Das Arbeitszeugnis

Was man über sein Zeugnis wissen sollte

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Arbeitszeugnisse sind aus dem Arbeitsleben – gleich welcher Berufe und Branchen – nicht wegzudenken. Als Bestandteil einer Bewerbung gehören sie zu den Bewerbungsunterlagen wie das Anschreiben, der Lebenslauf und die Schul- und Ausbildungszeugnisse. Kurzum: Ein gutes Arbeitszeugnis ist wichtig für den neuen Job.

Deshalb ist genau darauf zu achten, was drin steht. Denn hier sind Leistungen, die während eines Beschäftigungsverhältnisses erbracht wurden, dokumentiert und bewertet. Allerdings benutzen Arbeitgeber[1] dabei häufig Formulierungen, deren Bedeutungen auf den ersten Blick für die Beschäftigten nicht erkennbar sind und die möglicherweise ein anderes Licht auf sie werfen, als sie sich gewünscht hätten.

Aber was kann man dagegen unternehmen? Welche Anforderungen muss ein Zeugnis erfüllen, und welche Ansprüche auf das, was drinstehen soll, können geltend gemacht werden?

Die IG Metall steht ihren Mitgliedern bei diesen Fragen zur Seite. Die Geschäftsstelle vor Ort prüft das Zeugnis mit Dir gemeinsam auf inhaltliche und rechtliche Korrektheit und leitet, sollte dies erforderlich sein, rechtliche Schritte ein.

Ein gutes Zeugnis ist ein wichtiger Wegbereiter ins Arbeitsleben. Die IG Metall ist da, wenn es um den Arbeitsplatz und ein gutes, faires Arbeitsverhältnis geht.

[1] Um den Lesefluss nicht zu beeinträchtigen, wird hier und im folgenden Text für den Arbeitgeber nur die männliche Form genannt, stets aber die weibliche und andere Formen gleichermaßen mitgemeint.

Wer hat **Anspruch** auf ein **Arbeitszeugnis?**

Alle Beschäftigten haben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf ein Zeugnis. Das ist in § 109 der Gewerbeordnung festgelegt. Dort wird auch unterschieden zwischen einem Zeugnis, das lediglich Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beschreibt (einfaches Zeugnis) und einem Zeugnis, das auch Angaben zu Leistung und Verhalten enthält (qualifiziertes Zeugnis). Nach den §§ 16 und 26 Berufsbildungsgesetz haben Auszubildende, Volontär*innen und Praktikant*innen den gleichen Anspruch.

Wann kann ein Zeugnis verlangt werden?
Während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses kann unter Umständen (s.u.) ein Zwischenzeugnis verlangt werden. Anspruch auf ein Endzeugnis besteht auch unabhängig vom Auflösungsgrund. Nach einer Kündigung kannst Du das Zeugnis sofort verlangen, bei Aufhebungsverträgen mit Vertragsschluss und bei Ablauf einer Befristung zur Arbeitssuche bereits vor Vertragsende.

Zwar ist es üblich, dass der Arbeitgeber von sich aus ein Zeugnis erteilt – verpflichtet ist er dazu aber nicht. **Nur auf Verlangen muss der Arbeitgeber das Zeugnis ausstellen. Dabei hast Du ein Wahlrecht, ob auch Angaben über Verhalten und Leistung aufgenommen werden sollen.**

Welche **Zeugnisart** sagt was aus?

Grundsätzlich besteht ein Wahlrecht über die Ausstellung eines einfachen oder qualifizierten Zeugnisses. Anspruch auf beide Zeugnisarten besteht nicht, sondern Du musst Dich zwischen beiden Arten entscheiden.

Das einfache Zeugnis
Dieses beinhaltet nur Angaben zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses. Scheidest Du bereits nach kurzer Zeit aus, zum Beispiel nach Ende der Probezeit, wird in der Regel nur ein einfaches Zeugnis ausgestellt.

