



**Wir. Die IG Metall.**



Leistungen, Hintergründe und Fakten

**Wir. Die IG Metall.**

IG Metall

Die Gewerkschaft in Produktion und Dienstleistung der Bereiche  
Metall-Elektro, Textil-Bekleidung und Holz-Kunststoff

## Wir. Die IG Metall – Leistungen, Hintergründe und Fakten

### **Vorwort**



Berthold Huber



Detlef Wetzel

Fotos: IG Metall

## In guter Gesellschaft

Gewerkschaft heißt füreinander eintreten, heißt Solidarität. Unsere Geschichte beginnt vor mehr als 150 Jahren. Sie erzählt von vielen Erfolgen: Acht-Stunden-Tag, bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung am Arbeitsplatz und im Unternehmen – Meilensteine in den gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um mehr Teilhabe und Gerechtigkeit für die Beschäftigten.

Ziel der IG Metall ist es, gute Arbeits- und Lebensbedingungen durchzusetzen, eine gerechte Arbeitswelt zu schaffen und faire Löhne und Gehälter zu erreichen.

Erfolge haben wir, weil wir viele sind. Auch in Zukunft braucht es eine starke IG Metall, in der sich die Beschäftigten organisieren, um für ihre Belange zu streiten. Wenn viele Menschen ihre Interessen bündeln, dann setzen sie auch etwas durch. Was uns stark gemacht hat und bis heute wirkt, ist das Prinzip der Solidarität. Wir machen Solidarität erfahrbar.

Wir bekommen nichts geschenkt, weder bessere Arbeitsbedingungen noch höhere Löhne und Gehälter und auch nicht mehr Mitbestimmung.

Wir wollen das, was wir bereits erreicht haben, verteidigen; und verhindern, was wir für ungerecht halten. Nur gemeinsam können wir das erreichen.

Werden Sie Mitglied der IG Metall. In der IG Metall sind Sie in guter Gesellschaft. Mehr als 2,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören zu uns. Mit Ihnen sind wir ein Mitglied mehr.



Berthold Huber  
Erster Vorsitzender der IG Metall



Detlef Wetzel  
Zweiter Vorsitzender der IG Metall

## **Impressum**

IG Metall Vorstand  
Funktionsbereich Mitglieder und Kampagnen  
Funktionsbereich Internationales – Europa  
D-60519 Frankfurt/Main

Gestaltung: schwingkopf.com  
Art Direction: Benjamin Welke  
Fotos: Stephen Petrat  
Druck: apm AG, Darmstadt

Mai 2011  
[www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

## Inhaltsverzeichnis

### Die IG Metall

- 10 Entwicklung
- 12 Aktuelle Aufgaben
- 14 Demokratischer Aufbau
- 17 Kommunikation und Medien

### Mitglieder und Leistungen

- 19 Viele gute Gründe – eine große Gemeinschaft
- 20 Mitglieder gewinnen und halten
- 23 Beiträge
- 24 Bildung und Schulung
- 25 Ziele haben – Ziele durchsetzen
- 26 Jetzt und hier – aktiv sein
- 27 Leistungen
- 28 Mitglied werden – stärker werden

### Tarifpolitik hat viele Ziele

- 30 Ziele und Funktionen der Tarifpolitik
- 31 Arten von Tarifverträgen
- 32 Geltungsbereiche
- 33 Tarifverhandlungen und Streik als Mittel der Tarifpolitik
- 34 Tariferfolge
- 40 Aktuelle Aufgaben

### Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

- 44 IG Metall im Betrieb
- 46 Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute
- 48 Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat
- 52 Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften

### Kompetent in Sachen Arbeit

- 55 Nützliche Infos und Ratgeber



Wir. Die IG Metall – Leistungen, Hintergründe und Fakten

## Die IG Metall

### Zwischen Tradition und Moderne

Im Jahr 1891 konstituierte sich der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV), die wichtigste Vorläuferorganisation der IG Metall. 1949 wurde unsere Gewerkschaft in München gegründet. Seitdem setzen wir uns national und international für gerechte Lebensbedingungen und existenzsichernde Löhne ein. Und das mit Erfolg. Denn wir blicken auf umfangreiche Erfahrungen und viele engagierte Mitarbeiter zurück.



I LOVE METALL  
AGAINST RACISM  
Kommunikation: TILBILDET  
www.kommunikation-statt.de

AGAINST RACISM  
STREIK

DENO...

STREIK  
KÖTT  
MUSST  
STATT  
JUGEND IN BEWEGUNG  
EPRST

KÖTT  
MUSST  
STATT  
JUGEND IN BEWEGUNG  
EPRST

## Die IG Metall

### Entwicklung



Im Jahr 1891 wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) gegründet. Bis 1914 entwickelte er sich zur größten deutschen Einzelgewerkschaft. 1919 war er mit über einer halben Million Mitglieder die größte Industriegewerkschaft der Welt. Der DMV war neben dem Christlichen Metallarbeiterverband, der 1899 gebildet worden war, und neben einer liberalen Arbeitnehmerorganisation die größte Vorläuferorganisation der heutigen IG Metall. Der DMV war schon damals nach dem Industrieverbandsprinzip aufgebaut: Ein Verband, dem alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitreten konnten, die in der Metallwirtschaft tätig waren.

Seit dem Beitritt der Gewerkschaften Textil-Bekleidung (im Jahr 1998) und Holz und Kunststoff (im Jahr 2000) vertritt die IG Metall die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Produktion und Dienstleistung dieser drei Industriebranchen beschäftigt sind. Die IG Metall zählt heute 2,2 Millionen Mitglieder (Stand Dezember 2010).

### Einsatz für Demokratie

Nach dem Sturz des kaiserlichen Obrigkeitsstaates durch die Revolution von 1918 wurde Deutschland eine parlamentarische Demokratie. Die Gewerkschaften setzten sich für den Erhalt und den Ausbau der jungen Demokratie ein. Die Weltwirtschaftskrise, die Ende der 1920er-Jahre auch Deutschland mit Wucht traf, schwächte die Gewerkschaften. Sozialpolitische Erfolge der Anfangsjahre wurden nach und nach abgebaut. Die damalige Spaltung der Gewerkschaften in verschiedene politische Richtungen verhinderte eine geschlossene Front der Arbeitnehmer gegen den Nationalsozialismus. Die Arbeiterschaft als Hauptträger des Widerstands gegen Hitler zahlte einen hohen Preis im Kampf gegen die nationalsozialistische Diktatur.

