



Als Ingenieurin oder Ingenieur bei Siemens



Tipps der IG Metall

Vorwort	4
Was gilt für Ihr Arbeitsverhältnis?.....	6
Arbeitsvertrag	8
Was regeln Tarifverträge und für wen gelten sie?	10
Das Entgelt	12
Arbeitszeit, Leistungsdruck und Kreativitätsverlust	24
Kündigung	32
Betriebsrat und Vertrauensleute.....	36
Links	42
Das Siemens-Team der IG Metall.....	44
Beitrittserklärung	45
Impressum	47

Unsere Arbeitswelt ist rasanten Veränderungen unterworfen. Die Umwälzungen haben den Charakter des Standortes Deutschland verändert. Forschung und Entwicklung kommen eine immer größere Bedeutung zu. Ganz besonders gilt dies für die Ingenieurinnen und Ingenieure bei Siemens.

Siemens treibt sein Image als „grüner“, auf Nachhaltigkeit bauender, Konzern nach Kräften voran. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bedarf es großer Anstrengungen insbesondere im Bereich des Engineering.

Doch Nachhaltigkeit bedeutet aus Sicht der IG Metall mehr, als nur auf umweltfreundliche Produkte und Prozesse zu setzen. Um technische Innovation dauerhaft zu fördern, müssen Ingenieurinnen und Ingenieure Freiräume für kreative Arbeit erhalten. Ein ständig wachsender Zeit- und Leistungsdruck kann dem entgegenstehen.

Die IG Metall engagiert sich für eine Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen, damit Sie dauerhaft ihren Ansprüchen an sich selbst und Ihre Arbeit gerecht werden können.

Als eine Orientierungshilfe für das Berufsleben im Engineering bei Siemens soll Ihnen die vorliegende Broschüre dienen – von „A“ wie Arbeitsvertrag bis „Z“ wie Zielvereinbarung.¹

¹ Weitere Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Ratgeber Arbeit & Recht für Beschäftigte des Siemens-Konzerns“, die Sie bei Ihrem Betriebsrat vor Ort erhalten können.

Ingenieurinnen und Ingenieure haben ihren Platz in der IG Metall. Gerne laden wir Sie zum Mitwirken ein. Wir wollen dabei von und mit Ihnen lernen. Die IG Metall ist bei Siemens auf allen Ebenen des Unternehmens fest verankert. Von unseren Mitgliedern über den lokalen Betriebsrat bis hin zum Aufsichtsrat sorgt die IG Metall für gute Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze.

Wir laden Sie herzlich ein, Teil des Netzwerks IG Metall bei Siemens zu werden.



Berthold Huber
1. Vorsitzender der IG Metall



Lothar Adler
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates der Siemens AG

Was gilt für ihr Arbeitsverhältnis?

Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. können auf verschiedenen Ebenen geregelt werden:

- in nationalen Gesetzen oder europäischen Richtlinien
- in Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bzw. Unternehmen
- in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Management
- im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem

Dabei gilt: Die jeweils höhere Ebene setzt die Mindeststandards für die Ebene darunter. Zum Beispiel darf ein Arbeitsvertrag nicht gegen eine Betriebsvereinbarung/einen Tarifvertrag und ein Tarifvertrag nicht gegen Gesetze verstoßen.

Wenn ein und derselbe Sachverhalt auf verschiedenen Ebenen geregelt ist, gilt das Günstigkeitsprinzip: Maßgeblich ist immer die für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer günstigere Regelung.

Was bedeutet das für Sie?

Grundsätzlich kann jede oder jeder nach eigenem Ermessen Verträge, auch Arbeitsverträge, abschließen. Im Arbeitsrecht machen jedoch Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen entscheidende Vorgaben. Diese Vorgaben sind Mindeststandards und verhindern so, dass Arbeitgeber bei schlechter Arbeitsmarktlage die Bedingungen beliebig verschlechtern können. Vertragsklauseln, die hinter diesen Mindeststandards zurückbleiben, sind deshalb unwirksam. Bessere Vereinbarungen sind zulässig.

Gesetze wie das Arbeitszeitgesetz, das Bundesurlaubsgesetz und das Entgeltfortzahlungsgesetz legen Grundregeln fest. All diese Gesetze gelten für jedes Arbeitsverhältnis, solange nicht ein Tarif- oder Arbeitsvertrag günstigere Regelungen enthält.

Und: Was in den Tarifverträgen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie vereinbart ist, gilt auch bei Siemens, da das Unternehmen Mitglied in den Metallarbeitgeberverbänden ist. Zudem schreibt Siemens üblicherweise die Geltung der Tarifverträge der IG Metall in den Arbeitsverträgen fest. Sie können sich also bei Verhandlungen auf zusätzliche Vertragskomponenten konzentrieren.



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, das vorgelegte Vertragswerk genau anzuschauen.

Bei Neueinstellungen werden die Arbeitsbedingungen gewöhnlich in zwei Stufen geregelt: Die wesentlichen Punkte – Entgelt, 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.

Die IG Metall ist mit den Betriebsräten gut vernetzt und vermittelt gerne den Kontakt zu den zuständigen Kolleginnen und Kollegen im betreffenden Betrieb.

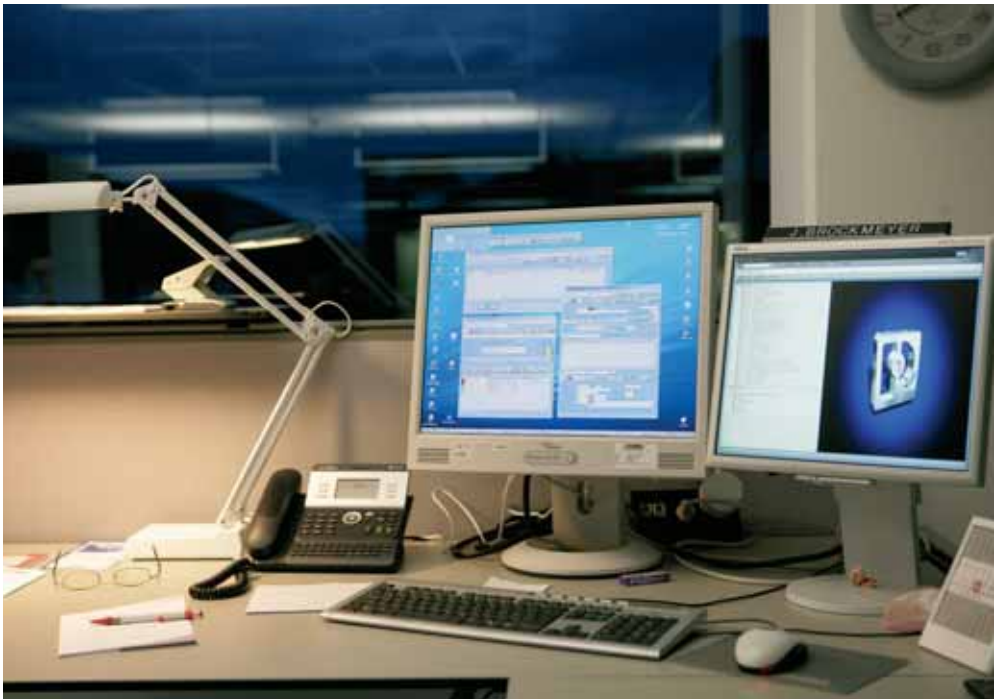
Folgende Punkte muss ein Arbeitsvertrag oder eine Dokumentation der Arbeitsbedingungen auf jeden Fall beinhalten:

- die genaue Bezeichnung des Arbeitgebers mit Adresse
- die Angabe des Arbeitsortes
- eine präzise Beschreibung der Tätigkeit
- die Vereinbarung über die jährlichen Urlaubstage
- die wöchentliche Arbeitszeit
- das Entgelt und ggf. Zulagen
- die Dauer der Probezeit

Probezeit

In der Regel wird in Arbeitsverträgen eine Probezeit vereinbart. Während der Probezeit (höchstens aber innerhalb der ersten sechs Monate) haben 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 die tariflich vorgesehene längere Kündigungsfrist und ein besserer Kündigungsschutz.