Das qualifizierte Zeugnis
Zusätzlich zu Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses beinhaltet das qualifizierte Zeugnis auch eine Bewertung von Leistung und Verhalten.

Das Zwischenzeugnis
Beschäftigte haben immer dann einen Anspruch auf ein Zwischenzeugnis, wenn es ein berechtigtes Interesse an einer Beurteilung gibt: Dazu gehören die Versetzung mit einer neuen Tätigkeit, der Beginn einer längeren Elternzeit, das Eintreten in eine andere Abteilung, ein beabsichtigter Arbeitgeberwechsel oder der Wechsel von Vorgesetzten oder Betriebsinhaber*innen.

Welche **formalen Anforderungen** muss das Zeugnis erfüllen?

Das Zeugnis muss schriftlich ohne Tipp- und Rechtschreibfehler in äußerlich korrekter Form auf einem Geschäftsbogen ausgestellt werden. Die elektronische Form ist ausgeschlossen.

Im Zeugnis sind Vor- und Nachname und gegebenenfalls ein akademischer Titel anzugeben. Deine Adresse muss nicht aufgenommen werden. Falls sie doch aufgeführt wird, darf sie nicht im üblichen Adressfeld stehen, da dies den Eindruck erwecken könnte, dass das Zeugnis nach einem gerichtlichen oder außergerichtlichen Streit per Post zu Dir geschickt wurde. Das könnte Dein berufliches Fortkommen negativ beeinflussen.

Geburtsdatum und Geburtsort dürfen ebenso wie die Berufsangaben aufgenommen werden, müssen aber nicht.

Das Zeugnis muss unterzeichnet sein. Ohne Originalunterschrift ist es formal nicht korrekt. Wenn nicht vom Arbeitgeber direkt, muss es von einer*m zur Zeugniserteilung berechtigten Vertreter*in des Arbeitgebers unterschrieben sein. Diese*r muss aber erkennbar ranghöher sein als Du und auch aus demselben Betrieb stammen.

Im Zeugnis muss deutlich gemacht werden, dass die/der Unterzeichnende Dir gegenüber weisungsberechtigt war.

Das Zeugnis muss ein Austellungsdatum enthalten. Vor- oder Rückdatierungen können grundsätzlich nicht verlangt werden. Allerdings muss ein nachträglich berichtigtes Zeugnis das Datum des Ursprungszeugnisses tragen, wenn die Berichtigung nicht von Dir zu vertreten ist.

Zu beachten ist, dass Du grundsätzlich Dein Zeugnis beim Arbeitgeber abholen musst. Es besteht nur dann ein Anspruch darauf, dass Dir das Zeugnis per Post zugeschickt wird, wenn die Abholung unverhältnismäßig aufwendig wäre.

Welche inhaltlichen **Anforderungen** muss das Zeugnis erfüllen?

Worauf muss ich achten?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitszeugnis klar und verständlich zu formulieren und zwar inhaltlich wohlwollend, um die Chance auf einen neuen Arbeitsplatz nicht zu beeinträchtigen. Es besteht aber auch eine Wahrheitspflicht. Einmalige Vorfälle oder Umstände, die für den Gesamtverlauf des Arbeitsverhältnisses nicht bedeutsam waren, dürfen nicht aufgenommen werden.

Versteckte Hinweise auf negative Aussagen über Dich (sogenannte Geheimcodes) dürfen nicht enthalten sein. Doppeldeutige Unterstreichungen, Anführungs-, Frage- und Ausrufungszeichen sind ebenfalls unzulässig.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber selbst entscheiden, welche Leistungen und Eigenschaften er mehr hervorheben will und welche er eher oberflächlich abhandelt.

Die Wortwahl liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Arbeitgebers. Es besteht deshalb kein Anspruch auf bestimmte Formulierungen. Im Idealfall werden Deine Formulierungswünsche berücksichtigt.

Im Zweifel nutze den Service der IG Metall vor Ort für ihre Mitglieder zur Überprüfung Deines Arbeitszeugnisses.

