

Tarifpolitik für die Zukunft

Jörg Hofmann,
Stefan Schaumburg

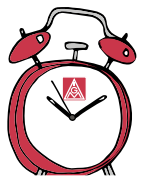
Die Beiträge dieses Buches haben verschiedene Facetten der Tarifrunde 2018 aufgefächert. Im Folgenden sollen diese in einigen Schlussfolgerungen zu einer tarifpolitischen Strategie für die Zukunft zusammengefasst werden.

Solidarität ist und bleibt unsere zentrale Machtressource

Da ist zunächst die Frage: Taugt der Kern gewerkschaftlicher Macht, die Solidarität der abhängig Beschäftigten, in der Auseinandersetzung mit dem Kapital auch heute noch, oder ist sie ein Auslaufmodell aus dem letzten Jahrtausend?

Ohne Zweifel findet Transformation nicht nur in sozioökonomischer, sondern auch in kultureller Hinsicht in der Gesellschaft statt. Einzigartigkeit wird allenthalben zum Lebensziel und Konsumstil ausgerufen. Die Vielfältigkeit von Lebensentwürfen und Lebenslagen befördert, dass die Verantwortung für das Gelingen dieser Lebensentwürfe an die Einzelnen delegiert wird. »Jeder ist seines Glückes Schmied« – das galt allerdings schon in der Vergangenheit nicht. Immer schon waren die Einzelnen eingebettet in wechselseitige Beziehungen und regulierende Institutionen, sowohl durch gesetzliche als auch durch tarifliche Regulierung, etwa zur Entgeltfindung. Damit waren der Tausch zwischen Arbeit und Kapital – also Arbeit gegen Entgelt – und seine Regeln institutionell abgesichert. Die Regeln dieses Tausches waren hierdurch für alle gleich. Ohne Regulierung dieses Tausches ist der Einzelne oft auf sich verwiesen – und ob es bei diesem Tausch dann immer fair zugeht, ist fraglich.

Was bedeutet dies für eine autonome Gewerkschaftspolitik – eine



Gewerkschaftspolitik, die mit ihren eigenen Mitteln und aus eigener Kraft das Terrain von Arbeitnehmerrechten und Sozialstaatlichkeit erweitert – und ihre zentralen Machtressourcen Mitgliederstärke und Gestaltungskompetenz über Tarifverträge?

Die IG Metall hat in der Tarifrunde 2017/2018 den Beweis dafür angetreten, dass Gewerkschaften, wenn sie mitglieder- und organisationsstark sind, ihre emanzipatorische Aufgabe auch im Gegenwartskapitalismus erfolgreich erfüllen können. Wir haben eine gut vorbereitete Tarifauseinandersetzung geführt, die viele Mitglieder – und übrigens über 30.000 zusätzliche Neumitglieder – davon überzeugt hat, was das Wesen erfolgreicher Gewerkschaftsarbeit ist. Viele der Neumitglieder kommen aus dem Angestelltenbereich, was zeigt, dass wir mit unseren Arbeitszeitforderungen auch neue Zielgruppen erreichen konnten.

Gleichzeitig war die Tarifrunde ein lebendiges Beispiel für gewerkschaftliche Solidarität in der IG Metall. Denn in ihr ist es gelungen, verschiedene Interessen zueinander zu bringen: die Interessen der Schichtarbeiter an weniger belastenden Arbeitszeiten und mehr Selbstbestimmung innerhalb eines rigiden Arbeitszeitregimes; die Bedürfnisse pflegender Angehöriger und von Eltern jüngerer Kinder nach mehr Vereinbarkeit; und der Wunsch vieler nach Optionen, die Arbeitszeiten passend zu ihrem Leben zu gestalten. Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebenssituationen sind gemeinsam auf die Straße und vors Betriebstor gegangen, haben zusammen für diese vielfältigen Bedürfnisse gekämpft und damit gezeigt, wie mächtig Solidarität sein kann.

Das war möglich, weil die IG Metall vorher allen die Möglichkeit zur Beteiligung geboten hat, etwa durch die Beschäftigtenbefragung 2017, an der sich mehr als 680.000 Beschäftigte aus unseren Branchen beteiligt haben. Die gemeinsamen Interessen waren damit klar und die IG Metall war sich sicher, dass es den Arbeitgebern nicht gelingen würde, die Beschäftigten zu spalten.