Was regeln Tarifverträge und für wen gelten sie?

Tarifverträge regeln nahezu alle Arbeitsbedingungen. Dazu gehören Fragen der Bezahlung wie Höhe des Entgelts und der Eingruppierung. Aber auch Arbeitszeit, Urlaub, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sind hier festgelegt. Außerdem bestehen Tarifverträge insbesondere zur Altersteilzeit, zur Beschäftigungssicherung und zur Qualifizierung sowie zum Sonderurlaub zur Pflege von Familienangehörigen.

Tarifverträge werden von der IG Metall und Arbeitgeberverbänden oder einzelnen Arbeitgebern für ihre Mitglieder abgeschlossen. Nur als Mitglied der IG Metall kann man sich im Streitfall vor Gericht auf die unmittelbare Wirkung der Tarifverträge berufen (unabhängig davon, was im Arbeitsvertrag steht).

Tarifverträge haben einen persönlichen, fachlichen und räumlichen Geltungsbereich. So gilt ein Tarifvertrag zum Beispiel

- für die Mitglieder der IG Metall (persönlich)
- für die Metall- und Elektroindustrie (fachlich)
- Bayern (räumlich).

Üblicherweise werden Tarifverträge für ein Tarifgebiet (z. B. Bayern) oder ein Unternehmen geschlossen. Bei Siemens gibt es außerdem tarifvertragliche Sonderregelungen für die Niederlassungen und einige andere Bereiche.

Mitglieder der IG Metall erhalten die jeweils gültigen Tarifverträge bei ihrem IG Metall Betriebsrat, bei den IG Metall-Vertrauensleuten oder der IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort.

Ihre IG Metall-Verwaltungsstelle finden sie unter:

- www.igmetall.de/vor-ort



Tarifvertrag und Einkommen

Die IG Metall hat mit den Arbeitgeberverbänden ein modernes Entgeltsystem vereinbart – das so genannte Entgeltrahmenabkommen (ERA).

Für die Frage der Eingruppierung ist die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit entscheidend und nicht die formale Qualifikation, die ein Beschäftigter mitbringt. Anders ausgedrückt kommt es nicht darauf an, Ingenieurin oder Ingenieur zu sein, sondern dass die Tätigkeit Anforderungen stellt, die typischerweise mit dieser Qualifikation erfüllt werden. Wer auch ohne die formale Qualifikation diese Anforderungen erfüllt, erhält gleichwohl dieselbe Eingruppierung. Tätigkeiten im Engineering finden sich zumeist im oberen Drittel der Entgeltgruppen.

Das Unternehmen muss mindestens das Entgelt bezahlen, das der zugehörigen Entgeltgruppe entspricht.

„Die Tarifverträge der IG Metall sichern Mindeststandards. Diese sind bei Bezahlung, Urlaub, Arbeitszeit etc. weitaus besser als das Gesetz. Bessere individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ‚on top‘ auf den Tarifvertrag sind zulässig, schlechtere nicht. Dies ist auch die Basis für ÜT-Mitarbeiter oder ÜT-Mitarbeiterinnen. Gesicherte Arbeitsbedingungen machen den Kopf frei für die eigentliche Arbeitsaufgabe. Zudem haben die IG Metall und ihre Betriebsräte eine Standort- und Beschäftigungssicherung bei Siemens durchgesetzt. Man sieht: die IG Metall hat einen hohen ‚added value‘ für die Siemens-Beschäftigten.“



*Dipl.-Phys. Hartmut Scherer-Winner
Betriebsratsvorsitzender bei
Siemens München-Perlach*

Vom Wert des Tarifvertrages

Regelung	Tarifverträge bei Siemens	Gesetz
Mindestvergütung je Tätigkeit	Verbindlich festgeschrieben	Keine
Arbeitszeit ¹	35 Stunden/Woche	48 Stunden/Woche
Regelarbeitstage	Montag bis Freitag	Montag bis Samstag
Erholungsurlaub	6 Wochen	4 Wochen
Anspruch auf jährliche Entgelterhöhung	Entsprechend tariflicher Erhöhung	Kein Anspruch
Beginn der Lohnfortzahlung bei Neueintritt	Sofort	Nach 4 Wochen
Zuschläge für Mehrarbeit und Nachtarbeit	Ja	Nein
Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit	Ja	„Angemessener Zuschlag“
Besonderer Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte	Ja	Nein
Möglichkeit der Kürzung von Sonderzahlungen bei Krankheit	Keine	¼ des täglichen Arbeitsentgelts pro Arbeitstag
Übernahme der Auszubildenden nach der Ausbildung	Mindestens für 12 Monate	Keine Regelung
Standort- und Beschäftigungssicherung	Ja	Keine Regelung

¹ Für die Niederlassungen bei Siemens und einige andere Bereiche gelten abweichende Regelungen.

Praxisbeispiele²

Was gilt in Bayern?

Für Ingenieurinnen und Ingenieure kommt nach den Tarifverträgen der IG Metall für die bayerische Metall- und Elektroindustrie eine Einstufung in die Entgeltgruppen 10 bis 12 in Frage – wenn sie einer Tätigkeit nachgehen, die in diesen Entgeltgruppen beschrieben ist. Maßgeblich für die Zuordnung sind die konkreten Anforderungen am Arbeitsplatz.

Entgeltgruppe 12 – Beschreibung einer Ingenieur Tätigkeit im Tarifvertrag

„Das Durchführen komplexer Konstruktionsaufgaben einschließlich Erarbeiten von konzeptionellen Lösungen, der erforderlichen Berechnung, dem Steuern der konstruktiven Umsetzung, der Überwachung des konstruktiven Fortschritts sowie der Optimierung und Weiterentwicklung von konstruktiven Lösungen erfordern ein bis zu 4-jähriges einschlägiges Regelstudium und zusätzlich umfangreiche Erfahrung und Weiterbildung z. B. hinsichtlich betrieblicher Fertigungstechniken, CAD-Systemen, neuer Technologien und spezifischer Konstruktionslösungen.“

Tarifliches Monatsgehalt – Beispielrechnung

Entgeltgruppe 12, Stufe B	Euro
(nach 18 Monaten), 35-Std.-Woche	4.668 €
Tarifliches Monatsentgelt (= inkl. 14% Leistungszulage im Durchschnitt)	5.322 €
Tarifliches Jahresentgelt = inkl. Urlaubsgeld und Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	69.393 €
Tarifliches Monatsentgelt bei 40-Std.-Woche	6.082 €
Tarifliches Jahresentgelt bei 40-Std.-Woche	79.306 €

² Auf Basis der 35-Stunden-Woche. Entgelte vom 1. Februar 2011 bis 31. März 2012. Anfang 2012 beginnt die nächste Tarifrunde.

