BESSER MIT TARIF

Was Ihnen Tarifverträge zu bieten haben

IG METALL
Ressort Angestellte, IT und Engineering
FB Tarifpolitik

TARIFVERTRÄGE MACHEN DEN UNTERSCHIED

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die IG Metall setzt sich für faire Einkommen, gute Arbeitsbedingungen, berufliche Perspektiven und gleiche Rechte für alle Beschäftigten ein. Ein Kernelement unserer Arbeit sind die Tarifverträge. Denn sie legen Standards für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen fest – Entgelte, Sonderzahlungen, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Weiterbildung, Altersteilzeit und vieles mehr. Unsere Tarifverträge machen den Unterschied: Beschäftigte in einem Betrieb mit Tarif verdienen im Schnitt 20 Prozent mehr! Tarifverträge sorgen für stabile Arbeitsverhältnisse, mehr Gerechtigkeit und Transparenz. Sie sind der Motor für Verteilungsgerechtigkeit und damit auch ein Herzstück der Demokratie.

Mehr als 77.000 Tarifverträge gelten in Deutschland. Kein Tarifvertrag ist wie der andere. Topqualifizierte Beschäftigtengruppen in innovativen kleinen Firmen arbeiten mit Tarifverträgen ebenso wie weltweit agierende Konzerne.

Doch wie genau funktioniert ein Tarifvertrag? Wer handelt ihn aus, wer profitiert davon? Und was kann man tun, wenn im Unternehmen (noch) kein Tarif gilt? In dieser Broschüre finden Sie die wichtigsten Fakten dazu.

Vor dem Hintergrund der Transformation sind Tarifverträge umso wichtiger, denn die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch. Die Digitalisierung hat Auswirkungen auf einzelne Arbeitsplätze, auf bestehende Geschäftsmodelle, aber auch auf Wirtschaft und Gesellschaft generell. Zudem wird die Covid-19-Pandemie Spuren in Gesellschaft und Wirtschaft hinterlassen, die uns noch lange beschäftigen werden. Dies stellt uns alle vor große Herausforderungen. Es eröffnet aber gleichzeitig auch viele Chancen für eine bessere Arbeits- und Lebenswelt, die geprägt ist von Solidarität und Gerechtigkeit.

Unsere Tarifverträge sind dafür ein wichtiger Baustein. Diese Broschüre gibt einen ersten Überblick. Wenn Sie mehr wissen möchten, können Sie sich gerne an Ihren Betriebsrat oder an die Vertrauensleute in Ihrem Betrieb wenden. Wir beraten Sie gerne auch persönlich zu Tarifverträgen oder anderen Fragen rund um Ihre Arbeit. Sie erreichen uns in über 150 Geschäftsstellen – eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

Um den bevorstehenden Wandel fair und gerecht zu gestalten, brauchen wir möglichst viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter. Deshalb laden wir Sie und Euch herzlich ein, Mitglied der IG Metall zu werden. Es lohnt sich!

IG Metall
Ressort Angestellte, IT, Engineering
FB Tarifpolitik

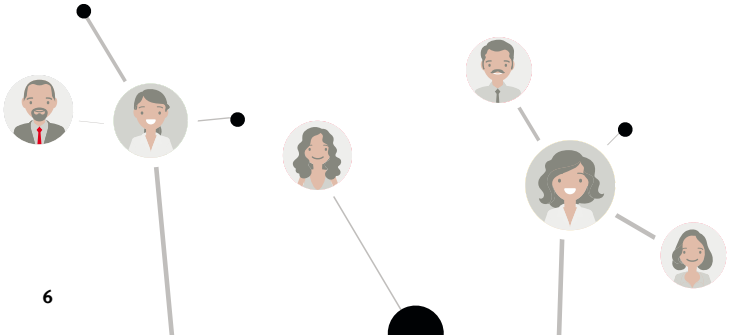
INHALT

Tarifverträge schaffen Sicherheit	**6**
Tarifverträge bringen viele Vorteile	**10**
Was Tarifverträge regeln	**14**
Der Tarifvertrag gilt!	**18**
Tarifverträge – von Mitgliedern für Mitglieder	**20**
Tarifverträge umsetzen – dank Betriebsrat	**22**
Der Tarifvertrag – eine Perspektive für Sie?	**26**
Wir sind die IG Metall	**28**
Glossar	**32**
Weitere Informationen	**34**

TARIFVERTRÄGE SCHAFFEN SICHERHEIT

Tarifverträge sind verbindliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber auf der anderen Seite. Sie regeln alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen: Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsfristen und vieles mehr.

Tarifverträge sind ein zeitgemäßes und wirksames Instrument, mit dem wir als IG Metall Arbeitsbedingungen gut, fair und sicher gestalten können. Sie zahlen sich aus – nicht nur für die Beschäftigten, sondern auch für die Unternehmen, für die Wirtschaft und für die Gesellschaft.



Mit Tarifverträgen sichern wir viele Vorteile für die Beschäftigten:

- höheres Entgelt, regelmäßige Entgeltsteigerungen
- transparente Entgeltsysteme, Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“
- Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld
- geringere Arbeitszeit und mehr Urlaub
- mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Doch auch für die Unternehmen sind Tarifverträge vorteilhaft. Sie schaffen bessere betriebswirtschaftliche Planungssicherheit und gerechtere Wettbewerbsbedingungen. Außerdem können sich die Unternehmen als attraktive Arbeitgeber profilieren.

Was Tarifverträge leisten

Die in Tarifverträgen festgelegten Leistungen gehen in vielen Bereichen weit über die Ansprüche hinaus, die Arbeitnehmer*innen in Deutschland per Gesetz zustehen, wie die Tabelle auf der übernächsten Seite zeigt.