In der Tarifrunde hat sich damit bestätigt, dass autonome Gewerkschaftspolitik, bauend auf Mitgliederstärke, auch im Gegenwartskapitalismus in der Lage ist, dem Profitstreben des Kapitalismus Grenzen zu setzen und Sozialstaatlichkeit fortzuentwickeln. Das ist eine wichtige, ja strategisch entscheidende Feststellung.

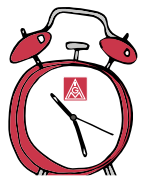
Denn den Sozialstaat gäbe es nicht ohne solidarisches Handeln. Das zeigt seine Geschichte. Das spezifische der gewerkschaftlichen Solidarität liegt in der Aufhebung der durch den individuellen Arbeitsvertrag vorgegebenen individuellen Konkurrenz zwischen den abhängig Beschäftigten. Gewerkschaften sind daher mehr als eine Wertegemeinschaft, sie stellen im Kapitalismus politisch und ökonomisch eine Gegenmacht dar, ein Kartell, eine Schranke gegen das blinde Wirken der Marktgesetze.

Die Stärkung der Tarifbindung bleibt strategische Aufgabe

Zu Recht wird hier eingewendet, diese Kartellfunktion würden die Gewerkschaften immer weniger ausfüllen, da die Tarifbindung, und damit die Zahl der unter den Geltungsbereich von Tarifverträgen fallenden Beschäftigten, immer mehr abnehme. Nur ist auch dies kein Prozess, der sich naturgesetzmäßig entwickelt. So konnte die IG Metall seit 2005 – also seit Inkrafttreten des Pforzheimer Abkommens – die Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie stabilisieren. In einzelnen Bereichen wie der Leiharbeit und der Kontraktlogistik konnten wir die Tarifbindung signifikant ausbauen. Doch auch für Branchen in unserem Organisationsbereich gilt, dass wir nicht überall die organisationspolitische Stärke haben, der Erosion der Tarifbindung wirkungsvoll entgegenzutreten.

Auch dieser Prozess ist aber veränderbar. Hierfür sprechen drei Gründe:

- Die Demografie verändert den Arbeitsmarkt zunehmend von einem Angebots- in einen Nachfragemarkt. Attraktiver Arbeitgeber zu sein wird entscheidend, um Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Denn tariflich geregelte Arbeitsbeziehungen spielen eine gewichtige Rolle bei der Arbeitsplatzwahl. Nur so ist zu erklären, dass die IG Metall in den Handwerksbereichen eine signifikante Steigerung der Tarifbindung erreichen konnte (aber auch hier mit gegenläufigen Tendenzen wie im KfZ-Handwerk).
- Die Politik erkennt zunehmend, dass die Tarifbindung in einem dynamischen, aber ungleichzeitigen Veränderungsprozess der



Arbeitswelt entlastend für sie wirken kann – ja, dass Tarifverträge die deutlich bessere Lösung sein können, da sie passgenauer sind als gesetzliche Lösungen. Dieses neue integrative Miteinander von Gesetzgebung und Tarifverträgen verlangt aber eine ausreichend hohe Tarifbindung. Nach dem Tarifstärkungsgesetz der letzten Koalition gilt es, weiter darauf zu pochen, dass der Gesetzgeber die Tarifbindung fördert, etwa durch die Nachwirkung von Tarifverträgen nach Ausgliederungen oder die Begünstigung tariflicher Lösungen zum Beispiel mittels eines Steuerprivilegs für tarifliche Leistungen.

- Der wichtigste Grund liegt aber in unserer eigenen gewerkschaftlichen Handlungsmacht: in der Erschließung neuer Betriebe, oft verbunden mit dem Ziel, in den Betrieben eine Tarifbindung zu erreichen. Generell liegt im Ausbau der Ressourcen vor Ort der Schlüssel für die Stärkung unserer Machtressourcen. Deshalb sind auch die regionalen Erschließungsprojekte so wichtig, mit denen die Voraussetzungen zur Erhöhung der gewerkschaftlichen Organisationsgrade deutlich verbessert wurden und die ihre erste Wirkung in der Mitgliederentwicklung zeigen.

Betriebe zu erschließen, indem Mitglieder hinzugewonnen, Betriebsräte gewählt werden sowie die Tarifbindung durchgesetzt wird, verweist auf eine zentrale Dimension erfolgreichen gewerkschaftlichen Handelns: eine durchgehende Beteiligung der Mitglieder und Beschäftigten an den Prozessen und Entscheidungen gewerkschaftlichen Handelns.