Was gilt in Berlin?

Für Ingenieur Tätigkeiten kommt im Tarifgebiet Berlin (West) eine Einstufung in die Entgeltgruppen 10 bis 13 in Frage – wenn Sie einer Tätigkeit nachgehen, die in diesen Entgeltgruppen beschrieben ist. Maßgeblich für die Zuordnung sind die konkreten Anforderungen an Ihrem Arbeitsplatz.

Entgeltgruppe 11 – Beschreibung einer Ingenieurstätigkeit im Tarifvertrag

„Aufgabenstellungen, zu deren Bearbeitung eine abgeschlossene Hochschulausbildung und entweder mehrjährige fachspezifische Berufserfahrung oder Fach- und Spezialkenntnisse oder eine abgeschlossene fachbezogene mindestens zweijährige Fachschulausbildung sowie eine langjährige fachspezifische Berufserfahrung erforderlich sind.“

Entgeltgruppe 11	Eingangsstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe
	Bis zur selbständigen Ausführung der übertragenen Arbeit, bis zu 12 Monate.	Selbständige Ausführung der übertragenen Arbeit.	Die übertragene Arbeit geht über das Anforderungsniveau der jeweiligen Hauptstufe hinaus, es ist jedoch noch keine Einstufung in die nächsthöhere Entgeltgruppe gerechtfertigt.
Referenzzeit 35-Std.-Woche	3.658 €	3.822 €	3.995 €
tarifliches Monatsentgelt (= inkl. 10% Leistungs- zulage im Durchschnitt)	4.024 €	4.204 €	4.395 €
tarifl. Jahresentgelt (= inkl. Urlaubsgeld und Sonderzahlung/Weihnachtsgeld)	52.068 €	54.823 €	57.304 €
tarifl. Monatsentgelt bei 40-Std.-Woche	4.599 €	4.805 €	5.022 €
tarifl. Jahresentgelt bei 40-Std.-Woche	59.506 €	62.655 €	65.491 €

Was gilt in Niedersachsen?³

Für Ingenieurtätigkeiten kommt in den Tarifverträgen der IG Metall für die niedersächsische Metallindustrie eine Einstufung in die Entgeltgruppen 11 bis 13 in Frage – wenn Sie einer Tätigkeit nachgehen, die in diesen Entgeltgruppen beschrieben ist. Maßgeblich für die Zuordnung sind die konkreten Anforderungen an Ihrem Arbeitsplatz.

Beispielrechnung mit der Entgeltgruppe 12 – Ingenieur/in im 4. Jahr im Betrieb

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) oder auf anderem Wege (z.B. fachbezogene Berufsausbildung plus Techniker/in plus langjährige Berufserfahrung) erworben werden.

Tarifliches Jahresentgelt (Durchschnitt)
– auf Grundlage einer 35-Stunden-Woche.

Entgeltgruppe 12, Stufe B	Euro
Grundentgelt	4.014 €
Leistungszulage (im Durchschnitt 10 %)	401 €
Gesamt	4.415 €
Jahresentgelt ohne Urlaubsgeld und Sonderzahlung (4.470 x 12)	52.980 €
Urlaubsgeld (69% von 4.470)	3.046 €
Betr. Sonderzahlung (55% von 4.470)	2.428 €
Jahresentgelt	58.454 €

³ Für die Metallindustrie in Osnabrück-Emsland gelten ähnliche Regelungen.

Was gilt in Nordrhein-Westfalen?

Für Ingenieur Tätigkeiten kommt nach den Tarifverträgen der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie in NRW üblicherweise eine Einstufung in die Entgeltgruppen 12 bis 14 in Frage – wenn Sie einer Tätigkeit nachgehen, die in diesen Entgeltgruppen beschrieben ist. Maßgeblich für die Zuordnung sind die konkreten Anforderungen an Ihrem Arbeitsplatz.

Entgeltgruppe 13	bis zum 18. Beschäftigungsmonat	nach dem 18. Beschäftigungsmonat	nach dem 36. Beschäftigungsmonat
Referenzzeit 35-Std.-Woche Grundentgelt	3.549 €	3.757 €	4.174 €
tarifliches Monatsentgelt = inkl. 10% Leistungszulage im Durchschnitt	3.903 €	4.133 €	4.591 €
tarifl. Jahresentgelt = inkl. Urlaubsgeld und Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	50.626 €	54.014 €	60.469 €
tarifl. Monatsentgelt bei 40-Std.-Woche	4.461 €	4.723 €	5.247 €
tarifl. Jahresentgelt bei 40-Std.-Woche	57.859 €	61.731 €	69.107 €

Entgeltgruppe 14	bis zum 12. Beschäftigungsmonat	nach dem 12. Beschäftigungsmonat	nach dem 24. Beschäftigungsmonat	nach dem 36. Beschäftigungsmonat
Referenzzeit 35-Std.-Woche Grundentgelt	4.031 €	4.283 €	4.535 €	5.040 €
tarifliches Monatsentgelt = inkl. 10% Leistungszulage im Durchschnitt	4.434 €	4.711 €	4.989 €	5.544 €
tarifl. Jahresentgelt = inkl. Urlaubsgeld und Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	57.510 €	61.577 €	65.699 €	73.569 €
tarifl. Monatsentgelt bei 40-Std.-Woche	5.068 €	5.384 €	5.701 €	6.336 €
tarifl. Jahresentgelt bei 40-Std.-Woche	65.726 €	70.373 €	75.084 €	84.079 €

Sonderzahlungen sind abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Die Tabelle bezieht sich jeweils auf die kürzeste Betriebszugehörigkeit.

Anmerkung:

Für einige Bereiche bei Siemens, insbesondere für die Niederlassungen, gelten abweichende Tarifverträge der IG Metall. Im Zweifelsfall wenden Sie sich an Ihren IG Metall Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort.

AT-/ÜT- Angestellte und Tarifverträge⁴

Nach der Rechtsprechung sind außertariflich Angestellte diejenigen, die „Kraft ihrer Tätigkeitsmerkmale nicht mehr unter den persönlichen Geltungsbereich des einschlägigen Tarifvertrages fallen, deren Aufgabenbereich also höhere Anforderungen stellt als das der höchstbezahlten tariflichen Beschäftigten.“ (BAG-Beschluss 1ABR67/74 vom 24.2.1976)

Der bayerische Manteltarifvertrag sichert ein zwingendes Mindestentgelt (Abstandsgebot) für Angestellte, die laut individuellem Arbeitsvertrag über- bzw. außertarifliche Angestellte sind und in deren Arbeitsvertrag ein garantiertes Monats- bzw. Jahresentgelt festgeschrieben ist, das nur durch eine Änderungskündigung bzw. durch freiwillige Vereinbarung geändert werden kann. Voraussetzung für das garantierte Mindestentgelt sind die Anwendung des Tarifvertrags im Unternehmen.

Das Mindestentgelt wird in Bayern wie folgt definiert:

Wenn im Arbeitsvertrag ein garantiertes Monatsentgelt (Grundentgelt) festgelegt ist, muss dieses Monatsentgelt mindestens 30,5 % über der Entgeltgruppe 12 B liegen.

