

TARIFVERTRAG GEHT NUR MIT GEWERKSCHAFT

Grundgesetzlich geschützt: Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie.

Tarifautonomie bedeutet, dass nur Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) ohne Einmischung des Staates oder anderer Instanzen (Tarif-)Verträge abschließen dürfen. Ein wichtiger Unterschied z.B. zu Betriebsräten, die keine Vereinbarungen über tarifliche Regelungen abschließen dürfen. Ebenso ist grundgesetzlich die Vereinigungsfreiheit von Arbeitnehmern in Gewerkschaften geschützt. Die Grundlage, um Tarifverträge verhandeln zu können, sind die Beschäftigten, die sich in der Gewerkschaft-zusammengeschlossen haben. Sie wählen ihre Vertreter in die Tarifkommission, um Tarifverträge mit einzelnen Unternehmen (Haustarifverträge) oder Arbeitgeberverbänden (Branchentarifverträge) zu verhandeln. Abgeschlossene Tarifverträge gelten dann automatisch und verbindlich für die Mitglieder – ohne dass eine Verweisung im Arbeitsvertrag notwendig ist. Belegschaften sind durchsetzungsstark, je mehr gewerkschaftlich organisiert und aktiv sind. Der Eintritt in die IG Metall ist der erste Schritt, einen Tarifvertrag bei Entwicklungsdienstleistern durchsetzen zu können.

www.igmetall.de/tarif/besser-mit-tarif

Umrechnung Arbeitszeit / Entgelt nach Tarifvertrag:

- ▶ Durchschnittliche monatliche Arbeitszeit: 4,35 Wochen/Monat
- ▶ Wochenarbeitszeit Verhältnis $35 / 40 = 14,3\%$
- ▶ Stundenlohn Vergleich:: bei 5000 Euro Monatsentgelt entspricht bei einer 40 Stundenwoche einem Stundensatz von $5000 \text{ Euro} / (40 * 4,35) = 28,73 \text{ Euro/Stunde}$, bei einer 35 Stundenwoche: 32,84 Euro/Stunde.

Untersuchungen zeigen, in Betrieben mit Tarifverträgen wird bis zu 21% mehr verdient als in Betrieben ohne Tarifvertrag: www.lohnspiegel.de

Fair und gerecht bezahlte Arbeitnehmer arbeiten motivierter und engagierter. Individuelle Gehaltspoker belasten die Zeitressourcen der Belegschaften wie des Managements, schaffen Frust und Unzufriedenheit. Tarifverträge sorgen insofern für ein produktives Leistungsklima und motivierte Belegschaften.

Online beitreten: www.igmetall.de/beitreten

Kontakt:
IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt
Telefon: 069 / 6693-2561
Mobil: 0160 / 5331231
edl@igmetall.de

EDL@
igmetall.de

www.igmetall.de

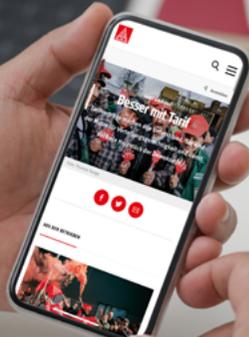
1000085A



Gute Arbeit
gutes Geld

**ENTWICKLUNGS-
DIENSTLEISTER**
Besser mit Tarif

IG METALL
Angestellte, IT und Engineering



TARIFVERTRÄGE ...

... sind die beste Alternative zum Entgeltpoker

Individuelle Entgelterhöhungen sind immer ein mühevoller Verhandlungsvorgang – für Arbeitnehmer*innen und Vorgesetzte. Vorgesetzten fehlt meistens das Budget und die Berechtigung, Entgelterhöhungen zu genehmigen. Gleichzeitig tun sich viele Arbeitnehmer*innen schwer damit, berechnete Ansprüche für sich selbst zu verhandeln. Selbst dann, wenn sie täglich Höchstleistungen für das Unternehmen bringen und Erfahrung durch komplexe Preisverhandlungen mit Kunden haben.

Die bewährte und in weiten Teilen der Industrie angewandte Alternative heißt: **Tarifvertrag.** Regelmäßig verhandelte tarifliche Entgelterhöhungen sichern die Kaufkraft der Beschäftigten vor Preissteigerungen. Ebenso wird auf einen fairen Anteil der Beschäftigten an den Produktivitäts- und auch Gewinnsteigerungen der Unternehmen Wert gelegt. Bei einem Haustarif werden sie von gewählten Mitgliedern aus den Betrieben und IG-Metall-Experten mit dem Arbeitgeber verhandelt.



TARIFVERTRÄGE ...

... honorieren Qualifikation und Leistung

Tarifverträge definieren Mindeststandards und sichern damit einheitliche Ansprüche für alle Beschäftigten. Trotzdem lassen sie Luft für individuelle Anpassungen – genauer gesagt befördern sie diese sogar. Und zwar auf Basis einheitlicher Standards für jährliche Leistungsbeurteilungen. Das Entgelt definiert sich nach dem Niveau der abgeforderten Qualifikation und Kompetenz für den jeweiligen Job.

In vielen Tarifverträgen gibt es neben dem Grundentgelt ein Leistungsentgelt. So kann der individuelle Einsatz nach transparenten, nachvollziehbaren Kriterien vergütet werden. Die Laufbahntwicklung und Karrierewege folgen ausgehandelten Regeln. Zulagen, Prämien und viele weitere Entgeltbestandteile sorgen auf tariflicher Grundlage für verlässliche Vorgehensweisen für alle. Individuelle Herausforderungen können so transparent, verlässlich und rechtssicher abgebildet werden.

TARIFVERTRÄGE ...

... schaffen Sicherheit und Perspektiven

Viele Kunden von Entwicklungsdienstleistern sind tarifgebunden. Meist gelten die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie.

Hier gibt es einheitliche Standards für z.B.:

- ▶ die wöchentlichen Arbeitszeiten,
- ▶ Zuschläge für Mehrarbeit,
- ▶ Rahmenbedingungen für Qualifizierung,
- ▶ Rufbereitschaft, Mobile Arbeit & Home Office,
- ▶ Schutz für ältere Arbeitnehmer*innen und Altersvorsorgewirksame Leistungen.
- ▶ Sicherung von Beschäftigung und Zukunft.

Gemeinsam können Beschäftigte deutlich mehr durchsetzen. **Auch bei Entwicklungsdienstleistern.** Nicht jede*r Beschäftigte muss für sich alleine einstehen. Der Schlüssel ist die Solidarität einer Belegschaft oder gar einer ganzen Branche. Ohne Tarifvertrag entscheidet der Arbeitgeber allein, z.B. über Entgelt und Arbeitszeit.

Die gesetzlichen Schutzmechanismen sind wenig ausgeprägt:

	Tarif	Gesetz
Arbeitszeit	35 - 40 h	60 h (Ø 48 h/6 Monate)
Arbeitswoche	Mo. - Fr.	Mo. - Sa.
Urlaubstage	30 (6 Wochen)	24 (4 Wochen)
Urlaubsgeld	Bis zu 69%	Kein Anspruch
Weihnachtsgeld	Bis zu 55%	Kein Anspruch
Entgelterhöhung	Regelmäßig, meist jährlich	Kein Anspruch
Altersteilzeit	gefördert	nicht gefördert
Bildungsteilzeit	geregelt	Gibt es nicht
Zuschläge	25% - 50%	Gibt es nicht

Tarifverträge werden zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern frei verhandelt. Unsere Kraft heißt Solidarität und ist unser Markenzeichen seit über 125 Jahren.