### Die Einheitsgewerkschaft

Unmittelbar nach Kriegsende und der Befreiung vom Faschismus, schon im Jahr 1945, begann die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben. Parallel wurden die Gewerkschaften als Organisation aufgebaut: Als Einheitsgewerkschaft, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offensteht, unabhängig von ihrer politischen und konfessionellen Überzeugung. Die Bildung von Einheitsgewerkschaften ist das Ergebnis eines Prozesses, der lange vor 1945 eingesetzt hatte und in der Zeit des Widerstands gegen die Hitler-Diktatur, der Verfolgung und Emigration weiter



Gestalt annahm. Zugleich wurden die neuen Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip gebildet. So fanden und finden Arbeiter, Angestellte und Beamte gleichermaßen in den neuen deutschen Gewerkschaften ihre gemeinsame Heimat. Zu den Prinzipien der deutschen Gewerkschaften gehört auch die Unabhängigkeit von politischen Parteien.

Als ihr Dachverband, dem auch die IG Metall angehört, wurde 1949 in München der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) gegründet. Mit der IG Metall sind heute die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), die IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU), die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), die Gewerkschaft der Polizei (GdP) und die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) die Mitgliedsgewerkschaften des DGB.

Die Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland nahm im Jahr 1950 in Frankfurt am Main ihre Arbeit auf. Als große

Organisation war sie in der Lage, die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten – beispielsweise durch Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzung. Nach dem Fall der Mauer zwischen den beiden deutschen Staaten im Jahr 1989 unterstützten die Gewerkschaften die Entwicklung der staatlichen Einheit und trugen dazu bei, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in den neuen Bundesländern denen in Westdeutschland anzugleichen.



Der sozialen Gerechtigkeit ist auch die 1972 gegründete Otto-Brenner-Stiftung der IG Metall verpflichtet. Sie versteht sich als gesellschaftskritisches Forum, das die soziale und wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands und Europas unter die Lupe nimmt; besonders wichtig ist ihr die Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa und die Völkerverständigung. Benannt ist die Stiftung nach Otto Brenner, der von 1952 bis 1972 Vorsitzender der IG Metall war.

## Die IG Metall

### Aktuelle Aufgaben



Heute steht die IG Metall – wie andere Gewerkschaften in Deutschland und Europa – vor neuen Aufgaben. Die Arbeitswelt verändert sich; der soziale Kompromiss der alten westdeutschen Bundesrepublik Deutschland ist aufgekündigt, sichtbare Risse durchziehen das Modell der deutschen Sozialpartnerschaft. Unsichere Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs sind weit verbreitet. Verschlimmert wird diese Entwicklung durch die Tariffucht vieler Arbeitgeber, durch ihre Zusammenarbeit mit unternehmerfreundlichen Gewerkschaften sowie durch ihre Versuche, betriebliche und tarifliche Errungenschaften auszuhebeln.

Die Gewerkschaften und ihr Dachverband DGB stehen vor der Aufgabe, ihren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu behaupten. Dazu gehört, dass die Gewerkschaften den unterschiedlichen Forderungen ihrer Mitglieder gerecht werden. Die IG Metall will sowohl für die wachsende Schicht der prekär Beschäftigten als auch für die ebenfalls stark wachsende Gruppe der Hochqualifizierten in der Metall- und Elektroindustrie attraktiv sein.

Dabei sind alte Gerechtigkeitsdefizite keinesfalls völlig überwunden. So kann von der Gleichstellung der Frauen immer noch nicht die Rede sein.

Die IG Metall fordert die Gleichstellung aller Menschen in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer ethnischen Herkunft, von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. Die Satzung der IG Metall bestimmt, dass Frauen in den Gremien und Leitungsorganen der IG Metall mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein müssen – zurzeit sind 17,7 Prozent der Mitglieder Frauen (Stand Dezember 2010).

Die IG Metall fühlt sich den jungen Menschen besonders verpflichtet. Denn sie sind von den negativen Entwicklungen in Betrieb und Gesellschaft stark betroffen. Die junge Generation muss damit rechnen, dass es ihr schlechter gehen wird als ihren Eltern.

### Schlüsselziele der IG Metall

Die IG Metall hat sich fünf Schlüsselziele gesetzt:

- Festigung und Ausbau der betrieblichen Verankerung, Sicherung und Weiterentwicklung der Mitbestimmung
- Stabilisierung des Flächentarifvertrags, Sicherung der Tarifautonomie und Stärkung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht
- Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen
- Stabilisierung und Modernisierung der Organisationsstrukturen
- mediale Profilierung und Kampagnenplanung

### Mandy Bethge (33) Einzelhandelskauffrau, Berlin

#### Mein Sohn ist für mich der wichtigste Mensch im Leben

„Nach meiner Elternzeit habe ich von Vollzeit auf Teilzeit gewechselt, weil ich für meinen dreijährigen Sohn mehr Zeit haben möchte. Jetzt kann ich Leben und Arbeiten gut miteinander vereinbaren. In meiner Abteilung sind von vier Frauen drei Alleinerziehende. Schön wäre natürlich ein Betriebskindergarten. Dann könnten wir Beruf und Kind noch besser vereinbaren. Flexible Arbeitszeiten sind extrem wichtig, um den Spagat zwischen Arbeit und Kind hinzubekommen.“



## Die IG Metall

### Demokratischer Aufbau

#### Mitglieder und Verwaltungsstelle

Die IG Metall ist eine demokratische Organisation. Das heißt: Die Willensbildung geht von den Mitgliedern aus. Wahlen und das Prinzip der Delegation sichern die Beteiligung der Mitglieder an allen Entscheidungen der IG Metall – in der Delegiertenversammlung der Verwaltungsstelle bis hin zum Gewerkschaftstag, dem höchsten Organ der IG Metall.

#### Delegiertenversammlung

Die von den Mitgliedern gewählte Delegiertenversammlung ist so etwas wie das Parlament der Verwaltungsstelle. Sie tagt vierteljährlich und trifft Entscheidungen (zum Beispiel über Aktionen im Betrieb), die vom Ortsvorstand organisiert werden. Die Delegiertenversammlung wählt die Mitglieder der Tarifkommissionen und die Delegierten für den Gewerkschaftstag und für die Bezirkskonferenz.