Was muss im **einfachen Zeugnis** stehen?

Im einfachen Zeugnis müssen lediglich die Personaldaten, die Dauer des Arbeitsverhältnisses und die Art der Beschäftigung in chronologischer Reihenfolge stehen. Die Tätigkeit im Unternehmen muss so genau beschrieben werden, dass sich eine dritte Person ein Bild davon machen kann. Es sollten das Unternehmen und die Branche, Position, Berufsbezeichnung, berufliche Entwicklung, durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen und das konkrete Aufgabengebiet genannt werden.

Was sind die Anforderungen im **qualifizierten Zeugnis?**

Es muss einerseits wahrheitsgemäß sein, sonst kann der neue Arbeitgeber vom alten unter Umständen Schadensersatz verlangen. Andererseits muss das Zeugnis so positiv formuliert werden, dass es auch Deinem beruflichen Fortkommen dient.

In der Praxis wird das so gelöst, dass ungünstige Eigenschaften nicht erwähnt oder durch die Reihenfolge, in der sie genannt und durch die Betonung von Selbstverständlichem (z. B. »stets freundlich«) oder durch die Einschränkung von positiven Werturteilen (z. B. »im Großen und Ganzen«) verklausuliert werden. Dieses verstößt auch nicht gegen § 109 II GewO.

✔ **Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses**

Die Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses entsprechen den Anforderungen des einfachen Zeugnisses.

✔ **Verhaltensbeurteilung**

Für das Verhalten sind nur die für die Arbeit maßgebenden, charakterlichen und persönlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen gegenüber Vorgesetzten, Arbeitskolleg*innen, aber auch Kund*innen aufzuführen wie beispielsweise Sozialverhalten, Verantwortungsbereitschaft, Kooperations- und Kompromissbereitschaft und bei Führungspersonen das Führungsverhalten und der Führungsstil.

✖ **Mitgliedschaft in der Gewerkschaft oder im Betriebsrat**

Angaben dazu gehören grundsätzlich nicht ins Zeugnis. Sollte es dennoch drinstehen, kannst Du verlangen, dass es entfernt wird. Ausnahme: wenn Du aufgrund der Mitgliedschaft nach § 38 Betriebsverfassungsgesetz im Betriebsrat lange Zeit von Deiner Arbeit freigestellt warst.

✖ **Krankheitsbedingte Fehlzeiten**

Auch diese dürfen im Zeugnis grundsätzlich nicht aufgeführt werden – auch dann nicht, wenn es der Grund für die Kündigung war. Ausnahme: Die / der Beschäftigte hat einen erheblichen Teil der Beschäftigungsdauer krankheitsbedingt gefehlt, so dass seine tatsächliche praktische Berufserfahrung wesentlich von der Zeitspanne abweicht, die sich allein anhand der Dauer des Arbeitsverhältnisses ergeben würde.

✖ **Elternzeit**
Eine Unterbrechung der Arbeitsleistung wegen Elternzeit darf grundsätzlich ebenfalls nicht im Zeugnis aufgeführt werden, außer diese Unterbrechung dauerte sehr lange.

✔ **Besuch von Fortbildungsveranstaltungen**
Wenn es für Deine berufliche Entwicklung entscheidend war, sind sie aufzuführen. Sollten sich die dadurch erworbenen Qualifikationen schon aus der Tätigkeitsbeschreibung im Zeugnis ergeben, ist es nicht zusätzlich erforderlich.

✔ **Zusammenfassende Leistungsbeurteilung**
Die Leistungsbeurteilung der Beschäftigten endet in der Regel mit einer zusammenfassenden Endbeurteilung der Gesamtdauer des Arbeitsverhältnisses. Zu beachten ist hierbei jedoch, dass das Zeugnis immer insgesamt gewürdigt werden muss. Auch wenn die zusammenfassende Leistungsbeurteilung der Note »Sehr gut« entspricht, kann das Zeugnis trotzdem insgesamt mangelhaft sein, wenn der Rest des Zeugnisses nicht dieser Note entspricht.

