

Deine Mitgliedschaft in der **IG Metall**

## WER IST DIE IG METALL? WIR ZUSAMMEN.

Die Tarifverträge unserer IG Metall sind die Basis für faire und verlässliche Einkommen. Und sie schützen uns. Zum Beispiel durch die Alterssicherung ab 53. Wer sorgt für regelmäßige Entgelterhöhungen? Woher kommen das Weihnachtsgeld und die 30 Tage Urlaub? Wer hat die Zuschläge, zum Beispiel für Schicht- oder Nachtarbeit durchgesetzt? WIR – weil wir eine starke IG Metall sind.

Wie würden unsere Arbeitsbedingungen aussehen, wären wir nicht in der Gewerkschaft organisiert? Gemeinsam haben wir viel erreicht – und haben noch viele Ziele.

### VORTEILE

Neben den tariflichen Leistungen bringt die Mitgliedschaft in der IG Metall weitere Vorteile, wie etwa **Rechtsberatung und Rechtsschutz in Arbeits- und Sozialrechtsangelegenheiten, Vertretung vor Gericht in Streitfällen, eine Freizeitunfallversicherung oder auch Unterstützung im Todesfall.** Einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur IG Metall-Mitglieder.

### MITGLIEDSCHAFT

Der Beitrag dafür: Nur **1 Prozent** von Ihrem monatlichen Bruttoeinkommen sichern Ihnen die oben erwähnten Leistungen. Ihr Beitrag ist übrigens steuerlich absetzbar.

### HIER KÖNNEN SIE MITGLIED WERDEN:

Direkt und persönlich beim IG Metall-Betriebsrat und den IG Metall-Vertrauensleuten oder im Internet über: [www.igmetall.de/beitreten](http://www.igmetall.de/beitreten)

### NÜTZLICHE LINKS IM INTERNET:

[www.stuttgart.igm.de](http://www.stuttgart.igm.de): Die Homepage der IG Metall Stuttgart.

[www.bw.igm.de/tarife](http://www.bw.igm.de/tarife): Hier gibt es alle Tarifverträge der IG Metall.



## IG Metall Tarifverträge

Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg



| Stuttgart

# WAS STEHT IN MEINEM TARIFVERTRAG?

Regelungsbereich	Tarifverträge Metall Nord-Württemberg/Nord-Baden	Gesetzliche Regelung
Grund-Entgelt auf Basis der 35-Stunden-Woche	Zwischen EG1 (2.299,- Euro) und EG17 (5.794,50 Euro) Eckentgelt EG 7: 3.107,- Euro	Mindestlohn: 8,84 Euro
Zusätzliches Leistungsentgelt	Im Durchschnitt der Belegschaft mindestens 15 Prozent der monatlichen Entgeltsumme	Gibt es nicht
Zulagen	Zum Beispiel: 20 Prozent für Spätarbeit 30 Prozent für Nachtarbeit 50 Prozent für Sonntagsarbeit	„Schwammige“ Regelung für Nachtarbeiter; sonst nichts geregelt
Fälligkeit Entgelt	Spätestens am letzten Arbeitstag im Monat muss das Geld auf dem Konto sein	Auszahlung des Entgelts im Folgemonat ist zulässig
Regelmäßige Entgelterhöhungen	Alle ein bis zwei Jahre verhandelt die IG Metall neu	Gibt es nicht
AvWL (Altersvorsorgewirksame Leistungen)	26,59 Euro; (13,29 Euro für Azubis)	Gibt es nicht
Betriebliche Sonderzahlung „Weihnachtsgeld“	Je nach Beschäftigungsdauer: 25 bis 55 Prozent eines Monatsgehalts	Gibt es nicht
Unterstützung für unterhaltsberechtigten Angehörigen im Todesfall	Bis zu drei Monatsgehältern	Gibt es nicht
Arbeitszeit	35 Stunden pro Woche ; bis zu 18 Prozent der Belegschaft können 40 Stunden-Verträge mit zusätzlicher Bezahlung haben	Bis zu 48 Stunden pro Woche (Verlängerung auf bis zu 72 Stunden pro Woche möglich)
Nachtschichtpause im 3-Schichtbetrieb	Zusätzlich 30 Minuten bezahlte Pause	Gibt es nicht
Urlaubsanspruch	30 Tage bei 5 Arbeitstagen: 6 Wochen	24 Tage bei 6 Werktagen: 4 Wochen
Zusätzliches Urlaubsgeld	50 Prozent pro Urlaubstag (entspricht ca. 70 Prozent eines Monatseinkommens)	Gibt es nicht
Sonderurlaubsansprüche	Zum Beispiel: 2 Tage bei der eigenen Hochzeit 1 Tag beim Umzug, sofern eigener Haushalt vorhanden 3 Tage beim Tod des Ehegatten	Keinen explizit formulierten Rechtsanspruch auf Freistellung
Azubivergütung	994,00 Euro im 1. Ausbildungsjahr 1.056,50 Euro im 2. Ausbildungsjahr 1.149,50 Euro im 3. Ausbildungsjahr 1.211,50 Euro im 4. Ausbildungsjahr	Keine gesetzliche Regelung von Azubivergütung
Azubi-Übernahme	In der Regel unbefristete Übernahme	Gibt es nicht
Fahrtgeld zur Berufsschule	Unvermeidbare anfallende Kosten für den Besuch der Berufsschule sind durch den Ausbildungsbetrieb in Höhe der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmittel	Gibt es nicht

