarbeit

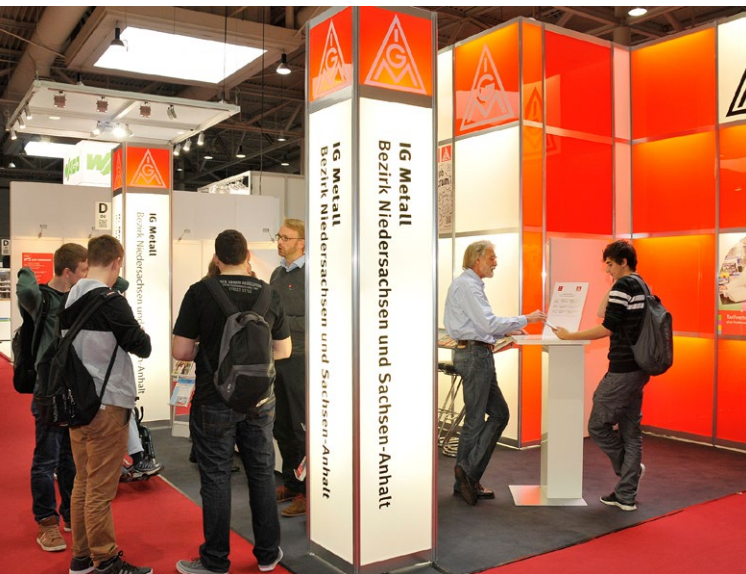
Projektarbeit gehört in vielen Unternehmen zum Alltag. Die bereichs-, standort- und unternehmensübergreifende Zusammenarbeit ist für viele eine willkommene Abwechslung. Projekte können das Arbeitsleben im positiven Sinne intensivieren und zu hohem Einsatz anregen. Größere Selbstständigkeit, mehr Verantwortung,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

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

Hier eine Verbesserung zu erreichen geht nur gemeinsam mit Ihrem Betriebsrat, Ihren Vertrauensleuten, Kolleginnen und Kollegen. Praktische Tipps für Projektarbeit sowie unterstützende Materialien zum Gesundbleiben am stressigen Arbeitsplatz finden Sie unter:

www.ergo-online.de

www.igmetall.de/gutearbeit



Weiterbildung – wichtiger denn je

Technische Innovationszyklen werden immer kürzer, Beschäftigte müssen ihr Know-how immer schneller auf den neuesten Stand bringen. Deshalb ist die betriebliche und persönliche Weiterbildung wichtiger denn je. Besonders in Krisenzeiten besteht eine reale Gefahr von Arbeitsplatzverlusten, weshalb die IG Metall sich für die Sicherung von Beschäftigung einsetzt. In diesem Zusammenhang bekommt die Qualifizierung von Beschäftigten eine neue Bedeutung, denn Aus- und Weiterbildung sind wichtige Bausteine für die Krisenbewältigung und -überwindung. Gleichmaßen ist die Weiterbildung ein wesentliches Instrument dem Fachkräftebedarf betrieblich zu begegnen.

Auch die Innovationsförderung spielt eine entscheidene Rolle und hat wesentlich mit dem Know-how qualifizierter Beschäftigter zu tun. Die IG Metall bietet zur Innovationsförderung im Betrieb Unterstützung und Beratungsangebote an.

Tarifvertrag Bildung

Die IG Metall hat dieser Entwicklung Rechnung getragen und Tarifverträge abgeschlossen, in denen eine Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungspraxis festgeschrieben ist. Mit dem Tarifvertrag Qualifizierung und durch Regelungen zur Bildungsteilzeit können Beschäftigte und Arbeitgeber eine „Bildungsvereinbarung“

Weiterbildung – wichtiger denn je

abschließen, in der die Bedingungen zur Finanzierung und Freistellung vereinbart werden.

Betriebsräte und Arbeitgeber vereinbaren entsprechend des persönlichen und betrieblichen Qualifizierungsbedarfs einen Qualifizierungsplan.

Was bedeutet das für Sie?