Beispiel:

Laut Arbeitsvertrag ist die 40 Stundenwoche vereinbart. Das monatliche AT-Gehalt muss dann mindestens 6.963 € betragen.

Sollten die entsprechenden Mindestvergütungen nicht eingehalten werden, hat ein AT Angestellter - sofern ein Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen durch eigene Mitgliedschaft bei der IG Metall besteht - die Möglichkeit, einen etwaigen Differenzbetrag arbeitsgerichtlich geltend zu machen. Wie die Regelungen in ihrem Tarifgebiet sind, erfahren Sie vom IG Metall-Betriebsrat in ihrem Betrieb.

⁴ AT = außertariflich, ÜT = übertariflich. Je nach Tarifgebiet wird die eine oder andere Bezeichnung verwendet.

Einen individuellen Anspruch auf entsprechende Entgeltanpassung bei Tarifierhöhungen haben jedoch nur AT-/ÜT-Angestellte, die Mitglied der IG Metall sind. Das haben sowohl das Bundesarbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht München ausdrücklich bestätigt.
(BAG-Urteil vom 11.2.1998, 5 AZR127/97, AiB 1998, S. 533;
LAG-Urteil vom 8.5.1996, NZA 1997, S. 735).

Damit ein AT-Arbeitsvertrag mehr ist als nur ein Statusgewinn, sollten Sie die Konditionen genau mit denen eines Arbeitsverhältnisses nach Tarifvertrag vergleichen.

Prüfen Sie dabei genau, was durch ihren AT-Arbeitsvertrag alles abgegolten sein soll:

- Mehrarbeit (auch an Wochenenden)?
- Reisezeiten?

Und auch, was Sie zusätzlich erhalten:

- Dienstwagen?
- Mobiltelefon mit privater Nutzung?
- Aktienoptionen?
- Bonusprogramme?

Der Betriebsrat hat viele gesetzliche Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, die für AT-Angestellte relevant sind. Er kann vor allem bei Einstellung und Versetzung die Bewertung und Einstufung des Arbeitsplatzes überprüfen. Außerdem muss der Betriebsrat auch bei der Kündigung eines AT-Angestellten angehört werden. AT-Angestellte können an der Wahl zum Betriebsrat teilnehmen und auch selbst kandidieren.

Arbeitszeit von AT-Beschäftigten

Das Arbeitszeitgesetz gilt selbstverständlich auch für AT-Beschäftigte. Es erlaubt maximal eine 48-Stunden Woche und schreibt eine 30- bzw. 45-Minuten-Pause vor.

In der Regel ist Mehrarbeit laut den üblichen AT-Arbeitsverträgen mit dem Gehalt abgegolten. Hier ist jedoch zu prüfen, ob das Entgelt soweit über dem höchsten Tarifgehalt liegt, dass die längere Arbeitszeit tatsächlich angemessen bezahlt wird.

Liegen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten ohne besondere Einschränkungen vor, so haben auch AT-Angestellte einen Nutzen davon.



Variable Entgeltbestandteile / Zielvereinbarungen

Zum tariflichen monatlichen Entgelt gehört immer auch ein variabler Anteil, der sich aus einer jährlichen Leistungsbeurteilung ergibt. Dieser kann z. B. in Bayern bis zu 28% des tariflichen Monatsgrundentgeltes betragen. Darüber hinaus gibt es bei Siemens weitere variable Einkommensbestandteile. Insbesondere im Vertrieb sind Provisionen, Prozentbeteiligungen am Umsatz oder Zielprämien gebräuchlich. Diese werden alle durch Betriebsvereinbarungen vom Gesamtbetriebsrat geregelt.

Im Rahmen der Variablen Zieleinkommen (VZE) werden für AT-Angestellte individuelle Zielvorgaben vereinbart. Dabei werden die Geschäftsziele des Unternehmens oder der Geschäftseinheit von oben nach unten weitergegeben.

Worin besteht der Unterschied zur herkömmlichen Leistungsbeurteilung? Bei der Leistungsbeurteilung wird die erbrachte Leistung nachträglich beurteilt. Bei Zielvorgaben werden im Voraus die zu erreichenden Arbeitsergebnisse definiert. Abhängig vom Erreichen des vorher definierten inhaltlichen oder zeitlichen Zieles ergibt sich dann die Höhe des variablen Gehaltsbestandteiles. Ein Ziel kann unter günstigen Rahmenbedingungen aber manchmal ohne überdurchschnittliche eigene Leistung erreicht werden. Bei schlechten Voraussetzungen ist eine Zielerreichung aber auch mit einer herausragenden Leistung nicht möglich. Für die persönliche Planung empfiehlt es sich deshalb, zunächst nur das Garantie- und nicht das Zieleinkommen zugrunde zu legen.

Siemens schließt für jedes Geschäftsjahr mit dem Gesamtbetriebsrat etwa 50 bereichs- und aufgabenspezifische Betriebsvereinbarungen über variable Einkommen ab. Darin wird insbesondere festgelegt,

- welche Ziele im jeweiligen Geschäftsjahr zur Anwendung kommen,
- bei welchem Erfüllungsgrad Mindest- bzw. Höchstbeträge gezahlt werden und
- welche Besonderheiten es ggf. für einzelne Beschäftigtengruppen gibt.

Aktuelle Erhebungen der IG Metall

Neben den geltenden Tarifverträgen können Sie weitere Studien zu aktuellen Entgelthöhen in ihrem Beruf heranziehen. So erhebt die IG Metall seit einigen Jahren regelmäßig die Entgelte in der IT- und Telekommunikationsbranche für diverse Jobfamilien.

Mehr Informationen zum Thema erhalten Sie unter:

- www.igmetall-itk.de

Für frischgebackene Hochschulabsolventinnen und -absolventen fragt die IG Metall jährlich die Einstiegsgehälter in ihren Branchen ab. Diese erscheinen im Flyer „Einstiegsgehälter für Absolventen“, welchen Sie herunterladen können unter:

- www.hochschulinformationsbuero.de

„Bei der ERA-Einführung hat das Unternehmen versucht, insbesondere bei den Angestellten eine Sparrunde einzulegen. Der Betriebsrat hat das verhindert.“



*Predrag Savic,
Stellvertretender Betriebsratsvorsitzender
Siemens Dynamowerk Berlin*

Regelungen zur Arbeitszeit sind sinnvoll. Beschäftigte wünschen sich ein vernünftiges Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben. Wer hohe Ansprüche an sich und seine Arbeit stellt, benötigt Freiräume, um die eigenen Reserven wieder aufzufüllen. Die Kreativität beim Lösen komplexer Probleme leidet, wenn Zeit- und Leistungsdruck extrem werden. Eine dauerhafte Überbeanspruchung führt unweigerlich zu gesundheitlichen Beschwerden, z. B. zum Burn-Out.

Das Arbeitszeitgesetz

Das Arbeitszeitgesetz erlaubt maximal eine 48-Stunden Woche und schreibt eine 30- bzw. 45-Minuten-Pause vor.

Arbeitszeit in den Tarifverträgen der IG Metall

In den Tarifverträgen der IG Metall ist überwiegend die 35-Stunden-Woche, in den neuen Bundesländern die 38-Stunden-Woche, festgeschrieben. Für festgelegte Teile der Belegschaft kann die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit bis auf 40 Stunden erhöht werden. Vorübergehend 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 zwölf 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 z. B. in Form von Kurzarbeit Entlassungen verhindern.

