



Einstellung und Arbeitsvertrag

- **Wie setzt sich ein Jahresgehalt zusammen ?**
- **Die Tücken des „Ziel“-gehalts !**
- **Was heißt jährliche Gehaltsüberprüfung ?**
- **Was sind Firmenwagen, Optionen und andere „Goodies“ wert ?**

- **Ein paar Tipps zum Arbeitsvertrag, Einstellung, Zeugnis !**
- **Wo finde ich diesen Vortrag & andere Infos? ->**
www.igmetall.de
-> Ratgeber
Arbeitsvertrag



Auf das Jahresgehalt kommt es an !

Zusammensetzung

- **12 Monatsgehälter**
- **13 Monatsgehälter**
- **Tarifgehalt IGM Metall - Industrie**
 - **12 Monatsgehälter**
 - **10 % Leistungszulage durchschnittlich**
 - **Urlaubsgeld**
 - **Sonderzahlung**
 - **AVwL-Zulage**

ergibt Jahresgehalt

= 12 x Monatsgehalt

= 13 x Monatsgehalt

= 13,2 x Monatsgehalt

50% aus 6 Wo. Entgelt = ca. 70%

35% nach 1 Jahr bis 50% bei 3 J.

€ 26,59/Monat nach 6 Mon.

Vertragsdauer



Monatsgehalt ist nicht gleich Monatsgehalt

12,00 x 3.554 brutto	42.648 €
13,00 x 3.554	46.202 €
13,20 x 3.554 bei 35 Std./Woche *)	46.913 €
13,20 x 4.062 bei 40 Std./Woche *)	53.615 €

*) Tarif IG Metall NRW Industrie Entgelttarifvertrag, Entgeltgruppe 13, Stand März 2009: 3.385,- € br., zzgl. anfängliche Leistungszulage 5%.

In den folgenden 3 J. bis zu 27% Steigerung durch Stufen und Tarifierhöhung



Firmenwagen, Optionen und andere „Goodies“

„Goody“

- Aktienkaufprogramm
- Firmenwagen
- Aktienoptionen
- Betriebliche Altersversorgung

Wert

- ca. 250 - 500 € p.a.
- 250 - 750 € p.M.
(Achtung 1% Steuer !)
- „on Top nett – statt Gehalt: schlecht !“
- kann sehr viel wert sein, besonders wg. „Riester“-Rente, AG - Zuschuss bei Tarif: 319 € p.a.



„Harte“ und „weiche“ Gehaltsbestandteile

- Die Entgelterhebung der IG Metall berücksichtigt nur die „harten“ Gehaltsbestandteile, die nicht einseitig vom Unternehmen geändert werden können, also fixes Monatsgehalt und ggffs. 13. Gehalt, tarifl. Leistungszulage, Urlaubsgeld usw.
- „Weiche“ Gehaltsbestandteile, die einseitig vom Unternehmen geändert oder gar widerrufen werden können, gehen nicht ein, wie Firmenwagen, Aktienprogramme usw. (auf Widerrufsvorbehalt achten – max. 25 - 30%!)

Das „Ziel“gehalt und seine Tücken

- Gelegentlich werden Absolventen „Ziel“-Gehälter angeboten – Kontrolle ?
- große Vorsicht beim Vergleich mit Fixgehältern
- Bewertung hängt stark an den Details (beeinflussbar?)
- Im Zweifelsfalle bei Vergleichen nur das „Garantie“einkommen zu Grunde legen
- Bei Tarifbindung mindestens das Tarifgehalt erreichen !

Beispiel: (€/Jahr)

160%	80.000
100%	50.000
70%	35.000

(70% = „Garantieeinkommen“)



Was heißt jährliche Gehalts“überprüfung“ ?

