

▶ Inhalt ◀

Grundsätzliches

Tarifverträge	4
Gesetz und Tarifvertrag.....	6
Tarifautonomie	8

Stichworte

Arbeitsvertrag.....	9
Probezeit	9
Eingruppierung.....	9
Entgelt; Lohn und Gehalt	10
Leistungsentgelt	10
Weitere Entgelt-Leistungen.....	11
Entgelttarifvertrag – ERA-TV.....	12
Arbeitszeit.....	14
Arbeitszeit-Flexibilisierung.....	14
Die genaue Arbeitszeit-Formel	16
Urlaub	17
Krankheit und Kur.....	18
Auszubildende	19
Ausschlussfristen	20
Alterssicherung.....	21
Vertrauensleute	21
Altersteilzeit	22
Beschäftigungssicherung.....	23
Betriebsräte	23
Kündigung	24
Qualifizierung.....	25

Anschriften

der IG Metall Verwaltungsstellen im Bezirk Baden-Württemberg..	26
--	----

Alphabetisches Stichwortverzeichnis	28
--	----

Beitrittserklärung	29
---------------------------------	----

Einen schönen guten Tag und:

Herzlich willkommen bei uns im Betrieb

Nett, dass wir uns kennen gelernt haben.

Mit dieser Broschüre geben wir von der IG Metall Ihnen einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen, auf denen die Arbeit im Betrieb stattfindet:

Manches ist durch Gesetze geregelt – also durch Beschlüsse von Parlamenten. Vieles ist durch Tarifverträge geregelt – also durch Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

In den vergangenen Jahrzehnten hat die IG Metall hier bedeutende Fortschritte zu Gunsten der Beschäftigten erreicht, bei Lohn und Gehalt, bei der Arbeitszeit, bei den Arbeitsbedingungen und vielem mehr. Der hohe Standard, den Produkte von hiesiger Industrie und Handwerk erreicht haben, wurde auf dieser Grundlage entwickelt. Denn je besser die Aus- und Weiterbildung ist, je gesünder und zufriedener die Beschäftigten sind, um so mehr Erfolg hat ein Unternehmen mit den Produkten, die diese Menschen entwickeln und herstellen. Und umso sicherer sind die Arbeitsplätze.

Immer wieder müssen Arbeitgeber überzeugt werden, wie wichtig für die Gegenwart und für die Zukunft die Rechte der Beschäftigten sind. Immer wieder muss die IG Metall als Schrittmacher des Fortschritts die Rechte der Beschäftigten mit Hilfe von Tarifverträgen durchsetzen.

Klar ist: Je stärker die IG Metall ist, um so besser kann sie diese Aufgabe erfüllen. Also ist es gut, wenn wir auch sagen können:

Herzlich willkommen

bei uns in der IG Metall!



Tarifverträge...



... regeln die wesentlichsten Grundlagen für das Arbeitsverhältnis. Sie gelten unmittelbar und zwingend. Einzelne Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ergänzen diese Tarifverträge, dürfen sie aber nicht ersetzen oder verschlechtern.

Zahlreiche Themen, die das Arbeitsleben eines einzelnen Menschen betreffen, werden durch verschiedene Tarifverträge geregelt. In einzelnen Berufszweigen werden jeweils für bestimmte Regionen Abschlüsse erzielt. Innerhalb einer Branche (beispielsweise der Metallindustrie) folgen zumeist die übrigen Tarifbezirke einem »Pilotabschluss«, der in einer Region ausgehandelt wurde.

Die wohl bekanntesten und oft auch umkämpften Tarifverträge sind die **Lohn- und Gehalts-Tarifverträge** (inkl. Ausbildungsvergütungen), in denen die Höhe der Einkommen in den verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen festgelegt wird. Die Grundlagen für solche Verträge liegen in den **Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträgen** (künftig Entgelt-

Rahmen-Tarifverträge, ERA, siehe Seite 12): Da geht es beispielsweise um die grundlegenden Arbeitsbedingungen; um die Art, nach der Arbeit bewertet wird; um Eingruppierungen (wer kommt für welche Arbeit zu welchen Bedingungen in welche Einkommensgruppe).

Eine ganze Menge weiterer wichtiger Themen werden im »**Manteltarifvertrag**« zusammengefasst: Die Bedingungen von Einstellung und Kündigung, die Arbeitszeit und deren Verteilung (aktuell also zum Beispiel die 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie), Überstunden- und Schichtzuschläge, Dienstreisen, Arbeitsverhinderung und Arbeitsunfähigkeit bei Krankheit, Alterssicherung und vieles mehr.

Je nach Branche gelten unterschiedliche Regelungen. Die IG Metall vertritt neben der Metall- und Elektroindustrie und dem Metallhandwerk auch die Branchen Textil und Bekleidung sowie Holz und Kunststoff.

Für Azubis gibt es die jeweiligen »**Ausbildungstarifverträge**«, die eben die Bedingungen der Ausbildung regeln.

Dann gibt es noch eine Reihe von zusätzlichen Tarifverträgen (siehe auch auf der folgenden Seite die Gegenüberstellung von gesetzlichen Regelungen und Tarif-Vereinbarungen):

- ▶ Urlaub und Urlaubsgeld
- ▶ Sonderzahlungen (das ist das Weihnachtsgeld)
- ▶ Vermögenswirksame Leistungen
- ▶ Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- ▶ Tarifvertrag zur Altersteilzeit

Die meisten Tarifverträge werden für ein ganzes Tarifgebiet (oft einem Bundesland entsprechend) ausge-

handelt und gelten überall in diesem Gebiet gleich. Daher nennt man sie **Flächentarifverträge**. Durch sie ist sichergestellt, dass gleiche Mindestarbeitsbedingungen in den verschiedenen Betrieben einer Branche und eines Tarifgebietes gelten. Damit werden für einzelne Betriebe gleiche Ausgangsbedingungen für die Konkurrenz im marktwirtschaftlichen System geschaffen. Auch den Beschäftigten ist es dadurch nicht möglich, ihre Leistungen zu »Schleuder-Preisen« anzubieten und andere Kolleg/innen unterbieten zu wollen.

