



Mein gutes Recht im Betrieb

Was wäre die Arbeitswelt ohne Tarifverträge? Wir hätten Arbeitszeiten von bis zu 48 Stunden. Urlaubstage, Weihnachts- und Urlaubsgeld: Fehlanzeige. Alles in den gesetzlichen Regelungen zur Arbeitswelt nicht vorgesehen. Auch über die Entlohnung gäbe es keine Klarheit. Jeder müsste seinen Verdienst einzeln mit dem Arbeitgeber aushandeln.

Trotzdem stellen Arbeitgeber und viele Politiker Tarifverträge an den Pranger. Sie werden als überholt betitelt und als Beschäftigungs- und Wettbewerbshemmnis verunglimpft. Dabei ist der Erfolg des Modells Deutschland gerade der durch unsere Tarifverträge entstandenen Rechtssicherheit für Beschäftigte und Arbeitgeber zu verdanken. Tarifverträge sind ein Garant für den sozialen Frieden.

Vor allem sind unsere Tarifverträge hoch flexibel und optimal auf die Branchen zugeschnitten. Mit Sanierungs- und Beschäftigungstarifverträgen konnten wir so manches Unternehmen und viele Arbeitsplätze retten. Die Pforzheimer Tarifvereinbarung sichert für über 230.000 Beschäftigte in Baden-Württemberg die Arbeitsplätze für durchschnittlich 5 Jahre und schreibt über 10 Mrd. Euro an Investitionen fest.

Unsere Tarifverträge sind also eine Erfolgsgeschichte. Diese Broschüre gibt einen Überblick über die wichtigsten Tarifrechte.

*Euer Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg*



Grundsätzliches

Tarifverträge	3
Gesetz und Tarifvertrag	5
Tarifautonomie.....	8
Beispiele für Ergänzungstarifverträge	11

Stichworte

Aktiv für Tarif.....	13
Arbeitsvertrag	13
Eingruppierung	13
ERA-TV	14
Entgelt; Lohn und Gehalt	15
Leistungsentgelt	15
Weitere Entgelt-Leistungen	15
Arbeitszeit	16
Arbeitszeit-Flexibilisierung	17
Zeitkonten	18
Urlaub	19
Krankheit und Kur	20
Auszubildende	21
Alterssicherung.....	22
Altersteilzeit	23
Beschäftigungssicherung	24
Betriebsräte.....	25
Kündigung	26
Qualifizierung	26

Tarifverträge...

... regeln die wesentlichen Grundlagen der Arbeitsverhältnisse. Sie gelten unmittelbar und zwingend. Einzelne Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können diese ergänzen, dürfen sie aber nicht ersetzen oder verschlechtern.

Der wohl bekannteste Tarifvertrag ist der **Tarifvertrag Lohn- und Gehalt**, in dem die Höhe der Einkommen in den verschiedenen Lohn- und Gehaltsgruppen festgelegt wurde. Mit der Einführung des neuen ERA-Tarifvertrages wird Lohn und Gehalt künftig zu Entgelt und die Tarifverträge zu **Entgelt-Tarifverträgen**.



Die Grundlage des Tarifvertragssystems bilden bisher die **Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge**, die derzeit in den Betrieben vom **Entgeltrahmentarifvertrag (ERA-TV)** abgelöst werden. Da geht es um die grundlegenden Arbeitsbedingungen; um die Art, nach der Arbeit und Leistung bewertet wird. Und darum, wer für welche Arbeit zu welchen Bedingungen in welche Entgeltgruppe kommt.

Eine ganze Menge weiterer wichtiger Themen werden im **Manteltarifvertrag** zusammengefasst: Die Bedingungen von Einstellung und Kündigung, die Arbeitszeit und deren Verteilung (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 Auszubildende gibt es die jeweiligen **Ausbildungstarifverträge**, die die Bedingungen der Ausbildung regeln.