Im Vergleich: tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen

Tarifvertrag IG Metall	Gesetz
35- bis 38-Stunden-Woche (je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich)	**48-Stunden-Woche**
Arbeitswoche Montag bis Freitag	**Arbeitswoche Montag bis Samstag**
30 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)	**20 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)**
Regelmäßige Erhöhung von Entgelt bzw. Ausbildungsvergütung	**Keine Regelung**
Urlaubsgeld	**Keine Regelung**
Weihnachtsgeld	**Keine Regelung**
Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung	**Keine Regelung**
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	**Keine Regelung**
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	**Keine Regelung**
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen, zum Beispiel Eheschließung, Wohnungswechsel	**Keine Regelung**
Tarifliches Zusatzgeld oder zusätzliche freie Tage	**Keine Regelung**
Recht auf Weiterbildung	**Keine Regelung**

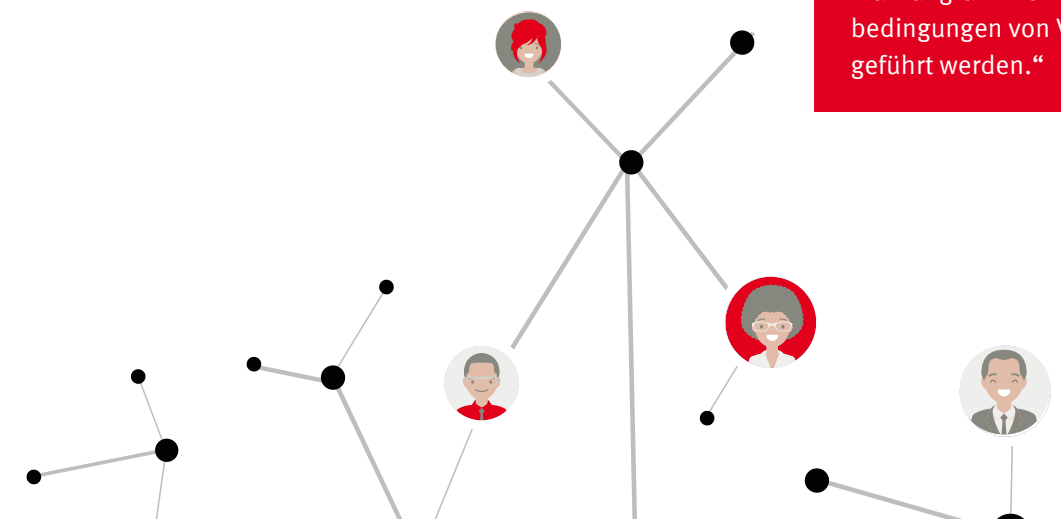
Übrigens: Einen Rechtsanspruch auf tarifliche Leistungen haben nur Gewerkschaftsmitglieder!

Tarifverträge – grundgesetzlich geschützt

Das Recht, Tarifverträge abzuschließen, basiert auf einer sehr soliden Basis: dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Die Tarifparteien, also Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände), dürfen Verträge ohne Einmischung des Staates oder anderer Instanzen schließen – das ist die sogenannte Tarifautonomie.

Sichert die Tarifautonomie: Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig. Maßnahmen nach den Artikeln 12a, 35 Abs. 2 und 3, Artikel 87a Abs. 4 und Artikel 91 dürfen sich nicht gegen Arbeitskämpfe richten, die zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen von Vereinigungen im Sinne des Satzes 1 geführt werden.“



TARIFVERTRÄGE BRINGEN VIELE VORTEILE

Tarifverträge sind nicht nur für die Beschäftigten von Vorteil, sondern auch für die Unternehmen. Eine echte Win-Win-Situation …

… für Beschäftigte

Tarifverträge sind das wirksamste Instrument für Belegschaften, um ihre Arbeitsbedingungen fair zu gestalten und langfristig zu sichern sowie für gute Einkommen zu sorgen. So verdienen zum Beispiel Ingenieur*innen in einem tarifgebundenen Betrieb im Durchschnitt rund 22 Prozent mehr als in Betrieben ohne Tarifbindung.

Tarifverträge sorgen für bessere Arbeitsbedingungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Wochenendzuschläge und mehr Urlaub. Sie schaffen Transparenz hinsichtlich Gehalt, Urlaub und anderer Leistungen und sorgen für verlässliche Rahmenbedingungen. Außerdem sind sie rechtlich bindend und schützen Sie vor willkürlichen Änderungen Ihres Arbeitsvertrags.

Tarifverträge kommen aber auch Angestellten zugute, die außertariflich bezahlt werden. Denn ein Tarifvertrag regelt rechtsverbindliche Mindestbedingungen. Je besser diese sind, desto günstiger ist auch die Verhandlungsgrundlage für die außertariflich Angestellten.

… für Unternehmen

Tarifverträge schaffen (betriebswirtschaftliche) Planungssicherheit. Die mit den Tarifverträgen verbundene Friedenspflicht garantiert Unternehmen geordnete Spielregeln für das Aushandeln und Weiterentwickeln von Arbeitsbedingungen.

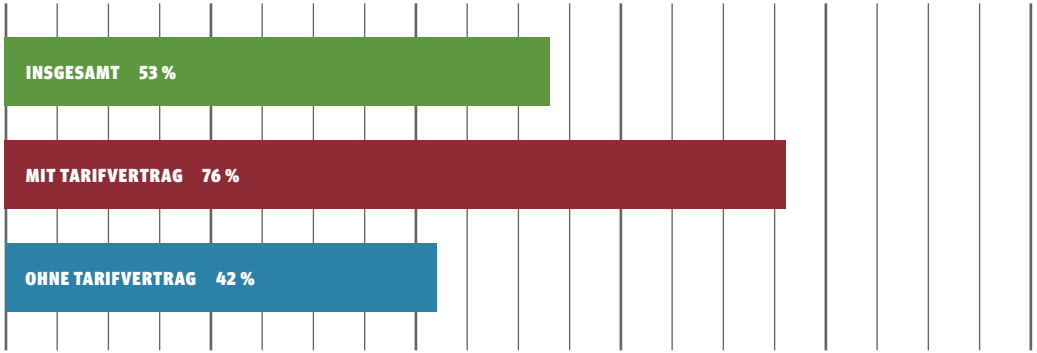
Außerdem gelten die gleichen Wettbewerbsbedingungen für alle tarifgebundenen Unternehmen einer Branche oder Region. Denn ein Tarifvertrag setzt Standards hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Entgelt, die in der Regel nicht unterschritten werden dürfen. Das schützt die Unternehmen vor Konkurrenz über Lohndumping. Zudem sind Lohnkosten für sie besser kalkulierbar.

Außerdem können sich Unternehmen mit Tarifvertrag als attraktive Arbeitgeber im Wettbewerb um begehrte Fachkräfte profilieren. Gute Arbeitsbedingungen und faire Entgelte sichern den Unternehmen Know-how, gute Ideen und innovative Produkte.