Ohne Beteiligung geht es nicht

Erfolgreiche Tarifpolitik muss in Zukunft noch mehr auf Beteiligung der Beschäftigten und der Mitglieder setzen.

Die »Arbeiterkultur« des entwickelten Kapitalismus war ein Wertesystem einer homogenen Gruppe, geprägt durch die sozialistischen und christlich-sozialen Wurzeln der Arbeiterbewegung. Innerhalb dieser Kultur war es einfacher, gemeinsame Interessen zu identifizieren und Ziele zu bestimmen, als in einer Gesellschaft, in der die Situation der Beschäftigten durch unterschiedliche Lebenslagen und heterogene Bedürfnisse geprägt ist.

Die Tarifauseinandersetzung 2017/2018 belegt: Je vielfältiger Belegschaften sind, umso mehr braucht es einen intensiven Prozess der Beteiligung, um sich auf gemeinsame Ziele zu einigen; und umso weniger taugen zentrale Ansagen.

Die Beschäftigten beteiligen, sie selber zu Gestalterinnen und Gestaltern ihrer Arbeitsbedingungen machen, funktioniert nicht automatisch. Denn eine Kontinuität bleibt: Solidarisches Verhalten, Organisation in Gewerkschaften ist keine Selbstverständlichkeit. Ohne die Erfahrung, welche Macht ein solcher Zusammenschluss entwickeln kann, würden die Repression sowie die Angst um den Arbeitsplatz und das berufliche Fortkommen das Verhalten der Beschäftigten prägen. Die kollektive Erfahrung des Erfolgs solidarischen Handelns, selbst wenn auch nur am Beispiel anderer sichtbar, ist Voraussetzung für seine Verbreitung.

Daher brauchen wir eine Kultur einer Streit- und sichtbaren Praxis solidarischen Handelns, die auf Beteiligung setzt, nicht nur in Tarifrunden, sondern auch bei betrieblichen und gesellschaftlichen Themen und Debatten. Hier hat die IG Metall in den letzten Jahren einige wichtige Schritte unternommen, auch durch die Verabschiedung von Richtlinien, die zwingend eine Mitgliederbeteiligung verlangen – etwa bei betrieblichen Tarifverträgen oder bei dem Mitgliedervotum vor einem ganztägigen Warnstreik.



Der Handlungsort Betrieb ist Basis gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit

Damit rückt der Handlungsort Betrieb in den Mittelpunkt. Von ihm aus müssen wir die IG Metall denken. Wie stark wir im Betrieb sind, ist entscheidend für unsere Handlungsmacht in der Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik.

Es sind die Betriebsräte, Vertrauensleute, Betriebsbetreuerinnen und -betreuer vor Ort, deren Praxis über den Erfolg und Misserfolg konkreter Gewerkschaftspolitik entscheidet. Gerade in den vor uns stehenden Phasen struktureller Umbrüche durch die Transformation in die digitale Arbeitsgesellschaft, aber auch die Veränderung von Wertschöpfung, etwa durch neue Antriebstechnologien, rückt dieser Handlungsort nochmals deutlicher in den Mittelpunkt. Denn all diese Prozesse verlaufen in den Betrieben unterschiedlich, in ihrer zeitlichen Dynamik wie in ihren Auswirkungen auf die Beschäftigten und ihre Arbeitsplatzperspektiven.

Wir können nicht behaupten, dass wir in jedem Betrieb ausreichend darauf vorbereitet sind. Das beginnt mit der Grundhaltung unseres gewerkschaftlichen Handelns. Da gilt zuerst: Wir dürfen nicht am Rande des Spielfelds stehen, sondern wir müssen uns einmischen. Die Folgen der Transformation sozialverträglich im Betrieb zu regeln, ist zu wenig. Altersaustritte und Abfindungen sind keine gesellschaftlichen Lösungen für die Folgen der Transformation.

Diese Grundhaltung verändert auch unser Handeln. Wir können uns nicht mit der Rolle begnügen, unternehmerische Entscheidungen sozialverträglich zu gestalten. Wir müssen Einfluss nehmen, wohin der Ball rollt. Wir müssen Fragen wie diese stellen:

- Wie wirken sich die Treiber der Transformation (etwa die Klimapolitik, die Globalisierung sowie die Digitalisierung von Produkten und Arbeitsprozessen) auf die Geschäftsmodelle und die Beschäftigung im Betrieb aus? Und was brauchen wir, damit gute Arbeit für viele entsteht?
- Wie erfolgt die Gestaltung von Technik, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsanforderungen?