#### Ortsvorstand

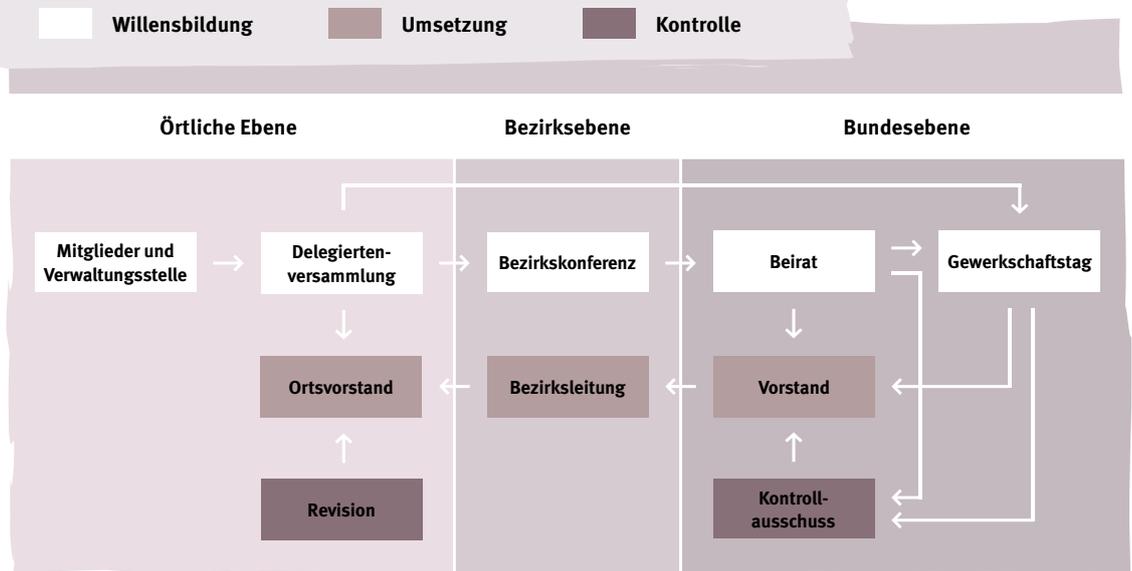
Er besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionären der IG Metall, die von den Mitgliedern der Delegiertenversammlung gewählt werden. Er leitet die Verwaltungsstelle, führt die in der Delegiertenversammlung gefassten Beschlüsse aus und ist für die Bildung von Ausschüssen und Arbeitskreisen verantwortlich.

#### Bezirkskonferenz

Die Delegierten einer Bezirkskonferenz werden von den Mitgliedern der Delegiertenversammlung gewählt. Sie befassen sich vor allem mit den tariflichen, organisatorischen und gewerkschaftspolitischen Fragen eines Bezirks. Sie bestätigen die Mitglieder der Tarifkommissionen und die Mitglieder des Beirats. Sie tagen einmal jährlich.



## Der demokratische Aufbau der IG Metall



### Bezirksleitung

Der Bezirksleiter oder die Bezirksleiterin sowie die Bezirkssekretärinnen und Bezirkssekretäre werden vom Vorstand der IG Metall angestellt. Sie bilden gemeinsam mit der von der Bezirkskonferenz gewählten Bezirkskommission die Bezirksleitung. Die wichtigste Aufgabe der Bezirksleitung ist die Tarifpolitik. Dabei wird sie von den Tarifkommissionen unterstützt.

### Beirat

Die Beiratsmitglieder werden von den Delegierten der Bezirkskonferenzen gewählt. Als höchstes beschlussfassendes Organ zwischen den Gewerkschaftstagen kann der Beirat Nachwahlen zum Vorstand und zum Kontrollausschuss abhalten. Er kann auch einen außerordentlichen Gewerkschaftstag beschließen. Der Beirat tagt mindestens dreimal jährlich.

### Gewerkschaftstag

Die von den Delegiertenversammlungen gewählten Delegierten kommen alle vier Jahre zum Gewerkschaftstag zusammen. Sie wählen den Vorstand und den Kontrollausschuss. Sie beschließen die Satzung und stimmen über die gestellten Anträge ab. Als höchstes Organ der IG Metall nimmt der Gewerkschaftstag außerdem den Vorstandsbericht und den Bericht des Kontrollausschusses entgegen. Und er bestätigt den Rechnungsabschluss der Hauptkasse.

### Vorstand

Die Delegierten des Gewerkschaftstages, also die Vertreter der Mitglieder, wählen den Vorstand. Er setzt die Beschlüsse des Gewerkschaftstages in die Tat um. Er besteht aus dem Ersten Vorsitzenden, dem Zweiten Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern. Der Vorstand überwacht die Einhaltung der Satzung und entscheidet über die Kündigung von Tarifverträgen, über Urabstimmung und Streik.

### Revision

Wie demokratisch eine Organisation ist, hängt auch davon ab, wie sie sich kontrollieren lässt. Bei der IG Metall gibt es auf allen Ebenen – Verwaltungsstelle, Bezirk und Bund – Kontrollinstanzen. Die Satzung der IG Metall bestimmt, dass der Ortsvorstand aus den Reihen der Beisitzerinnen beziehungsweise Beisitzer drei Revisoren beziehungsweise Revisorinnen bestellt. Diese prüfen die Kasse. Und sie berichten der Delegiertenversammlung. Außerdem sind Revisionen durch Beauftragte der Bezirksleitungen und des Vorstandes möglich. Die Bezirkskassen werden von den Bezirkskommissionen geprüft.

### Kontrollausschuss

Der vom Gewerkschaftstag gewählte Kontrollausschuss achtet darauf, dass die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirates vom Vorstand eingehalten werden. Er nimmt Beschwerden über die Arbeit des Vorstandes entgegen und entscheidet darüber. Die sieben Mitglieder des Kontrollausschusses dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben.

### Die organisatorische Gliederung der IG Metall



## Die IG Metall

# Kommunikation und Medien

### Das Informations- und Serviceportal

Aktuelle Meldungen, nützliche Tipps und Hintergrundinformationen – unsere Internetseite ist der zentrale Punkt im Netz für Informationen rund um die IG Metall.

Hier erfahren Sie alles über die Geschichte und den Aufbau der IG Metall, welche Aufgaben und Ziele die Gewerkschaft hat und was sie für ihre Mitglieder leistet.

#### Auf dem Laufenden bleiben

Auf → [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) berichten wir täglich über gewerkschaftliche Themen. Egal ob Tarifverhandlungen oder Neues aus Politik und Wirtschaft: Wir halten unsere Leser auf dem Laufenden.



#### Service im Netz

Wir informieren unsere Nutzer nicht nur über die neuesten Tarifabschlüsse der IG Metall, sondern erklären auch Hintergründe. Eine erste Orientierung bei vielen wichtigen Themen der Arbeitswelt bieten unsere Online-Ratgeber.

#### Mehr für Mitglieder

Unter → [www.igmetall.de/mitglieder](http://www.igmetall.de/mitglieder) finden Metallerinnen und Metaller exklusive Ratgeber sowie nützliche Tipps zu Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialrecht.

### Die IG Metall-Jugend im Netz

Mit mehr als 200.000 aktiven Jugendlichen ist die IG Metall-Jugend auch der größte politische Jugendverband in Deutschland. Im Jugend-Portal der IG Metall bündeln wir unsere Informationen und Service-Angebote für Schüler, Auszubildende, Studierende und Berufseinsteiger.