Konkrete Vorteile für jede*n Einzelne*n

Beispiel: Weihnachtsgeld

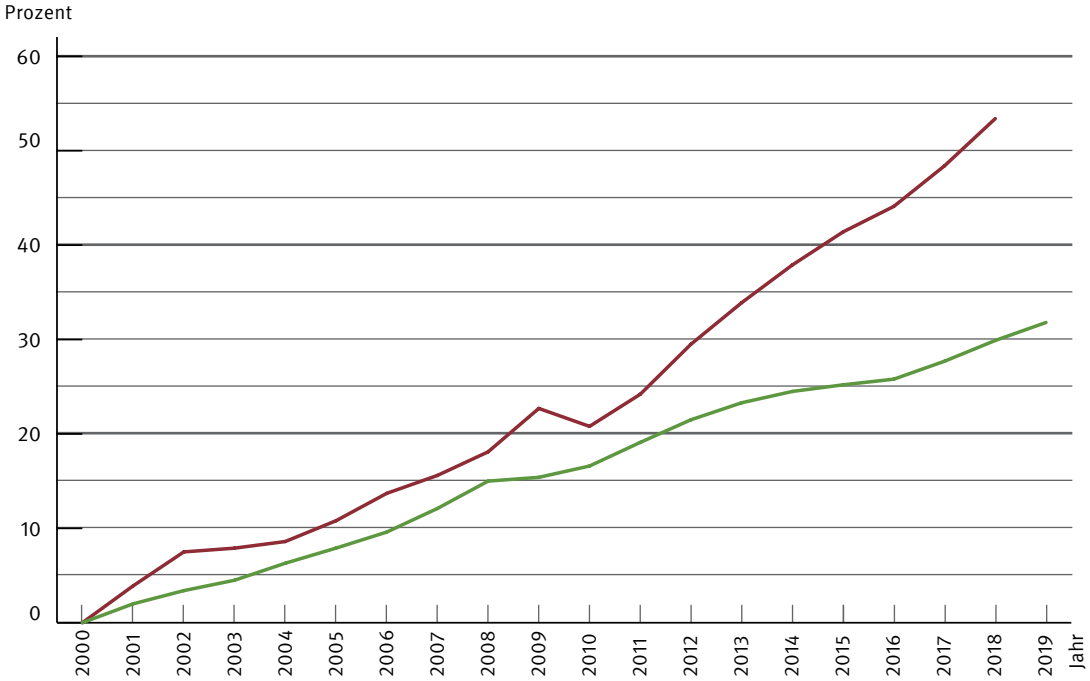
Anteil der Beschäftigten, die 2019 Weihnachtsgeld erhielten



Quelle: WSI-Lohnspiegel 2019 (Angaben von mehr als 139.000 Beschäftigten)

Die Chancen auf ein Weihnachtsgeld stehen am höchsten, wenn das Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden ist. Fehlt ein Tarifvertrag, so sind die Beschäftigten oft gleich doppelt benachteiligt: Zum einen erhalten sie im Durchschnitt einen deutlich niedrigeren Monatslohn, zum anderen gehen sie am Jahresende oft leer aus.

Beispiel: Entgeltentwicklung in der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zur Preisentwicklung



Quelle: Statistisches Bundesamt, IG Metall Tarifabteilung

Von 2000 bis 2019 sind die Verbraucherpreise um knapp 32 Prozent gestiegen. Die Entgelterhöhungen, die die IG Metall in jeder Tarifrunde aufs Neue erkämpft, haben das mehr als wettgemacht: In der Metall- und Elektroindustrie stiegen die Entgelte im gleichen Zeitraum um gut 53 Prozent.

WAS TARIFVERTRÄGE REGELN

Tarifverträge sind verbindliche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften auf der einen und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber auf der anderen Seite. Die Tarifparteien können entscheiden, was sie regeln wollen. Für (fast) jede Konstellation, für jedes Thema – von Arbeitszeit bis Zusatzgeld – kann ein passender Tarifvertrag verhandelt werden. Dabei unterscheidet man zwischen verschiedenen Typen von Tarifverträgen.

Tarifverträge nach Geltungsbereich

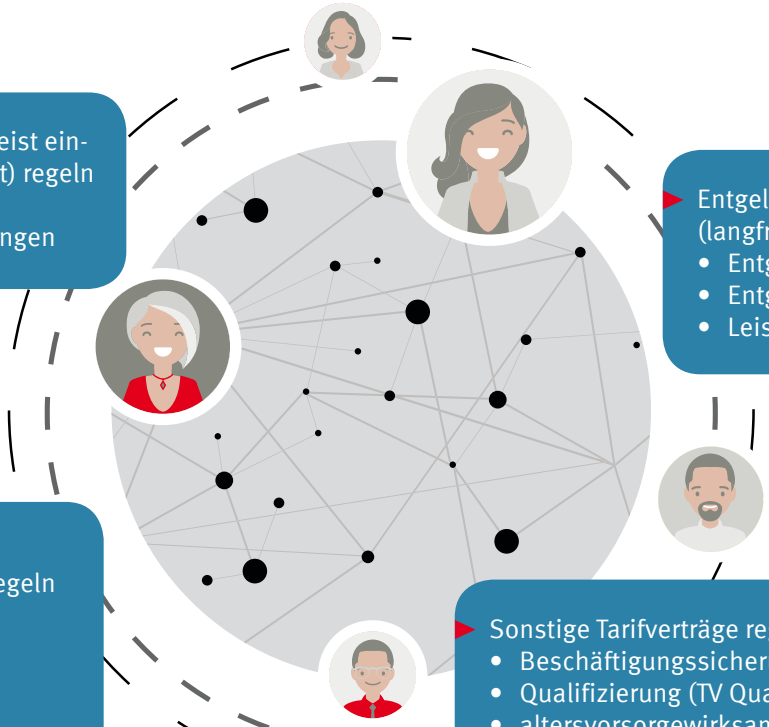
- Flächentarifvertrag (auch: Verbandstarifvertrag)
  - Gültig für: ganze Branchen und Regionen („Tarifgebiete“)
  - Beispiel: Entgelttarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie (zum Beispiel Baden-Württemberg, NRW, Hessen, Sachsen-Anhalt etc.)