Auf Grundlage des betrieblichen Qualifizierungsbedarfes soll mit jedem Beschäftigten ein in der Regel jährlich stattfindendes Gespräch durchgeführt werden, in dem der konkrete individuelle Qualifizierungsbedarf im Vordergrund steht. Da das Betriebsverfassungsgesetz den Betriebsräten umfassende Rechte bei Fragen der Personalplanung und Weiterbildung der Beschäftigten einräumt, ist der Betriebsrat ein zentraler Ansprechpartner in Fragen der Weiterbildung.

Qualifizierung „on the Job“

Die Leistung der Wirtschaft ist abhängig von der Qualifikation der Menschen. In Zeiten permanenten Wandels ist auch „lebenslanges Lernen“ längst als Herausforderung erkannt. Dabei nimmt die Qualifizierung „on the Job“ immer mehr zu.

Weiterbildung – wichtiger denn je

Sowohl die staatlichen Hochschulen als auch die Betriebe stellen sich langsam auch auf diesen gestiegenen Bedarf ein, so dass die Möglichkeiten für ein berufsbegleitendes Studium zukünftig zunehmen werden, z. B. um einen Master zu machen. Seit einigen Jahren ist es auch für Menschen mit einer Ausbildung und Berufserfahrung, aber ohne Abitur möglich, über die offene Hochschule ein Studium aufzunehmen.

Wir suchen GutachterInnen:

Darüber hinaus engagiert sich die IG Metall mit Gutachterinnen und Gutachtern 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.

Mehr Infos:

www.cert-it.org (Das IT-Weiterbildungssystem)

www.gutachternetzwerk.de

www.hochschulinformationsbuero.de



Arbeitszeit

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

Das Arbeitszeitgesetz

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

Arbeitszeit in den Tarifverträgen der IG Metall

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

Das ist die Norm.

Arbeitszeit

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

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

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

Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

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

Arbeitszeit

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

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

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

Arbeitszeit

Teilzeit

Manchmal gibt es gute Gründe kürzer zu treten. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) haben Sie die Möglichkeit, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln. Dabei schreibt das Gesetz ausdrücklich vor, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden dürfen, zum Beispiel bei der Gehaltsentwicklung.

Voraussetzung für die Beantragung von Teilzeit ist eine Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Monaten. Im Unternehmen müssen ferner mehr als 15 Personen beschäftigt sein. 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, beispielsweise 25 statt 35 Stunden pro Woche, und die Verteilung der Arbeitszeit müssen angegeben werden.

Arbeitszeit

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

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



Arbeitsvertrag

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

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

Arbeitsvertrag

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

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

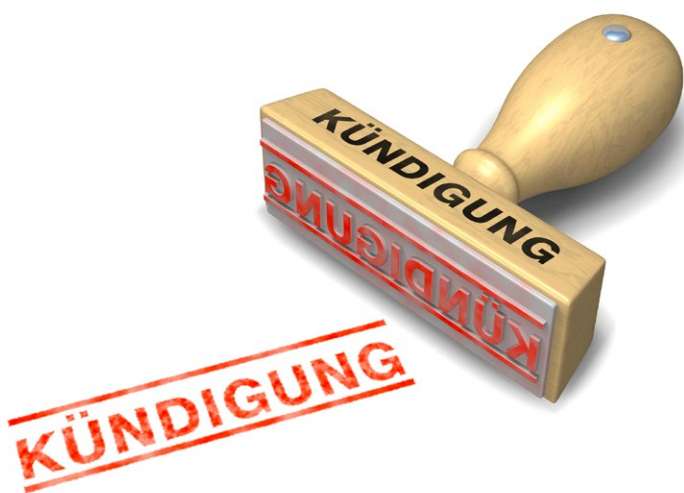
Unser Tipp:

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

Arbeitsvertrag

Probezeit

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



Kündigung

Allgemeines zur Kündigung:

...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**

Die arbeitgeberseitigen Kündigungsfristen sind abhängig von der Beschäftigungsdauer. Nach der gesetzlichen Regelung (§ 622 BGB) liegen sie zwischen vier Wochen und sieben Monaten. In den Tarifverträgen der IG Metall gibt es zum Teil Regelungen, die günstiger sind als die gesetzlichen Vorschriften. Die IG Metall hat in einigen Tarifverträgen längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber vereinbart. Damit sollen Gewerkschaftsmitglieder besser vor einer Entlassung geschützt werden.