#### Informationen und Service für den Berufsstart

Auf → [www.igmetall-jugend.de](http://www.igmetall-jugend.de) klären wir über die Rechte und Pflichten von Auszubildenden auf und geben Tipps zu Berufswahl, Weiterbildung und Studium. Als besonderen Service für Ausgebildete bieten wir Checklisten rund um den Berufsstart.

#### Operation Übernahme

Die Zukunft gehört der Jugend! Damit das auch so bleibt, kämpft die IG Metall-Jugend – Stichwort „Operation Übernahme“ – für sichere berufliche Perspektiven nach der Ausbildung. Wie sie das tut und wie Sie sich daran beteiligen können, erfahren Sie unter → [www.operationuebernahme.de](http://www.operationuebernahme.de)

## Die IG Metall in sozialen Netzwerken

Machen Sie die IG Metall zu einem Teil Ihres virtuellen Netzwerks. Diskutieren Sie mit uns auf Facebook, StudiVZ oder MeinVZ. Folgen Sie uns auf Twitter und bleiben Sie so stets auf dem Laufenden oder abonnieren sie den Youtube-Kanal der IG Metall, auf dem wir regelmäßig Videos unserer Aktionen vor Ort oder Experten-Interviews veröffentlichen.

- [www.facebook.com/igmetallvorstand](http://www.facebook.com/igmetallvorstand)
- [www.facebook.com/igmetalljugend](http://www.facebook.com/igmetalljugend)
- [www.twitter.com/igmetall](http://www.twitter.com/igmetall)
- [www.youtube.com/igmetall](http://www.youtube.com/igmetall)
- [www.studivz.net/igmetall](http://www.studivz.net/igmetall)
- [www.meinvz.net/igmetall](http://www.meinvz.net/igmetall)

## Die Kampagnen-Portale der IG Metall

### Gemeinsam für ein Gutes Leben

Unter dem Motto „Arbeit: sicher und fair!“ tritt die IG Metall für die Zukunft der jungen Generation ein. Mit unserer Kampagne machen wir uns stark für sichere Arbeitsplätze, gute Lebensbedingungen und eine gerechte Gesellschaft. Wie unsere Ziele aussehen und wie wir sie erreichen wollen, erfahren Sie unter → [www.jungegeneration.de](http://www.jungegeneration.de)

### Für faire Leiharbeit

Leiharbeit wird häufig missbraucht – zur Lohndrückerei, zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und zur Verkleinerung von Stammbeschaften. Dieser Entwicklung hat die IG Metall mit ihrer Initiative „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ den Kampf angesagt.

Unter → [www.gleichearbeit-gleichesgeld.de](http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de) erfahren Sie die Hintergründe und können gegen den Missbrauch der Leiharbeit aktiv werden, indem Sie unsere Initiative unterstützen.

## Publikationen der IG Metall

### Monatsmagazin „metallzeitung“

Jedes Mitglied erhält das Monatsmagazin „metallzeitung“. Es berichtet über alle wichtigen gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen und hat einen umfangreichen Ratgeberanteil. „metallzeitung“ erscheint in einer Auflage von 2,3 Millionen Exemplaren zwölf Mal im Jahr.



### Informationsdienst „direkt“

Alle ehren- und hauptamtlichen Funktionärinnen und Funktionäre erhalten zusätzlich den Informationsdienst „direkt“, der alle drei Wochen in einer Auflage von 145.000 Exemplaren erscheint.



Wir. Die IG Metall – Leistungen, Hintergründe und Fakten

## Mitglieder und Leistungen

### Viele gute Gründe – eine große Gemeinschaft

Über zwei Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Industrie, Dienstleistung und Handwerk haben sich in der IG Metall zusammengeschlossen. Diese Gemeinschaft umfasst die Branchen Metall, Elektro, Eisen und Stahl, Textil, Bekleidung, Holz und Kunststoff. Die IG Metall vertritt zudem die Beschäftigten der Informations- und Kommunikationstechnik. Frauen und Männer, Jung und Alt. Auch für Rentnerinnen und Rentner sowie Arbeitslose ist die Mitgliedschaft in der IG Metall sinnvoll.

Wir sind eine Gemeinschaft mit Durchsetzungskraft. Wir alle haben gute Gründe, um uns für mehr Arbeits- und Lebensqualität zu engagieren – mit vereinten Kräften und sehr erfolgreich. So haben die Mitglieder der IG Metall höhere Einkommen, kürzere Arbeitszeiten und längeren Urlaub erkämpft. Auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten gilt es, die Kaufkraft der Beschäftigten zu erhalten, ihnen im Betrieb den Rücken zu stärken und energisch für mehr soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft einzutreten.

## Mitglieder und Leistungen

### Mitglieder gewinnen und halten



Die IG Metall ist eine Mitgliederorganisation. Sie arbeitet mitglieder- und beteiligungsorientiert. Das heißt: Die Mitglieder stehen im Mittelpunkt.

Die IG Metall greift betriebliche Konflikte auf und stellt sich auf die Seite der Beschäftigten. Bei der Entscheidung, wie die betrieblichen Konflikte gelöst werden sollen, bezieht die IG Metall ihre Mitglieder ein; kommt es zu Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und werden Verhandlungsergebnisse erzielt, entscheiden die Mitglieder auch, ob sie das Ergebnis annehmen oder nicht. Beteiligung fördert die Bereitschaft zum Mitmachen und ermuntert zu gemeinschaftlichem Tun.

Die IG Metall setzt in ihrer Arbeit verstärkt auf Kampagnen, um wichtige Themen zuzuspitzen

und sie erfolgreich umsetzen zu können. Die Kampagne zur Leiharbeit „Gleiches Arbeit – Gleiches Geld“ ist ein Beispiel dafür. Sie hat das Ziel, die Leiharbeit zu begrenzen, den Abbau von Stammarbeitsplätzen zu stoppen und eine gerechte Bezahlung der Beschäftigten in der Leiharbeit durchzusetzen.

Im Zuge der Kampagne haben sich seit 2008 schon über 25.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der IG Metall organisiert, um gemeinsam für ihrer Rechte zu streiten. Mittlerweile haben wir in über 1000 Betrieben Betriebsvereinbarungen geschlossen, die die Arbeitsbedingungen der Leihkräfte verbessern. In der Stahlindustrie ist der Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Geld“ bereits verwirklicht.

Auch mit ihren anderen Kampagnen will die IG Metall sowohl politische Ziele erreichen als auch ihre Mitgliederbasis verbreitern.

