

IMPRESSUM

Redaktion Lutz Schäffer (verantwortlich), Reiner Rogosch  
 Anschrift IG Metall Minden, Brückenkopf 2, 32423 Minden  
 Telefon 0571 837 62-0 | Fax 0571 837 62-50  
 E-Mail [minden@igmetall.de](mailto:minden@igmetall.de) | [minden-igmetall.de](http://minden-igmetall.de)



Foto: IG Metall Minden

Die Verhandlungskommission ist zufrieden: Malte Blaas, Dirk Schubel, Marco Wiebke und Andreas Bilz (v. l. n. r.).

## Neuer Haustarifvertrag

Erstmals 30 Urlaubstage für Beschäftigte im Truck Center Minden

Tarif gibt es nur aktiv. Das gilt nicht nur für »große Tarifrunden« – mit Aktion und Warnstreik, bekannt aus Funk und Fernsehen. Denn es gibt noch viel mehr. Zum Beispiel den Haustarifvertrag beim Truck Center Minden (TCM). Früher

mal MAN-Niederlassung (alles rund um den Lkw) und im Kfz-Handwerk tarifgebunden, war es mit der Umstrukturierung der Niederlassungen erst einmal vorbei mit der Tarifbindung. Aber nicht lange. Guten Lkw-Service machen die Kolle-

ginnen und Kollegen bei TCM immer noch, und einen guten Tarifvertrag gibt es seit mehreren Jahren auch.

Andreas Bilz, Handwerkssekretär bei der IG Metall Minden, sagt: »Mittlerweile liegen die Entgelte bei TCM um 0,5 Prozent über dem Kfz-NRW-Niveau, der aktuelle Abschluss sichert erstmals 30 Urlaubstage und weitere Urlaubsregelungen. Das geht nur mit engagierten und gut informierten Mitgliedern. Gar nicht so einfach in Coronazeiten, aber machbar.« Der Haustarifvertrag gilt bis Ende 2021.

Und weil nach der Tarifrunde vor der Tarifrunde ist, wird nach dem Sommerurlaub gemeinsam überlegt, was als Nächstes angegangen werden soll. Übrigens gab es bei TCM durchaus eine gewisse Fluktuation. Das ist vorbei, zufriedene Beschäftigte gehen nicht so schnell woandershin. Ein Haustarifvertrag – gut für die Mitglieder, gut für die Firma.

## Der Arbeitsvertrag – Regeln für das berufliche Miteinander

In letzter Zeit erreichen uns vermehrt Anfragen in Sachen Arbeitsvertrag. Viele Beschäftigte haben einen, viele aber auch nicht. Deshalb heute und in den kommenden Ausgaben immer mal wieder Ausführungen zu diesem Thema.

Wir beginnen mit den Mindestanforderungen: »Was muss drinstehen in einen Arbeitsvertrag?« Natürlich Name und Anschrift der Vertragsparteien und der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses (bei Befristung die vorhersehbare Dauer). Dann der Arbeitsort und, wenn dies gewollt ist, der Hinweis, dass eine Beschäftigung an verschiedenen Einsatzorten im Unter-

nehmen möglich ist. Die zu leistende Tätigkeit muss natürlich beschrieben werden. Und nun – nicht ganz unwichtig: »Was bekomme ich dafür?« Also die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich Zuschlägen, Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie weitere Entgeltbestandteile und die Fälligkeit. Dazu die vereinbarte Arbeitszeit und die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs. Weitere Hinweise auf geltende Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstverein-



barungen, die auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden. Und natürlich muss klar sein, wie die Kündigungsfristen sind. In vielen Branchen sind schriftliche Arbeitsverträge vorgeschrieben. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Arbeitsbeginn die wesentlichen Arbeitsbedingungen schriftlich niederlegen und diese dem Beschäftigten unterschrieben aushändigen. Inhalt wie oben beschrieben. Dies alles regelt Paragraph 2 des sogenannten »Nachweisgesetzes«.

Gern werden Beschäftigten auch neue Arbeitsverträge vorgelegt, zum Beispiel nach einer Höhergruppierung. Lutz

  
**TERMINE**

- **Rentenberatung**  
am 10. Februar (telefonisch) in der Zeit von 15 bis 18 Uhr mit dem Versichertenältesten Michael Wolski; Anmeldung erforderlich
- **Seminare**  
Unser Seminarangebot ist im Internet einsehbar: **minden-igmetall.de**. Dort gibt es auch Informationen zu aktuellen Einschränkungen des Angebots aufgrund von Corona.

**Kollege Karl meint:**



»Ich bin ja in einem tarifgebundenen Betrieb beschäftigt. Es gelten die Regelungen der Metall- und Elektroindustrie NRW. Danach habe ich, sollte ich mal keinen Bock mehr auf den Laden haben, eine vierwöchige Kündigungsfrist. Wenn der Chef mich loswerden will, gelten abhängig von der Beschäftigungsdauer längere Kündigungsfristen. Aber Achtung: Das Gesetz und der Tarifvertrag sehen vor, dass für beide Seiten gültige längere Kündigungsfristen vereinbart werden können. Wer das unterschreibt, kann nicht schnell mal eben woanders anfangen. Da muss ich doch sofort mal in meinen Vertrag schauen«.

Schäffer, Geschäftsführer der IG Metall Minden, sagt: »Das ist nicht erforderlich und deshalb mein Rat: Wer einen schriftlichen Arbeitsvertrag hat und vom Arbeitgeber, warum auch immer, einen neuen vorgelegt bekommt, sollte sich bei uns beraten lassen. Denn in der Regel ist der neue nicht besser als der alte Vertrag.«