✔ **Grund des Ausscheidens**
Liegt eine betriebsbedingte Kündigung vor, sollte dieser Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zeugnis aufgenommen werden. Denn eine betriebsbedingte Kündigung als Beendigungsgrund für das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis wird bei

zukünftigen Vorstellungsgesprächen am wenigsten zu Nachfragen des potenziellen neuen Arbeitgebers führen.

Nachfragen sind dann zu befürchten, wenn andere Kündigungsgründe oder der Abschluss eines Aufhebungsvertrags als Grund des Ausscheidens im Arbeitszeugnis angegeben sind.

Generell gilt, dass der Arbeitgeber Grund und Art des Ausscheidens im Arbeitszeugnis nicht erwähnen darf, wenn die Beschäftigten dies nicht wünschen.

✔ **Schlussformel**

Am Ende eines Zeugnisses steht üblicherweise eine sogenannte »Dankes-und-Bedauerns-Formel«, verbunden mit Zukunftswünschen. Allerdings besteht kein Anspruch auf derartige Formulierungen.

Wird aber eine Schlussformel verwendet, so darf diese nicht im Widerspruch zu dem sonstigen Zeugnisinhalt stehen. Zu einer guten Gesamtbewertung passt etwa die Formulierung: »Wir bedauern ihr/sein Ausscheiden, danken für die geleisteten Dienste und wünschen ihr/ihm für den weiteren Lebens- und Berufsweg alles Gute/viel Erfolg.«

Weitere Formulierungen und was wirklich damit gemeint ist, sind im Überblick auf Seite 16 dargestellt.

✔ **Ausstellungsdatum**

Das Ausstellungsdatum des Zeugnisses sollte nah am Zeitpunkt des Beschäftigungsendes liegen und nicht ein wesentlich späteres Datum aufweisen. Wenn das Ausstellungsdatum deutlich hinter dem Beendigungsdatum liegt, deutet dies nämlich auf einen Rechtsstreit hin, was sich bei zukünftigen Bewerbungsverfahren nachteilig für die Beschäftigten auswirken kann.

Typischer Aufbau eines **qualifizierten Zeugnisses**

1. Bezeichnung des ausstellenden Arbeitgebers
2. Überschrift (z. B. Zeugnis/Zwischenzeugnis/Arbeitszeugnis)
3. Angaben zur Person der Arbeitnehmer*innen (z. B.: „Frau Lena Müller, geboren am 03.03.1987, war vom 01.01.2012 bis zum 31.03.2019 als Buchhalterin für unsere Firma tätig.“)
4. Beschreibung der ausgeführten Tätigkeiten
5. Leistungsbeurteilungen
6. Verhaltensbeurteilungen
7. Beendigungsformel
8. Ort und Datum
9. Unterschrift

Was kann ich **gegen ein negatives Zeugnis** tun?

Wie kann ich gegen ein unrichtiges oder schlechtes Arbeitszeugnis vorgehen?

Wenn ein Arbeitszeugnis unrichtig oder unvollständig ist, es unzulässige Bestandteile enthält oder in irgendeiner Art mangelhaft ist, kann vor dem Arbeitsgericht auf Berichtigung des Arbeitszeugnisses geklagt werden. Will die/der Kläger*in eine bessere als eine durchschnittliche (= befriedigende) Gesamtbeurteilung erreichen, so gilt hier der Grundsatz, dass sie / er die erforderlichen tatsächlichen Grundlagen darlegen und beweisen muss. Umgekehrt trifft die Beweislast den Arbeitgeber, wenn dieser eine unterdurchschnittliche (= ausreichende bis ungenügende) Gesamtbeurteilung bescheinigt hat.

Gewerkschaftsmitglieder können für die gerichtliche und außergerichtliche Klärung den Rechtsschutz der IG Metall in Anspruch nehmen.

Welche **Fristen** muss ich einhalten?