Selbst die hier genannte **Vielfalt** an Tarifverträgen umfasst nicht alles, worüber die IG Metall mit den verschiedenen Arbeitgebern verhandelt. Nicht erst seit auch die Branchen für Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff von der IG Metall vertreten werden, gibt es viele, viele weitere Tarifverträge, die auszuhandeln sind.

Gesetz und Tarifvertrag: Zwei paar Stiefel

Die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland regeln einiges – aber vieles nicht. Wirklich weiter entwickelt wurden und werden die Grundlagen der täglichen Arbeit von Millionen Menschen durch Tarifverträge.

Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände schließen solche Tarifverträge, um möglichst aktuell die verschiedenen Interessen in der Arbeitswelt auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Tarifverträge sind nur bindend für

- Beschäftigte, die **Mitglied der Gewerkschaft** sind, und für
- Unternehmen, die Mitglied **im entsprechenden Arbeitgeberverband** sind oder Haus- und Anerkennungstarifverträge mit

der IG Metall abgeschlossen haben.

Beschäftigte, die nicht Mitglied in der Gewerkschaft sind, haben keinen Rechtsanspruch auf all die tarifvertraglich erreichten Vorteile. Wenn das Unternehmen ihnen diese Rechte dennoch zugesteht, ruhen sie sich auf den Erfolgen anderer aus.

An einigen Beispielen zeigen wir hier, was Tarifverträge regeln und was Gesetze festlegen:

Gesetz:

Arbeitszeit

Die **Arbeitszeit** beträgt **48 Stunden** pro Woche von Montag bis Samstag.

Tarifvertrag

(am Beispiel Metall- und Elektroindustrie):

- Die **Arbeitszeit** beträgt **35 Stunden** pro Woche von Montag bis Freitag.

► Grundsätzliches ◀

Fortsetzung Gesetz:

Urlaubsanspruch

für 24 Arbeitstage = **4 Wochen** (4 x 6 Tage)

Urlaubsgeld

Es gibt **keine gesetzliche Regelung** über zusätzliches Urlaubsgeld – also 0,00 €.

Entlohnung

Es gibt keine **gesetzlich festgelegten Ansprüche** für gerechte Entlohnung. Ausnahme: Heimarbeitsgesetz.

Schichtzulagen

Es gibt **keine gesetzlich festgelegten Ansprüche** für Schichtzuschläge: 0,00 €.

Weihnachtsgeld

Es gibt **keine gesetzliche Regelung** für Weihnachtsgeld: 0,00 €.

Vermögenswirksame Leistungen

Es gibt **keine gesetzliche Regelung** für Vermögenswirksame Leistungen.

Alterskündigungsschutz

Kündigung für Arbeitnehmer/innen ab 53 bzw. 54 Jahren sind möglich.

Altersverdienstsicherung

Es gibt **keine gesetzliche Sicherung** des regelmäßigen Monatsverdiensts für ältere Arbeitnehmer/innen.

Übernahmegarantie

Es gibt **keine gesetzliche Sicherheit** für Auszubildende, nach Ende der Ausbildung beschäftigt zu werden.

Entgeltfortzahlung

Anspruch entsteht erst nach ununterbrochener Betriebszugehörigkeit von 4 Wochen

Fortsetzung Tarifvertrag:

► **Urlaubsanspruch** für 30 Arbeitstage, also **6 Wochen** (6 x 5 Tage)

► Das zusätzliche **Urlaubsgeld** beträgt 50 % pro Urlaubstag, also fast 70 % eines Monatseinkommens.

► **Löhne und Gehälter** sowie die **Ausbildungstarife** sind durch Tarifverträge festgelegt.

► Die **Schichtzulagen** betragen bei Spätarbeit 20 %, bei Nachtarbeit 30 %, bei Sonntagsarbeit 50 %, bis zu 150 % bei Feiertagsarbeit.

► Das **Weihnachtsgeld** beträgt bis zu 60 % eines Monatseinkommens.

► **Vermögenswirksame Leistungen:** 26,59 € je Monat.

► Wer **53 Jahre** (in manchen Fällen 54) oder älter ist und bereits 3 Jahre im selben Betrieb arbeitet, darf **nicht entlassen** werden.

► Wer das genannte Alter erreicht, darf auch dann **nicht weniger verdienen**, wenn seine Leistung aufgrund des Alters nachlässt.

► **Auszubildende** müssen für mindestens 12 Monate **übernommen** werden.

► Keine Einschränkung bei der Entgeltfortzahlung bei Krankheit.

Tarifautonomie: Die Politik muss draußen bleiben



Mehr als nur ein beliebtes Schlagwort. Unter Tarifautonomie versteht man das Recht der Gewerkschaften auf der einen Seite und der Arbeitgeberverbände oder einzelner Arbeitgeber auf der anderen Seite, Löhne, Gehälter und andere Arbeitsbedingungen selbständig und unabhängig zu regeln – ohne staatliche Einflussnahme.

Die Tarifautonomie ist durch das **Grundgesetz** geschützt. Dem Staat ist es dadurch verwehrt, in die Tarifautonomie einzugreifen. Durch die autonome Gestaltung von Tarifverträgen werden verbindliche Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen geschaffen.