- Haustarifvertrag (auch: Firmentarifvertrag)
  - Gültig für: einzelne Firmen
  - Beispiel: Volkswagen, IAV

Tarifverträge nach Inhalt

Entgelttarifverträge (meist ein- bis zweijährige Laufzeit) regeln
- Einkommen
- Ausbildungsvergütungen

Entgeltrahmentarifverträge (langfristig angelegt) regeln
- Entgeltgruppen
- Entgeltgrundsätze
- Leistungsmaßstäbe



Manteltarifverträge (längerfristig angelegt) regeln beispielsweise
- Arbeitszeit
- Kündigungsfristen
- Freistellungen
- Urlaub

Sonstige Tarifverträge regeln beispielsweise
- Beschäftigungssicherung (TV Besch)
- Qualifizierung (TV Quali)
- altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)
- flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ)
- Tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG)

Die Inhalte im Einzelnen unterscheiden sich von Branche zu Branche oder bei Firmentarifverträgen von Firma zu Firma. Die verschiedenen Beschäftigtengruppen – wie kaufmännische Angestellte, IT-Expert*innen oder Ingenieur*innen – können über die Vertrauensleute im Unternehmen und die IG Metall ihre Vorstellungen in die Diskussion um neue Tarifverträge einbringen.

Beispiel Tarifvertrag Qualifizierung/Bildung: Zeit und Geld für (Weiter-)Bildung

2015 hat die IG Metall neue Bildungs- und Qualifizierungstarife in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt. Danach haben IG Metall-Mitglieder in tarifgebundenen Betrieben einen Rechtsanspruch darauf, sich auf persönlichen Wunsch weiterzubilden und dafür von der Arbeit freistellen zu lassen. Zuvor gab es nur dann eine Freistellung, wenn die Qualifizierung betrieblich notwendig oder zweckmäßig war – etwa, weil eine neue Technik eingeführt wurde oder die Qualifizierung für den Arbeitgeber zumindest nutzbringend war.

Qualifizierung im Sinne dieses Tarifvertrages sind betrieblich notwendige, betrieblich zweckmäßige sowie persönliche berufliche Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der betrieblich notwendigen Qualifizierung ist klar geregelt: Der Arbeitgeber stellt die Beschäftigten für die Weiterbildung frei und übernimmt jegliche Kosten. Hierunter fallen die Erhaltungs-, Anpassungs- und Umqualifizierung. Bei der Entwicklungsqualifizierung als betrieblich zweckmäßiger Qualifizierung übernimmt der Arbeitgeber die Kosten, und die Beschäftigten müssen 50 Prozent Arbeitszeit einbringen. Bei der persönlichen beruflichen Weiterbildung müssen die Beschäftigten die Kosten und die Freistellung für die Weiterbildung selbst tragen. Der Tarifvertrag bietet jedoch Möglichkeiten der Freistellung und auch der unterstützenden Finanzierung.

›› Forderungen, Verhandlungen, Abschlüsse: Infos rund um unsere Tarifverträge: www.igmetall.de › Tarif

Beispiel „T-ZUG“: Tarifliches Zusatzgeld oder acht freie Tage

Neben bezahltem Urlaub, Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld gibt es nach Metall-Tarif einmal im Jahr das tarifliche Zusatzgeld – ein großer Erfolg der IG Metall aus der Tarifrunde 2018! Anspruch auf das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) haben alle Beschäftigten inklusive der Auszubildenden, die zum Auszahlungstag (31. Juli jeden Jahres) mindestens sechs Monate dem Unternehmen angehört haben.

Die jährliche Sonderzahlung setzt sich aus zwei Teilen zusammen: dem T-ZUG A in Höhe von 27,5 Prozent eines individuellen Monatsentgelts und dem T-ZUG B. Dieses entspricht 12,3 Prozent des Facharbeiter-Eckentgelts der Region. Durch die prozentuale Anbindung an das tarifliche Entgelt steigt auch das tarifliche Zusatzgeld mit jeder Tariferhöhung an. Beschäftigte in Teilzeit oder Altersteilzeit erhalten ihr tarifliches Zusatzgeld anteilig entsprechend ihrer Arbeitszeit.

Acht Tage zusätzlich frei: die T-ZUG-Wahloption

Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die Wahloption in Anspruch nehmen: Das heißt, sie können statt des T-ZUG A acht zusätzliche Tage im Jahr frei nehmen. Auch sie erhalten das volle T-ZUG B. Damit hat die IG Metall für die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung möglich gemacht.

›› Tariftabellen für die Branchen der IG Metall: www.igmetall.de › Tarif › Tariftabellen

Übrigens: Einen Rechtsanspruch auf das T-ZUG haben nur Mitglieder der IG Metall in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie.

DER TARIFVERTRAG GILT!

Ausschließlich für die Mitglieder einer Gewerkschaft gelten Tarifverträge automatisch und verbindlich, ohne dass eine Verweisung im Arbeitsvertrag notwendig ist. Ein Tarifvertrag schützt auch dann vor Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, wenn der Arbeitgeber den Verband verlässt, den Tarifvertrag kündigt oder ein Unternehmen verkauft wird: Für die Gewerkschaftsmitglieder gilt der Tarifvertrag in diesen Fällen weiter.

Tarifvertragsgesetz § 4 Abs. 1

„Die Rechtsnormen des Tarifvertrags (...) gelten unmittelbar und zwingend zwischen den beiderseits Tarifgebundenen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen."

Das Günstigkeitsprinzip

Für jedes Arbeitsverhältnis gelten verschiedene Regelungen (Gesetze, Vereinbarungen, Verträge). Diese sind in ihrer Wirkung hierarchisch geordnet: Die schwächsten Vorgaben macht der Arbeitsvertrag, dem übergeordnet sind Regelungen aus Betriebsvereinbarungen, darüber stehen Tarifverträge, die wiederum Gesetzen und Verordnungen untergeordnet sind. Die höchste nationale Ebene ist das Grundgesetz, über dem noch die EU-Rechtsprechung und -Richtlinien stehen. Keine Bestimmung darf eine höher stehende verschlechtern.

Der oder die Beschäftigte hat jedoch Anrecht auf das „Günstigkeitsprinzip". Das heißt: Für ihn oder sie gilt immer die günstigste Regelung. Stehen beispielsweise im Arbeitsvertrag keine Urlaubstage, im Tarifvertrag 30 und im Bundesurlaubsgesetz 20, so ist das Gesetz zwar höherrangig, aufgrund des Günstigkeitsprinzips gelten jedoch die tarifvertraglich geregelten 30 Urlaubstage.