In der schweren Krise 2008 konnte durch umfangreiche Nutzung des Instrumentes Kurzarbeit das Beschäftigungsniveau gehalten werden. In all diesen Punkten verfügt der Betriebsrat über ein Mitbestimmungsrecht.

Der 40-Stunden-Arbeitsvertrag

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

Hier lohnt sich eine genaue Prüfung: Nach der so genannten „Quotenregelung“ im Tarifvertrag kann für eine begrenzte Anzahl von Beschäftigten die individuelle regelmäßige Arbeitszeit auf bis zu 40 Stunden verlängert werden. Sie haben aber auch Anspruch auf eine dieser Arbeitszeit entsprechende Bezahlung.

Längere Arbeitszeiten bedeuten aber auch weniger Freizeit für Familie und Freunde – und mehr Belastung im Job. Arbeit ist wichtig, aber sie ist nicht das ganze Leben.

IG Metall und Siemens erneuern Standort- und Beschäftigungssicherung

2008 vereinbarten Siemens, IG Metall und Gesamtbetriebsrat eine bis Herbst 2010 geltende Standort- und Beschäftigungssicherung, die sich unter anderem in der Krise als Stabilitätsfaktor bewährt hat. Diese Vereinbarung konnte aufgrund des Engagements der IG Metall, der Betriebsräte und unserer Mitglieder bei Siemens verlängert und in einigen Punkten auch noch weiter verbessert werden. Die Verlängerung knüpft an die ursprüngliche Vereinbarung an und schließt die Verlagerung oder Schließung von Standorten aus. Kündigungen gegen den Willen von IG Metall und Gesamtbetriebsrat sind nicht möglich. Zusätzlich sieht sie weitreichende Informations- und Beratungsrechte für die Arbeitnehmerseite bei Investitionsentscheidungen, beabsichtigten Umstrukturierungen und Standortentscheidungen vor. Eine Verbesserung wurde auch hinsichtlich des Geltungsbereichs erzielt: Das Abkommen bezieht sich künftig nicht mehr nur auf die Siemens AG, sondern auf den gesamten Siemens-Konzern in Deutschland. Somit profitieren nun auch die Beschäftigten in den deutschen Tochterunternehmen von Siemens von diesen Schutzregelungen.

Projektarbeit

Projektarbeit gehört in vielen Unternehmen zum Alltag. Die bereichs- 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.

Ein gesundes Gleichgewicht zwischen Arbeit und Freizeit zu wahren wird bei Projektarbeit oft zu einer echten Herausforderung.

Was tun, wenn Überstunden zur Normalität werden?

Ihr Überstundenkonto und das Ihrer Kollegen laufen regelmäßig über? Ihre Vorgesetzten setzen stillschweigend voraus, dass Sie und ihre Kolleginnen eine zu dünne Personaldecke oder eine zu optimistische Planung mit ihrem Arbeitseinsatz wettmachen?

Sprechen Sie mit ihrem Chef. Nach Abschluss eines Projektes oder einem Meilenstein muss es auch möglich sein, eine Weile kürzer zu treten und den Akku wieder aufzuladen.

Setzen Sie sich ggf. mit ihrem IG Metall-Betriebsrat in Verbindung. Dieser kann Ihnen aufgrund seiner Mitbestimmungsrechte behilflich sein.

Urlaub

Nach dem Bundesurlaubsgesetz stehen Ihnen 24 Werktage Urlaub pro Jahr zu. In den Tarifverträgen der IG Metall beträgt der Urlaubsanspruch 30 Arbeitstage. Der Begriff „Werktag“ schließt den Samstag mit ein. 24 Werktage stellen also einen Urlaubsanspruch von vier Wochen dar. Als „Arbeitstage“ nach Tarifvertrag werden die Tage Montag bis Freitag bezeichnet. Ein Urlaub von 30 Arbeitstagen umfasst folglich sechs Wochen.

„Immer mehr Kolleginnen und Kollegen klagen über die belastende Projektarbeit und die vielen Überstunden ohne Freizeitausgleich. Tinnitus, Hörsturz und Burn-Out-Syndrom sind nur drei Symptome für die stetig steigende Arbeitsbelastung.“

*Werner Kiefer,
Betriebsrat, Sprecher des Gesundheitsausschusses,
Siemens Energy Service Berlin*



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. Der Arbeitgeber muss ferner mehr als 15 Personen beschäftigen. Spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitarbeit müssen Sie Ihren Antrag auf Arbeitszeitverringerung beim Arbeitgeber schriftlich stellen. Eine ausdrückliche Begründung für den Wunsch nach Teilzeit ist nicht erforderlich. Aber der Umfang der Arbeitszeitverringerung, beispielsweise von 35 auf 25 Stunden pro Woche, und die Verteilung der Arbeitszeit müssen angegeben werden.

Jetzt ist der Arbeitgeber verpflichtet, mit Ihnen den Teilzeitwunsch zu diskutieren. Ziel dabei ist eine gemeinsame Teilzeitvereinbarung im beiderseitigen Interesse.

Falls der Arbeitgeber Ihren Wunsch ablehnt, hat er Ihnen dies spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung mitzuteilen. Falls eine Einigung nicht möglich ist, wenden Sie sich an Ihren IG Metall-Betriebsrat. Dieser unterstützt Sie dabei, eine Regelung zu finden.

Sollte Ihr Arbeitgeber jedoch auf Ihren Antrag nicht bis spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Teilzeit reagieren, so tritt die gewünschte Verringerung der Arbeitszeit in Kraft.

Erwerbsminderung

Die BSAV (Beitragsorientierte Siemens Altersversorgung) beinhaltet in ihren Versorgungsbestimmungen auch die teilweise Abdeckung des Risikos einer Invalidität (Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit).

Das Unternehmen gewährt einen ergänzenden Risikoschutz. Auf dem Versorgungskonto wird bei Eintritt des Versorgungsfalls einmalig ein Anhebungsbetrag gutgeschrieben. Zur Ermittlung wird der erreichte Stand des Versorgungskontos – einschließlich der Überschussgutschrift – aufgezinstit bis zum Zeitpunkt der Vollendung des 60. Lebensjahres des Mitarbeiters. Maßgeblich ist der zu diesem Zeitpunkt gültige Garantiezinssatz, derzeit 2,25% p.a.

Die Auszahlung des Versorgungsguthabens erfolgt als Invalididenkapital in Ratenzahlung, wahlweise in 5-12 Raten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der festen Altersgrenze endet und von da an unbefristete Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen wird. Das Arbeitsverhältnis darf nicht mehr bestehen.

Bei befristeter Erwerbsminderung wird ebenso verfahren, die Auszahlung ist jedoch nur als monatliche Rente möglich. Erfolgt ein Übergang in unbefristete Erwerbsminderung besteht die Wahl auf weitere Rentenzahlung oder Ratenzahlung.

Erfolgt auf die befristete Erwerbsminderung die Rückkehr ins Arbeitsverhältnis lebt das Konto mit dem ursprünglichen Kontostand wieder auf. Ab Wiederaufnahme des Arbeitsverhältnisses erhält der Mitarbeiter dann wieder die jährlichen Beiträge.

