



Perspektive Tarifvertrag

Gemeinsam für gute Arbeit







Tarifverträge schaffen Sicherheit

Über 50.000 Tarifverträge gibt es. Keiner ist wie der andere. Topqualifizierte Beschäftigtengruppen in innovativen kleinen Firmen arbeiten mit Tarifverträgen ebenso wie weltweit erfolgreich agierende Konzerne.

Tarifverträge – grundgesetzlich geschützt


Die Freiheit, Tarifverträge abzuschließen, basiert auf einer sehr soliden Basis – dem Grundgesetz. Aus dem Artikel 9, Abs. 3, lässt sich die **Tarifautonomie** ableiten. Sie bedeutet: die Tarifparteien (Gewerkschaften / Arbeitgeber) dürfen Verträge schließen ohne Einmischung des Staates oder anderer Instanzen.

Artikel 9 GG

(3) 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 – dafür sprechen viele gute Gründe

Tarifverträge sind ein modernes und zeitgemäßes Instrument, Arbeitsbedingungen gut zu gestalten. Sie zahlen sich aus – für Beschäftigte, für Unternehmen, die Wirtschaft, die Gesellschaft. Ob wissenschaftlich fundierte Erhebungen oder Praxis-tests – sie zeigen: Tarifverträge bieten viele Vorteile. Unter anderem:

 **Transparente und faire Entgeltsysteme auf der Grundlage von Tätigkeit und Leistung**

 **Prinzip „gleiches Geld für gleiche Arbeit“**

 **Höheres Entgelt**

 **Stetige Höherentwicklung der Einkommen**

 **Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld**

 **Gender Pay Gap ist geringer**

Tarifverträge sind besondere Verträge

Tarifverträge bilden das Fundament für alle wichtigen Arbeits- und Einkommensbedingungen in Deutschland: Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsfristen und vieles mehr.

Abgeschlossen werden sie zwischen den „Tarifparteien“: dem Arbeitgeberverband einerseits und der Gewerkschaft andererseits. Im Fall von Firmentarifverträgen zwischen dem Unternehmen und der Gewerkschaft.

Bessere Bedingungen kann jede/r für sich und jederzeit mit dem Arbeitgeber individuell vereinbaren, aber Tarifbedingungen dürfen nicht unterschritten wer-

den. Tarifverträge regeln also Mindestbedingungen, aber die rechtsverbindlich.

Die Tarifparteien können entscheiden, was sie regeln wollen. Für (fast) jede Konstellation, für jedes Thema - von Arbeitszeit bis Zeiterfassung – kann ein passender Tarifvertrag verhandelt werden.

Was Tarifverträge regeln

Entgelttarifverträge

(meist ein- bis zweijährige Laufzeit)

- Einkommen
- Ausbildungsvergütungen

Entgelt-Rahmen-tarifverträge

(langfristig angelegt)

- Entlohnungsgrundsätze
- Leistungsmaßstäbe
- Entgeltgruppen

Manteltarifverträge

(längerfristig angelegt)

- Arbeitszeit
- Kündigungsfristen
- Arbeitszeitkonten
- Urlaub
- Sonderzahlungen
- Weihnachtsgeld

Sonstige Tarifverträge

- Beschäftigungssicherung
- Qualifizierung
- Chancengleichheit
- Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)
- Flexibler Übergang in die Rente (FlexÜ)

Die Inhalte im Einzelnen ...

... unterscheiden sich von Branche zu Branche oder bei Firmentarifverträgen von Firma zu Firma. Die Vorstellungen einzelner Beschäftigtengruppen, beispielsweise IT-Angestellte oder Engineering-Experten, können in spezielle Verträge ebenso einfließen wie Unternehmenskulturen.

Tarifverträge – durchsetzen, aber auch umsetzen

Der beste Tarifvertrag nützt nichts, wenn er zwar auf dem Papier steht, aber nicht umgesetzt und im Betrieb gelebt wird.

Deshalb ist es gut und wichtig, im Betrieb eine Instanz zu haben, die darauf achtet, dass Tarifverträge eingehalten werden. Das ist eine von vielen Aufgaben des **Betriebsrats**.