Solche Vereinbarungen dürfen nicht unterlaufen werden. Das **Betriebsverfassungsgesetz** schreibt vor, dass auch eine Betriebsvereinbarung (also eine Vereinbarung zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat eines Unternehmens) die Regelungen eines Tarifvertrags nicht außer Kraft setzen kann. Ebenso

können Beschäftigte nicht auf tarifvertragliche Rechte verzichten.

Zur Tarifautonomie gehört auch, dass Gewerkschaften Tarifverträge durchsetzen können. Deshalb umfasst der Schutz der Tarifautonomie auch den Schutz des **Streikrechts**. Ohne Streikrecht gäbe es keine gleichgewichtigen Verhandlungspositionen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

Arbeitsvertrag: Mit der Einstellung wird ein Arbeitsvertrag abgeschlossen. Gesetz und Tarifvertrag verlangen den Abschluss eines schriftlichen Arbeitsvertrages, in dem weitergehende Details geregelt bzw. dokumentiert sein müssen. Jede/r hat einen Anspruch auf einen schriftlichen Arbeitsvertrag.

Probezeit: Wurde eine Probezeit vereinbart, so bestimmt der Tarifvertrag die Dauer der Probezeit. Regelungen über die Befristung des Arbeitsverhältnisses enthalten die Tarifverträge nicht; hierzu sind gesetzliche Bestimmungen maßgeblich.

Eingruppierung: Mit der Einstellung erfolgt die Zuweisung einer Arbeitsaufgabe, bzw. einer Tätigkeit und die Eingruppierung in eine Lohn- oder Gehaltsgruppe des entsprechenden Tarifvertrages über die Höhe der Löhne und Gehälter.

Wenn jemand falsch eingruppiert wurde oder wenn sich im Lauf der Zeit die Tätigkeit verändert hat, so kann die Eingruppierung reklamiert werden.

Sinnvoll ist es, den Betriebsrat einzuschalten.

Entgelt; Lohn und Gehalt: Die Höhe der Löhne und Gehälter in den einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen wird im Tarifvertrag über Löhne und Gehälter festgesetzt – in der Regel jährlich.



Die **Gehälter der kaufmännischen wie technischen Angestellten** und der Meister sind in Gehaltsgruppen, und innerhalb der Gruppen nach Beschäftigungsjahren gestaffelt.

Leistungsentgelt: Der Tarifvertrag bestimmt verschiedene Formen der Leistungsentlohnung, **bei denen die Leistung zusätzlich zum Grundentgelt bezahlt wird.** Hier können Arbeiter/innen zur Lohngruppe einen Akkordmehrverdienst erzielen. Im Zeitlohn werden Zulagen oder Prämien gezahlt. Auch die Angestellten erhalten Leistungszulagen.

Die Rahmenbedingungen des betrieblichen, durchschnittlichen **Akkordmehrverdienstes, von Prämie oder Leistungszulage** bestimmt der Tarifvertrag. Nach den Vorgaben des Tarifvertrages werden die individuelle Höhe von Akkordmehrverdienst, Prämie und Leistungszulage im Betrieb ausgehandelt.

Arbeitgeber und Betriebsrat haben hier auch die Aufgabe, die **innerbetriebliche Entgelt-Gerechtigkeit** sicher zu stellen. Dies regelt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.

Weitere Entgelt-Leistungen: Zusätzlich zum monatlichen Entgelt besteht ein tariflicher Anspruch auf »**Vermögenswirksame Leistungen**« in Höhe von 26,59 Euro je Monat. Auszubildenden steht die Hälfte zu 13,29 Euro.

Der Tarifvertrag sichert auch den Anspruch auf ein zusätzliches **Urlaubsgeld** und eine tarifliche Sonderzahlung (**Weihnachtsgeld**). Die Höhe richtet sich je nach gültigem Tarifvertrag nach der Betriebszugehörigkeit und dem Monatsentgelt aus dem Durchschnitt der Vormonate.

Bei Tätigkeit auf Montage oder außerbetrieblichen Arbeitsstätten besteht ein tariflicher Anspruch auf »**Auslösung**« oder **Ersatz der Mehraufwendungen und Fahrtkostenersatz**. Dies gilt für die gewerblichen Arbeiter/innen.

Angestellte haben keinen tariflichen Anspruch auf Auslösung und Fahrtkostenersatz bei Dienst- oder Geschäftsreisen. Aber keine Angst: Meist haben Betriebsrat und Arbeitgeber hierzu Betriebsvereinbarungen auf der Basis der Steuerrichtlinien abgeschlossen.



Entgelttarifvertrag – ERA-TV:

Mit dem Tarifergebnis 2002 wurde der Durchbruch zum Entgelttarifvertrag (ERA-TV) geschafft. Bis zum Jahresende 2002, so die vereinbarte Zeitplanung, soll der ERA fertig verhandelt sein. Nach einer Vorbereitungsphase bis Ende 2004 kann der ERA dann ab 2005 in den Betrieben eingeführt werden.



Was regelt der ERA? Der ERA löst die bisherigen **Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge** ab (Seite 4). Er macht endlich Schluss mit der unterschiedlichen Bezahlung von Beschäftigtengruppen. Die historisch längst überholte Trennung zwischen Arbeitern, zwischen technischen und kaufmännischen Angestellten wird in absehbarer Zeit der Vergangenheit angehören.

Ob technische oder kaufmännische Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter. Zukünftig werden alle Arbeitsaufgaben der Beschäftigten mit dem gleichen Maßstab bewertet, so dass eine ungerechte Bezahlung allein auf Grund der Zugehörigkeit zu einer Beschäftigtengruppe ausgeschlossen ist. Dies führt insbesondere zu einer Aufwertung von bisher unterbewerteter Facharbeit. Der Geldbetrag für die Entgeltgruppe 7 ("ERA-Eckentgelt") wurde bereits mit 2.035 Euro festgelegt (heute 1698 Euro).

