



# Einstellung und Arbeitsvertrag

- **Wie setzt sich ein Jahresgehalt zusammen ?**
  - **Die Tücken des „Ziel“-gehalts !**
  - **Was heißt jährliche Gehaltsüberprüfung ?**
  - **Was sind Firmenwagen, Optionen und andere „Goodies“ wert ?**
- **Ein paar Tipps zum Arbeitsvertrag, Einstellung, Zeugnis !**
  - **Wo finde ich diesen Vortrag & andere Infos? -> [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)**  
**-> Ratgeber  
Arbeitsvertrag**



# Auf das Jahresgehalt kommt es an !

## Zusammensetzung

- **12 Monatsgehälter**
- **13 Monatsgehälter**
- **Tarifgehalt IGM Metall - Industrie**
  - **12 Monatsgehälter**
  - **10 % Leistungszulage durchschnittlich**
  - **Urlaubsgeld**
  - **Sonderzahlung**
  - **AVwL-Zulage**

ergibt Jahresgehalt

= 12 x Monatsgehalt

= 13 x Monatsgehalt

= 13,2 x Monatsgehalt

50% aus 6 Wo. Entgelt = ca. 70%

35% nach 1 Jahr bis 50% bei 3 J.

€ 26,59/Monat nach 6 Mon.

Vertragsdauer



# Monatsgehalt ist nicht gleich Monatsgehalt

12,00 x 3.627,75 brutto	<b>43.533 €</b>
13,00 x 3.627,75	<b>47.161 €</b>
13,20 x 3.627,75 bei 35 Std./Woche *)	<b>47.886 €</b>
13,20 x 4.146 bei 40 Std./Woche *)	<b>54.727 €</b>

\*) Tarif IG Metall NRW Industrie Entgelttarifvertrag, Entgeltgruppe 13, Stand Mai 2009: 3.455,- € br., zzgl. anfängliche Leistungszulage 5%.

In den folgenden 3 J. bis zu 27% Steigerung durch Stufen und Tariferhöhung



# Firmenwagen, Optionen und andere „Goodies“

„Goody“

- Aktienkaufprogramm
- Firmenwagen
- Aktienoptionen
- Betriebliche Altersversorgung/Metallrente

Wert :

- ca. 250 - 500 € p.a.
- 250 - 750 € p.M.  
(Achtung 1% Steuer !)
- „on Top nett – statt Gehalt: schlecht !“
- kann viel wert sein, bes. wg. „Riester“-Rente, AG - Zuschuss bei Tarif: 319 € p.a.



# „Harte“ und „weiche“ Gehaltsbestandteile

- Die Entgelterhebung der IG Metall berücksichtigt nur die „harten“ Gehaltsbestandteile, die nicht einseitig vom Unternehmen geändert werden können, also fixes Monatsgehalt und ggffs. 13. Gehalt, tarifl. Leistungszulage, Urlaubsgeld usw.
- „Weiche“ Gehaltsbestandteile, die einseitig vom Unternehmen geändert oder gar widerrufen werden können, gehen nicht ein, wie Firmenwagen, Aktienprogramme usw. (auf Widerrufsvorbehalt achten – max. 25 - 30%!)



# Das „Ziel“gehalt und seine Tücken

- Gelegentlich werden Absolventen „Ziel“-Gehälter angeboten – Kontrolle ?
- große Vorsicht beim Vergleich mit Fixgehältern
- Bewertung hängt stark an den Details (beeinflussbar?)
- Im Zweifelsfalle bei Vergleichen nur das „Garantie“einkommen zu Grunde legen
- Bei Tarifbindung mindestens das Tarifgehalt erreichen !

## Beispiel: (€/Jahr)

160%	80.000
100%	50.000
70%	35.000

(70% = „Garantieeinkommen“)



# Was heißt jährliche Gehalts“überprüfung“ ?

- „Zum 1.1. eines Jahres findet eine Überprüfung des Gehalts statt.“ bedeutet **keinen** Anspruch auf Gehaltserhöhung, sondern nur **Überprüfung**. Ergebnis kann auch 0 - „Erhöhung“ sein.
- Die Tarife der IG Metall beinhalten eine starke Gehaltsdynamik in den ersten Jahren, bis zu 10% p.a.: Tariferhöhung + Gruppenjahres-sprung + erhöhte Sonderzahlung. Zusätzliche individuelle Erhöhung ist immer möglich.