- „Zum 1.1. eines Jahres findet eine Überprüfung des Gehalts statt.“ bedeutet **keinen** Anspruch auf Gehaltserhöhung, sondern nur **Überprüfung**. Ergebnis kann auch 0%-“Erhöhung“ sein.
- Die Tarife der IG Metall beinhalten eine starke Gehaltsdynamik in den ersten Jahren, bis zu 10% p.a.: Tarifierhöhung + Gruppenjahresprung + erhöhte Sonderzahlung. Zusätzliche individuelle Erhöhung ist immer möglich.



Welche Fragen/Tests sind unzulässig ?

- nach Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit
- nach einer Schwangerschaft
- Religionszugehörigkeit nur bei Steuerpflicht
- Erforschung von Suchtprozessen durch Genanalysen, Blut- und Urintests nur mit Zustimmung des Bewerbers nach Info zulässig
- Teilnahme an Assessment-Verfahren, grapholog. Gutachten nur mit Zustimmung des Bewerbers
- Schwerbehinderung/Gleichstellung – wohl nicht mehr zulässig ! (§§ 7 und 1 AGG)



Welche Fragen sind bei der Einstellung zulässig ?

- **Schulden, Pfändungen, nur wenn`s um einen Job mit Geld (Kassierer) geht**
- **Vorstrafen nur bei Zusammenhang mit Tätigkeit (z.B. Sicherheitskräfte, Bankkassierer)**
- **Krankheiten nur bei Bezug zur Tätigkeit (z.B. PC-Operator mit schwerem Sehenscheidenleiden)**
- **ansteckende Krankheiten, geplante Kur oder Operation**
- **weitere Arbeitsverhältnisse, vorheriger Verdienst**



Rechtsfolgen und Betriebsratsrechte

- Rechtsfolgen bei Falschbeantwortung zulässiger Fragen: u.U. Anfechtung des Vertrags wg. arglistiger Täuschung (§ 123 BGB), ansonsten folgenlos !
- Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei
 - Beurteilungsverfahren (§ 94 II BetrVG)
 - Fragebögen (§ 94 I BetrVG)
 - Einstellung und Eingruppierung(§ 99 BetrVG)

Ein paar Tipps zum Arbeitsvertrag (§ 2 Abs.1 NachweisG): Arbeitgeber muss dokumentieren:

- genaue Bezeichnung des Arbeitgebers mit Adresse
 - genaue Angabe des Arbeitsorts/Versetzbarkeit ?
 - präzise Beschreibung der Tätigkeit
 - genaue Zusammensetzung des Gehalts, evtl. Zielparameter
 - kurze gesetzliche Kündigungsfrist ist besser:
 - in Probezeit 2 Wochen
 - danach 4 Wo. zum 15./Ende d.M., später länger
- Urlaubsdauer 30 Arbeitstage nicht selbst-verständlich (gesetzlich nur 24 Werkstage = 20 Arbeitstage bei 5 -Tage-Woche)
 - Arbeitszeit: am besten Mo - Fr. 35 Std., bei mehr Stunden Aufschlag möglich (38 Std. + 8,6%, 40 Std. +14,3%)
 - Probezeit max. 6 Mon. zul.
 - evtl. Befristung (Schriftform !)

Arbeitszeugnisse

- müssen wohlwollend aber wahr sein !
- „hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“ – gut bis sehr gut
- „Sein Verhalten zu Vorgesetzten, Kunden und Mitarbeitern war stets einwandfrei.“ – gute Führungsbeurteilung
- auf vollständige Beschreibung der wesentl. Tätigkeiten achten
- versteckte Codes sind verboten (§ 109 GewO)



Wo finde ich diesen Vortrag und weitere Infos ?

- unter www.igmetall.de, in Broschüre für Absolventen, IT-Gehaltsanalyse 2009, Ratgeber Arbeitsvertrag (bestellbar am Stand der IG Metall!)
- gute Infos z.B. bei
 - Bundesagentur für Arbeit
 - BITKOM
 - Gesamtmetall, VDI, Fachpresse (z.B. Computerwoche)
 - die anderen DGB -Gewerkschaften