Frist zur Geltendmachung des Zeugnisanspruchs und des Zeugnisberichtigungsanspruchs

Der Anspruch auf ein korrektes Endzeugnis unterliegt der gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren nach §195 Bürgerliches Gesetzbuch. Er kann allerdings auch schon vorher verwirkt werden.

Dies tritt ein, wenn der Zeugnisanspruch in nicht angemessener Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend gemacht wird und darüber hinaus ein schützenswertes Vertrauen des Arbeitgebers entstanden ist, dass er kein Zeugnis mehr erstellen muss. Man sollte diesen Anspruch also so früh wie möglich – jedenfalls aber in den ersten Monaten nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis – geltend machen.

Aber aufgepasst: Zu beachten sind auch eventuell bestehende tarifliche oder arbeitsvertragliche, kurze Ausschlussfristen für die Geltendmachung dieses Anspruchs, so zum Beispiel, wenn die Fristregelung besagt, dass »alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis« innerhalb von drei Monaten geltend zu machen sind. Die Fristen für den Berichtigungsanspruch beginnen erst mit der Erteilung des Zeugnisses.

Auch der Anspruch auf Erteilung eines (Zwischen-) Zeugnisses kann Ausschlussfristen unterliegen.

Was sagen **Formulierungen** im Zeugnis über mich aus?

- Die übertragenen Arbeiten wurden stets (oder immer) zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen war stets vorbildlich.
- Wir bedauern das Ausscheiden sehr, bedanken uns für stets sehr gute Leistungen und wünschen für den weiteren Lebensweg viel Erfolg.

Das bedeutet: **»Sehr gut«**

- Die übertragenen Arbeiten wurden stets (oder immer) zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen war vorbildlich.
- Wir bedauern das Ausscheiden und bedanken uns für stets gute Leistungen und wünschen für den weiteren Lebensweg viel Erfolg.

Das bedeutet: **»Gut«**

- Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer vollen Zufriedenheit (oder stets zu unserer Zufriedenheit) erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen war gut.
- Wir bedauern das Ausscheiden und bedanken uns für die geleistete Arbeit.

Das bedeutet: **»Befriedigend«**

- Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen war einwandfrei.
- Wir danken für die Mitarbeit.

Das bedeutet: **»Ausreichend«**

- Die übertragenen Arbeiten wurden insgesamt (oder zum großen Teil) zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Kolleg*innen war insgesamt angemessen.
- Wir danken für das Streben nach einer guten Leistung.

Das bedeutet: **»Mangelhaft«**

- Sie/er hat sich bemüht, die übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.
  oder
- Sie/er hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durchgeführt.
- Sie/er bemühte sich um ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Arbeitskolleg*innen.

Das bedeutet: **»Ungenügend«**

Was steht **zwischen den Zeilen** im Zeugnis?

… hat alle ihr/ihm übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.
› **Sie/er hat keine Eigeninitiative gezeigt.**

… in Pünktlichkeit war sie/er stets ein gutes Vorbild.
› **in sonstiger Hinsicht aber nicht**

… bemühte sich, den Anforderungen gerecht zu werden.
› **willig, aber hat versagt**

… hat sich im Rahmen ihrer/seiner Fähigkeiten eingesetzt.
› **hat sich den Fähigkeiten entsprechend angestrengt, war aber nicht viel**

… die Arbeiten wurden mit großem Fleiß und Interesse erledigt.
› **war nur eifrig, aber nicht besonders tüchtig**

… war immer mit Interesse bei der Sache.
› **hat sich angestrengt, aber nichts geleistet**

… zeigte für die Arbeit Verständnis.
› **war faul und hat nichts geleistet**

… war sehr tüchtig und wusste sich gut zu verkaufen.
› **rechthaberisch und ein*e Wichtigtuer*in, unangenehm**

… kommt mit den Vorgesetzten gut zurecht.
› **als Mitläufer*in gut angepasst**

… hat durch die gesellige Art zur Verbesserung des Betriebsklimas beigetragen.
› **hat eine Schwäche für Alkohol**

… bewies Einfühlungsvermögen für die Belange der Kolleg*innen.