- Wie sieht eine Personalentwicklung aus, die jedem eine Chance auf sichere Arbeit in der Zukunft gibt?

Dieses Handeln verlangt Kompetenz und Konfliktfähigkeit. Für eine autonome Gewerkschaftspolitik im Betrieb braucht es kompetente und handlungsbereite Betriebsräte und Vertrauensleute sowie eine entsprechende Unterstützung durch gewerkschaftliche Betriebsbetreuerinnen und -betreuer und Geschäftsstellen. Dazu braucht es die Beteiligung der Belegschaften und eine offensive Besetzung unserer Mitbestimmungspositionen. Dazu braucht es auch eine Tarifpolitik, die diese betrieblichen Verhandlungspositionen stärkt, indem sie klare Regeln vorgibt und die Mitbestimmungskompetenz der Betriebsräte erweitert. Und dazu braucht es politische Unterstützung. Geht es doch grundsätzlich um die Frage: Setzt sich die Regel durch, dass die Unternehmen die Digitalisierungsgewinne einstreichen und die Rationalisierungsfolgen der Gesellschaft aufbürden? Oder wird umverteilt, zugunsten sicherer und guter Arbeit für alle? Was für Regeln sind notwendig, damit der Markt der Gesellschaft dient und nicht den Gehalts- und Vermögensexzessen weniger?



Gut zu wissen Transformation: Wohin geht die Reise?

Transformation ist immer dann, wenn sich etwas ziemlich krass ändert. Die Pferdekutsche wurde zum Automobil. Der Fotoapparat zur Digitalkamera. Die Menschen der DDR hatten 1990 plötzlich ein neues politisches System, neue Produkte im Einkaufswagen, neue Reiseziele – und viele keine Arbeit mehr. Eine gewaltige Transformation. Die IG Metall spricht von der »Transformation der Arbeitswelt«: Jetzt und die kommenden Jahre wird sich für viele Leute viel ändern. Sehr viel. Und das auch noch im Zeitraffer. Da wäre die Digitalisierung, die gerade so richtig Fahrt aufnimmt. Nicht nur das Arbeiten wird digitaler, sondern auch diverse Produkte und Geschäftsmodelle. Außerdem: Fahrzeuge bekommen elektrische Antriebe. Durch geopolitisches Gerüdel wird die weltwirtschaftliche Lage unsicher. Die Lebensmodelle werden bunter und damit die Wünsche, wie und wann und wo wir arbeiten wollen. Viele Menschen fragen sich bei diesem Thema: »Wohin geht die Reise? Sind Politik und Wirtschaft eigentlich genug auf Zack?« Ausruhen und alles wie immer machen ist gerade jetzt keine gute Idee, findet die IG Metall und kümmert sich mit vielen Vorschlägen und Projekten um die Zukunft. Denn wir wollen nicht, dass die Transformation die Gesellschaft noch stärker als heute in Gewinner und Verlierer spaltet.



Eine Geschichte des Gelingens lässt sich nur durch eine Fortentwicklung des integrativen Miteinanders von Gesetzgebung, Tarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung schreiben. Nur so lassen sich schnelle und passgenaue Lösungen finden, kann der emanzipatorische Anspruch, gleiche Regeln für alle zu finden, in der Transformation durchgesetzt werden. Das ist der Kern des Sozialstaats 4.o.

Daraus ergeben sich viele Anforderungen – an unsere Bildungspolitik, an die Ausbildung und Fortbildung Hauptamtlicher, an die Betriebsbetreuung, an die Arbeitspraxis von Betriebsräten, Vertrauensleuten und Geschäftsstellen, um nur einige Punkte zu nennen.

Die Umsetzung des Tarifiergebnisses 2018 in die betriebliche Praxis wird uns dabei nochmals zeigen, wo die Stärken und Schwächen unserer betrieblichen Handlungsfähigkeit liegen.

Die IG Metall noch mehr vom Betrieb aus denken und daran unsere Ressourcen und Handlungspraxis auszurichten, dieses Projekt müssen wir anpacken, wenn wir unserem Anspruch nach guter Arbeit für alle auch in Zukunft gerecht werden wollen.

Tarifpolitische Themen der nächsten Jahre

Aus dieser Perspektive ergeben sich auch neue Herausforderungen für die Tarifpolitik der kommenden Jahre. Welches sind dabei die zentralen Themen?