Tipp

Auch wenn das Risiko einer Erwerbsminderung in jüngeren Jahren noch klein ist, sollten Sie es unbedingt absichern. Denn im Falle z.B. eines schwerwiegenden Unfalls stehen Sie sonst unter Umständen ohne ausreichende Sicherung da und es droht Ihnen der soziale Absturz.

Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bei Erwerbsminderung (bzw. Berufsunfähigkeit für die älteren Jahrgänge, geboren vor dem 2.1.1961) greifen nur sehr begrenzt, wenn überhaupt. Details sehen Sie auf der Webseite der Deutschen Rentenversicherung unter

■ www.deutsche-rentenversicherung.de

Ebenso haben die Leistungen der Siemens BSAV im Falle der Invalidität vor allem für Beschäftigte mit kürzerer Dienstzeit bei Siemens allenfalls ergänzenden Charakter.

Es ist daher mehr als empfehlenswert, das Risiko einer Erwerbsminderung durch eine private Berufsunfähigkeitsversicherung abzusichern. Dafür müssen Sie leider gründlich recherchieren. Denn die Versicherungen und die Anspruchsvoraussetzungen unterscheiden sich zum Teil sehr subtil, aber weitreichend.

Gute Tipps dazu finden sich zum Beispiel auf der Webseite der Verbraucherzentrale NRW ■ www.vz-nrw.de und dann „Berufsunfähigkeitsrente“ auf der Suchmaske eingeben.

Fest eingestellt oder „flexibel“? Ingenieurdienstleister vs. Festeinstellung

Egal welche Zeitung Sie derzeit aufschlagen, egal welche Studie Sie bemühen: Überall beklagen Arbeitgeber einen Mangel an Fachkräften, der sich durch den demographischen Wandel in den nächsten Jahren noch verschärfen wird.

Siemens stellt zwar viele Ingenieure fest ein, greift aber darüber hinaus auch auf Ingenieurdienstleister zurück.

In den ersten Jahren der Berufstätigkeit kann die Arbeit bei einem Ingenieurdienstleister aufgrund verschiedener Projekte und Aufgaben sowie dem Einsatz bei unterschiedlichen Kunden durchaus reizvoll sein. Auf diese Weise können Sie vielfältige Erfahrungen sammeln.

Allerdings sind diese Beschäftigungsverhältnisse häufig durch Unsicherheit geprägt – vor allem dann, wenn die Konjunktur einbricht. Häufig gibt es in diesen Firmen auch keinen Betriebsrat, bei dem Sie sich kompetent zu diesen Fragen beraten lassen können.

Die Vergütung von Leiharbeitnehmern wird seit einiger Zeit durch eine von Gesamtbetriebsrat und IG Metall durchgesetzte Vereinbarung geregelt. Danach ist die Vergütung schrittweise an „Equal Pay“ heranzuführen. Zudem muss Siemens Leiharbeitnehmern, die länger als 18 Monate im Betrieb eingesetzt sind, ein Übernahmeangebot in ein Siemens-Arbeitsverhältnis machen.

Wenden Sie sich gerne an den IG Metall-Betriebsrat oder Ihre IG Metall vor Ort.

Weitere Informationen zu Leiharbeit bei Siemens finden Sie unter:

- www.dialog.igmetall.de
Stichwort „Leiharbeit“

Kündigung

Verschiedenste Gründe können dazu führen, dass Sie Ihren Arbeitsplatz wechseln möchten oder müssen. Ob Ihr Arbeitgeber Sie kündigt oder Sie selbst die Initiative ergreifen: Einige Spielregeln müssen dabei eingehalten werden.

Sie werden gekündigt?

Im Fall einer Kündigung ist eine qualifizierte Beratung notwendig. Auch der Betriebsrat sollte aufgesucht werden, muss er doch vor Ausspruch einer Kündigung vom Arbeitgeber angehört werden.

Die Frist für die Klage gegen eine Kündigung beträgt drei Wochen. Die Klage ist beim Arbeitsgericht einzureichen. Ob tatsächlich geklagt wird, sollte mit Arbeitsrechtsexperten besprochen werden. Mitglieder der IG Metall bekommen Rat und Unterstützung bei Ihrer Verwaltungsstelle. Beratung, Gerichtsverfahren und Vertretung vor Gericht sind für sie kostenlos.

Sofort nach Erhalt einer Kündigung oder nach Abschluss eines Aufhebungsvertrages sollten Sie sich persönlich bei der Bundesagentur für Arbeit melden. Nur so ist die übergangslose und vollständige Zahlung des Arbeitslosengeldes gewährleistet.

Ihnen wird ein Aufhebungsvertrag angeboten?

Ein Aufhebungsvertrag bezeichnet die einvernehmliche Auflösung eines Arbeitsverhältnisses, ohne dass es einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer bedarf. Aufhebungsverträge werden häufig durch den Arbeitgeber angeboten, wenn er kündigen will, aber teure Arbeitsgerichtsprozesse vermeiden möchte. In der Regel sehen Aufhebungsverträge auch die Zahlung einer Abfindung vor. Das Abschließen solcher Verträge kann weitreichende Folgen haben, wie zum Beispiel eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld. Das heißt, dass Sie über Wochen keinen Anspruch auf die Zahlung von Arbeitslosengeld haben.

Deshalb gilt: Egal ob Kündigung oder Aufhebungsvertrag – informieren Sie sich bei Ihrem IG Metall Betriebsrat oder lassen Sie sich als Mitglied von Ihrer IG Metall vor Ort beraten

Sie haben ein attraktives Angebot eines anderen Arbeitgebers erhalten und wollen selbst kündigen?

Eine Kündigung muss auch von Ihrer Seite immer schriftlich und unter Einhaltung der gesetzlichen, tariflichen oder im Arbeitsvertrag festgelegten Fristen ausgesprochen werden.

Informieren Sie sich dazu bei Ihrem IG Metall-Betriebsrat oder Ihrer IG Metall vor Ort.

„Der psychische Druck, der durch die häufigen und nicht nachvollziehbaren Umstrukturierungen entsteht, ist immens. Wenn eine Geschäftseinheit wie die unsere dann auch noch verkauft werden soll, fühlen sich die Beschäftigten hilflos, haben Existenzängste. Umso besser sich die Belegschaft aufstellt, desto eher können wir die Konsequenzen erträglich halten.“



*Gabriele Leonhardt,
Betriebsratsvorsitzende Siemens IT
Solutions and Services, Region Nord*

Zeugnis

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, also auch nach einer fristlosen Kündigung, hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis, das Art und Dauer der Beschäftigung beschreibt. Es sollte so rechtzeitig ausgestellt werden, dass der oder die Gekündigte es für Bewerbungen nutzen kann. Nur auf Verlangen des Arbeitnehmers sind darin Angaben über Führung und Leistung aufzunehmen. In den Personalabteilungen ist es inzwischen jedoch üblich, solche qualifizierten Zeugnisse auszustellen.

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

In der Praxis sträuben sich erfahrungsgemäß die Personalabteilungen. Zumal Führungskräfte durchaus häufiger wechseln. Es wird dann gerne auf Aufzeichnungen im Mitarbeiter- bzw. „EFA“-Gespräch verwiesen. Qualifizierte Aussagen in diesen Gesprächsbögen sind also recht wichtig.