...durch den/die Arbeitnehmer/in

Eine Kündigung muss immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder im Arbeitsvertrag geregelten Fristen ausgesprochen werden.

Kündigung

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.

Lassen Sie sich beraten!

Im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber ist eine qualifizierte Beratung von Nöten. 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 Arbeitsrechtsexperten besprochen werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei der IG Metall vor Ort. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung vor Gericht sind für IG Metall-Mitglieder 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.

Kündigung

Zeugnis

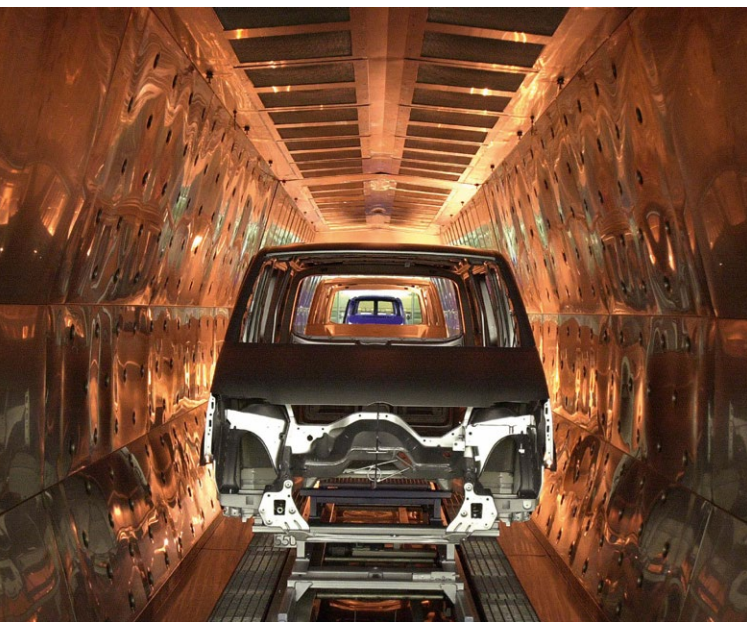
Ein Zeugnis sollte rechtzeitig ausgestellt werden, damit der/die Gekündigte es für die Bewerbung nutzen kann.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, haben alle Arbeitnehmer/innen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sind darin Angaben über Führung und Leistung aufzunehmen. In den Personalabteilungen ist es inzwischen jedoch üblich, solche qualifizierten Zeugnisse zu erstellen.

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

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

Kündigung



Kündigung

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.



Was gilt in Niedersachsen?

Die wichtigsten Tarifverträge in der Metallindustrie Niedersachsen:

- Manteltarifvertrag
 - Entgelt-Rahmentarifvertrag (ERa)
 - Entgelttarifvertrag
 - Tarifvertrag über Sonderzahlungen („Weihnachtsgeld“)
 - Tarifvertrag Bildung
 - Tarifvertrag zum Beschäftigungsaufbau und zur Beschäftigungssicherung
 - Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen
 - Altersteilzeittarifvertrag bzw. Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente
- u. a.

Mitglieder der IG Metall erhalten den Text der Tarifverträge beim Betriebsrat, den IG Metall Vertrauensleuten oder bei der IG Metall vor Ort.

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

Was gilt in Niedersachsen?