Regelungsbereich	Tarifverträge Metall Nord-Württemberg/Nord-Baden	Gesetzliche Regelung
Qualifizierungsanspruch	Freistellung für bis zu sieben Jahre	Gibt es nicht
Bildungsteilzeit	Teilzeitarbeit für persönliche Qualifizierungszeiten möglich, gegebenenfalls mit Aufstockungsbeträgen	Gibt es nicht
Anspruch auf Altersteilzeit	4 Prozent der Belegschaft	Gibt es nicht
Aufstockung Altersteilzeit-Entgelt	Bruttoentgeltaufstockungsprozentsatz gemäß Tabelle im Tarifvertrag „Flexibler Übergang in die Rente“	Gibt es nicht
Kündigungsschutz für Ältere	Besonderer Kündigungsschutz für Beschäftigte ab 53 Jahre (bei mindestens dreijähriger Betriebszugehörigkeit)	Gibt es nicht
Verdienstsicherung im Alter	Wer 54 Jahre oder älter ist, darf nicht weniger verdienen, wenn seine Leistung aufgrund des Alters nachlässt	Gibt es nicht
Wiedereinstellungsanspruch nach Zeiten der Kinderbetreuung	Bis zum vollendeten fünften Lebensjahr des Kindes (einmaliger Anspruch in Betrieben über 500 Beschäftigten)	Bis nach drei Jahren
Krankengeld-Zuschuss bei der Betreuung eines kranken Kindes	Ausgleich der Differenz zu 100 Prozent vom vorherigen Netto für zehn Tage pro Jahr	Nur Anspruch auf Krankengeld
Bei Arbeitsunfähigkeit	AU-Bescheinigung bei bis zu drei Krankheitstagen nicht erforderlich (ab fünf Jahren Betriebszugehörigkeit)	Arbeitgeber kann ab dem ersten Krankheitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verlangen
Krankengeldzuschuss	Bis zu drei Monate Ausgleich auf ca. 100 Prozent vom früheren Netto	Gibt es nicht
Krankengeldzuschuss beim Arbeitsunfall	Differenzbetrag zu 100 Prozent vom letzten Netto wird bis zur 78. Krankheitswoche gezahlt	Gibt es nicht
Freistellung für Arztbesuche	Wenn erforderlich, während der Arbeitszeit unter Fortzahlung des Entgelts	Gesetzliche Regelung „schwammig“; ggf. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erforderlich
Kurzarbeit	Aufstockung des Kurzarbeitergelds (mehr als 80 Prozent des letzten Netto)	Keine Aufstockung
Kündigungsschutz während Kurzarbeit	Kündigungen werden erst nach Ende der Kurzarbeit wirksam	Gibt es nicht
Betriebliche Arbeitszeitverkürzung statt Kündigungen möglich	Kündigungen werden erst nach Ende der Arbeitszeitverkürzung wirksam	Gibt es nicht
Haftungsbeschränkung für Arbeitnehmer	Persönliche Haftung nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit	Persönliche Haftung schon bei normaler Fahrlässigkeit möglich