Natürlich ist die tarifliche Entgeltpolitik, die die Realeinkommen der Beschäftigten und die Ausbildungsvergütungen steigert, weiter zentrales Feld gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Neben der Entgelterhöhung gilt es, auch ein Augenmerk auf den Geltungsbereich dieser Tarifverträge zu werfen. Die wachsende Zahl der AT-Angestellten (d. h. der außertariflich Beschäftigten), das Ausklammern von dual Studierenden, Praktikantinnen und Praktikanten ist eine Schwächung unserer tariflichen Gestaltungskraft, die wir nicht hinnehmen wollen.

Daneben sind weitere Themen relevant:

Zunächst sind wir beim Thema der Arbeitszeit noch längst nicht am Ende. Auf dem Gewerkschaftstag 2019 will die IG Metall eine Zwischenbilanz ihrer Arbeitszeitpolitik ziehen. Diese Zwischenbilanz kann einige Erfolge aufweisen. Nicht nur die der Tarifrunde 2017/2018, sondern auch bei der Angleichung der Arbeitszeit Ost sind wir wichtige Schritte vorangekommen. Wir konnten auch in anderen Branchen arbeitszeitpolitische Impulse setzen, so etwa mit Regelungen zur Altersteilzeit in der Textilindustrie Ost. Aber klar ist: Wir stehen hier erst am Anfang. Viele arbeitszeitpolitische Fragen sind noch tariflich zu lösen. So steht in der Mehrzahl der Bezirke und Branchen die Regelung von Arbeitszeitkonten noch aus. Wir brauchen Regeln für mehr Selbstbestimmung in der täglichen Arbeitszeit und müssen den Rahmen für Gleitzeitregelungen so setzen, dass keine Arbeitszeit verfällt und echte Ansprüche auf Freizeitnahme entstehen. Und diese tägliche Flexibilität muss auch für restriktive Arbeitszeitsysteme wie Schichtarbeit zumindest angepasst möglich sein. Und: Wir werden die Erfahrungen mit der Umsetzung der Arbeitszeitreduzierung aus dem diesjährigen Tarifabschluss auswerten, um das Thema Leistung und Arbeitszeit aufzurufen. Dies gilt insbesondere in immer stärker projektgesteuerten Arbeitsorganisationen.

Arbeitszeit wird aber auch in einem anderen Kontext eine Rolle spielen: nämlich wenn es mittel- und langfristig darum geht, eine gerechte Verteilung des Arbeitsvolumens und die Sicherung von Beschäftigung zu erreichen. Dies betrifft strukturelle Veränderungen, für die wir mit der tariflichen Kurzarbeit im Tarifbezirk Baden-Württemberg ein Instrument geschaffen haben, das als Alternative zum Beschäftigungssicherungsvertrag Arbeitszeitverkürzung mit Entgeltausgleich möglich macht. Dies gilt es, auszuweiten und auszubauen. Vom Gesetzgeber fordern wir außerdem die Weiterentwicklung des heutigen Transfer-Kurzarbeitergelds in ein Transformations-Kurzarbeitergeld, durch das die Qualifizierung von Beschäftigten, deren Tätigkeiten sich durch technologisch-organisatorischen Wandel verändern werden, unterstützt werden kann. In diesem Kontext brauchen wir auch tarifliche Aufstockungszahlungen durch die Arbeitgeber.

Auch zur Beschäftigungssicherung in einem nicht auszuschließenden



konjunkturellen Abschwung ist Arbeitszeit ein wichtiges Mittel. Hier ist der Gesetzgeber gefordert, die bewährten Regelungen aus dem Krisenjahr 2009 wieder zur Verfügung zu stellen. Auch wir müssen jedoch unsere Regelungen überarbeiten. Insbesondere gilt es, eine Kaskade von Maßnahmen zu entwickeln, um Entgeltverluste durch Kürzung des Arbeitsvolumens zu vermeiden.

Neben der Weiterentwicklung arbeitszeitpolitischer Maßnahmen werden wir unsere tarifpolitischen Instrumente zum Rationalisierungsschutz, die in der Mehrzahl aus dem letzten Jahrtausend stammen, neu überprüfen. Hier sind die regionalen Unterschiede selbst in der Branche der Metall- und Elektroindustrie groß. Wir brauchen dabei nicht nur Regelungen, die Arbeitsplatz und Einkommen zumindest temporär schützen, sondern die auch einen Anspruch auf berufliche Entwicklung für alle Beschäftigten beinhalten und die den Betriebsrat mit den Rechten ausstatten, dafür notwendige technisch-organisatorische Maßnahmen und Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten durchzusetzen. Hier steht unsere Debatte erst am Beginn.

