



Kleiner Ratgeber für kaufmännische Angestellte

**Informationen & Tipps rund um
Ihr Beschäftigungsverhältnis**

Inhalt

Inhalt	2
Betriebsrat	3
IG Metall	4
Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze	5
Interessenvertretung & Mitbestimmung im Überblick	6
Arbeitsvertrag	8
Zeugnis	9
Wir bekommen ein Kind – alle Fristen im Überblick	10
Rechte bei Krankheit des Kindes	12
Teilzeit	14
Rechte im Pflegefall	15
Weiterbildung	17
Arbeitszeit	20
Weitere Leistungen der IG Metall	24
Pluspunkte durch Tarifverträge	26

Was kann der Betriebsrat für mich tun?

Der Betriebsrat ...

- ist Ihr **Ansprechpartner vor Ort** im Betrieb – auch wenn Sie als Leiharbeitnehmer/-innen beschäftigt sind,
- **berät Sie kompetent** zu Themen wie: Entgelt und Entgeltentwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung,
- **verhandelt Betriebsvereinbarungen** über Arbeitsbedingungen,
- **achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden,**
- **hat Informationsansprüche und Mitbestimmungsrechte**, beispielsweise bei Eingruppierung, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Weiterbildung, Versetzung, Umstrukturierung, Kündigung,
- **arbeitet eng mit der IG Metall zusammen.**



Was kann die IG Metall für mich tun?

Die IG Metall ...

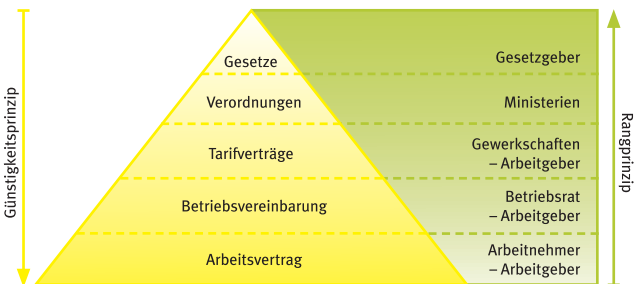
- **verbessert die Arbeitsbedingungen** durch verbindliche Tarifverträge und vertritt die Interessen der Arbeitnehmer/-innen in der Politik,
- **berät, qualifiziert und unterstützt Betriebsrätinnen und Betriebsräte** und bietet ihnen eine Plattform um Netzwerke aufzubauen. So kann er Sie im Betrieb kompetent beraten,
- **bietet ein umfangreiches Seminarangebot** für Mitglieder und fördert so auch die persönliche Entwicklung,
- **bietet Informationen und Unterstützung** durch persönlichen Kontakt vor Ort, im Internet sowie im Rahmen von Flyern & Broschüren,
- **bietet** ihren Mitgliedern einen kompetenten **Rechtsschutz und eine kostenlose Rechtsberatung** in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen (u. a. bei Versetzung, Kündigung, Leistungen der Arbeitslosenversicherung) – nicht nur im Konfliktfall,
- **hat Einfluss auf wirtschaftspolitische Entscheidungen** und trägt dazu bei, Arbeitsplatzsicherheit für Beschäftigte und Zukunftsfähigkeit für Branchen und Regionen zu gewährleisten,
- kann im Rahmen von **Aufsichtsratsmandaten** die **Unternehmensstrategie mitbestimmen** und den **Vorstand kontrollieren**.

Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge, Gesetze

Regelungen zu Arbeitszeit, Einkommen, Urlaub etc. finden Sie in unterschiedlichen Quellen:

- In Gesetzen
- In Tarifverträgen
- In Betriebsvereinbarungen
- Im Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten

Grundsätzlich gilt: Alle Quellen sind hierarchisch geordnet. An unterster Stelle steht der Arbeitsvertrag. Übergeordnet sind die Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, anschließend Verordnungen und Gesetze. Die jeweils höhere Ebene setzt Mindeststandards für die Ebene darunter (Rangprinzip). Keine Bestimmung darf gegen die nächst höhere verstoßen. Sollte dies dennoch der Fall sein, greift das Günstigkeitsprinzip: Für die Beschäftigten gilt die jeweils günstigere Regelung!



Wer macht was?

Gewählt
von der
Beleg-
schaft

Der Betriebsrat

Über 53.000 Betriebsräte sind Mitglied der IG Metall - 73 Prozent der Betriebsräte in der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

- Verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Eingruppierung, die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- Berät und unterstützt die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Interessen und achtet darauf, dass Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen eingehalten werden.
- Hat sowohl echte Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen, als auch ein Initiativrecht bei Weiterbildung und ein Informationsrecht.
- Wird alle 4 Jahre von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- Arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Die IG Metall

- Verhandelt die Tarifverträge mit den Arbeitgeberverbänden. Zum Beispiel Tarifverträge über Ihr Einkommen, die Arbeitszeit und den Urlaub. Beispiel Urlaub: laut Gesetz 24 Tage (Montag bis Samstag), laut Tarifvertrag IG Metall 30 Tage (Montag bis Freitag).
- Führt mit den Mitgliedern die Tarifbewegungen in den Betrieben.
- Berät und qualifiziert Betriebsräte und unterstützt sie in Konflikten mit dem Arbeitgeber.
- Pfl egt überbetriebliche Netzwerke für den fachlichen und branchenweiten Austausch der Betriebsräte.
- Spricht in Entscheidungs- und Beratungsgremien der Landes- und Bundespolitik für die Beschäftigten der Metall-, IT- und Elektroindustrie.