Eingruppierung von Ingenieuren/innen

Ingenieurinnen und Ingenieure werden laut niedersächsischem Tarifvertrag in die Entgeltgruppen 11 bis 13 eingruppiert, sofern ihre Tätigkeiten ein Studium der Ingenieurwissenschaften voraussetzt. Die Entgeltgruppen sind im Entgelt-Rahmentarifvertrag folgendermaßen beschrieben:

Entgeltgruppe 11:

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

Entgeltgruppe 12:

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

Entgeltgruppe 13:

Tätigkeiten, für die Kenntnisse und/oder Fertigkeiten erforderlich sind, die durch eine abgeschlossene mindestens 4-jährige Regelausbildung an einer Universität (z. B. Master, Magister, Universitätsdiplom) und mehrjährige Berufserfahrung erworben werden oder die auf anderem Wege (z. B. fachbezogene Berufsausbildung plus Techniker/in plus Berufserfahrung mit tiefgreifenden Fachkenntnissen oder fachübergreifenden Spezialkenntnissen) erworben werden.

Was gilt in Niedersachsen?

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

Entgeltstufe A:

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

Entgeltstufe B:

Selbständige Ausführung der übertragenen Tätigkeit.

Entgeltstufe C:

Die übertragene Gesamttätigkeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Entgeltgruppe hinaus; es ist jedoch noch keine Eingruppierung in die nächst höhere Entgeltgruppe gerechtfertigt. Bei regelmäßig abwechselnd unterschiedlichen Tätigkeiten derselben Entgeltgruppe kann dies der Fall sein, wenn insgesamt ein höheres Anforderungsniveau der übertragenen Gesamttätigkeit erreicht wird.

Was bedeutet das für Sie?

Bei Einstellung werden Sie in die Entgeltstufe A eingruppiert. In der Regel haben Sie nach Ablauf der ersten 12 Monate einen Anspruch auf die Höherstufung in die Entgeltstufe B. Bei der Entgeltgruppe 12 macht das ohne Leistungszulage bereits eine Erhöhung von monatlich 179 Euro aus.

Was gilt in Niedersachsen?



Höhere Entgelte und weitere Themen werden regelmäßig neu gefordert und verhandelt. In der Tarifrunde 2015 der Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen wurde Folgendes umgesetzt:

- ab 1. April 2015: + 3,4 % für 12 Monate
- ab 1. März 2015: + 150,- € Einmalzahlung
- Altersteilzeit
- Einstieg in die Bildungsteilzeit

Was gilt in Niedersachsen?

Entgeltgruppen für Ingenieurinnen und Ingenieure in der niedersächsischen Metallindustrie nach dem Entgelttarifvertrag ab 1. April 2015 (ohne Leistungszulagen)

Entgeltgruppe 11	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	3.852,- €	4.033,- €	4.216,- €
Jahr*	51.000,- €	53.397,- €	55.820,- €
Entgeltgruppe 12	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	4.395,- €	4.574,- €	4.756,- €
Jahr*	58.190,- €	60.560,- €	62.969,- €
Entgeltgruppe 13	Entgeltstufe A	Entgeltstufe B	Entgeltstufe C
Monat	4.957,- €	5.347,- €	5.507,- €
Jahr*	65.631,- €	70.794,- €	72.913,- €

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

Was gilt in Niedersachsen?

Wie setzt sich ein Jahresentgelt zusammen?

Und dazu gibt es noch mehr!

Der ERa-Tarifvertrag sieht vor, dass 10 % der gesamten Grundentgeltsumme im Betrieb als Leistungszulage an die Beschäftigten ausgezahlt wird. Einen individuellen Anspruch gibt es nicht, aber nach den ersten sechs Monaten haben Sie dadurch gute Chancen auf eine Erhöhung!

Dazu kommt dann noch das Urlaubsgeld in Höhe von 69% des monatlichen Einkommens (50% für 30 Tage Urlaub als Zahlung vom Grundeinkommen plus Leistungszulage) sowie das „Weihnachtsgeld“ gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit:

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

vom monatlichen Einkommen

Was gilt in Niedersachsen?