Aktuell diskutiert die IG Metall, welchen Beitrag Tarifpolitik leisten kann, damit neben einer leistungsfähigen gesetzlichen Rente eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge zur Lebensstandardsicherung beitragen kann.

Dabei geht es auch um die Zukunft der tariflichen Altersvorsorgeleistungen, die wir in den Tarifrunden Ende der 1970er Jahre erreicht haben. Deren Betrag von 319 Euro jährlich hat sich seit 1980 nicht erhöht. Während die Entgelte in diesem Zeitraum um über 260 Prozent gestiegen sind, blieb dieser Betrag fix. Der Anteil dieser Arbeitgeberleistung am Jahreseinkommen sank, aber auch der Realwert halbierte sich, entwertete sich Jahr für Jahr durch die fortschreitende Inflation. Zudem: Nur 70 Prozent der Beschäftigten nehmen – aus gutem Grund – diese tarifliche Leistung in Anspruch. Wollen wir weiter eine nennenswerte, arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge für alle, nicht nur für die Beschäftigten der Großbetriebe, müssen wir über drei Fragen nachdenken:

- Wollen wir den heutigen Betrag erhöhen oder zumindest dynamisieren?
- Wollen wir die betriebliche Altersversorgung obligatorisch für alle Beschäftigten machen?
- Welchen Durchführungsweg soll es dafür geben, damit tarifliche Leistungen nicht in hohem Maße die Renditen der Versicherungswirtschaft bedienen?

Hierzu führen wir einen strukturierten Diskussionsprozess mit dem Ziel, auf dem kommenden Gewerkschaftstag erste Antworten zu finden.

Gute Arbeit für alle durch Tarif – das bedeutet auch für die Tarifpolitik der nächsten Jahre, sich weiter um die Verbesserung der Arbeits- und Entgeltbedingungen der Leiharbeitenden und Werkvertragsbeschäftigten zu kümmern. Dies ist zwar zunächst eine betriebspolitische Aufgabe. Aber neben der Kontraktlogistik werden weitere Gewerke systematisch ausgegliedert und fallen so aus der Tarifbindung heraus. Da geht es um die technische Instandhaltung und das Facility-Management, die Entwicklungsdienstleister und vor allem viele neue Jobs, die durch neue Geschäftsmodelle entstehen und deren Beschäftigte nicht über Tarifverträge abgesichert sind. Die Bandbreite reicht von Call-Centern bis zu Innovation-Labs. Hier Mitglieder zu organisieren, passgenaue tarifliche Lösungen zu finden, ohne dass es zur Verdrängung der Standards der Metall- und Elektroindustrie kommt, stellt eine weitere große Herausforderung für die Tarifpolitik der nächsten Jahre dar.

Die Erfahrung der Tarifrunde 2017 / 2018 gibt uns den Mut, diese tarifpolitischen Projekte selbstbewusst anzugehen und die dort gewonnenen Erfahrungen für eine erfolgreiche Tarifpolitik in den nächsten Jahren zu nutzen.





Gut zu wissen **Voller Schutz: Du hast es in der Hand!**

Es ist schon toll: Mit dem Tarifabschluss 2018 verbessert die IG Metall mal eben die Arbeits- und Lebensbedingungen von rund 3,7 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Doch für viele steht das Recht auf die tariflichen Verbesserungen auf wackligen Füßen: Sie »verzichten« auf eine Mitgliedschaft bei der IG Metall. Die Folge: kein Recht auf die Leistungen des Tarifvertrages. Denn den gibt es nur mit IG Metall-Mitgliedschaft. Die Arbeitgeber zahlen in der Regel trotzdem an alle, egal ob IG Metall-Mitglied oder nicht. Warum? Ist doch klar: Weil sonst alle in die Gewerkschaft eintreten würden. Rechtssicher ist das für Nichtmitglieder allerdings nicht. Denn wenn sie kein Mitgliedsbuch haben, können sie ihre Ansprüche notfalls auch nicht vor Gericht geltend machen. Was heute noch da ist, kann ohne Mitgliedschaft in der IG Metall morgen also ganz schnell weg sein. Wer sich also nicht auf die Gunst der Arbeitgeber verlassen und den sicheren Schutz des Tarifvertrages genießen will, ist Mitglied!



Online beitreten: Sicher, einfach, schnell.

In wenigen Schritten Mitglied werden:

<https://www.igmetall.de/beitreten.htm>