Auch der leistungsabhängige Entgeltanteil wird sich ändern. Heute gibt bei den Angestellten im Betriebsdurchschnitt 10 Prozent Leistungszulage, im Zeitlohn 15 Prozent (Südbaden) bzw. 16 Prozent Leistungszulage (Südwürttemberg-Hohenzollern und Nordwürttemberg/ Nordbaden) und im Leistungslohn in Nordwürttemberg/ Nordbaden 30 Prozent abgesicherte(r) Prämie/Akkord. Zukünftig wird es im Betriebsdurchschnitt in ganz Baden-Württemberg 15 Prozent Leistungsentgelt geben.

► Stichworte ◀



Zur Finanzierung des ERA haben die Tarifparteien die so genannten ERA-Strukturkomponenten vereinbart. Das funktioniert so: Ein Teil der vereinbarten Tarifierhöhungen für 2002 und 2003 wird zunächst als Einmalbetrag ausgezahlt, fließt aber in die zukünftige ERA-Anpassung wieder mit ein .

Beispiel: Für 2002 wurde ein gesamtes Tarifvolumen von 4 Prozent vereinbart. Mit 3,1 Prozent davon wurden die Tarifabellen für die Einkommen erhöht. 0,9 Prozent werden als ERA-Strukturkomponente behandelt und werden in 2 Teilbeträgen an alle Beschäftigten ausgezahlt (den ersten Teilbetrag gab's schon im Juli 2002, den zweiten im April 2003). Genau so funktioniert's mit der nächsten Tarifierhöhung von insgesamt 3,1 Prozent ab Juni 2003. Die Tarifabellen steigen um 2,6 Prozent. 0,5 Prozent werden als ERA-Strukturkomponente im September 2003 ausgezahlt.

Hintergrund für diese ERA-Strukturkomponente ist die neue ERA-Entgeltlinie. Diese liegt im Tarifgebiet um 2,79 Prozent über den heutigen Entgelten. Damit konnte die IG Metall zum Beispiel die Erhöhung des Facharbeiterecklohns auf künftig 2035 Euro erreichen. Mit den ERA-Strukturkomponenten von 0,9 und 0,5 Prozent wurden schon 1,4 Prozent der insgesamt 2,79 Prozent überwunden.

Und was ist, wenn es wider Erwarten doch nicht zu einem ERA-TV kommt? Dann werden die Lohn- und Gehaltstabellen am Ende der Laufzeit des aktuellen Tarifvertrages (31. Dezember 2003) so gestellt, als ob sie um 4 und 3,1 Prozent erhöht worden wären. Aber dieser Fall ist ja nicht wünschenswert. Wenn der ERA kommt, wirken die Strukturkomponenten ebenfalls auf Dauer als Tarifentgelt fort.

Arbeitszeit: Die Dauer der Arbeitszeit ist im Gesetz und in den Tarifverträgen unterschiedlich geregelt; wir haben das weiter vorne in der Gegenüberstellung von Gesetz und Tarif schon gezeigt: Das Gesetz bestimmt eine Arbeitszeit von 8 Stunden, täglich von Montag bis Samstag (einschließlich!), also **48 Stunden je Woche**. An Sonn- und Feiertagen gilt eine allgemeine Arbeitsruhe. Die werktägliche Arbeitszeit darf bis zu 10 Stunden andauern; sie muss aber im Durchschnitt von 6 Monaten wieder bei 8 Stunden/Tag liegen. Soweit das Gesetz.



Die Tarifverträge im Betreuungsbereich der IG Metall regeln die wöchentliche Arbeitszeit, die in der Regel von Montag bis Freitag geleistet wird (»Samstag gehört Vati/Mutti mir« ist die alte Forderung der Gewerkschaften). Bei **35 Stunden** liegt diese **wöchentliche Arbeitszeit** nach harten Tarifauseinandersetzungen in den 80er- und 90er-Jahren in der Metallindustrie und in der Holz- und Sägeindustrie.

Im Metall-Handwerk gelten je nach Branche 36 oder 37 Wochenstunden. In der Textil- und Bekleidungsindustrie ist die 37-Stunden-Woche aktuell (Stand Sommer 2002).

In allen Tarifbereichen kann die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig auf die Wochentage von Montag bis Freitag verteilt werden.

Arbeitszeit-Flexibilisierung: Die Arbeitszeit kann in unterschiedlicher Form verteilt werden. Meist wird die Flexibilisierung genutzt, um die Arbeitszeit der jeweiligen Auftragslage des Unternehmens anzupassen. Arbeitszeit-Flexibilisierung nutzt aber auch den Beschäftigten, um beispielsweise die Arbeitszeit den persönlichen oder familiären Bedürfnissen anzupassen.

► Stichworte ◀

Die Arbeitszeit-Flexibilisierung kann vom Arbeitgeber aber nicht allein – also einseitig – verordnet werden. Es bedarf dann immer einer genauen **Vereinbarung mit dem Betriebsrat**. Auch hier hat das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates eine wichtige Funktion: Der Arbeitgeber darf nicht allein entscheiden.

Möglichkeiten und Grenzen der Arbeitszeit-Flexibilisierung gibt der **Tarifvertrag** vor. Neben dem Grundmodell der festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit gibt es, je nach Tarifvertrag, **besondere Arbeitszeiten** für einzelne Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen. Dazu gehören beispielsweise Pfortner und Werksfeuerwehr.