Rangfolge der Vereinbarungen

- Grundgesetz
- Gesetze
- Tarifverträge
  (Gewerkschaft – Arbeitgeber)
- Betriebsvereinbarungen
  (Betriebsrat – Arbeitgeber)
- Einzelvereinbarungen/Arbeitsvertrag
  (Arbeitnehmer*in – Arbeitgeber)

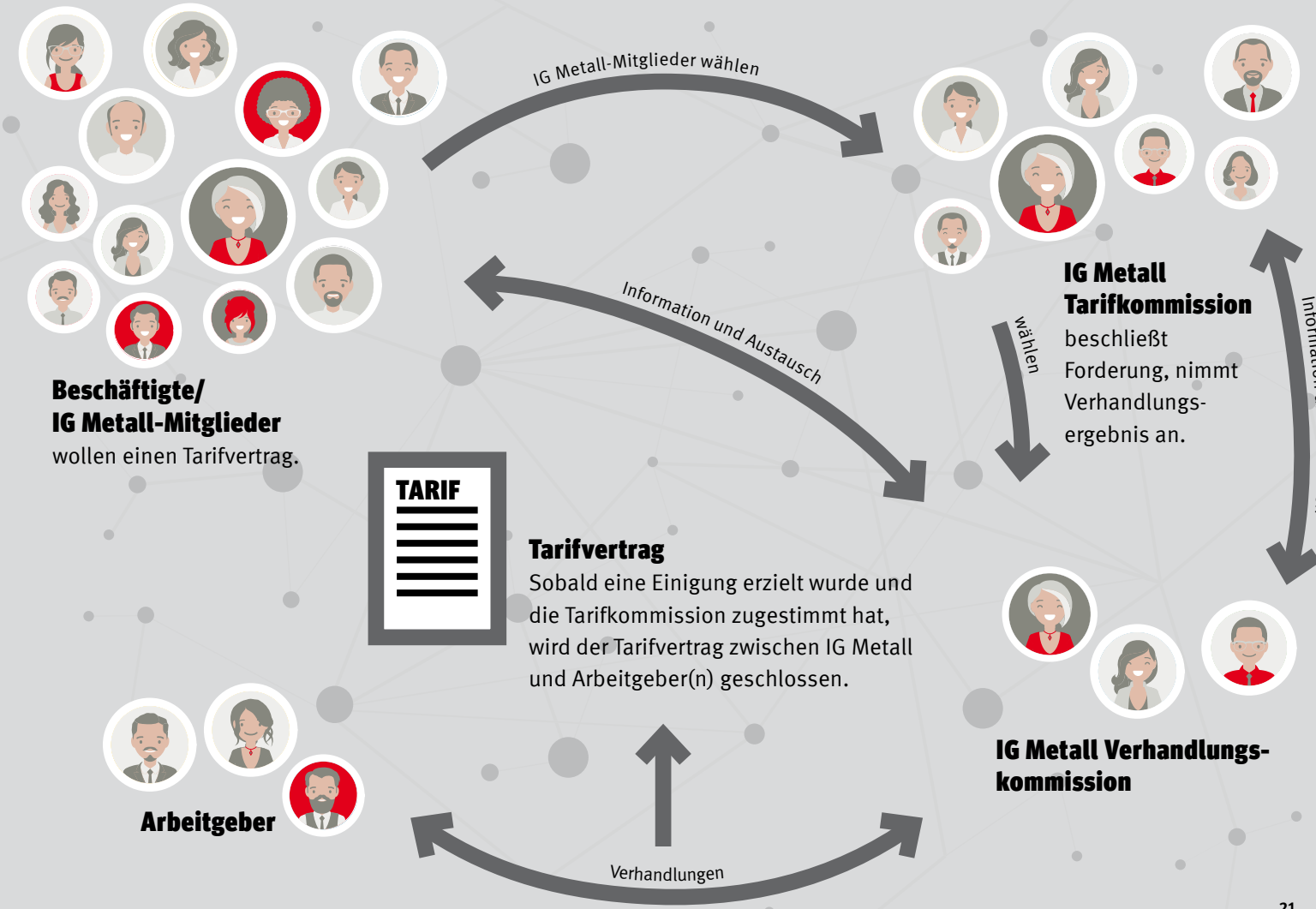
TARIFVERTRÄGE – VON MITGLIEDERN FÜR MITGLIEDER

Tarifverträge entstehen demokratisch. Es sind die Beschäftigten im Unternehmen, die entscheiden, welche Themen sie mit einem Tarifvertrag regeln wollen. Haben sie sich dazu entschlossen, kommt die Tarifkommission ins Spiel: Sie wird von den Mitgliedern der IG Metall gewählt, beschließt die Forderung und gestaltet den Prozess der Verhandlungen. Die Mitglieder der Tarifkommission bilden auch die Verhandlungskommission, die mit dem Arbeitgeber den Tarifvertrag aushandelt.

Je mehr, desto besser

Tariffragen sind Verhandlungssache und damit immer eine Frage der Kräfteverhältnisse. Je mehr Beschäftigte sich für einen Tarifvertrag einsetzen, desto eher wird er durchgesetzt. Belegschaften sollten in der Lage sein, gegebenenfalls mit Aktionen Druck aufzubauen, um der Geschäftsleitung zu signalisieren: Wir wollen gute Arbeitsbedingungen durchsetzen – und meinen es ernst. Stehen die Beschäftigten geschlossen hinter einer Forderung, erhöht das die Verhandlungs- und Kompromissbereitschaft auf der Arbeitgeberseite. Darum stärkt jedes einzelne Mitglied die IG Metall und verbessert das Tarifergebnis.

›› Wie Tarifverhandlungen ablaufen:
www.igmetall.de › Tarif


IG Metall-Mitglieder wählen
Information und Austausch
wählen
Information und Austausch
Verhandlungen
Beschäftigte/
IG Metall-Mitglieder
wollen einen Tarifvertrag.
IG Metall
Tarifkommission
beschließt
Forderung, nimmt
Verhandlungs-
ergebnis an.
TARIF
Tarifvertrag
Sobald eine Einigung erzielt wurde und
die Tarifkommission zugestimmt hat,
wird der Tarifvertrag zwischen IG Metall
und Arbeitgeber(n) geschlossen.
IG Metall Verhandlungs-
kommission
Arbeitgeber

TARIFVERTRÄGE UMSETZEN – DANK BETRIEBSRAT

Tarifverträge wirken nur dann, wenn sie umgesetzt und im Unternehmen gelebt werden. Dafür zu sorgen, das ist eine von vielen Aufgaben des Betriebsrats.