› **suchte Sexkontakte zum selben oder anderen Geschlecht**

… engagiert sich für Arbeitnehmer*inneninteressen.

› **ist für die Gewerkschaft oder in der Arbeitnehmer*innenvertretung besonders aktiv**

Es werden Selbstverständlichkeiten wie Pünktlichkeit und Verständnis für Arbeit erwähnt.

› **kann als generelle Abwertung gedeutet werden**

Das Sozialverhalten wird besonders herausgestellt.

› **deutet auf eine schlechte Arbeitsleistung hin**

… verlässt unser Unternehmen auf eigenen Wunsch.

› **Kündigung durch Arbeitnehmer*in**

… wir haben uns einvernehmlich getrennt.

› **Aufhebungsvertrag auf Initiative des Arbeitgebers**

Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitten im Monat

› **könnte sich um eine fristlose Kündigung handeln**

Finden sich solche oder andere missverständliche Formulierungen im Zeugnis, sollte Rücksprache mit der*m Aussteller*in des Zeugnisses genommen werden. Es kann sich um – vielleicht sogar wohlwollende – Versehen handeln, die sich leicht korrigieren lassen. Gelingt es nicht, sich auf eine Formulierung zu einigen, sollte verlangt werden, dass der strittige Punkt aus dem Zeugnis entfernt wird.

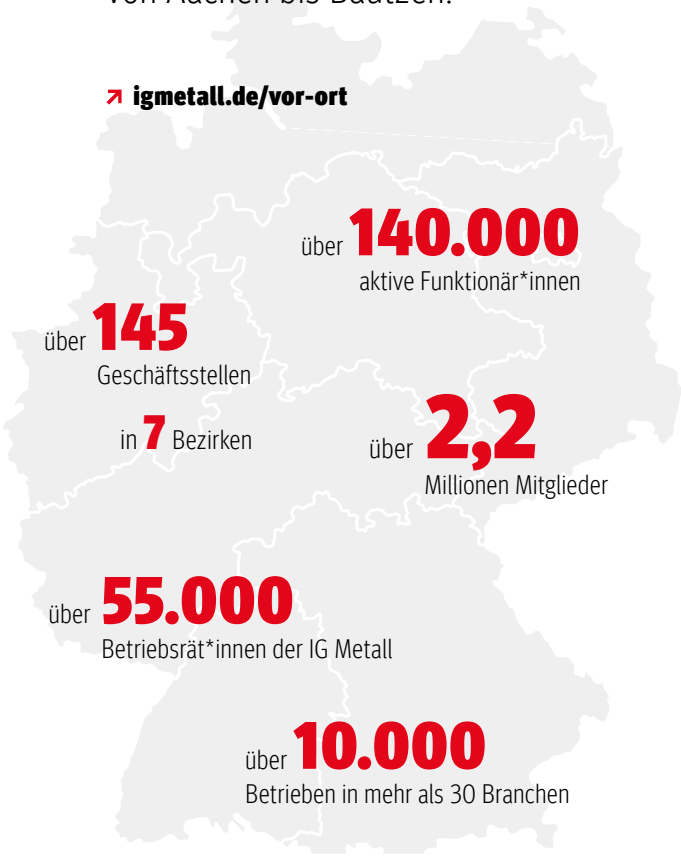
Im Zweifelsfall kannst Du Dein Arbeitszeugnis in Deiner IG Metall-Geschäftsstelle prüfen lassen.

↗ **igmetall.de/vor-ort**

Stark vor Ort.

Von Flensburg bis Lörrach,
von Aachen bis Bautzen.