Ein anderes Beispiel: Es besteht in der Metallindustrie trotz 35-Stunden-Woche die Möglichkeit, für maximal 18 % der Beschäftigten eine verlängerte Arbeitszeit **bis zu 40 Stunden je Woche** bei entsprechender Vergütung zu vereinbaren. Eine solche verlängerte Arbeitszeit kann von beiden Arbeitsvertragsparteien mit einer Ankündigungsfrist aufgehoben werden. Das Arbeitsverhältnis muss nicht gekündigt werden.

Auf der anderen Seite: Hat der Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten und scheinen Entlassungen notwendig, so haben die Beschäftigten und der Betriebsrat in der Metall- und Elektro-Industrie gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch darauf, dass die wöchentliche Arbeitszeit auf **bis zu 30 Stunden je Woche** abgesenkt wird, um gerade die vom Unternehmer geplanten Entlassungen zu verhindern. Die Entgelte sind dann auch hier anzupassen.

Für alle Tarifbereiche gilt, dass Kurzarbeit oder Mehrarbeit zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbart werden

► Stichworte ◀

kann. Die alleinige Entscheidung des Arbeitgebers ist (fast) ausgeschlossen.

Bei Kurzarbeit werden Arbeitszeit und Monatsentgelt gekürzt und das Arbeitsamt gewährt Entgelt-Ersatz – das sogenannte Kurzarbeitergeld. In der Metall- und Elektro-Industrie muss der Arbeitgeber hierauf einen Zuschuss gewähren, durch den der letzte reguläre Nettoverdienst erreicht werden muss.



Kommt es zur Mehrarbeit – am Tag, in der Woche oder am arbeitsfreien Samstag, so besteht ein tariflicher Anspruch auf zusätzliche Vergütung – den »Mehrarbeits-Zuschlag«.

Die genaue Arbeitszeit-Formel: Um das Entgelt für den Tag, die Stunde, die Woche oder den Monat zu berechnen, berechnen wir den statistischen Zeit-Durchschnitt aus vier Jahren (also einschließlich einmal Schaltjahr).

Das so errechnete »Ideal-Jahr« hat 52,25 Wochen, der Monat 21,75 Arbeitstage beziehungsweise 4,35 Wochen. Dadurch ergibt sich bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von beispielsweise 35 Stunden je Woche eine monatliche Arbeitsstunden-Zahl von 152,25 ($35 \times 4,35$).

► Stichworte ◀

U r l a u b : Alle Beschäftigten in allen Tarifbereichen haben einen tariflichen Anspruch auf Urlaub. Die Urlaubsdauer beträgt demnach 30 Arbeitstage. Bei einer 5-Tage-Woche bedeutet dies **6 Wochen** arbeitsfreie Zeit.

Während des Urlaubs ist **der Lohn, das Gehalt oder die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen**. Daneben besteht, je nach Tarifvertrag, ein tariflicher Anspruch auf zusätzliches **Urlaubsgeld**.

Der Urlaub muss im Kalenderjahr vom Arbeitgeber gewährt und vom Beschäftigten genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs in das nächste Kalenderjahr ist nur in Ausnahmefällen möglich – das ist auch sinnvoll, da der Urlaub ja der Erholung dienen und nicht angespart werden soll.

In jedem Fall verfällt der Urlaubsanspruch am 31. März des Folgejahres. Kann der Urlaub wegen Krankheit bis zu diesem Termin weder gewährt noch genommen werden, so wandelt sich der Urlaubsanspruch im bestehenden Arbeitsverhältnis in einen »Abgeltungsanspruch« um – das heißt: Der restliche Urlaub ist auszuzahlen (das gilt aber nur in der Metallindustrie).

Im Betrieb haben Betriebsrat und Arbeitgeber die Aufgabe, die Urlaubsplanung und den Zeitpunkt der Auszahlung der Urlaubsvergütung ergänzend zu den Tarifverträgen zu vereinbaren.

Krankheit und Kur: Zu den wichtigsten Errungenschaften der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften gehört die Sicherung der **Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Kur**.

Ein Arbeitskampf in der Metallindustrie im Jahre 1956 in Schleswig-Holstein sowie die erste sozialliberale Regierungskoalition haben letztlich erst im Jahr 1969 die gesetzliche Lohnfortzahlung bei Krankheit und Kur gesichert.

Die Gewerkschaften haben ergänzende Regelungen in den Tarifvertrag hineingebracht: Danach muss der Arbeitgeber bei Krankheit bis zu 6 Wochen lang (bei Angestellten in der Metall- und Elektro-Industrie für eineinhalb Monate) das Entgelt einschließlich aller Zulagen und Zuschläge (ohne Mehrarbeit) weiter bezahlen. Berechnungsgrundlage sind die 3 Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

In der Metall- und Elektro-Industrie gilt darüber hinaus die Besonderheit, dass nach Ablauf der 6 Wochen ein Zuschuss zum Krankengeld der Krankenkasse bis zu 3 Monate lang (bei Arbeitsunfähigkeit nach Arbeitsunfall bis zu 78 Wochen) gezahlt werden muss.

Versuche der Arbeitgeber und der Regierung unter Helmut Kohl in den 90er-Jahren, die Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Kur auf 80 % zu kürzen, wurde durch Massenproteste in Metallbetrieben zurückgewiesen und dann vollends durch die rot-grüne Regierungskoalition rückgängig gemacht.

Auszubildende: Für die Auszubildenden werden in allen Tarifbereichen Tarifverträge abgeschlossen, in denen die Höhe der Ausbildungsvergütung festgelegt wird.



In der Metallindustrie ist die Höhe der Ausbildungsvergütung prozentual an die sogenannte »Facharbeiter-Ecklohngruppe« angebunden. Verändert sich dieser Facharbeiter-Ecklohn, so verändert sich automatisch auch die Höhe der Ausbildungsvergütung.