Der Betriebsrat arbeitet auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes. Im Paragraf 80 sind die allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats definiert – etwa „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“.

Der Betriebsrat …

- … hat Mitbestimmungsrechte, zum Beispiel bei personellen Maßnahmen wie Einstellungen, Eingruppierung, Versetzungen oder Kündigungen, kann Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb initiieren und muss vom Arbeitgeber umfassend über alle Angelegenheiten informiert werden, die in seinen Zuständigkeitsbereich fallen. So kann er auf viele Entscheidungen und Entwicklungen im Betrieb im Sinne der Beschäftigten Einfluss nehmen.
- … ist Ihr Ansprechpartner vor Ort im Betrieb bzw. Unternehmen zu allen Fragen rund um Ihre Arbeit – auch, wenn Sie in Zeitarbeit bzw. als Leiharbeitnehmer*in beschäftigt sind.
- … berät Sie kompetent zu Themen wie Entgelt und Entgeltentwicklungsmöglichkeiten, Arbeits-

zeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung.

- ... achtet darauf, dass Tarifverträge sowie weitere zugunsten der Arbeitnehmer*innen geltende Regelungen eingehalten werden und unterstützt die Beschäftigten bei der Durchsetzung ihrer Interessen.
- ... verhandelt die Betriebsvereinbarungen über Ihre Arbeitsbedingungen: zum Beispiel die Eingruppierung, die konkreten Arbeitszeiten wie Beginn, Pausen und Betriebsferien oder den Arbeits- und Gesundheitsschutz.
- ... wird alle vier Jahre von den Beschäftigten gewählt. Sie dürfen ihn jederzeit während der Arbeitszeit aufsuchen, ohne Angabe von Gründen.
- ... arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

›› Mehr zum Betriebsrat:
www.igmetall.de › Im Betrieb › Betriebsrat

Wer gute Arbeit und Mitbestimmung im Unternehmen will, braucht einen Betriebsrat. Sie haben noch keinen? Dann wählen Sie einen! Die IG Metall informiert, berät und unterstützt Sie gerne.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

DER TARIFVERTRAG – EINE PERSPEKTIVE FÜR SIE?

Nicht in allen Unternehmen gelten Tarifverträge. Aber ein tarifloser Zustand muss kein Dauerzustand bleiben. Sie als Beschäftigte haben es selbst in der Hand, die Situation zu verbessern.

In Ihrem Unternehmen wünschen Sie sich zum Beispiel:

- eine transparente Entgeltstruktur
- regelmäßige Einkommenserhöhungen
- mehr Sicherheit für Ihren Arbeitsplatz
- ein 13. Monatsgehalt (in der Metall- und Elektroindustrie sind es sogar mehr als 13)
- eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
- eine höhere Wertschätzung Ihrer Leistung

Dann werden Sie aktiv! Wenden Sie sich an Ihre IG Metall-Vertrauensleute im Betrieb oder an die IG Metall Geschäftsstelle an Ihrem Wohnort bzw. in Ihrer Nähe (siehe Seite 24).

Stärker in der Gemeinschaft

Und spätestens jetzt heißt es: selbst Gewerkschaftsmitglied werden und weitere Mitglieder gewinnen! Denn für das Aushandeln von Tarifverträgen braucht die IG Metall ein Mandat. Sie kann nur für ihre Mitglieder verhandeln. Je mehr Beschäftigte sich für einen Tarifvertrag einsetzen und die IG Metall dabei unterstützen, desto größer die Chance, einen guten Tarifvertrag durchzusetzen.

›› Online-Beitrittsformular:
www.igmetall.de › Mitglied werden

Tarifverträge gestalten Zukunft.
Wir sind bereit – sind Sie es auch?

WIR SIND DIE IG METALL

Die IG Metall – das ist in allererster Linie: ihre Mitglieder. Wir sind Arbeiter*innen, Angestellte und Studierende, wir sind Ingenieur*innen und IT-Expert*innen, Techniker*innen und Kaufleute. Wir kommen aus vielen Branchen: der Metall- und Elektroindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, der Textil- und Bekleidungswirtschaft, der Holz- und Kunststoffbranche sowie aus 90 Handwerken. Zusammen sind wir mehr als 2,2 Millionen Mitglieder! Damit ist die IG Metall die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Und stark genug, um die Interessen von Arbeitnehmer*innen durchzusetzen.

Wir gestalten gute Arbeit

Ob sichere Arbeitsplätze, faires Entgelt, mehr Beteiligung, das Recht auf Qualifikation und Entwicklungsperspektiven, Arbeitszeiten, die zum Leben passen, oder ein flexibler Einstieg in den Ruhestand – nichts davon ist selbstverständlich. Darum setzen sich in der IG Metall organisierte Belegschaften und unsere engagierten Betriebsräte und Vertrauensleute in den Unternehmen unermüdlich für mehr Teilhabe, Gerechtigkeit und Demokratie ein. Die IG Metall handelt Tarifverträge aus und berät ihre Mitglieder in allen Fragen rund um die Arbeit. Sie bietet Rechtsschutz, Unterstützung im Arbeitskampf und vielfältige Möglichkeiten der Weiterbildung. Und sie sorgt für mehr Mitbestimmung in den Betrieben und Unternehmen.

Miteinander für morgen

Wir stehen vor großen Herausforderungen: Klimawandel, Digitalisierung und Globalisierung verändern unsere Welt und unseren Alltag. Es geht um einen grundlegenden Wandel, eine tiefgreifende Transformation unserer Wirtschaft, unserer Lebens- und Arbeitswelt. Als große Industriegewerkschaft im Zentrum Europas gestalten wir diese Veränderungen selbstbewusst und zuversichtlich mit!

Solidarisch und gerecht

Wir setzen uns für eine gerechte, demokratische Wirtschaftsordnung ein, in der die Menschen gemeinsam über gute und sinnvolle Arbeit ihren Wohlstand sichern. In der sie sich solidarisch gegen Lebensrisiken absichern, ihre Arbeits- und Lebenswelt gemeinsam gestalten und einen fairen Anteil am

geschaffenen Wert erstreiten. Gerechte Verteilung, gleiche Chancen für alle, Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft und die freie Entfaltung der Einzelnen in einer offenen Gesellschaft – das waren und das sind unsere Werte. Sie bleiben es auch in Zukunft.