**Stark
durch
Mitglieder**

*Wer Mitglied
ist, kann mit-
bestimmen!*

Aufsichts- räte

Mitbestimmung im Unternehmen

Die Beschäftigten wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter aus der Belegschaft und der IG Metall in den Aufsichtsrat. Sie kontrollieren den Vorstand und bestimmen die Unternehmensstrategie mit. Die Mehrheit im Aufsichtsrat haben die Anteilseigner (außer Montanmitbestimmung). Die Vertreter/-innen der IG Metall geben ihre Tantiemen aus der Aufsichtsratsstätigkeit an die gemeinnützige Hans-Böckler-Stiftung ab.

Was gehört in meinen Arbeitsvertrag?

- Name und Anschriften der Vertragsparteien
(Wichtig im Fall eines Rechtsstreites)
- Beginn des Arbeitsverhältnisses
(Wichtig für viele Fristen)
- Tätigkeitsbeschreibung
(Grundlage für die tarifkonforme Eingruppierung)
- Arbeitsort
(Fehlt er, ist eine Versetzung leichter möglich)
- Optional
(Dauer der Probezeit – per Gesetz: max. 6 Monate)
- Tarifliche Entgeltgruppe

Gibt es keinen Tarifvertrag, gehören zusätzlich folgende Punkte in den Vertrag:

- Arbeitszeit inklusive Bezahlung oder Ausgleich von Mehrarbeit und Reisezeiten
- Genaue Zusammensetzung und Höhe des Entgelts einschliesslich Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen
- Kündigungsfristen
- Dauer des jährlichen Urlaubs, Urlaubsgeld

Ihr Betriebsrat oder die Kollegen/-innen in Ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort beraten Sie bei Fragen zu Ihrem Arbeitsvertrag kompetent und können, auch bei Änderungen des Arbeitsvertrages, hilfreiche Tipps geben.

Wann habe ich Anspruch auf ein Zeugnis?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (auch bei fristloser Kündigung) haben Sie Anspruch auf ein Zeugnis. Sie können ein einfaches oder ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Ein einfaches Zeugnis beinhaltet: Ihre Personalien, die Dauer der Beschäftigung sowie eine Beschreibung Ihrer Tätigkeit. Ein qualifiziertes Zeugnis beinhaltet zusätzlich eine Bewertung Ihrer Leistung und Ihres Verhaltens. Ein Endzeugnis ist ab Ausspruch der Kündigung oder bei Abschluss eines Aufhebungsvertrages fällig, spätestens beim Ausscheiden aus dem Betrieb. Wenn Sie dann noch keines haben, setzen Sie schriftlich eine Frist! Ein Zwischenzeugnis muss der Arbeitgeber zeitnah ausstellen, nachdem er darum gebeten wurde. Anlässe sind beispielsweise: Bewerbung, Umstrukturierung, Versetzung, Elternzeit, Wechsel von Vorgesetzten.

Jedes Zeugnis muss folgende Kriterien erfüllen:

- Inhaltlich wohlwollend und wahrheitsgemäß
- Nur arbeitsbezogene Tatsachen
- Keine versteckten negativen Aussagen, keine einmaligen, uncharakteristischen Vorfälle

Lassen Sie Ihr Zeugnis von Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall prüfen. Ist es nicht korrekt, können Sie eine Berichtigung verlangen oder gegebenenfalls rechtliche Schritte einleiten. Sollten rechtliche Schritte notwendig sein, haben IG Metall-Mitglieder Rechtsschutz.

Wir bekommen ein Kind – welche Fristen sind einzuhalten?

Faltblatt/
Broschüre:
Für Zwei
Denken



Geburtsstermin

Broschüre:
Mutterschutz/
Elternzeit/
Teilzeit



Schwangerschaft

Mutterschutz

Was?
Mutterschaftsgeld beantragen
Wann?
7 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes
Wann?
6 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

Was?
Antrag auf Elternzeit beim Arbeitgeber stellen
Wann?
Frühzeitig, spätestens 7 Wochen vor Beginn der Elternzeit
Hinweis: Lassen Sie sich nicht drängen und überlegen Sie folgende Punkte in Ruhe:
• Verteilung (Mutter/Vater)
• Teilzeit während der Elternzeit gewünscht?

Was?
Meldung der Schwangerschaft beim Arbeitgeber
Wann?
Möglichst frühzeitig - denn ab diesem Zeitpunkt greifen die Mutterschutzvorschriften.