## **Welche Fragen/Tests sind unzulässig ?**

- **nach Partei- oder Gewerkschaftszugehörigkeit**
- **nach einer Schwangerschaft**
- **Religionszugehörigkeit nur bei Steuerpflicht**
- **Erforschung von Suchtprozessen durch Blut- und Urintests nur mit Zustimmung des Bewerbers nach Aufklärung zulässig**
- **Genanalysen gem. § 19 GendiagnostikG verboten**
- **Teilnahme an Assessment-Verfahren, grapholog. Gutachten nur mit Zustimmung des Bewerbers**
- **nach Schwerbehinderung/Gleichstellung – wohl nicht mehr zulässig ! (§§ 7 und 1 AGG)**



## **Welche Fragen sind bei der Einstellung zulässig ?**

- **Schulden, Pfändungen, nur wenn`s um einen Job mit Geld (Kassierer) geht**
- **Vorstrafen nur bei Zusammenhang mit Tätigkeit (z.B. Sicherheitskräfte, Bankkassierer)**
- **Krankheiten nur bei Bezug zur Tätigkeit (z.B. PC - Operator mit schwerem Sehenscheidenleiden)**
- **ansteckende Krankheiten, geplante Kur oder Operation**
- **weitere Arbeitsverhältnisse**
- **vorheriger Verdienst**



# Rechtsfolgen und Betriebsratsrechte

- Rechtsfolgen bei Falschbeantwortung zulässiger Fragen: u.U. Anfechtung des Vertrags wg. arglistiger Täuschung ( § 123 BGB), ansonsten folgenlos !
- Betriebsrat hat Mitbestimmungsrecht bei
  - Beurteilungsverfahren (§ 94 II BetrVG)
  - Fragebögen (§ 94 I BetrVG)
  - Einstellung und Eingruppierung( § 99 BetrVG)



## Ein paar Tipps zum Arbeitsvertrag ( § 2 Abs.1 NachweisG): Arbeitgeber muss dokumentieren:

- genaue Bezeichnung des Arbeitgebers mit Adresse
- genaue Angabe des Arbeitsorts/ Versetzbarkeit ?
- präzise Beschreibung der Tätigkeit
- genaue Zusammensetzung des Gehalts, evtl. Zielparameter
- kurze gesetzliche Kündigungsfrist ist besser:
- in Probezeit 2 Wochen
- danach 4 Wo. zum 15./Ende d.M., später länger

- Urlaubsdauer 30 Arbeitstage nicht selbstverständlich (gesetzlich nur 24 Werkstage = 20 Arbeitstage bei 5 -Tage-Woche)
- Arbeitszeit: am besten Mo - Fr. 35 Std., bei mehr Stunden Aufschlag möglich (38 Std. + 8,6%, 40 Std. +14,3%)
- Probezeit, max. 6 Mon. zul.
- evtl. Befristung (Schriftform !)



# Arbeitszeugnisse

- müssen wohlwollend aber wahr sein !
- „hat alle ihm übertragenen Aufgaben stets zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt“ – gut bis sehr gut
- „Sein Verhalten zu Vorgesetzten, Kunden und Mitarbeitern war stets einwandfrei.“ – gute Führungsbeurteilung
- auf vollständige Beschreibung der wesentl. Tätigkeiten achten
- versteckte Codes sind verboten (§ 109 GewO)



## Wo finde ich diesen Vortrag und weitere Infos ?

- unter [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de), in Broschüre für Absolventen, IT-Gehaltsanalyse 2010, Ratgeber Arbeitsvertrag (bestellbar am Stand der IG Metall!)
- gute Infos z.B. bei
  - Bundesagentur für Arbeit
  - BITKOM
  - Gesamtmetall, VDI, Fachpresse (z.B. Computerwoche)
  - die anderen DGB -Gewerkschaften