Bewährtes erhalten, Neues gestalten

Um unsere Ziele zu erreichen, brauchen wir eine starke Organisation und das Engagement vieler. Unsere Solidarität gibt uns Kraft. Wer sich in der IG Metall organisiert, gestaltet mit. Vor Ort, im Betrieb und mitten in der Gesellschaft. Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Und jedes Mitglied macht uns noch stärker!

›› Online-Beitrittsformular:
www.igmetall.de › Mitglied werden

PS:

Der Mitgliedsbeitrag beträgt ein Prozent Ihres Brutto-Entgelts. Die IG Metall ist eine unabhängige Organisation und finanziert sich ausschließlich aus den Beiträgen ihrer Mitglieder. Sie setzt diese ein, um die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer Mitglieder zu verbessern. Mit Ihrer Mitgliedschaft in der IG Metall leisten Sie dazu einen Beitrag.

GLOSSAR

Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder von Gewerkschaften und einzelne Arbeitgeber sowie deren Verbände, also für die Tarifvertragsparteien. Eine der Tarifvertragsparteien kann aber beim Arbeitsministerium beantragen, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Er gilt dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Beschäftigten im Geltungsbereich des Tarifvertrags.

Friedenspflicht

Mit jedem Tarifvertrag ist die Pflicht verbunden, während seiner Laufzeit keinen Arbeitskampf zur Veränderung der Tarifinhalte durchzuführen.

Günstigkeitsprinzip

Dieser Rechtsgrundsatz schreibt vor, dass für Mitglieder vom Tarifvertrag abweichende Abmachungen nur dann gültig sind, wenn sie für die Beschäftigten günstiger sind, also nur „nach oben“ abweichen. Es sei denn, der Tarifvertrag selbst lässt andere Abweichungen ausdrücklich zu.

Koalitionsfreiheit

Artikel 9 Abs. 3 Grundgesetz garantiert das Recht, sich zusammenzuschließen und Gewerkschaften zu gründen.

Nachwirkung

Wird ein Tarifvertrag gekündigt, gelten seine Regelungen für Mitglieder so lange weiter, bis sie durch eine andere Regelung ersetzt werden. Der Arbeitgeber darf die tariflichen Regelungen nicht einseitig verändern.

Öffnungsklausel

Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten Tarifverträge zwingend für alle Beschäftigten und Arbeitgeber, die tarifgebunden sind. Außerdem können die Betriebsparteien (Betriebsräte und Arbeitgeber) nicht in Betriebsvereinbarungen Angelegenheiten regeln, die Gegenstand von Tarifverträgen sind („Tarifsperre“ in § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz). Eine Ausnahme gilt, wenn der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthält: Diese erlaubt den Betriebsparteien, innerhalb eines vorgegebenen Rahmens bestimmte Inhalte selbst zu regeln, zum Beispiel die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Streik

Der Streik ist ein im Grundgesetz garantiertes Recht (Artikel 9 GG) auf kollektive Arbeitsniederlegung. Er ist ein Mittel zur Durchsetzung von Forderungen der Beschäftigten, falls alle anderen Strategien zur Konfliktbewältigung gescheitert sind.

Streikunterstützung

Während eines Streiks besteht kein Anspruch auf Entgelt des Arbeitgebers. Gewerkschaftsmitglieder bekommen für ihre Streikzeit eine Streikunterstützung (Streikgeld). Sie gleicht einen Teil des Entgeltverlustes aus (§ 23 IG Metall-Satzung).

Tarifautonomie

Das Grundgesetz (Artikel 9 Abs. 3 GG) garantiert, dass die Betriebs- und Wirtschaftsbedingungen von den zuständigen Organisationen (im Normalfall Gewerkschaften bzw. Arbeitgeberverbände) selbstständig und ohne staatliche Reglementierung festgelegt werden.

Tariffähigkeit

Bei den Arbeitgebern sind deren dafür gegründete Organisationen oder einzelne Unternehmen tariffähig, also zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt. Auf der Seite der Beschäftigten gilt die Tariffähigkeit nur für Gewerkschaften. Gewerkschaften sind unter anderem dann tariffähig, wenn sie sozial durchsetzungsfähig sind. Sie müssen genug Druck ausüben können, um Tarifverträge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen abzuschließen. Gibt es mehrere Gewerkschaften in einem Betrieb, gilt der Tarifvertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern.

Übertarifliche Leistungen

Zahlt eine Firma mehr oder gewährt bessere Bedingungen als ein Tarifvertrag vorschreibt, sind das übertarifliche Leistungen. Firmen mit Tarifbindung dürfen aber Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber keinesfalls unterschreiten, was die Vertragsvorschriften vorsehen.

WEITERE INFORMATIONEN

Online

- www.igmetall.de
  Umfangreiche Informationen zu Arbeits- und Sozialrecht, zur betrieblichen Mitbestimmung, zu gesellschafts- und sozialpolitischen Fragen sowie zu den Leistungen der IG Metall

- www.igmetall.de › Tarif
  Informationen zu aktuellen Tarifverhandlungen, Tariftabellen für unsere Branchen, Tariflexikon

- www.igmetall.de › Im Betrieb
  Alles zu Mitbestimmung, Arbeitsrecht, Gesundheitsschutz – und wie wir gemeinsam mit den Beschäftigten gute Arbeit durchsetzen

- www.itk-entgeltanalyse.igmetall.de
  Die ITK-Entgelterhebung erfasst über 35.000 validierte Daten aus 120 Betrieben. Damit ist sie die größte Datenerhebung in der ITK-Branche bundesweit.

- www.faircrowdwork.org
  Gewerkschaftliche Informationen und Austausch zu Crowd-, App- und plattformbasiertem Arbeiten. Digitale Arbeitnehmer*innen können sich hier untereinander vernetzen und von Expert*innen beraten lassen.

- www.lohnspiegel.de
  Der kostenlose Lohn- und Gehaltscheck bietet Informationen zu über 500 Berufen. Vergleichen Sie in wenigen Schritten Ihr Gehalt und erhalten Sie eine persönliche Auswertung!