Die Mitglieder der IG Metall gehören zu unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, und die Zusammensetzung der Mitgliedschaft wandelt sich ständig. Die größte Mitgliedergruppe arbeitet in der Metallindustrie. Die Mehrzahl steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. Knapp ein Viertel der Mitglieder ist im Ruhestand oder arbeitslos.

In der Textil- und Bekleidungswirtschaft zählt die IG Metall mehrere 10.000 Mitglieder, ebenfalls in der Holz- und Kunststoffbranche. Sie vertritt außerdem die Beschäftigten in 90 Handwerken und hat dort über 100.000 Mitglieder.

Der Anteil hoch qualifizierter Beschäftigter in der Informationstechnik, im Maschinenbau oder der Automobilindustrie wächst. Die Gewerkschaft unternimmt viel, um mit und für diese Beschäftigten eine attraktive Interessenvertretung aufzubauen und deren Anteil an der Mitgliedschaft zu steigern.

### Mitgliederstand Dezember 2010

	Gesamt
<b>IG Metall-Mitglieder insgesamt</b>	2.239.588
<b>davon</b>	
<b>Frauen</b>	17,7 %
<b>Ausländer</b>	8,7 %
<b>Junge Mitglieder bis 27</b>	9,1 %
<b>Angestellte</b>	12,6 %
<b>Arbeitslose</b>	9,6 %
<b>Rentner</b>	23 %
<b>Auszubildende</b>	3,6 %

In den Teilen der Wirtschaft, für die die IG Metall zuständig ist, arbeiten 20,8 Prozent Frauen. Der Frauenanteil an der Mitgliedschaft beträgt 17,7 Prozent. Die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 27 Jahre stellen 11,5 Prozent der Mitgliedschaft; ihr Anteil an den Beschäftigten liegt bei 16 Prozent.

Die Gewerkschaft zählt viele Mitglieder, die nicht erwerbstätig sind: Rentner und Vorruheständler, Arbeitslose, Schüler und Studierende. Um diese Gruppen an der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen, hat die IG Metall Arbeitskreise, Projekte sowie virtuelle und reale Netzwerke entwickelt. Viele Mitglieder der IG Metall haben keinen deutschen Pass oder sind deutsche Staatsbürger mit Migrationshintergrund.

Aufgrund dieser Vielfalt wendet sich die IG Metall immer wieder neuen Themen und neuen Beschäftigtengruppen zu – von Leiharbeitnehmern bis Hochschulabsolventen.

→ **Am Gewerkschaftsleben teilnehmen können auch Mitglieder, die nicht erwerbstätig sind: Schüler und Studierende zum Beispiel.**

**Ufuk Yildirim (25)**

**Fertigungsmechaniker, München**

#### **Gemeinsam stark**

„Wir haben – nach vielen Kämpfen – eine 12-Punkte-Betriebsvereinbarung zur Ausbildung abgeschlossen. Jetzt gilt endlich ‚Lehrmittelfreiheit für alle Azubis‘! Zudem erhalten die Auszubildenden im letzten halben Jahr 100 Euro extra im Monat und werden nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet übernommen. Wir haben das unserer Organisationskraft – über 90 Prozent der Azubis sind in der Gewerkschaft – zu verdanken, und unserem Betriebsrat.“



## Mitglieder und Leistungen

### Beiträge

#### Verwendung des Beitrags 2010 (in Mio. Euro)

→ Beitragseinnahmen gesamt: 442 Millionen Euro

Verwaltungsstellen	157,9
Rückstellungen und Rücklagen für Streik	66,3
Beiträge an DGB, IMB*, EMB** und andere: DGB Rechtsschutz	57,2
Bildungsarbeit	27,3
Unterstützung für Mitglieder	24,2
Infomaterial, metallzeitung	15,4

\* Internationaler Metallgewerkschaftsbund / \*\* Europäischer Metallgewerkschaftsbund

Die tarifpolitischen Erfolge der IG Metall und beispielsweise der Rechtsschutz, den sie ihren Mitgliedern bietet, hängen auch von ihrer Finanzkraft ab. Die IG Metall finanziert sich allein über ihre Mitgliedsbeiträge. Berufstätige zahlen ein Prozent ihres Bruttoeinkommen, Nichtberufstätige weniger. Näheres regelt die Satzung.

#### Wofür die Beiträge verwendet werden

Im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen die Mitglieder. Deshalb fließt ein gutes Drittel der Einnahmen an unsere Verwaltungsstellen, die IG Metall vor Ort. Also an die Stelle, die unsere Mitglieder unterstützt, die ihre Ansprechpartner sind. 15 Prozent der Einnahmen fließen in die

Rückstellungen. Das sind Rücklagen für die Unterstützung bei Streik und Aussperrung oder für andere Satzungsleistungen, auf die die Mitglieder Anspruch haben.

Über 12 Prozent der Einnahmen fließen an unseren Dachverband, den DGB, an unsere internationalen Organisationen wie den Europäischen Metallgewerkschaftsbund und an den DGB-Rechtsschutz. Der Rechtsschutz ist eine unserer wichtigsten Leistungen. Mit ihm konnten allein im Jahr 2009 in 50.000 Fällen mehr als 144 Millionen Euro für unsere Mitglieder erstritten werden. Auch für die Aus- und Weiterbildung der Betriebsräte sowie für Bildungs- und Informationsangebote werden Beiträge ausgegeben.

## Mitglieder und Leistungen

### Bildung und Schulung

Die IG Metall macht allen Mitgliedern und Funktionären vielfältige Bildungsangebote zur besseren Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft.

Zentrale Seminare für Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter werden ergänzt durch maßgeschneiderte Bildungs- und Beratungsangebote sowie politische und aufgabenbezogene Weiterbildung.

Auf regionaler Ebene organisieren die Verwaltungsstellen in Zusammenarbeit mit Bildungswerken Seminare, die von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Referenten der IG Metall sowie externen Fachleuten gestaltet werden. Ihre Themen und ihr Umfang richten sich nach den Anforderungen der Mitglieder und Funktionäre.