Auszubildende in der Metall- und Elektro-Industrie, auch bei Textil und Bekleidung, haben gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf **Übernahme in ein Vollzeit-Arbeitsverhältnis** im erlernten Beruf nach Abschluss der Berufsausbildung – zumindest für ein Jahr. Hiervon kann in Ausnahmefällen abgewichen werden. Jedoch bedarf es dazu immer einer Einigung mit dem Betriebsrat.

Die sonstigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind in den Manteltarifverträgen der jeweiligen Tarifbereiche beziehungsweise im Berufsbildungsgesetz festgelegt. In der Metall- und Elektro-Industrie gilt ein gesonderter Manteltarifvertrag für Auszubildende.

Ausschlussfristen: Falls ein Arbeitgeber das Entgelt oder andere Leistungen nicht rechtzeitig bezahlt, dann muss der einzelne Beschäftigte seinen Anspruch ausrechnen und schriftlich einfordern. Reagiert der Arbeitgeber nicht, so bleibt nur noch der Weg zum Arbeitsgericht. Aber keine Bange: **Kosten entstehen zumindest dann nicht, wenn die betroffene Person Mitglied der IG Metall ist.** Die Prozessvertretung vor dem Arbeitsgericht übernimmt die DGB-Rechtsschutz GmbH.



Zuerst sollte jedoch versucht werden, durch eine »außergerichtliche Geltendmachung« eine **gütliche Klärung** herbeizuführen. Der Anspruch kann von jedem selber oder von der IG Metall geltend gemacht werden.

Die Zeiträume, wann Zahlungen fällig sind, heißen »Ausschlussfristen« und sind in den einzelnen Tarifverträgen unterschiedlich. Sie können hier nicht weiter aufgelistet werden. Wie in Vielem empfiehlt sich im Zweifel ein Gespräch mit dem Betriebsrat.

Die selben Fristen gelten auch umgekehrt, falls beispielsweise ein Beschäftigter mehr Geld erhalten hat, als ihm zusteht, und diesen Betrag zurück bezahlen muss.

Alterssicherung: Eine der großen gewerkschaftlichen Errungenschaften sind der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung.

Eine Alterssicherung enthalten fast alle Tarifverträge. Erstmals wurde sie mit einem Arbeitskampf in der Metall- und Elektro-Industrie in Nordwürttemberg/Nordbaden tariflich vereinbart.

Danach darf älteren Beschäftigten (je nach Regelung ab dem vollendeten 53. oder 54. Lebensjahr) **nicht mehr gekündigt** werden. Ihr **Entgelt darf nicht gemindert** werden.

Können Beschäftigte aus dieser Altersgruppe den bisherigen regelmäßigen Monatsverdienst auf Grund des Alters nicht mehr erzielen, muss der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag bezahlen.

Die Regelungen zur Berechnung der Alterssicherung sind (leider) nicht unkompliziert und von Tarifbereich zu Tarifbereich sehr unterschiedlich. Betriebsräte oder die Sekretäre der IG Metall können Auskünfte und Hinweise geben.

Vertrauensleute: Das Wort stammt aus älterer Zeit, hat aber nichts von seiner Bedeutung verloren. Vertrauensleute sind die aktiven IG Metall-Mitglieder innerhalb einer Belegschaft, die von den IG Metall-Mitgliedern gewählt werden und die Interessen der Beschäftigten vertrauenswürdig vertreten.

Anders als der von allen Beschäftigten gewählte Betriebsrat können sie beispielsweise in Tarifaueinandersetzungen auch Kampfmaßnahmen wie Warnstreiks oder Streiks organisieren.

Altersteilzeit: Auf der Grundlage des Gesetzes zur Altersteilzeit hat die IG Metall schon für verschiedene Branchen Tarifverträge zur Altersteilzeit abgeschlossen: für die Metall- und Elektroindustrie, das Kfz-Handwerk, die Holz verarbeitende und die Sägeindustrie sowie für die Textil- und Bekleidungsindustrie.

Haben Beschäftigte das **55. Lebensjahr** vollendet, können sie je nach Tarifvertrag für **bis zu 6 Jahre** das bisherige Vollzeit-Arbeitsverhältnis in ein **(Alters-)Teilzeit-Arbeitsverhältnis** umwandeln – der Arbeitgeber muss allerdings damit einverstanden sein.

Wer mindestens 24 Monate in Altersteilzeit ist und das **60. Lebensjahr** vollendet, hat einen Anspruch auf Altersrente und kann also auf eigenen Wunsch **aus dem Arbeitsleben aussteigen**.

Wir müssen aber darauf hinweisen, dass es in diesem Fall zu einem **Abschlag bei der Rente** kommt, der bis zu 18 % betragen kann (0,3 % pro Monat).

Während der Altersteilzeit kann die gesamte Zeit in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase aufgeteilt werden. Das sozialversicherungspflichtige Entgelt beträgt während dieser gesamten Zeit 50 % des bisherigen Arbeitsverdienstes. Dieses Entgelt hat der Arbeitgeber jedoch aufzustocken. Die Höhe der Aufstockung regelt der jeweilige Tarifvertrag.

Da die Thematik aber insgesamt nicht unkompliziert ist, empfehlen wir **unbedingt Beratungsgespräche** mit dem Rentenversicherungsträger, dem Steuerberater und dem IG Metall-Büro zu vereinbaren.

Beschäftigungssicherung: In der Metallindustrie, aber auch in der Textil-, Bekleidungs-, sowie Holz- und Sägeindustrie wurden unterschiedliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung im Tarifvertrag vereinbart.

Im Wesentlichen werden die tariflichen Ansprüche in einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber dann abgesenkt, wenn der Arbeitgeber im Gegenzug **auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet**.

Eine solche Absenkung erfolgt natürlich nicht auf Dauer, sondern nur für einen überschaubaren Zeitraum, der aber im Einzelfall vereinbart werden muss.