Er arbeitet auf Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Dort sind im § 80 seine allgemeinen Aufgaben definiert - unter anderem: *„darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen,*

(...), Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;“

Wer gute Arbeit im Betrieb und Unternehmen will, braucht einen Betriebsrat. Er wird gewählt – von den Beschäftigten.

***Sie haben noch keinen?
Wählen Sie einen!***

Die IG Metall informiert, berät und unterstützt.

Weitere Informationen:

www.igmetall.de → Themen →

Mitbestimmung → Betriebsratswahl

Flexibel und passgenau

Haustarifvertrag

(auch: Firmentarifvertrag)

Gültig: für einzelne Firmen

Beispiel: Volkswagen



Flächentarifvertrag

(auch: Verbandstarifvertrag)

Gültig: für ganze Branchen
und Regionen „Tarifgebiete“

Beispiel: Entgelt-Tarifverträge
für die M+E-Industrie Bayern



Tarifverträge schaffen Verlässlichkeit



Tarifverträge – eine echte Win-Win-Situation

Für Beschäftigte

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

Tarifverträge kommen auch AT-Angestellten zugute, die außertariflich bezahlt werden. Denn Ausgangsbasis und Maßstab ihrer Gehaltsverhandlungen ist immer der Tarifvertrag. Je besser der ist, desto günstiger für sie!

Für Unternehmen

Tarifverträge schaffen (betriebswirtschaftliche) Planungssicherheit. Die mit den Tarifverträgen verbundene Friedenspflicht beschert Unternehmen geordnete Spielregeln für das Aushandeln und Weiterentwickeln von Arbeitsbedingungen. Und sie können sich als attraktiver Arbeitgeber im Wettkampf um gesuchte Fachkräfte profilieren.

Denn im Wettbewerb zählen langfristig gute Ideen und innovative Produkte. Und die gibt's nicht durch billige Arbeitskosten und schlechte Arbeitsbedingungen.

Tarifverträge – konkrete Vorteile für jeden Einzelnen

Tarifverträge sichern die Beteiligung am wachsenden Wohlstand, wie das durch individuelle Verträge nicht gewährleistet werden kann.

Weihnachtsgeld 2013 bekamen Beschäftigte ...

... insgesamt

51%

... mit Tarifvertrag

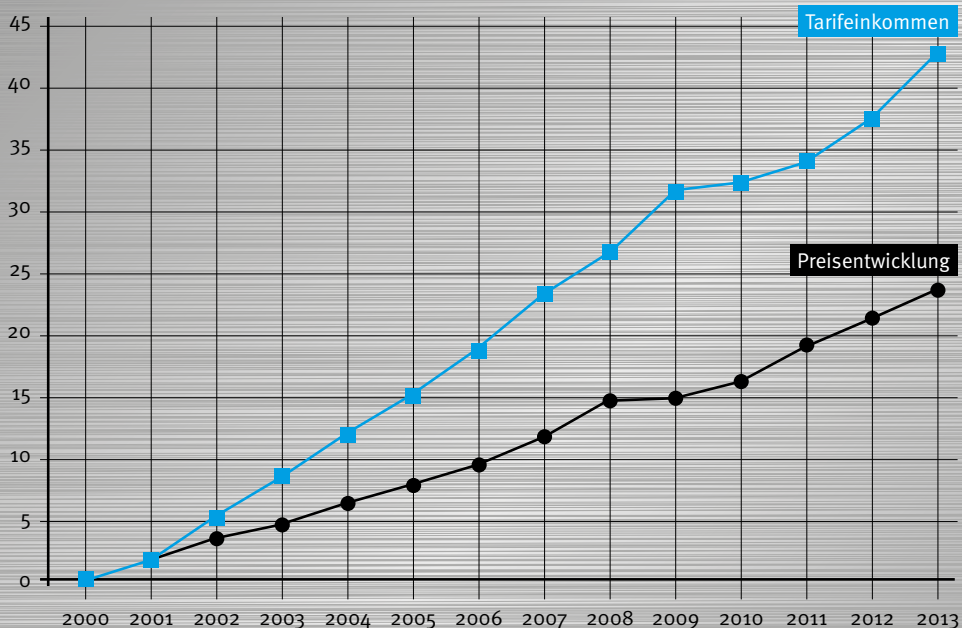
71%

... ohne Tarifvertrag

41%

WSI-Tarifarchiv, Oktober 2013

IG Metall-Tarife steigen stärker als Preise



Seit 2000 sind die Preise um 23,6 Prozent gestiegen. Die Tarifeinkommen haben das mehr als ausgeglichen. Sie sind im gleichen Zeitraum um 43 Prozent gestiegen. Ohne regelmäßige Tarifierhöhung hätten sich die Beschäftigten immer weniger leisten können.