Dann gibt es noch einige **zusätzliche Tarifverträge** für:

- Urlaub und Urlaubsgeld
- Sonderzahlungen (das ist das Weihnachtsgeld)
- Vermögenswirksame Leistungen
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung
- Tarifverträge zur Altersteilzeit
- Tarifvertrag zur Qualifizierung (nur Metallindustrie Baden-Württemberg)

Die meisten Tarifverträge werden für ein ganzes Tarifgebiet ausgehandelt und gelten überall in diesem Gebiet gleich. Daher nennt man sie **Flächentarifverträge**. Sie stellen sicher, dass für alle Betriebe einer Branche und eines Tarifgebietes die gleichen Mindestbedingungen gelten. Damit haben alle Betriebe gleiche Ausgangsbedingungen in der Konkurrenz der Marktwirtschaft. So werden auch »Schleuderpreise« bei der Entlohnung ausgeschlossen. Denn die Tarifentgelte muss ein Unternehmen mindestens bezahlen.

Gesetz und Tarifvertrag:

Zwei Paar Stiefel

Die Gesetze der Bundesrepublik Deutschland regeln einiges – aber vieles nicht. Wirklich weiterentwickelt wurden und werden die Grundlagen der täglichen Arbeit von Millionen von 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 für einzelne Arbeitgeber, die 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, begründet dies keine Rechtsansprüche. Sie ruhen 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.

Urlaubsanspruch

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

Urlaubsgeld

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

Entlohnung

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

Schichtzulagen

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

Weihnachtsgeld

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

Tarifvertrag:

(am Beispiel Metall- und Elektroindustrie)

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

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.

Gesetz:

Vermögenswirksame Leistungen

– dafür gibt es keine gesetzliche Regelung.

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

Qualifizierung

kein Anspruch

Tarifvertrag:

Vermögenswirksame Leistungen:
26,59 Euro 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 54. Lebensjahr 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.

Anspruch auf Qualifizierungsgespräch und Berücksichtigung der Weiterbildungswünsche

Beschäftigte, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und im Arbeitsvertrag den Hinweis auf den Tarifvertrag haben, können sich nicht auf den Tarifvertrag wirksam berufen. Der Hinweis auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag begründet keinen Rechtsanspruch auf die tarifliche Leistung.

Tarifautonomie

Der Tarifschutz für die Beschäftigten

Die Tarifautonomie garantiert den Tarifschutz der Beschäftigten. Unter **Tarifautonomie versteht man** das Recht der Gewerkschaften auf der einen Seite und der Arbeitgeberverbände oder einzelner Arbeitgeber auf der anderen Seite, die Löhne, Gehälter und andere Arbeitsbedingungen selbstständig und unabhängig zu regeln – und **das ohne staatliche Einflussnahme**.

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

Solche Vereinbarungen dürfen nicht unterlaufen werden. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt vor, dass auch eine Betriebsvereinbarung (eine Vereinbarung zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat

eines Unternehmens) die Regelungen eines Tarifvertrags nicht außer Kraft setzen kann.

So sind die immer wieder von den Arbeitgebern geforderten »betrieblichen Bündnisse« betriebsverfassungsrechtlich nicht zulässig. Ebenso **können Beschäftigte nicht auf tarifvertragliche Rechte verzichten**.

Ohne den Schutz durch die Tarifautonomie könnten im Betrieb abweichende Regelungen vom Tarifvertrag ausgehandelt werden. Aber es wären keine Verhandlungen auf gleicher Augenhöhe, weil

Betriebsräten und **Belegschaften kein Streikrecht zugestanden wird**. Das bedeutet: Der Arbeitgeber hätte alle Machtmittel in der Hand und könnte seine Vorstellungen durchsetzen, zum Nachteil der Beschäftigten.