Sieben Bildungsstätten der IG Metall ergänzen das regionale Angebot und unterstützen die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Ihre Themen sind zum Beispiel:

- Aufbau und Aufgaben der Gewerkschaften
- Rechte, Pflichten und Handlungsmöglichkeiten von Betriebsräten und Vertrauensleuten
- Lohn- und Arbeitsplatzgestaltung, Tarifpolitik, Gesundheitsschutz, Ökonomie und Ökologie
- internationale Gewerkschaftsarbeit
- Rhetorik, Moderation, Konflikttraining und Fremdsprachen
- gesellschaftspolitische Zukunftsfragen
- Mitglieder beteiligen und gewinnen

### Zentrale und regionale Bildungsarbeit

Von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern waren 2010:  
22 % Frauen                      15% Junge Mitglieder bis 27 Jahre  
56% Betriebsratsmitglieder    28 % Vertrauensleute

15.000 Seminarteilnehmer/innen 2008 in den Bildungsstätten

Schliersee

Bad Orb

Lohr

Beverungen

Berlin

Sprockhövel

68.000 Seminarteilnehmer/innen 2010 in den Verwaltungsstellen/Bezirken/Regionen

Bildungswerke/Bildungsk Kooperationen

## Mitglieder und Leistungen

### Ziele haben – Ziele durchsetzen



Wir machen uns stark für den Erhalt von Arbeitsplätzen und geben keinen Betrieb verloren. Oft gelingt es der IG Metall, gemeinsam mit den Betriebsräten Arbeitsplätze zu sichern oder Betriebe komplett zu retten.

Die IG Metall hat politisches Gewicht und nimmt Einfluss auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen. Wir treiben demokratische Prozesse voran, fordern Mitbestimmung und eine gerechtere Einkommensverteilung.

Wir setzen uns ein für den Erhalt und den Ausbau des Sozialstaats. Wir sorgen für die Qualifizierung der Arbeitnehmervertreter und streiten für die Gleichstellung der Geschlechter. Wir fordern Frieden und Abrüstung, den Schutz der Menschenrechte und die Bewahrung der Natur. Wer sich in der IG Metall organisiert, sorgt für mehr Lebensqualität.

→ **Wir geben keinen Arbeitsplatz und keinen Betrieb verloren.**

## Mitglieder und Leistungen

### Jetzt und hier – aktiv sein

Einzelne erreichen einiges, aber viele erreichen viel. Die IG Metall beweist immer wieder aufs Neue, dass sie geschlossen handelt und erfolgreich für die Interessen der Beschäftigten streitet. Gewerkschaftliche Arbeit heißt für uns, im Betrieb und vor Ort die Interessen der Mitglieder zu vertreten.

Unsere größte Stärke sind zum einen die rund 160 Verwaltungsstellen bundesweit – Ihre Ansprechpartner vor Ort; zum anderen die 130.000 in der IG Metall organisierten Betriebsräte, Vertrauensleute sowie Jugend- und Auszubildenden-Vertreter – Ihre Ansprechpartner im Betrieb. Diese Frauen und Männer helfen mit Rat und Tat.

Unbürokratische Hilfe garantiert die IG Metall ebenso wie juristischen Beistand, wenn es um Ihr gutes Recht geht. Jedes Jahr leisten wir in mehreren Zehntausend Verfahren Rechtsschutz vor den Arbeits- und Sozialgerichten. Im Durchschnitt kommen pro Streitfall 3500 Euro für das Mitglied heraus.

Es gibt nur eine Voraussetzung für uns, um Ihre Interessen in Betrieb und Gesellschaft durchzusetzen: die Mitgliedschaft in der IG Metall!



### Armin Kaltenbach (24) Mechatroniker, Stuttgart

#### Wir brauchen Denker und Schaffer

„Mich beschäftigt der Wandel in unseren Betrieben. Die Fertigung nimmt immer mehr ab, Forschung und Entwicklung nehmen immer mehr zu. Hinzu kommt der schon prognostizierte Facharbeiter- und Ingenieurmangel. Hier müssen intelligente Lösungen gefunden werden müssen, zum Beispiel könnte die unbefristete Übernahme helfen, auch die Fortbildung der Ausgebildeten zum Ingenieur und mehr Durchlässigkeit im Betrieb vom Facharbeiter zum Techniker.

Wir brauchen aber weiterhin einfache Industriearbeitsplätze. Es kann nicht sein, dass unsere Produkte in Deutschland entwickelt, aber nur noch in Niedriglohnländern produziert werden „Denker“ alleine stellen nichts her; wir brauchen auch Leute, die ‚schaffen‘.“

## Mitglieder und Leistungen

### Leistungen

Die Leistungen der IG Metall sind in der Satzung verankert und stehen allen Mitgliedern zu. Der Beitrag dafür: nur 1 Prozent vom Bruttoeinkommen.

#### Beratung und Rechtsschutz

Die Leistungen rund um den Arbeitsplatz beginnen mit der Beratung beim Abschluss eines Arbeitsvertrages und reichen über die persönliche Karriereplanung bis hin zur Unterstützung in anderen Ländern bei längeren beruflich bedingten Auslandsaufenthalten. Auch in Steuerfragen können die IG Metall-Mitglieder sich beraten lassen. Für alle Rechtsprobleme in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, mit der Berufsausbildung und den Sozialversicherungen bietet die IG Metall kostenlosen Rechtsschutz – notfalls bis zur letzten Instanz. Bei Versetzung, Ein- oder Umgruppierung, Benachteiligung oder Kündigung hilft die IG Metall ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu wahren.

#### Streik, Aussperrung, Maßregelung

Wenn Forderungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur mit einem Arbeitskampf durchgesetzt werden können, zahlt die IG Metall ihren Mitgliedern Streikgeld. Damit die Streikenden nicht völlig ohne Einkommen dastehen. Mitglieder, die im Zusammenhang mit einem von der IG Metall beschlossenen Streik ausgesperrt werden, erhalten eine Unterstützung wie Streikende. Zudem unterstützt die IG Metall Mitglie-

der, die vom Unternehmer gemäßregelt oder entlassen werden, weil sie sich für die Ziele der IG Metall einsetzen.

#### Freizeit-Unfallversicherung

Sozialversicherungen schützen die Beschäftigten vor den finanziellen Folgen von Unfällen im Beruf und am Arbeitsplatz. Diesen Schutz ergänzt die IG Metall mit einer Freizeit-Unfallversicherung. Sie ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, erhält bei Krankenhausaufenthalt ein Krankengeld, das sich nach der Höhe des Beitrags richtet. Bei Invalidität erhalten die Betroffenen ebenfalls Leistungen aus dieser Versicherung, und im Todesfall die Hinterbliebenen.

#### Sonstige Leistungen

In einer außergewöhnlichen Notlage kann ein IG Metall-Mitglied ebenfalls eine finanzielle Unterstützung bekommen. Im Todesfall des Mitglieds erhalten die Hinterbliebenen eine Todesfallunterstützung, die von der Beitragshöhe abhängt.

## Mitglieder und Leistungen

### Mitglied werden – stärker werden

Fakt ist: Für unsere Mitglieder holen wir in den Tarifverhandlungen mehr heraus als die gesetzlich vorgeschriebenen Mindestleistungen. Wir verhandeln konsequent im Sinne der Beschäftigten und tragen damit zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen bei. Unsere Stärke: Solidarität. Gemeinsam erreichen wir mehr.