Was?
Kindergeld beantragen
Wann?
Nach der Geburt (Voraussetzung: Geburtsurkunde)

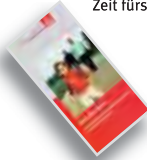
Was?
Elterngeld beantragen
Wann?
Nach der Geburt, max. 3 Monate rückwirkend.
Bezugsdauer:
Maximal 12 Monate + 2 Partnermonate. (Alleinerziehende: 14 Monate).
Höhe:
65-67 Prozent des durchschnittlichen Nettoeinkommens

Die Faltblätter/Broschüren bekommen Sie bei Ihrem Betriebsrat oder in Ihrer IG Metall Verwaltungsstelle.

Faltblatt/Broschüre:
Elterngeld - die 10
wichtigsten Fragen
und Antworten



Faltblatt:
Zeit fürs Kind



Broschüre:
Teilzeit



Elterngeld

Elternzeit (bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes)

Teilzeit/Vollzeit

Teilzeitarbeit (bis zu 30 Stunden in der Elternzeit möglich)

Was?

Endes des Mutterschutzes

Wann?

8 Wochen nach Geburt (12
Wochen bei Früh- und Mehrlings-
geburten)

Wichtige Überlegung:

Möchte einer der Eltern-
teile nach dem 3. Ge-
burtstag des Kindes (d.h.
nach Ende der Elternzeit)
Teilzeit arbeiten?
Wenn ja: Antrag 3 Monate
vor Ende der Elternzeit

Achtung:

Die Mutterschutzfrist nach der Geburt wird auf
die Elternzeit und die Elterngeld-Bezugsdauer
angerechnet.
Sie verkürzt beides um 8 Wochen.

Mein Kind ist krank – welche Rechte habe ich?

Bei Erkrankung des Kindes haben Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Krankengeld. Die Voraussetzungen sind:

- Sie sind in der gesetzlichen Krankenversicherung mit Anspruch auf Krankengeld versichert.
- Das Kind ist jünger als 12 Jahre (Altersgrenze gilt nicht bei behinderten Kindern).
- Der Arzt muss bestätigen, dass das Kind krank ist und Sie es betreuen und pflegen müssen.
- Eine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind nicht betreuen.

Wie lange wird Kinderkrankengeld bezahlt?

- 10 Arbeitstage pro Kalenderjahr für jedes Kind (unter 12 Jahren), maximal jedoch 25 Arbeitstage je Elternteil pro Jahr (auch bei 3 und mehr Kindern).
- 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr und Kind (unter 12 Jahren) für alleinerziehende Versicherte, höchstens jedoch 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

Für die Tage, die Sie zur Betreuung Ihres Kindes zu Hause bleiben, erhalten Sie Krankengeld. Das Krankengeld zahlt Ihre Krankenkasse. Dieses beträgt etwa 75 Prozent Ihres Nettoeinkommens.



Hinweis: In einigen unserer Tarifverträge gibt es Regelungen, nach denen Beschäftigte die Differenz zwischen Krankengeld und Nettolohn vom Arbeitgeber erhalten, so dass ihnen in dieser Zeit keine Entgelt-einbußen entstehen. Teilweise ist auch tarifvertraglich geregelt, dass die Altersgrenze der Kinder höher angesetzt wird (14 statt 12 Jahre). Entsprechende Regelungen wurden zum Teil auch in Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber getroffen.

Ob es solche Regelungen bei Ihnen im Betrieb gibt, erfahren Sie bei Ihrem Betriebsrat.

Wann habe ich das Recht auf Teilzeitarbeit?

Sie haben Anspruch auf Teilzeit nach § 8 des Teilzeitbeschäftigungsgesetzes (TzBfG), wenn ...

- das Arbeitsverhältnis länger als 6 Monate besteht,
- im Unternehmen regelmäßig mehr als 15 Arbeitnehmer/-innen beschäftigt sind (ohne Azubis),
- Sie Ihren Teilzeitwunsch 3 Monate vor Beginn der Teilzeit geltend machen,
- Sie das genaue Datum des Beginns der Teilzeit und den konkreten Umfang angeben (die gewünschte Stundenzahl und Verteilung, sowie wenn möglich eine Alternativ-Verteilung),
- Sie innerhalb der vorangegangenen 2 Jahre keinen Teilzeitwunsch geltend gemacht haben,
- kein wichtiger betrieblicher Grund Ihrem Teilzeitwunsch entgegensteht. **Wichtig:** Liegt die Ablehnung einen Monat vor dem gewünschten Termin nicht vor, so gilt die neue Arbeitszeit als vereinbart.

Tipp: Ihr Teilzeitantrag hat bessere Erfolgschancen, wenn Sie bereits während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet haben. Hat dies reibungslos funktioniert, wird es für den Arbeitgeber schwer zu argumentieren, warum Teilzeitarbeit nach der Elternzeit nicht mehr möglich sein soll (Vgl. BAG 13.10.2009, 9 AZR 910/08).