- www.tarifarchiv.de
  Das Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung dokumentiert das laufende Tarifgeschehen und wertet es wissenschaftlich aus.

- www.metallrente.de
  MetallRente ist das von IG Metall und Gesamtmetall gemeinsam ins Leben gerufene Versorgungswerk. Informationen zu Altersvorsorge, Berufsunfähigkeit, Erwerbsminderung und Pflege.

- www.job-futuromat.iab.de
  Auf Grundlage von Forschungsergebnissen und berufskundlichen Daten informiert der Job-Futuromat nach Eingabe eines Berufs, wie es um dessen potenzielle Automatisierbarkeit durch digitale Technologien in Deutschland steht.

- www.werkzeugkoffer.igmetall.de
  Kompakte Informationen zu Themen rund um Arbeit und Gesellschaft „von A bis Z“

Broschüren und Flyer

- RATGEBER FÜR ANGESTELLTE
  Wissenswertes rund um Ihr Arbeitsverhältnis

- STICHWORTE ARBEITSRECHT
  Ihre Rechte am Arbeitsplatz

- GEHÄLTER FÜR INGENIEUR*INNEN
  Aktuelle Informationen zu den Entgeltgruppen in Ihrer Region

- KLEINER STREIFZUG DURCH GROSSE GESETZE
  Mehr Wissen über die Arbeitswelt

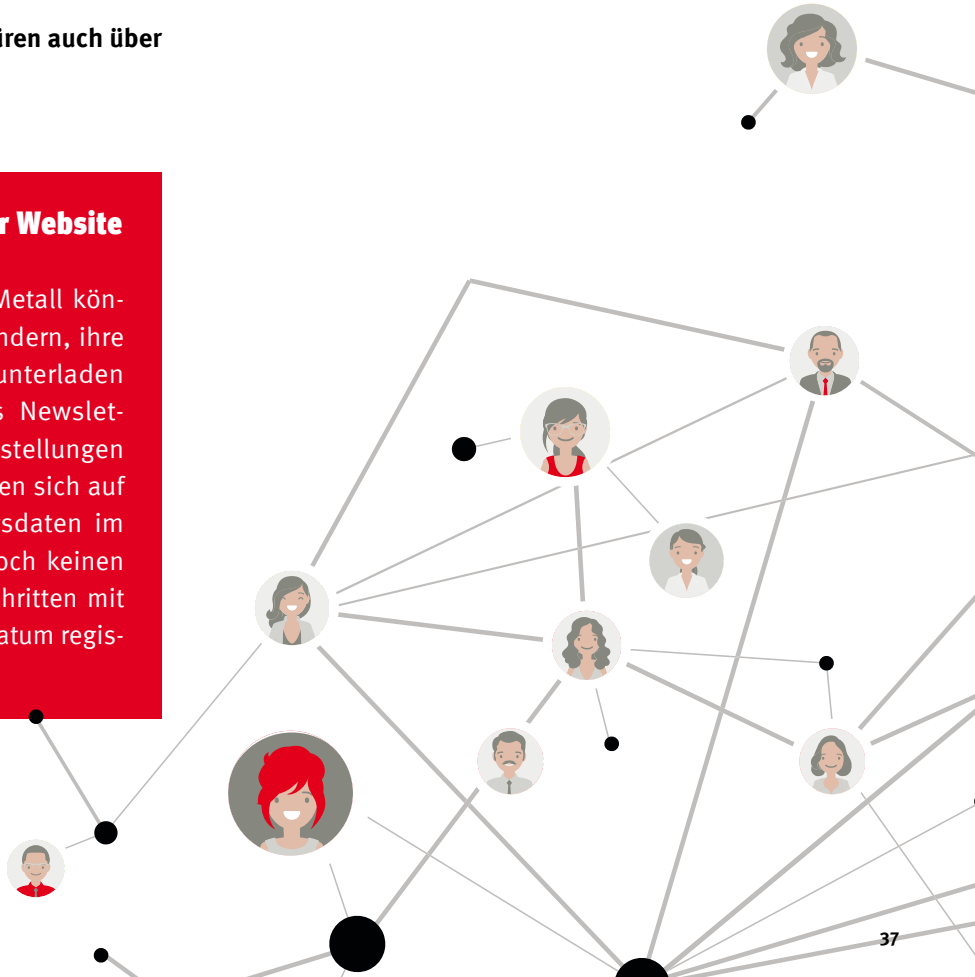
Bezugsquelle: Wenden Sie sich an Ihre IG Metall-Vertrauensleute im Betrieb oder an die IG Metall Geschäftsstelle an Ihrem Wohnort bzw. in Ihrer Nähe.

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellensuche

PS: Aktive in der IG Metall können alle Broschüren auch über das Extranet beziehen.

Für Mitglieder: Online-Services auf der Website der IG Metall

Im Servicecenter auf der Website der IG Metall können Mitglieder online ihre Kontaktdaten ändern, ihre Beitragsquittung als PDF-Dokument herunterladen sowie Streikgeld beantragen. Auch das Newsletter-Abonnement und die Nutzerkonto-Einstellungen lassen sich dort verwalten. Mitglieder können sich auf www.igmetall.de mit ihren Konto-Zugangsdaten im Servicecenter anmelden. Mitglieder, die noch keinen Zugang haben, können sich in wenigen Schritten mit ihrer Mitgliedsnummer und ihrem Geburtsdatum registrieren.



Impressum

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
Ressort Angestellte, IT und Engineering
FB Tarifpolitik
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Text: Ressort Angestellte, IT und Engineering und Werbeagentur Zimmermann GmbH

Gestaltung: Werbeagentur Zimmermann GmbH

Druck: Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

Fotos: NDABCREATIVITY, picsfive, Julien Eichinger, deagreez,
andrew_rybalko, goodluz, pressmaster, Flamingo Images,
Gorodenkoff Productions OU – stock.adobe.com

© Frankfurt am Main, November 2020

Produktnummer: 46749-89124

Kontaktieren Sie uns

Die IG Metall ist mit über 150 Geschäftsstellen in sieben Bezirken bundesweit vertreten …

›› IG Metall vor Ort:
www.igmetall.de › Über uns › IG Metall vor Ort › Geschäftsstellen

… oder nur einen Mausklick entfernt:

›› Online-Kontaktformular:
www.igmetall.de › Kontakt

Per E-Mail erreichen Sie uns unter **Angestellte@igmetall.de**

www.igmetall.de