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

Tarifverträge – von Mitgliedern für Mitglieder

Für 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 oder ein Unternehmen

verkauft wird. Dann gilt der Tarifvertrag für die Gewerkschaftsmitglieder weiter. Selbst wenn der Tarifvertrag durch Kündigung endet: Der Arbeitgeber muss sich weiter an diesen halten und kann nicht einseitig neue Arbeitsbedingungen festlegen.

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

(§ 4 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz)

Rangfolge der Vereinbarungen

Grundgesetz

Gesetze

Tarifverträge

Gewerkschaft - Arbeitgeber

Betriebsvereinbarungen

Betriebsrat - Arbeitgeber

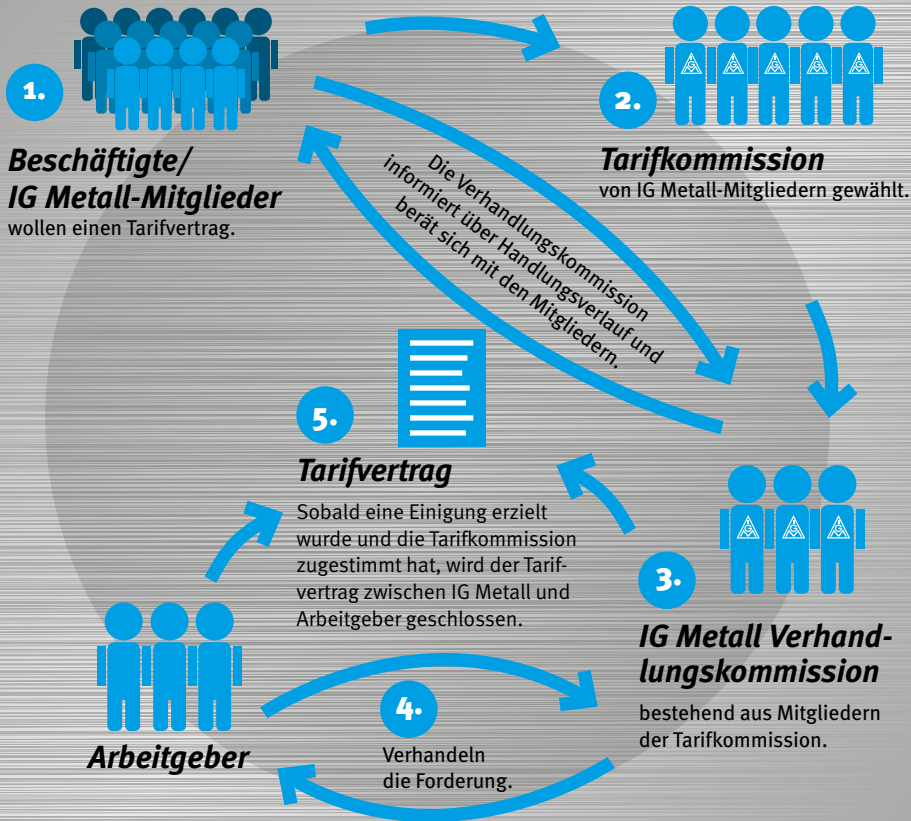
Einzelvereinbarungen/Arbeitsvertrag

Arbeitnehmer - Arbeitgeber

Die höhere Bestimmung setzt Mindestnormen für die unteren.

Keine Regelung darf die höhere verschlechtern. Eine Betriebsvereinbarung darf nur bessere Regelungen als der Tarifvertrag beinhalten. (Günstigkeitsprinzip)

Unsere Tarifverträge entstehen demokratisch



Tarifverträge: Ohne die Beschäftigten läuft nichts

Es sind die Beschäftigten in einem Betrieb oder Unternehmen, die entscheiden, ob sie bestimmte Themen mit einem Tarifvertrag regeln wollen. Haben sie sich dazu entschlossen, spielt die Tarifkommission eine wichtige Rolle bei der Bestimmung des Kurses. Sie ist das Gremium, das den Prozess bis zu einem Tarifvertrag gestalten und bestimmen soll. Ihre Mitglieder werden von den IG Metall-Mitgliedern gewählt. Bei Firmentarifverträgen ist sie betrieblich angesiedelt und besetzt, bei regionalen Verträgen überbetrieblich mit gewählten Mitgliedern aus den Unternehmen.