Betriebsräte: Sie sind die gewählten Vertreter/innen der Beschäftigten im Betrieb. Ihre Aufgaben, Rechte und Pflichten sind im Betriebsverfassungsgesetz festgelegt. Durch Tarifverträge sind weitere Mitsprache- und Informationsrechte festgelegt. Sie haben verschiedene Mitbestimmungsrechte. Zum Beispiel bei der Einstellung und bei der Kündigung, bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit oder bei der Frage der Genehmigung von Überstunden. In Betriebsvereinbarungen können sie innerhalb der Tarifverträge und der Gesetze mit dem Arbeitgeber Arbeitsbedingungen ausgestalten. Sie dürfen aber keine Vereinbarungen treffen, die Tarifverträge ersetzen oder verschlechtern. Viele Betriebsräte sind Mitglied der IG Metall, weil sie wissen, dass man in einer starken Gemeinschaft mehr erreichen kann. Betriebsratsgremien müssen sich in Tarifausschussungen - wie man so schön sagt - neutral verhalten, ganz im Gegensatz zu den Vertrauensleuten der IG Metall.

Kündigung: Das Arbeitsverhältnis kann, wie jedes Vertragsverhältnis, unter Einhaltung einer festgelegten Frist gekündigt werden. Die Kündigungsfristen des Arbeitsverhältnisses sind unter anderem in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) geregelt.

Abweichend davon bestimmen die Tarifverträge zum Schutz der Beschäftigten **längere Kündigungsfristen** für den Arbeitgeber. Die Länge der Kündigungsfrist im Tarifvertrag bestimmt sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Leider wird bei den Kündigungsfristen im Tarifvertrag immer noch zwischen Arbeiter/innen und Angestellten unterschieden. Früher mag es dazu sachliche Gründe gegeben haben, die aber heute nicht mehr gerechtfertigt sind, da sich die Aufgaben immer mehr angleichen.

Einzelvertraglich können auch vom Tarifvertrag abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden. Jedoch sind hier die Vorgaben des Gesetzes (§ 622 BGB) zu beachten. So darf beispielsweise die Kündigungsfrist für den Beschäftigten nicht länger sein als die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber.

Seit dem 1. Mai 2000 muss die Kündigung des Arbeitsverhältnisses **grundsätzlich schriftlich** mitgeteilt werden. Dies gilt für beide Seiten des Arbeitsvertrages. Anders ausgedrückt: Eine mündliche Kündigung allein ist immer unwirksam (dies gilt übrigens auch für Aufhebungsvereinbarungen).

Qualifizierung:

Die IG Metall hat 2001 mit den Arbeitgebern einen neuen Tarifvertrag vereinbart, der für jede Beschäftigte und jeden Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen individuellen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen festschreibt. Ab dem Jahr 2002 können Beschäftigte vom Arbeitgeber ein Personalgespräch dazu verlangen. Ist zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber nichts anderes vereinbart, finden diese Gespräche jährlich statt. Besteht Qualifizierungsbedarf, dann werden die notwendigen Maßnahmen dazu vereinbart. Kommt es nicht zu einer Einigung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber, entscheiden die paritätische Kommission oder (in Betrieben unter 300 Beschäftigten) Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam.



Bei Qualifizierung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Bei Qualifizierung aus persönlichen Gründen, zum Beispiel Meister- oder Technikerschule, besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit oder der Wechsel in Teilzeit. Die Beschäftigten müssen nach Rückkehr auf einer mindestens vergleichbaren Stelle weiter beschäftigt werden.

Un- und angelernte Beschäftigte und Kolleginnen und Kollegen in restriktiven Arbeitsbedingungen, also zum Beispiel an den Fließbändern oder anderen monotonen Arbeitsplätzen, sind bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.

IG Metall - Verwaltungsstellen im Bezirk Baden-Württemberg

IG Metall-Verwaltungsstelle Aalen

Friedrichsstraße 54 · 73430 Aalen
Tel. 07361/9591-0 · Fax 07361/9591-20
E-Mail: aalen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Albstadt

Karl-Peters-Str. 15 · 72458 Albstadt
Tel. 07431/1318-0 · Fax 07431/1318-33
E-Mail: albstadt@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Bruchsal

Amalienstr. 7 · 76646 Bruchsal
Tel. 07251/7122-0 · Fax 07251/7122-60
E-Mail: bruchsal@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Esslingen

Julius-Motteler-Str. 12 · 73728 Esslingen
Tel. 0711/931805-0 · Fax 0711/931805-34
E-Mail: esslingen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Freiburg

Fahnenbergplatz 6 · 79098 Freiburg
Tel. 0761/20738-0 · Fax 0761/20738-99
E-Mail: freiburg@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Freudenstadt

Gottlieb-Daimler-Str. 60 · 72250 Freudenstadt
Tel. 07441/918433-0 · Fax 07441/918433-50
E-Mail: freudenstadt@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Friedrichshafen

Riedleparkstr. 13 · 88045 Friedrichshafen
Tel. 07541/3893-0 · Fax 07541/3893-20
E-Mail: friedrichshafen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Gaggenau

Hauptstr. 83 · 76571 Gaggenau

Tel. 07225/9687-0 · Fax 07225/9687-30
E-Mail: gaggenau@igmetall.de

IG Metall-VWSt. Göppingen-Geislingen

Poststr. 14A · 73033 Göppingen
Tel. 07161/96349-0 · Fax 07161/96349-49
E-Mail: goeppingen-geislingen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Heidelberg

Hans-Böckler-Str. 2 · 69115 Heidelberg
Tel. 06221/9824-0 · Fax 06221/9824-30
E-Mail: heidelberg@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Heidenheim