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

Entgelt laut Entgeltgruppe und Stufe
+ Leistungszulage
= Zwischensumme
+ Urlaubsvergütung (69% von Zwischensumme)
+ Sonderzahlung – auch als „Weihnachtsgeld“ bekannt (25% bis 55% von Zwischensumme)
= Jahreseinkommen

*Was gilt in Niedersachsen?***Zwei Berechnungsbeispiele mit durchschnittlicher Leistungszulage:****Einstiegsjahresentgelt nach IGM Entgelt-Rahmentarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie:****Ab 1. April 2015, Grundlage 35 Stunden-Wochen**

	Bachelor/Diplom (FH) (Entgeltgruppe 11, Stufe A)
Monatsgrundentgelt	3.852,- €
+ Leistungszulage (10%)	385,- €
= Zwischensumme	4.237,- €
Jahresgrundentgelt	50.844,- €
+ Urlaubsgeld (50% auf 30 Tage Urlaub)	2.922,- €
+ Weihnachtsgeld (25% als Sonderzahlung zum Jahresende)	1.059,- €
= Jahreseinkommen	54.825,- €

Ab 1. April 2015, Grundlage 35 Stunden-Wochen

	Master/Diplom (Uni) (Entgeltgruppe 12, Stufe A)
Monatsgrundentgelt	4.395,- €
+ Leistungszulage (10%)	440,- €
= Zwischensumme	4.835,- €
Jahresgrundentgelt	58.020,- €
+ Urlaubsgeld (50% auf 30 Tage Urlaub)	3.334,- €
+ Weihnachtsgeld (25% als Sonderzahlung zum Jahresende)	1.209,- €
= Jahreseinkommen	62.563,- €

Was gilt in Niedersachsen?

Jahresentgelt nach IGM Entgelt-Rahmentarifvertrag für die niedersächsische Metallindustrie nach 12 Monaten:

Ab 1. April 2015, Grundlage 35 Stunden-Wochen

	Bachelor/Diplom (FH) (Entgeltgruppe 11, Stufe B)
Monatsgrundentgelt	4.033,- €
+ Leistungszulage (10%)	403,- €
= Zwischensumme	4.436,- €
Jahresgrundentgelt	53.232,- €
+ Urlaubsgeld (50% auf 30 Tage Urlaub)	3.059,- €
+ Weihnachtsgeld (35% als Sonderzahlung zum Jahresende)	1.553,- €
= Jahreseinkommen	57.844,- €

Ab 1. April 2015, Grundlage 35 Stunden-Wochen

	Master/Diplom (Uni) (Entgeltgruppe 12, Stufe B))
Monatsgrundentgelt	4.574,- €
+ Leistungszulage (10%)	457,- €
= Zwischensumme	5.031,- €
Jahresgrundentgelt	60.372,- €
+ Urlaubsgeld (50% auf 30 Tage Urlaub)	3.470,- €
+ Weihnachtsgeld (35% als Sonderzahlung zum Jahresende)	1.761,- €
= Jahreseinkommen	65.603,- €

Was gilt in Niedersachsen?

Außertariflich (AT-)beschäftigt oder nicht? Das ist hier die Frage!

Immer häufiger werden Berufseinsteigern AT-Verträge angeboten, ohne dass echte außertarifliche Begünstigungen im Vertrag enthalten sind. AT-Verträge, in denen die Arbeitszeit verlängert wird, ohne entsprechend das Entgelt zu erhöhen, sind schlicht und einfach „Mogelpackungen“.

AT-Angestellte sind Arbeitnehmer/innen, die einen Aufgabenbereich haben, der höhere Anforderungen stellt als dies die höchste Entgeltgruppe verlangt, und die aufgrund eines schriftlichen Einzelarbeitsvertrages als außertariflich Beschäftigte bezeichnet werden. Entscheidend für die Zuordnung zu den AT-Beschäftigten ist also der Tarifvertrag.

In der niedersächsischen Metallindustrie ist deshalb nur der/die Beschäftigte AT, der/die aufgrund eines Arbeitsvertrages mit einem tariflich festgelegten Mindestentgelt als außertariflich beschäftigt gilt.