Jede Stimme hat Gewicht, jedes neue Mitglied erhöht unsere Durchsetzungskraft. Je stärker eine Gewerkschaft ist, desto mehr Erfolge erzielt sie, von denen alle Mitglieder profitieren.

#### Vergleich Tarif – Gesetz

Tarif	Gesetz
30 Arbeitstage Jahresurlaub	24 Werktage Jahresurlaub
Zusätzliches Urlaubsgeld	keine Regelung
Weihnachtsgeld	keine Regelung
Arbeitszeit 35-Stunden-Woche (M+E-Industrie West)	bis zu 60 Wochenstunden
Auszubildende: Übernahme nach der Ausbildung bis zu 12 Monate	keine Regelung
Lohn, Gehalt, Ausbildungsvergütung: meistens jährlich steigend	keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen	keine Regelung
Bezahlte Freistellungen bei besonderen Anlässen, z.B. Eheschließung, Wohnungswechsel	keine Regelung



#### Josefin Grigoleit (24)

#### Technische Zeichnerin, Ludwigsburg

##### Eine bessere Welt

„Am meisten beschäftigt mich, dass unsere Generation so wenig Interesse an Politik hat. Es verstehen zu wenige Jugendliche, dass jeder und jede das Recht hat, seine Meinung kundzutun. Wir haben die Kraft, die Welt so zu gestalten, wie wir sie uns wünschen!“

Wir. Die IG Metall – Leistungen, Hintergründe und Fakten

## Tarifpolitik hat viele Ziele



## Tarifpolitik hat viele Ziele

### Ziele und Funktionen der Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften. Zweck von Tarifpolitik ist es, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern. Das Tarifsystem, das sich in Deutschland fünf Jahrzehnte lang entwickelt hat, ist die wichtigste Grundlage für Arbeitszeit und Einkommen. „Tarifautonomie“ bedeutet das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, ihre Angelegenheiten ohne Einmischung des Staates selbst – autonom – zu regeln. Der Tarifvertrag als Instrument der Tarifpolitik erfüllt ökonomische, politische und soziale Funktionen – für die Beschäftigten, die Unternehmen, die Volkswirtschaft und die Gesellschaft.

Tarifverträge haben mehrere Funktionen. Die Schutzfunktion dient dazu, dass Mindeststandards für Einkommen und Arbeitsbedingungen gelten. Sie ist verbunden mit der Gestaltungsfunktion, die es den Tarifparteien und Betriebsparteien ermöglicht, die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen. Die Produktivitätsfunktion dient dazu, die Unternehmen zu dauerhaften Prozess- und Produktinnovationen zu ermuntern und von kurzfristigen Kostensenkungen abzuhalten. Die Stabilisierungsfunktion soll verhindern, dass in ökonomischen Krisen und Schwächephasen die Löhne übermäßig sinken und die Arbeitszeiten übermäßig steigen. Diese Funktion verhindert also, dass ein wirtschaftlicher Abschwung durch den Ausfall von Nachfrage noch verstärkt wird. Die Ordnungsfunktion dient dazu, dass Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen aus der direkten Konkurrenz herausgenommen werden

und insofern für alle Unternehmen gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen. Diese Funktion gibt Planungssicherheit – den Beschäftigten wie den Unternehmern. Die Befriedungsfunktion schließlich dient dazu, die Auseinandersetzung um höhere Löhne oder kürzere Arbeitszeiten zu begrenzen.



Seit dem Umbruch in der Arbeitswelt – besonders seit den 1990er-Jahren – haben sich die Bedingungen für die Gewerkschafts- und Tarifpolitik grundlegend verändert. Angesichts der wachsenden Gefährdung (Prekarisierung) des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses und des wachsenden Arbeits- und Leistungsdrucks in den Betrieben erhalten neben reinen Geldforderungen Tarifthemen wie die Humanisierung der Arbeit einen höheren Stellenwert.

## Tarifpolitik hat viele Ziele

### Arten von Tarifverträgen

Man unterscheidet grob vier verschiedene Arten von Tarifverträgen:

#### Entgelttarifverträge

Sie bestimmen die aktuelle Höhe der Entgelte und benennen die jeweiligen Tarifierhöhungen, die die IG Metall in den Tarifrunden durchsetzt. Sie sollen die gestiegenen Lebenshaltungskosten ausgleichen und die Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt der Wirtschaft beteiligen. Die Erhöhungen gelten in der Regel für mindestens zwölf Monate. Bis vor einigen Jahren gab es unterschiedliche Vereinbarungen für Arbeiter (Bezugsgröße Stundenlohn) und Angestellte (Bezugsgröße Monatsgehalt). Heute gibt es – jedenfalls in der Metall- und Elektroindustrie – einheitliche Entgelttabellen für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte.

#### Entgeltrahmenabkommen

Sie beschreiben zum Beispiel die Tätigkeiten, an Hand derer Arbeiter und Angestellte in eine bestimmte Lohn- oder Gehaltsstufe eingruppiert werden, außerdem die Entlohnungsgrundsätze für Akkord, Prämie und Leistungszulagen. Für alle Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie konnten bereits gemeinsame Entgeltrahmenabkommen für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte mit einheitlichen Eingruppierungskriterien vereinbart werden. Sie gelten für mehrere Jahre.

#### Manteltarifverträge

Diese regeln Sachverhalte wie die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit und des Urlaubs, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit und die Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Ihre Gültigkeitsdauer erstreckt sich meist über mehrere Jahre.

#### Tarifverträge über sonstige Regelungen

Sie enthalten zum Beispiel Bestimmungen zum Weihnachtsgeld, zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Altersteilzeit. Außerdem gibt es Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen, die den Umgang der Tarifparteien im Konfliktfall regeln.



## Tarifpolitik hat viele Ziele

### Geltungsbereiche

#### Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie



- 1 Schleswig-Holstein
- 2 Mecklenburg- Vorpommern
- 3 Hamburg
- 4 Nordwestliches Niedersachsen
- 5 Osnabrück
- 6 Niedersachsen
- 7 Unterweser
- 8 Sachsen Anhalt
- 9 Berlin – Brandenburg
- 10 Nordrhein-Westfalen
- 11 Hessen
- 12 Fulda
- 13 Thüringen
- 14 Sachsen
- 15 Rheinland – Rheinhessen
- 16 Pfalz
- 17 Saarland
- 18 Nordwürttemberg – Nordbaden
- 19 Südwürttemberg – Hohenzollern
- 20 Südbaden
- 21 Bayern

Tarifverträge werden für verschiedene Geltungsbereiche abgeschlossen:

**Räumlich:** für die gesamte Bundesrepublik Deutschland, ein einzelnes Tarifgebiet oder eine einzelne Firma.

**Fachlich:** zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- oder Bekleidungsindustrie, die Holz- oder Kunststoffindustrie oder eine Handwerksbranche.

