

„Niemand hat die Absicht, eine Mauer zu errichten:“ Walter Ulbricht, Juni 1961
„Niemand hat die Absicht, Arbeitsbedingungen zu verschlechtern“
Geschäftsführung VS-Möbel, Juni 2008



Wem nützt der Verbandsaustritt ?

Austritt aus dem Arbeitgeberverband zum 31.12.2008

Jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter sollte klar sein, dass der Entschluss des Arbeitgebers aus dem tarifschließenden Verband auszutreten, nicht ohne Folgen bleibt. Die Tarifverträge der IG Metall bieten Schutz und verlässliche Bedingungen.

Unser Ziel ist und bleibt daher:

Die Tarifbindung auch in Zukunft entweder durch die Flächentarifverträge oder einen Anerkennungstarifvertrag zu erhalten. Um dieses Ziel zu erreichen, brauchen wir unbedingt eure aktive Unterstützung!

Was will der Arbeitgeber vor allem?

- ➔ sich von den tariflichen Standards verabschieden;
- ➔ künftig allein darüber bestimmen, wann unter welchen Bedingungen und ob überhaupt tarifliche Leistungen an die Beschäftigten weitergereicht werden,
- ➔ bisherige tarifliche Ansprüche durch neue Abmachungen verändern;
- ➔ die Arbeitsbedingungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Auszubildende verschlechtern;
- ➔ sich von der tariflichen Lohn- und Gehaltsentwicklung abkoppeln



Vorteile für die Beschäftigten mit den Tarifverträgen der IG Metall

Gesetzliche und tarifliche Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Azubis:

Beispiele	Gesetz	IG Metall-Tarifvertrag
Urlaub	24 Werktage bei sechs Arbeitstagen in der Woche also vier Wochen	30 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche, also sechs Wochen
zusätzliches Urlaubsgeld	keine Regelung	zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 Prozent eines Monatseinkommens
betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	keine Regelung	70 Prozent eines Monatseinkommens
Arbeitszeit	bis zu 60 Stunden pro Woche an sechs Arbeitstagen von Montag bis Samstag	35 Stunden pro Woche an fünf Arbeitstagen für alle Beschäftigten. Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit durch Betriebsvereinbarung Zeitkonten können zwischen
Entlohnung	Es gibt keine gesetzlich festgelegten Ansprüche für gerechte Entlohnung	Löhne, Gehälter sowie die Ausbildungsvergütung werden in der Regel jährlich erhöht
Schichtzulagen	keine Regelung nur Nachtschichtzuschlag	differenzierte Zuschläge von 25 % bis 200 %
Vermögenswirksame Leistung	keine Regelung	Vermögenswirksame Leistungen: 26,59 € je Monat 13,29 € je Monat für Azubis
Besonderer Kündigungsschutz für Ältere	keine Regelung	ab Vollendung 55. Lebensjahr und mindestens 5 Jahre Betriebszugehörigkeit
Übernahmegarantie in ein Arbeitsverhältnis	keine Regelung	Auszubildende müssen für mindestens 12 Monate übernommen werden
Vergütung für Auszubildende	keine Regelung	im 1. Ausbildungsjahr € 684 im 2. Ausbildungsjahr € 717 im 3. Ausbildungsjahr € 755 im 4. Ausbildungsjahr € 800



Was bedeutet der Austritt für die Mitglieder der IG Metall?

Bei einem Verbandsaustritt bestimmt das Tarifvertragsgesetz eine Fortgeltung (sogenannte Nachbindung) der Tarifgebundenheit über die Dauer der Verbandsmitgliedschaft hinaus. Das bedeutet, die Firma VS kann sich nicht durch den Austritt aus dem Arbeitgeberverband zum 31.12.2008 automatisch von den Verpflichtungen aus den gültigen Tarifverträgen befreien. Grundsätzlich bleibt die Tarifbindung nach Verbandsaustritt bestehen und zwar bis zum Ablauf des jeweiligen Tarifvertrages (gleich Nachbindung).