Deshalb gehört zur Tarifautonomie auch, dass Gewerkschaften Tarifverträge durchsetzen können. Der Schutz der Tarifautonomie umfasst auch den Schutz des Streikrechts. **Ohne Streikrecht** gäbe es eben keine gleichgewichtigen Verhandlungspositionen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Deshalb ist es so wichtig, dass wir daran festhalten und alles dafür tun, dass die Tarifautonomie erhalten bleibt. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest: Lohnverhandlungen ohne Streikrecht wären nicht mehr als »kollektives Betteln«.



Der Vorwurf der mangelnden Flexibilität der Tarifverträge ist dabei abwegig. Die IG Metall ist immer bereit zu flexiblen Regelungen, sei es bei der Verteilung der Arbeitszeit wie zur **Beschäftigungssicherung** oder gegen **Investitionszusagen von Unternehmen** – wenn die Interessen der Beschäftigten dabei gewahrt werden und Arbeitsplätze gesichert werden.

Dafür gibt es seit vielen Jahren unzählige Beispiele in den Betrieben. Im Tarifvertrag 2004 von Pforzheim wurden dafür Regeln festgeschrieben. Einige Beispiele für betriebliche Regelungen zur Arbeitsplatzsicherung siehe ab Seite 11.

Das **Günstigkeitsprinzip** sieht vor, dass Beschäftigte und Arbeitgeber die geltenden Mindestbedingungen im Einzelfall besser regeln können (zum Beispiel ein höheres Entgelt), aber nicht verschlechtern dürfen. Arbeitgeber argumentieren zum Beispiel damit, dass es günstiger sei, weniger zu verdienen und dafür den Arbeitsplatz zu behalten. Für einzelne Beschäftigte oder Betriebsräte sei eine solche Alternative aber keine echte Wahl, so urteilte das Bundesarbeitsgericht: Denn der Erpressung wäre Tür und Tor geöffnet. Deshalb muss auch dieses Instrument in der Hand der (nicht erpressbaren) Tarifvertragsparteien bleiben. Und die nutzen es auch flexibel – siehe die **betrieblichen Beispiele** und das Stichwort **Beschäftigungssicherung**.

Beispiele für Ergänzungstarifverträge und Vereinbarungen zur Sicherung von Beschäftigung und Standorten

DaimlerChrysler

Heißer Sommer 2004 bei DaimlerChrysler: 10000 Arbeitsplätze waren in Gefahr. Die Belegschaften demonstrierten und heraus kam ein Kostensenkungspaket, zu dem die Beschäftigten unter anderem mit der Anrechnung von Tariferhöhungen beitragen. Dafür gab es eine Beschäftigungssicherung bis 2012. Schon 2005 zeigte es sich, wie wertvoll die Beschäftigungsgarantie ist. Im Sommer wurde der Abbau von 8500 Stellen verkündet, Ende 2005 wurden erneut Arbeitsplätze in Frage gestellt. »Im Rahmen der Zukunftssicherung 2012«, so Konzernbetriebsratsvorsitzender Erich Klemm, »geht das nur über freiwillige Maßnahmen.« Die Konditionen dafür wurden in einer Ergänzung zur »Zukunftssicherung 2012« festgelegt. Betriebsbedingte Kündigungen bleiben ausgeschlossen.

Heidelberger Druck

Bis zu 1000 Arbeitsplätze standen bei den Heidelberger Druckmaschinen in Heidelberg und Wiesloch in Frage. Nach Protesten und Verhandlungen konnte dort eine Beschäftigungssicherung für alle deutschen Standorte bis 2008 erreicht werden. Heidelberger Druck sagte Investitionen zu. Die Beschäftigten bringen dafür Weiterbildungszeiten ein – maximal 22 Stunden jährlich. Jeder Beschäftigte erhält dafür Anspruch auf einen weiteren betrieblichen Qualifizierungstag. Die Forderung nach unbezahlter längerer Arbeitszeit wurde abgewehrt – es bleibt bei der tariflichen 35-Stunden-Woche. Zwar arbeiten künftig alle täglich eine Viertelstunde länger, dafür gibt es einen zusätzlichen Rentenbaustein.