↗ **igmetall.de/vor-ort**



über **140.000**
aktive Funktionär*innen

über **145**
Geschäftsstellen

in **7** Bezirken

über **2,2**
Millionen Mitglieder

über **55.000**
Betriebsrät*innen der IG Metall

über **10.000**
Betrieben in mehr als 30 Branchen

IG Metall-Vorstand
60519 Frankfurt am Main

Die IG Metall verbindet.
Wir sind viele. Sei dabei.

Ja. Ich bin dabei.

Bitte bei den IG Metall-Betriebsrät*innen,
den IG Metall-Vertrauensleuten oder der
IG Metall vor Ort abgeben.
Oder einfach in einen Fensterumschlag stecken
und zurücksenden.

Lieber direkt online Mitglied werden?
↗ **igmetall.de/beitreten**

BEITRITTSERKLÄRUNG

Bitte in Blockschrift ausfüllen.
* Pflichtfelder ** Wird von der IG Metall ausgefüllt
Hier kannst Du online Mitglied werden: **igmetall.de/beitreten**.

**Mitgliedsnummer

Eintrittsdatum T T M M J J J J

Persönliche Angaben

Name* **Vorname*** **Geburtsdatum*** T T M M J J J J

Land* **PLZ*** **Wohnort*** **Geschlecht*** ○ weiblich ○ männlich **Staatsangehörigkeit***

Straße* **Hausnummer*** **Telefon** ○ dienstlich ○ privat

Mobiltelefon ○ dienstlich ○ privat **E-Mail** ○ dienstlich ○ privat

Daten zum Betrieb

Beschäftigt im Betrieb

PLZ Ort

Übertritt

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

Mitglied seit: T T M M J J J J

Beschäftigungsdaten

Derzeitige berufliche Tätigkeit ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

als: bei: Beginn: Ende:

○ Schüler/-in ○ Umschüler/-in ○ Auszubildende/-r ○ Student/-in ○ duales Studium Wie heißt die Schule/Einrichtung/Hochschule?

als: Beginn: Ende:

Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam

Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)

Bruttoeinkommen mtl. Bruttoeinkommen

Beitrag

Bankverbindung

IBAN* D E

BIC*

Bank/Zweigstelle

Kontoinhaber/-in

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zur Erfassung der Daten im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

✗ .....
Ort/Datum/Unterschrift

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnummer der IG Metall: DE71 ZZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnummer 01. **SEPA-Lastschriftmandat:** Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

✗ .....
Ort/Datum/Unterschrift

Datenschutzhinweis

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung. Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter **https://igmetall.de/datenschutz-dok**. Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich an **datenschutz@igmetall.de** wenden.

Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats. Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Namen, IBAN/BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Mitteilung beinhaltet auch die Information über meine Gewerkschaftszugehörigkeit, die nach geltendem Datenschutzrecht zu den besonders sensiblen Daten gehört und daher unter besonderen Schutz gestellt ist. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten der Mitglieder« unter **https://igmetall.de/datenschutz-dok** entnehmen.

✗ .....
Ort/Datum/Unterschrift

Stand Juli 2018

SOZ3 / 38229-88705

Wir. Die IG Metall.

Eine Gewerkschaft stellt sich vor.

Du möchtest gerne mehr wissen über die IG Metall? Unser Magazin »Wir. Die IG Metall.« vermittelt anschaulich, wofür wir stehen, was wir bieten und was Gewerkschaft heißt. Es liegt jedem Infopaket bei und ist kostenfrei zu bestellen unter

↗ **igmetall.de/infopaket**

Direkt online Mitglied werden auf

↗ **igmetall.de/beitreten**

Vernetzt und informiert sein. Unseren Newsletter bestellen unter

↗ **igmetall.de /infoservice**

Sie haben noch **Fragen?**

Bei Fragen zu einer Mitgliedschaft in der IG Metall oder zu anderen Themen rund um die Arbeitswelt wende Dich bitte an Deine IG Metall vor Ort:

↗ **igmetall.de/vor-ort**

Herausgeber: IG Metall-Vorstand | FB Mitglieder / Beiträge und Leistungen | igmetall.de | Stand: September 2020 | Foto: ingimage