Das Mindestentgelt beträgt ab dem 1. April 2015 6.471,- Euro pro Monat.

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

Was gilt in Niedersachsen?

Aktuelles für ITler, Ingenieurinnen und Ingenieure finden Sie auch in unserem Netzwerk i-connection unter

www.i-connection.info



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





Eine Frage der Macht: Einkommen, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen

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

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

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

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

Nehmen Sie Kontakt auf:

- mit den Vertrauensleuten der IG Metall
- mit dem Betriebsrat
- mit Ihrer IG Metall vor Ort (siehe letzte Seite)
- im Internet:
www.igmetall.de
www.i-connection.info
- online beitreten:
www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de/beitreten

Was kostet die Mitgliedschaft?

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

Ein Prozent vom Brutto.

Das Preis-Leistungs-Verhältnis stimmt.

Ein Prozent ist oft kein Pappenstiel. Dennoch: Mit der Mitgliedschaft in der IG Metall engagieren Sie sich für Ihren Arbeitsplatz und für Ihren Lebensstandard. Nur starke Gewerkschaften werden in Tarifverhandlungen ernst genommen. Kompetenz und wirksame Solidarität haben schließlich ihren Preis. Damit das auch so bleibt, brauchen wir Verstärkung. Einen verbindlichen Rechtsanspruch auf tarifvertragliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder.

Unterschiede zum Verein Deutscher Ingenieure (VDI)

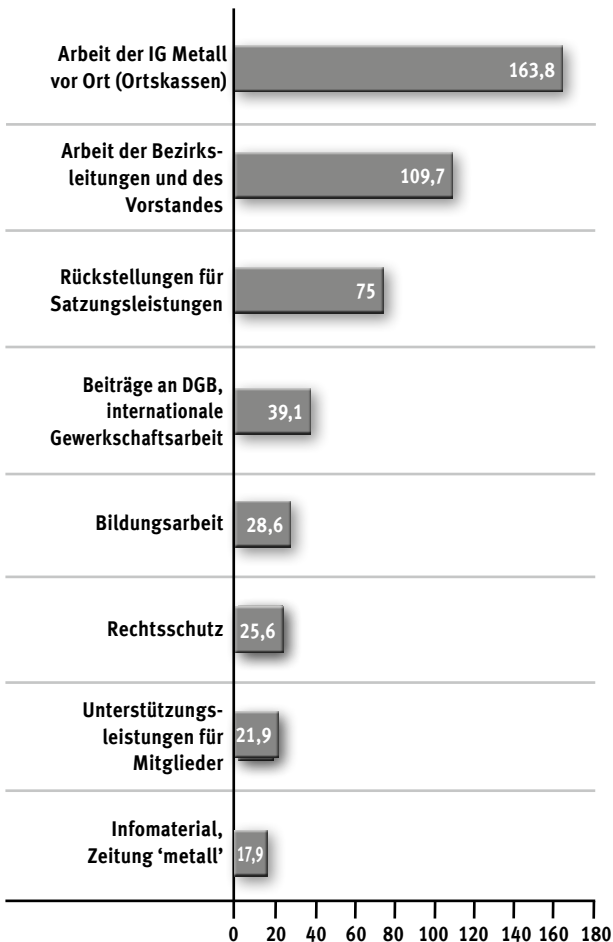
Im Unterschied zum VDI regelt und gestaltet die IG Metall Arbeitsbedingungen, z. B.: durch Tarifverträge. Deshalb ist die Mitgliedschaft in der IG Metall und dem VDI kein Widerspruch. Beide ergänzen sich.

Hinzu kommen für Mitglieder der IG Metall:

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

Wie werden die IG Metall Beiträge verwendet?

Verwendung des Beitrags 2013 (Angaben in Mio. Euro)



Nützliche Internetadressen

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

www.igmetall.de › Tarife › Tarifinfo

www.itk-igmetall.de – Infoportal 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.engineering-igmetall.de – Das Spezialportal für Ingenieurinnen und Ingenieure.