Robert-Koch-Str. 28 · 89522 Heidenheim
Tel. 07321/9384-0 · Fax 07321/9384-44
E-Mail: heidenheim@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Karlsruhe

Ettlinger Str. 3 a · 76137 Karlsruhe
Tel. 0721/93115-0 · Fax 0721/93115-20
E-Mail: karlsruhe@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Lörrach

Turmstr. 37 · 79539 Lörrach
Tel. 07621/9348-0 · Fax 07621/9348-10
E-Mail: loerrach@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Ludwigsburg

Schwieberdinger Str. 71 · 71636 Ludwigsburg
Tel. 07141/444612 · Fax 07141/4446-20
E-Mail: ludwigsburg@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Mannheim

Hans-Böckler-Str. 1 · 68161 Mannheim
Tel. 0621/1254-200 · Fax 0621/1254-210
E-Mail: mannheim@igmetall.de

► Anschriften ◄

IG Metall-Verwaltungsstelle Neckarsulm

Salinenstr. 9 · 74172 Neckarsulm
Tel. 07132/9381-0 · Fax 07132/9381-30
E-Mail: neckarsulm@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Offenburg

Okenstr. 1 c · 77652 Offenburg
Tel. 0781/91908-30 · Fax 0781/91908-50
E-Mail: offenburg@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Pforzheim

Emma-Jäger-Str. 7 · 75175 Pforzheim
Tel. 07231/1570-0 · Fax 07231/1570-50
E-Mail: pforzheim@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Reutlingen

Oskar-Kalbfell-Platz 10 · 72764 Reutlingen
Tel. 07121/9282-0 · Fax 07121/22637
E-Mail: reutlingen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Schwäbisch Gmünd

Türlesteg 32 · 73525 Schwäbisch Gmünd
Tel. 07171/92754-0 · Fax 07171/92754-55
E-Mail: schwaebisch-gmuend@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Schwäbisch Hall

Scheffelsteige 10 · 74523 Schwäbisch Hall
0791/95028-0 · Fax 0791/95028-29
E-Mail: schwaebisch-hall@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Singen

Schwarzwaldstr. 30 · 78224 Singen
Tel. 07731/8738-0 · 07731/8738-50
E-Mail: singen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Stuttgart

Sattlerstr. 1 · 70174 Stuttgart
Tel. 0711/16278-0 · Fax 0711/16278-67
E-Mail: stuttgart@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsst. Tauberbischofsheim

Hauptstr. 64 · 97941 Tauberbischofsheim
Tel. 09341/9490-0 Fax 09341/9490-50
E-Mail: tauberbischofsheim@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Ulm

Weinhof 23 · 89073 Ulm
Tel. 0731/96606-0 · Fax 0731/96606-20
E-Mail: verwaltungsstelle@igm-ulm.de

IG Metall-Verwaltungsst. Villingen-Schwenningen

Arndtstr. 6 · 78054 VS-Schwenningen
Tel. 07720/8332-0 · Fax 07720/8332-22
E-Mail: villingen-schwenningen@igmetall.de

IG Metall-Verwaltungsstelle Waiblingen

Fronackerstr. 60 · 71332 Waiblingen
Tel. 07151/9526-0 · Fax 07151/9526-22
E-Mail: waiblingen@igmetall.de

IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg

bis 31.10. 02: Hölzelweg 2 · 70191 Stuttgart
Neue Anschrift ab 1. 11. 2002: Stuttgarter Str. 23 · 70469 Stuttgart
Tel. 0711/16581-0 · Fax 0711/16581-30 · E-Mail: bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de

► Alphabetisches Stichwortverzeichnis ◀

Altersteilzeit.....	22	Leistungsentgelt.....	10
Alterssicherung	21	Lohn- und Gehaltsrahmentarif	4
Anschriften der Verwaltungsstellen	26	Manteltarifvertrag	5
Arbeitsvertrag	9	Probezeit	9
Arbeitszeit	6, 14	Qualifizierung	25
Arbeitszeit-Flexibilisierung	14	Schichtzulagen	7
Arbeitszeit-Formel	16	Streikrecht	8
Auslösung	11	Tarifautonomie	8
Ausschlussfristen	20	Tarifverträge	4
Ausbildungsrahmentarifverträge ..	5	Übernahme	19
Auszubildende	19	Übernahmegarantie	7
Beitrittserklärung	29	Urlaub	17
Beschäftigungssicherung	23	Urlaubsanspruch	7
Betriebsräte	23	Urlaubsgeld	6,7,11,17
Betriebsverfassungsgesetz	8	Verdienstsicherung	7
Entgelt; Lohn und Gehalt	10	Vermögenswirksame Leistungen	6,7,11
Entgelt-Leistungen	11	Vertrauensleute	21
Entgelt-Rahmentarifvertrag(ERA)	12	Weihnachtsgeld	6,7, 11
Eingruppierung	9		
Flächentarifverträge	5		
Gesetz und Tarifvertrag	6		
Krankheit und Kur	18		
Kündigung	24		
Kündigungsschutz	7		

▶ Beitrittserklärung ◀

Name Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon Geburtsdatum

Betrieb: Name und Ort

- z. Zt. vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt männlich weiblich
 Auszubildende/r bis voraussichtlich:
- gewerbl. Arbeitnehmer/in Angestellte/r kaufm. techn. Meister

Nationalität Änderung des bisherigen Status

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts) ab Monat

geworben durch (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr. Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts in PLZ Ort

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.
Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragsentzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 % des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Datum/Unterschrift des Antragstellers/Mitgliedes/Kontoinhabers

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten/-Vertrauensleuten oder schicken an:
IG Metall-Vorstand, Abt. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 60519 Frankfurt am Main