Fällt der Verbandsaustritt zeitlich mit dem Ablauf des Tarifvertrages zusammen, so entfällt natürlich mit diesem Zeitpunkt auch die Tarifbindung mit der Folge des Beginns der Nachwirkung. Dies gilt für den Manteltarifvertrag, den Tarifvertrag über betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) und den Tarifvertrag zur Übernahme von Auszubildenden. Diese wurden von den Arbeitgebern zum 31.12.2008 gekündigt.

Bekommen tarifliche Rechte während der Fortgeltung (Nachbindung) tatsächliche Bedeutung, wird z.B. ein Beschäftigter erst im Jahr 2009 57 Jahre alt, werden sie für die IG-Metall-Mitglieder auch noch nach dem Verbandsaustritt wirksam. D.h. der Beschäftigte hat weiter einen Teilzeitbeschäftigungsanspruch nach dem Altersteilzeit-Tarifvertrag.

An die Nachbindung schließt sich die Nachwirkung der Tarifverträge an. „Nach Ablauf der Tarifverträge gelten seine Rechtsnormen weiter bis sie durch andere Abmachungen ersetzt werden“ (Das gilt für den MTV, TV betriebliche Sonderzahlung und TV zur Übernahme von Auszubildenden). Dies bedeutet, dass die bisher bestehenden tarifvertraglichen Regelungen „eingefroren werden“, es sei denn, es werden neue Abmachungen getroffen. Neue zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband (VHK) abgeschlossene Tarifverträge finden allerdings keine Anwendung mehr.

Warum ist die Mitgliedschaft in der IG Metall weiterhin notwendig?

- Für Gewerkschaftsmitglieder, die bereits im Jahr 2008 Mitglied der IG Metall waren, greift die Nachbindung und Nachwirkung sämtlicher Tarifverträge der Holzindustrie und Kunststoffverarbeitung Baden-Württemberg in vollem Umfang.

- Für Beschäftigte, die nach dem Verbandsaustritt der Fa. VS IG Metall-Mitglied werden oder während der Nachbindung neu im Betrieb anfangen und der IG Metall beitreten, gelten die dann noch nicht beendeten Tarifverträge weiter und es schließt sich die Nachwirkung an.

Welche Möglichkeiten hat die Geschäftsleitung, Abmachungen durchzusetzen, die die Nachwirkung der Tarifverträge ablösen?

- In Deutschland ist es üblich, dass Rechtsnormen, die das Arbeitsleben betreffen, durch die Tarifvertragsparteien in Tarifverträgen vereinbart werden.

- Im Betriebsverfassungsgesetz ist eindeutig geregelt, dass ein Betriebsrat bei der Regelung wesentlicher Arbeitsbedingungen nicht in Konkurrenz zur Gewerkschaft treten darf. So dürfen, z.B. Einkommen, Höhe der wöchentlichen Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Zuschläge und Weihnachtsgeld nicht durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Für Absprachen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat bleiben – auch nach dem Verbandsaustritt – im bisher tariflich geregelten Bereich nur Vereinbarungen über die Lage der Arbeitszeit. Tarifverträge haben demnach den Charakter von Mindestarbeitsbedingungen.

- Will die Geschäftsleitung per Änderungskündigung den Arbeitsvertrag ändern, geht das nicht einseitig. Eine Änderung des Arbeitsvertrages ist nur im beiderseitigen Einvernehmen möglich. Niemand kann gezwungen werden, einen neuen Arbeitsvertrag zu unterschreiben.

Deshalb aufgepasst!

Bis zum Ausscheiden aus dem Arbeitsleben gilt: Die Tarifverträge gelten so lange weiter, bis der/die Beschäftigte bei VS ausscheidet. Wer jedoch einen neuen Arbeitsvertrag unterschreibt, gibt seine tarifliche Bindung unwiderruflich auf! Also: Ohne Prüfung durch die IG Metall nichts unterschreiben!