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

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

www.lohnspiegel.de – Kostenloser Gehaltscheck
Der Gehaltscheck der Hans-Böckler-Stiftung bietet Informationen zu 350 Berufen, darunter Ingenieure/

Ingenieurinnen, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler/innen. Der Lohnspiegel ist unabhängig von kommerziellen Interessen. Die Daten stammen von Beschäftigten selbst.

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

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

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

www.vdi.de – ebenfalls nützliche Informationen für Ingenieurinnen und Ingenieure bietet der Verein Deutscher Ingenieure.

Erreichtes sichern – Mitglied werden!

Gesetzliche Regelungen bieten wenig	Tarifverträge dagegen mehr
Wochenarbeitszeit bis zu 60 Stunden (Mo – Sa)	Wochenarbeitszeit 35 Stunden (Mo – Fr)
Keine gesetzlichen Ansprüche für gerechte Entlohnung	Das Entgelt ist tariflich festgelegt
Urlaubsanspruch 4 Wochen	Urlaubsanspruch 6 Wochen
Urlaubsgeld 0,00 Euro	Urlaubsgeld +50% pro Tag oder + 69% der monatlichen Vergütung
Keine Übernahmeverpflichtung nach der Ausbildung	Grundsätzliche Übernahmeverpflichtung nach der Ausbildung
Altersvorsorgewirksame Leistungen = 0,00 Euro	Altersvorsorgewirksame Leistungen + 26,59 Euro/ Monat für Beschäftigte nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
keine Sonderzahlungen	Weihnachtsgeld bis zu 55% eines Monatseinkommens
Arbeitsversäumnis, Arbeitsverhinderung keine Regelung	Arbeitsversäumnis/ -verhinderung tageweise bezahlte Freistellung bei Hochzeiten, Geburten, Sterbefällen etc.



Die IG Metall für Sie vor Ort

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

-  **Alfeld-Hameln-Hildesheim**
www.alfeld-hameln-hildesheim.igmetall.de
Tel.: 05151 93668-0
uwe.mebs@igmetall.de
-  **Magdeburg-Schönebeck**
www.magdeburg.igmetall.de
Tel.: 0391 53293-0
detlev.kiel@igmetall.de
-  **Braunschweig**
www.igm-bs.de
Tel.: 0531 48088-0
stefan.ehly@igmetall.de
Tel.: 0531 48088-50
-  **Nienburg-Stadthagen**
www.igmetall-nienburg-stadthagen.de
Tel.: 05721 9744-0
thorsten.groeger@igmetall.de
-  **Celle-Lüneburg**
www.celle-lueneburg.igmetall.de
Tel.: 05141 2749-0
04131 7642-0
rainer.naebisch@igmetall.de
-  **Osnabrück**
www.osnabrueck.igmetall.de
Tel.: 0541 33838-0
stephan.soldanski@igmetall.de
Tel.: 0541 33838-1113
-  **Halberstadt**
www.igmetall-halberstadt.de
Tel.: 03941 442077
tatjana.stoll@igmetall.de
Tel.: 03941 612095
-  **Salzgitter-Peine**
www.igmetall-salzgitter-peine.de
Tel.: 05341 8844-0
wolfgang.raeschke@igmetall.de
Tel.: 05341 8844-31
-  **Halle-Dessau**
www.halle-dessau.igmetall.de
Tel.: 0345 13589-0
almut.kapper-leibe@igmetall.de
Tel.: 0345 13589-16
-  **Süd-Niedersachsen-Harz**
www.snh.igmetall.de
Tel.: 05551 98870-0
ellen.kleinert@igmetall.de
Tel.: 05551 98870-16
-  **Hannover**
www.igmetall-hannover.de
Tel.: 0511 12402-0
sascha.dudzik@igmetall.de
Tel.: 0511 12402-30
-  **Wolfsburg**
www.igmetall-wob.de
Tel.: 05361 2002-0
markus.grossmann@igmetall.de
Tel.: 05361 2002-62

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: März 2015

Ihre Verwaltungsstelle vor Ort