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

Wettbewerbsverbot

Beim Wettbewerbsverbot handelt es sich um eine Vereinbarung zwischen Beschäftigtem und Arbeitgeber. Sie legt fest, dass Sie auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht als Konkurrent in der gleichen Branche auftreten dürfen. Grundlage für eine solche Regelung sind die §§ 74 ff. des Handelsgesetzbuches. Siemens versucht eher selten, ein solches Wettbewerbsverbot durchzusetzen. Falls Sie dennoch eine solche Klausel vereinbaren, versuchen Sie, eine möglichst kurze Frist bzw. eine möglichst hohe Entschädigung zu erzielen. Informieren Sie sich bei der IG Metall oder beim Betriebsrat, bevor Sie eine Wettbewerbsklausel unterschreiben.

„Ingenieure sind es gewohnt, Problemstellungen eigenständig zu lösen. Sie regeln ihre Dinge gerne selbst mit der Führungskraft oder der Personalabteilung. Es ist aber klug, sich vorher beim Betriebsrat oder der örtlichen IG Metall schlau zu machen und deren Kompetenz zu nutzen. Denn wer seine Spielräume und Eskalationsmöglichkeiten kennt, kann besser verhandeln.“



*Dipl.-Ing. Hans-Jürgen Hartung,
Betriebsratsvorsitzender
Siemens Sector Energy Erlangen*

Betriebsrat – Ihr kompetenter Berater

Betriebsräte vertreten die Beschäftigten im Betrieb. Sie entscheiden mit bei Einstellungen und Entlassungen, bei grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation, der Ein- und Umgruppierung, bei der Lage und Verteilung der Arbeitszeit, der Ausbildung sowie dem Gesundheits- und Umweltschutz.

Die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sind unterschiedlich ausgeprägt: vom Anspruch auf Information bis zum Vetorecht. Rechtliche Grundlage hierfür ist das Betriebsverfassungsgesetz.

In Unternehmen mit mindestens fünf Wahlberechtigten⁵ kann ein Betriebsrat gewählt werden. Informationen und Unterstützung zum Thema Betriebsratswahl gibt es bei der IG Metall. Die Wahlen finden in der Regel alle vier Jahre statt. Die nächsten regulären Betriebsratswahlen sind im Frühjahr 2014.

Ihren Ansprechpartner des Betriebsrates finden Sie auf der Website der IG Metall für Siemens-Beschäftigte:

- <http://dialog.igmetall.de>
im Bereich „Ansprechpartner im Betrieb“

⁵ Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Betriebs. Ausgenommen sind leitende Angestellte.

Der Betriebsrat ist auch für Ihre Fragen und Probleme da

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

- Entgelthöhe
- Arbeitszeit
- Zielvereinbarungen
- Prämien und Boni
- Dienstreisen
- Ein- und Umgruppierungen
- Versetzungen
- Veränderung Ihrer Tätigkeit
- Teilzeit und Elternzeit
- Weiterbildung
- Persönliche Entwicklung
- Abmahnungen
- Kündigungen
- Aufhebungsverträge

Die IG Metall unterstützt gute Betriebsratsarbeit

Drei von vier Betriebsräten bei Siemens sind in der IG Metall organisiert und dies hat seinen Grund. Die Tarifverträge der IG Metall ersparen Beschäftigten und Betriebsräten viele Konflikte mit der Unternehmensführung. Darüber hinaus berät und qualifiziert die IG Metall Betriebsräte. Sie knüpft lokale, regionale, nationale und internationale Betriebsrätenetzwerke.

Sie steht Betriebsräten bei der Durchsetzung von tariflichen Ansprüchen zur Seite. Die Mitglieder der IG Metall im Betrieb und die von ihnen gewählten Vertrauensleute unterstützen die Arbeit des Betriebsrates.

Beide – die IG Metall und die in ihr organisierten Betriebsräte – bilden damit ein effektives Netzwerk, um Ihre Interessen optimal zu vertreten.

Vertrauensleute der IG Metall

Unsere Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall im Betrieb gewählt. Sie organisieren den Dialog zwischen der IG Metall und ihren Mitgliedern. Sie informieren den Betriebsrat über Vorschläge, Wünsche und Sorgen ihrer Kolleginnen und Kollegen oder über Missstände in ihrem Bereich. Außerdem tragen sie zur Meinungsbildung in der Gewerkschaft bei und reden mit bei der Gestaltung und der Umsetzung tariflicher Regelungen und bei betrieblichen Veränderungen. Aus ihren Reihen stammen auch die Kandidaten auf den IG Metall-Listen zu den Betriebsratswahlen.

Gemeinsam stark ...

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 Durchsetzungskraft wir für unsere Sache entfalten können. Je mehr Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall organisiert sind, desto stärker ist unsere Verhandlungsposition.

... auch über den Tarifvertrag hinaus

Auf Initiative der IG Metall wurden die gesetzlichen Möglichkeiten der Kurzarbeit drastisch erweitert – vor allem bezüglich der Laufzeit bis zeitweilig maximal 24 Monate. Dadurch konnten in der Krise 1,5 Millionen Beschäftigte vor der Kündigung bewahrt werden.

Deshalb: Werden Sie Mitglied in einer starken Gewerkschaft. Die IG Metall hat das Vertrauen von 2,3 Millionen Mitgliedern. Mit mehr als 125 000 Vertrauensleuten und Betriebsräten in über 18 000 Betrieben vertritt die IG Metall die wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder.

Nehmen Sie Kontakt auf

- mit den Vertrauensleuten der IG Metall,
- mit dem IG Metall-Betriebsrat,
- mit Ihrer IG Metall vor Ort,
- oder im Internet:
 - www.dialog.igmetall.de
 - www.engineering-igmetall.de
 - www.igmetall.de.
- Online beitreten:
 - www.igmetall.de/beitreten

Was kostet die Mitgliedschaft?

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent des Brutto-Monatsentgeltes.⁶ Studierende bezahlen nur 2,05 Euro pro Monat. Für Studierende im Betrieb (z.B. Werksstudenten, Berufsakademiestudenten oder Studenten im Praxisverbund) beträgt der Beitrag ein Prozent des monatlichen Entgelts.

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.

Hinzu kommen:

- Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrecht
- Tipps für den Arbeitsvertrag
- Service im Bereich Weiterbildung
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch
- Seminare und Bildungsangebote
- u. v. m.

„Werkstudierende sind gleichberechtigte Beschäftigte. Wir haben als Betriebsräte durchgesetzt, dass die Vergütung nicht willkürlich erfolgt, sondern in angemessener Höhe in einer sogenannten Regelungsabrede vereinbart ist. Wenden Sie sich gerne an Ihre örtliche IG Metall Betriebsrätin oder Betriebsrat.“



*Dipl.-Phys. Christa Gerdes,
Betriebsrätin Siemens AG Healthcare Sector Erlangen*

⁶ Gewerkschaftsbeiträge sind bei der Steuererklärung als Werbungskosten absetzbar (§9 Abs. 1 EStG)