Diehl AKO

in Wangen im Allgäu hat eine Zukunft, auch wenn Stellen abgebaut und die Produktion in Kisslegg geschlossen wird. Die Beschäftigungssicherung gilt bis Ende September 2008. Die Geschäftsleitung des Hausgerätezulieferers war mit einer langen Forderungsliste an die Beschäftigten herangetreten: 540 der mehr als 1000 Stellen sollten wegfallen. 16 Mio. Euro pro Jahr sollten eingespart und die Arbeitszeit verlängert werden. Das Verhandlungsergebnis sieht einen reduzierten Stellenabbau auf 314 Beschäftigte vor – vorrangig sozialverträglich. 700 Stellen bleiben erhalten. Beitrag der Beschäftigten: Kürzungen beim Weihnachts- und Urlaubsgeld 2006 und 2007; keine Tarifierhöhung 2006; bei einer 35-Stunden-Woche werden befristet auf zwei Jahre 33,5 Wochenstunden bezahlt.

Getrag

Für die rund 3500 Beschäftigten von Getrag konnte 2005 eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2011 erreicht werden. Lange verhandelten Gesamtbetriebsrat und IG Metall für den Fortbestand der Betriebe in Heilbronn, Ludwigsburg, Neuenstein, Oberstenfeld, Rosenberg, St. Georgen und Untergruppenbach. Die Geschäftsleitung hatte die unbezahlte Verlängerung der Wochenarbeitszeit von 35 auf 40 Stunden und den Wegfall von Urlaubs- und Weihnachtsgeld verlangt. Nach Protesten konnte die Standort- und Beschäftigungssicherung erreicht werden. Die Beschäftigten tragen dazu mit einer zeitweisen Absenkung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld bei. Außerdem bringen sie von 2008 bis 2011 für zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen 50 Stunden jährlich ein. Ohne die Vereinbarung wären zumindest die Standorte Ludwigsburg und Neuenstein gefährdet gewesen.

Aktiv für Tarif

Im November 2005 hat die IG Metall in Baden-Württemberg mit »Aktiv für Tarif« eine neue Kampagne gestartet, die sich aus mehreren Elementen zusammensetzt. Neben dem Ziel, die Tarifbindung der Betriebe zu halten und auszubauen, stehen Fragen der aktuellen Tarifpolitik, der Leistungs- und Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt. So werden die Leistungsbedingungen in den Betrieben auf den Prüfstand gesetzt und das Spannungsverhältnis zwischen Entgelten und Beschäftigung überprüft.

Arbeitsvertrag

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

Eingruppierung

Mit der Einstellung erfolgt die Zuweisung einer Arbeitsaufgabe, der eine Entgeltgruppe zugeordnet ist nach den Regeln der jeweiligen Entgelttarifverträge. Jeder/Jede wird so eingruppiert wie es der Arbeitsaufgabe entspricht. Die Höhe der Geldwerte, die den Entgeltgruppen entsprechen, werden

in besonderen Tarifverträgen festgelegt, die in der Regel jährlich neu verhandelt werden.

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.

ERA-TV

Mit ERA werden neue Rahmenregeln für die Entgeltfindung in der Metall- und Elektroindustrie eingeführt (je nach Betrieb spätestens im März 2008). Statt unterschiedlicher Regeln für den Lohn für Arbeiter/innen und das Gehalt im Angestelltenbereich gibt es damit einheitliche Regeln für das Entgelt der Beschäftigten. Dadurch wird z. B. eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung gleich bewertet, unabhängig davon ob sie in einem gewerblichen, einem kaufmännischen oder einem technischen Beruf stattgefunden hat. Auch die Regeln für die Ermittlung des Leistungsentgelts und die Ermittlung von Belastungszulagen sind jetzt unabhängig davon, ob die Tätigkeit von Arbeiter/innen oder Angestellten ausgeführt wird.