Tariffragen sind Verhandlungssache und damit auch eine Frage des Kräfteverhältnisses. Je mehr Beschäftigte sich für einen Tarifvertrag einsetzen, desto leichter wird er durchgesetzt und desto besser wird er sein. Denn wenn die Arbeitgeberseite signalisiert bekommt: viele stehen hinter der Forderung und werden sich mit allen legitimen Mitteln (z.B. mit Warnstreiks und notfalls mit einem Streik) dafür einsetzen, wird das die Verhandlungs- und Kompromissbereitschaft erhöhen.

Der Tarifvertrag – eine Perspektive für Sie?

Mit Blick auf Ihren Betrieb wünschen Sie sich zum Beispiel:

- ***Eine transparente Entgeltstruktur***
- ***Regelmäßige Einkommenserhöhungen, um mit den Teuerungen mitzuhalten***
- ***13. Monatsgehalt***
- ***Eine gute Vereinbarkeit von Berufs-und Privatleben***
- ***Eine höhere Wertschätzung Ihrer Leistung***

Dann liegt der Ball bei Ihnen. Die örtliche IG Metall ist Ihr Ansprechpartner. Nehmen Sie Kontakt auf. Die IG Metall hat in Sachen Tarifverträge viel Erfahrung und Erfolge aufzuweisen. Und sie setzt Standards

Wir sind bereit – Sie auch?



Tarifverträge gestalten Zukunft

Glossar

Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge gelten nur für die Mitglieder von Gewerkschaften und einzelne Arbeitgeber und deren Verbände, also einer der beiden 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

Nach der herrschenden Rechtsprechung ist mit jedem Tarifvertrag eine Pflicht verbunden, während der 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 zusammen zu schließen 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 („Tarifspere“ 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, z.B. die Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

Streik

Der Streik ist ein im Grundgesetz garantiertes Recht (GG Art. 9) auf kollektive Arbeitsniederlegung. 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 garantiert (Art. 9 Abs. 3 GG), dass die Betriebs- und Wirtschaftsbedingungen von den zuständigen Organisationen (im Normalfall Gewerkschaften/ Arbeitgeberverbände) selbständig 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.

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

Internet:

www.engineering-igmetall.de

www.igmetall.de → Tarife

www.igmetall.de → Themen → Betriebsratswahl

www.boeckler.de/index_wsi_tarifarchiv.htm

www.lohnspiegel.de

Broschüren und Flyer:

Kleiner Streifzug durch große Gesetze

Mehr Wissen über die Arbeitswelt

Ingenieurgehälter

Aktuelle Informationen über Entgeltgruppen aufgeschlüsselt nach
Regionen/Bundesländern

Entgelt in der ITK-Branche

Jahresaktuelle Erhebung der ITK-Entgelte

Bezugsquelle: Die IG Metall-Geschäftsstelle an Ihrem Wohnort bzw. in Ihrer Nähe
Adresse unter: www.igmetall.de/vor-ort

Im Vergleich: Tarifvertrag und Gesetz

<i>Ansprüche von Beschäftigten per Tarifvertrag</i>	<i>per Gesetz</i>
35- bis 38-Stunden-Woche*	48-Stunden-Woche
Arbeitswoche Mo. bis Fr.	Arbeitswoche Mo. bis Sa.
6 Wochen Urlaub	4 Wochen Urlaub
Urlaubsgeld	Gibt es nicht
Weihnachtsgeld	Gibt es nicht
Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung	Keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	Gibt es nicht
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	Gibt es beides nicht
Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	Gibt es nicht

* Je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Ressort Angestellte, IT und Studierende

FB Tarifpolitik

Text: Regina Droge

Gestaltung: Gold 'n' Bold | Büro für Grafikdesign

Fotos: Fotolia.com / Thinkstock.com

Juni 2014