- www.dialog.igmetall.de – Die Website der IG Metall für Siemens-Beschäftigte mit Neuigkeiten und Informationen rund um die Arbeitsbedingungen im Siemens-Konzern. Im Mitgliederbereich werden tiefer gehende Informationen und Downloads angeboten.
- www.engineering-igmetall.de – Das Spezialportal der IG Metall für Beschäftigte im Engineering. Im Mitgliederbereich besteht die Möglichkeit der überregionalen Vernetzung durch Einstellung eines persönlichen Profils. Der Beratungskoffer bietet viele wichtige Hinweise rund um die Arbeitswelt des Engineering.
- www.igmetall-itk.de – Jährliche Entgeltanalyse für die IT- und Telekommunikationsbranche, vom Berufsanfänger bis hin zu Führungskräften. Sie dient als Orientierung für die Gehaltsverhandlung und liefert wertvolle Informationen über Arbeitsbedingungen der IT-Branche.
- www.igmetall.de – Bundesweiter Internetauftritt der IG Metall mit vielen interessanten Informationen aus der Arbeitswelt.
- www.igmetall.de → [Tarife](#) → [Tarifinfo](#) – Tarifdatenbank der IG Metall mit aktuellen und zuverlässigen Informationen über Tarifeinkommen, Vergütungen, Sonderzahlungen, Altersvorsorgewirksame Leistungen, Urlaub und Kündigung, also all dem, was die IG Metall in ihren Tarifverträgen ausgehandelt hat.
- www.lohnspiegel.de – Der Gehaltscheck der Hans-Böckler-Stiftung bietet Informationen zu 150 Berufen, darunter Ingenieure/-innen, Wirtschafts-, Natur- und Geisteswissenschaftler/-innen. Der Lohnspiegel ist unabhängig von kommerziellen Interessen. Die Daten stammen von Beschäftigten selbst.
- www.hochschulinformationsbuero.de – Bundesweiter Internetauftritt der IG Metall für Studierende mit vielen nützlichen Informationen rund um Studium und Berufseinstieg.

■ www.ergo-online.de – Wissensbausteine mit Tipps zu Projektarbeit, Selbstmanagement, mobilem Arbeiten, Stressabbau u. v. m.

■ www.metallrente.de – Reichlich Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge sowie wertvolle Tipps zur Absicherung des Risikos Berufsunfähigkeit.

Weitere nützliche Informationen unter:

- www.vdi.de
- www.zvei.de
- www.vda.de
- www.vdma.org
- www.bitkom.org

Das Siemens-Team der IG Metall

- **Dieter Scheitor**
Dipl.-Phys., Beauftragter der IG Metall für den Siemens-Konzern,
Mitglied des Aufsichtsrates der Siemens AG
■ Kontakt: dieter.scheitor@igmetall.de
- **Wigand Cramer**
Gewerkschaftssekretär, IG Metall Bezirksleitung
Berlin-Brandenburg-Sachsen
■ Kontakt: wigand.cramer@igmetall.de
- **Reinhard Hahn**
Gewerkschaftssekretär, IG Metall Vorstandsverwaltung Frankfurt am Main
■ Kontakt: reinhard.hahn@igmetall.de
- **Konrad Jablonski**
M.A., IG Metall Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen
■ Kontakt: konrad.jablonski@igmetall.de
- **Dr. Martin Kimmich**
Jurist, IG Metall München
■ Kontakt: martin.kimmich@igmetall.de
- **Jens Prietzel**
Dipl.-Pol., IG Metall Bezirksleitung Bayern
■ Kontakt: jens.prietzel@igmetall.de
- **Hagen Reimer**
Redakteur Siemens Dialog, IG Metall Bezirksleitung Bayern
■ Kontakt: hagen.reimer@igmetall.de
- **Irene Schulz**
Dipl.-Pol., IG Metall Berlin
■ Kontakt: irene.schulz@igmetall.de
- **Sibylle Wankel**
Juristin, IG Metall Bezirksleitung Bayern,
Mitglied des Aufsichtsrates der Siemens AG
■ Kontakt: sibylle.wankel@igmetall.de



Ja, ich bin dabei

Ich möchte tarifliche Leistungen für mich persönlich absichern. Ich bin dafür, dass die Interessen der Beschäftigten mehr Gewicht bekommen.

Deshalb möchte ich Mitglied der IG Metall werden.

*Name		*Geschlecht																	
<input type="text"/>		<input type="checkbox"/> M=männlich <input type="checkbox"/> W=weiblich																	
*Vorname	*Geburtsdatum																		
<input type="text"/>	<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td>Tag</td><td>Monat</td><td colspan="2">Jahr</td><td colspan="4"></td></tr></table>										Tag	Monat	Jahr						
Tag	Monat	Jahr																	
*Land	*PLZ	*Wohnort																	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																	
*Straße		*Hausnr.																	
<input type="text"/>		<input type="text"/>																	
Telefon (<input type="checkbox"/> dienstlich <input type="checkbox"/> privat)																			
<input type="text"/>																			
E-Mail (<input type="checkbox"/> dienstlich <input type="checkbox"/> privat)		*Staatsangehörigkeit																	
<input type="text"/>		<input type="text"/>																	
beschäftigt bei/PLZ/Ort																			
<input type="text"/>																			
Beruf/Tätigkeit/Studium/Ausbildung		<input type="checkbox"/> Vollzeit* <input type="checkbox"/> Teilzeit*																	
<input type="text"/>		<input type="text"/>																	
geworben durch (Name, Vorname)		Mitglieds-Nummer Werber/in																	
<input type="text"/>		<table border="1"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>																	

Ich bestätige die Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle. Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften personenbezogene Angaben über mich durch organisatorische Personengruppen der IG Metall sowie mit Hilfe von Computern verarbeitet. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Einzugsermächtigung: 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 zu Lasten meines angegebenen Girokontos einzuziehen. Diese Einzugsermächtigung kann ich nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende gegenüber der IG Metall widerrufen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

Bankverbindung

*Bank/Zweigstelle	
<input type="text"/>	
*Bruttoeinkommen	*BLZ
<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beitrag	*Konto-Nr.
<input type="text"/>	<input type="text"/>
*Kontoinhaber/in	
<input type="text"/>	
*Ort/Datum/Unterschrift	
<input type="text"/>	

Coupon an den IG Metall-Betriebsrat weitergeben oder direkt faxen an den IG Metall Vorstand, z. Hd. Dieter Scheitor **Fax-Nr. 069-6693-2087**

Beitritt online möglich unter:

www.igmetall.de/beitreten

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Betriebs- und Branchenpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt

Redaktion:

- Dr. Andrea Fehrmann, Gewerkschaftssekretärin, IG Metall Bezirk Bayern
- Dipl.-Physiker Dieter Scheitor, Unternehmensbeauftragter der IG Metall für Siemens
- sowie das Siemensteam der IG Metall

Text:

- Dipl.-Kfm. Maik Neumann, Design & Distribution Braunschweig (www.d-welt.de)
- Burkhard Dockhorn (Gesamtbetriebsrat der Siemens AG) zur Siemens Altersvorsorge bei Erwerbsminderung

Gestaltung:

Design & Distribution Braunschweig (www.d-welt.de)

Druck:

Druckhaus Dresden

Redaktionsschluss:

15. März 2011

Produktnummer:

21246-33709

- www.dialog.igmetall.de
- www.engineering-igmetall.de
- www.igmetall.de

Die IG Metall – mehr als eine Rechtsschutzversicherung:

- Durch die guten Kontakte in den Betrieb können Konflikte häufig gelöst werden, ohne den Klageweg zu beschreiten.
- Einklagbar ist nur, was vorher vereinbart wurde:
Auf Tarifverträge der IG Metall und Betriebsvereinbarungen können Sie sich verlassen!