Entgelt; Lohn und Gehalt

Das monatliche Entgelt setzt sich zusammen aus einem Grundentgelt entsprechend der Entgeltgruppe, aus einem zusätzlichen Leistungsentgelt und aus weiteren Zulagen (z. B. Belastungszulage) und Zeitzuschlägen (z. B. Überstunden oder Schichtarbeit).

Leistungsentgelt

Zusätzlich zum Grundentgelt erhalten alle Beschäftigten ein Leistungsentgelt (teilweise unterschiedlich bezeichnet als Leistungszulage, Akkord oder Prämie). Für die Ermittlung des Leistungsentgelts gelten in den Betrieben unterschiedliche Betriebsvereinbarungen. Diese Betriebsvereinbarungen richten sich nach den tariflichen Rahmenregeln, in denen u. a. festgelegt wird, welcher Minstdurchschnitt des Leistungsentgelts für die jeweilige Beschäftigtengruppe mindestens erreicht werden muss.

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.

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 Anspruch auf Aufwandsersatz. Aufwendungen für Fahrt, Übernachtung und Verpflegung sind zu erstatten. Dies erfolgt über Pauschalierungen, die teilweise tariflich oder über Steuerrichtlinien geregelt sind.

Arbeitszeit

Die Dauer der Arbeitszeit ist im Gesetz und in den Tarifverträgen unterschiedlich geregelt; wir haben das weiter vorne in der Gegenüberstellung der beiden 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. Bei 35 Stunden liegt diese wöchentliche Arbeitszeit, nach harten Tarifeinverständnissen in den 80er- und 90er-Jahren, in der Metallindustrie und in der Holz- und Sägeindustrie. Im Metall-Handwerk gelten je nach Branche die 36 oder 37 Wochen-Stunden. In der Textil- und Bekleidungsindustrie ist die 37-Stunden-Woche aktuell.

In allen Tarifbereichen kann die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gleichmäßig oder ungleichmäßig in einer Woche oder über Wochen hinweg auf die Tage 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.

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

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 bei längerer Beschäftigungszeit zum Teil längere Kündigungsfristen für den Arbeitgeber.

Einzelvertraglich können auch vom Tarifvertrag abweichende Kündigungsfristen vereinbart werden. Jedoch sind hier die Vorgaben des Gesetzes (§ 622 BGB) zu beachten. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses muss 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). Die Kündigung per E-Mail ist nicht zulässig.

Qualifizierung

Die IG Metall hat mit den Arbeitgebern einen neuen Tarifvertrag vereinbart, der für jeden Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen individuellen Anspruch auf Qualifizierungsmaßnahmen fest-

schreibt. Seit 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.

Bei Qualifizierung aus betrieblichen Gründen trägt der Arbeitgeber die Kosten. Bei Qualifizierung aus persönlichen Gründen, zum Beispiel Meister- oder Technikerschule, besteht kein Anspruch auf Freistellung. Vielmehr muss in diesem Fall das Arbeitsverhältnis beendet werden. Aber: es besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung. Die Beschäftigten müssen danach auf einer mindestens vergleichbaren Stelle weiter beschäftigt werden. Wenn das Arbeitsverhältnis wegen der Fortbildung beendet werden muss, besteht ein Recht auf Wiedereinstellung.

Un- und angelehrte Beschäftigte und Kolleginnen und Kolle-





Stichworte

gen in restriktiven Arbeitsbedingungen, also zum Beispiel an den Fließbändern oder anderen monotonen Arbeitsplätzen, sind bei anstehenden Qualifizierungsmaßnahmen besonders zu berücksichtigen.



Alle Anschriften der IG Metall - Verwaltungsstellen in Baden-Württemberg und weitere Informationen sind unter der Adresse **www.bw.igm.de** zu finden

IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg · Stuttgarter Str. 23 · 70469 Stuttgart
Telefon (0711) 16581-0, Fax (0711) 16581-30 · Januar 2006