**Persönlich:** für Arbeiter und Arbeiterinnen, für Angestellte und/oder für Auszubildende.

Insgesamt gibt es 2386 gültige Flächentarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall (Stand 2010). Das sind Tarifverträge, die für ein bestimmtes Tarifgebiet abgeschlossen werden. Daneben werden auch Tarifverträge für einzelne Firmen vereinbart. Zum Beispiel als Haus- oder Anerkennungstarifvertrag, wenn der Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband angehört. Bekanntestes Beispiel sind die Haustarifverträge für die Volkswagen AG. Firmentarifverträge werden auch im Sanierungsfall geschlossen oder zur Sicherung eines Standorts. Im Jahr 2010 hat das Tarifarchiv der IG Metall 2.283 registrierte Haustarifverträge.

## Tarifpolitik hat viele Ziele

# Tarifverhandlungen und Streik als Mittel der Tarifpolitik

### Tarifverhandlungen

Tarifvertragsparteien sind die IG Metall und Arbeitgebervereinigungen oder einzelne Arbeitgeber. Bei regionalen Tarifverhandlungen liegt die Verhandlungsführung beim Bezirksleiter oder der Bezirksleiterin. Für die Tarifverhandlungen werden auf Seiten der IG Metall Tarifkommissionen gewählt. Ihre Mitglieder kommen aus den örtlichen Verwaltungsstellen. Sie repräsentieren die wichtigsten und mitgliederstärksten Betriebe.

### Streik als Mittel der Tarifpolitik

Wenn am Verhandlungstisch keine Einigung erzielt wird, ist für die Gewerkschaften der Streik das letzte Mittel, ihre Interessen durchzusetzen.

In der Bundesrepublik Deutschland garantiert das Grundgesetz den Gewerkschaften das Recht zum Streik. Einzelheiten des Streikrechts sind durch die Rechtsprechung geregelt worden, also nicht durch Gesetz, sondern durch Richterrecht. So

darf nur für eine Forderung gestreikt werden, die auch Gegenstand der laufenden Tarifverhandlung ist. Ein Streik wird nur dann ausgerufen, wenn alle Versuche gescheitert sind, durch Verhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen. Über den Aufruf zum Streik entscheidet der Vorstand der IG Metall. Er kann sich nur dann für Streik entscheiden, wenn mindestens 75 Prozent der Mitglieder im Tarifgebiet in einer geheimen Urabstimmung für Streik votiert haben. Diese Voraussetzung gewährleistet, dass der Arbeitskampf von einer starken Mehrheit der Mitglieder getragen wird. Die IG Metall zahlt allen Mitgliedern Streikunterstützung, die zum Streik aufgerufen oder im umkämpften Tarifgebiet von Unternehmern ausgesperrt werden. Welches Ausmaß ein Streik annehmen kann, zeigt der Arbeitskampf, der 1984 in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen geführt wurde: Eine Einigung über die Verkürzung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden (als Einstieg in die 35-Stunden-Woche) wurde erst nach sieben Wochen erzielt.

**Daniel Pfeifer (30)**

**Instandhaltungsmechaniker**

**Radebeul (Sachsen)**

#### Fast alle Azubis übernommen

„Vor der Krise waren wir 2300 Leute, heute 1650. Wir haben erlebt, wie schnell auch in einem Großbetrieb die Keule kommen kann. Ich setze mich als Betriebsrat für die jungen Mitarbeiter ein. 2011 haben wir es geschafft, dass fast alle ehemaligen Auszubildenden unbefristet übernommen wurden.“



## Tarifpolitik hat viele Ziele

### Tariferfolge

Die Tarifpolitik der IG Metall hat neben Lohnerhöhungen – der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmer an der wirtschaftlichen Entwicklung – noch eine Reihe anderer Erfolge vorzuweisen. Unter anderem:

- die Senkung der wöchentlichen Arbeitszeit in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie von 48 Stunden (Anfang der 50er Jahre) auf 35 Stunden (ab 1995)
- den Jahresurlaub von 30 Arbeitstagen
- das Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte
- Tarifverträge über Altersteilzeit und Beschäftigungssicherung
- gemeinsame Entgeltrahmenabkommen für Arbeiterinnen, Arbeiter und Angestellte

Eine besondere schwierige Aufgabe für die gewerkschaftliche Tarifpolitik stellte die Vereinigung Deutschlands dar. Es galt, Einkommensunterschiede von fast 70 Prozent auszugleichen. Das gelang durch eine stufenweise Anpassung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen.

### Wichtige Tariferfolge auf einen Blick – von 1956 bis 2010

Metall und Elektroindustrie, Textil- und Bekleidungsindustrie, Holz und Kunststoff be- und verarbeitende Industrie

### Die 50er-Jahre

- Schrittweise Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 44 Stunden – mit vollem Lohnausgleich.
- Nach dem längsten Streik in der Geschichte der Bundesrepublik wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter durchgesetzt. Sie gilt noch heute für die Beschäftigten.

#### Metall- und Elektroindustrie:

- 1956** 1,5 % mehr Lohn und Gehalt, Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt, 6,5 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.
- 1957** In Schleswig-Holstein 16 Wochen Streik für Lohnfortzahlung bei Krankheit. Abkommen über Verkürzung der Arbeitszeit auf 44 Stunden ab 1959.
- 1958** 6 % mehr Lohn und Gehalt.
- 1959** 4,6 % mehr Lohn und Gehalt. Verkürzung der Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden. 2,3 % Lohnausgleich für kürzere Arbeitszeit.



## Die 60er-Jahre

- Schrittweise Einführung der 40-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich.
- Urlaubsverlängerung um 3 bis 6 Tage.
- Vereinbarung eines zusätzlichen Urlaubsgeldes von 30 Prozent.
- Rationalisierungsschutz-Abkommen.

<b>1960</b>	8,5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1961</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1962</b>	6 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 44 auf 42,5 Stunden verkürzt. 3,5 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 3 bis 6 Tage (Urlaubsdauer richtet sich nicht mehr nach Betriebszugehörigkeit, sondern nach Lebensalter).
<b>1963</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1964</b>	8 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 42,5 auf 41,5 Stunden verkürzt. 3 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 1 bis 2 Tage.
<b>1965</b>	3 % mehr Lohn und Gehalt. Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %.
<b>1966</b>	6 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1967</b>	1,9 % mehr Lohn und Gehalt. Einführung der 40-Stunden-Woche. 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.
<b>1968</b>	4 % mehr Lohn und Gehalt. Rationalisierungsschutz-Abkommen.
<b>1969</b>	3 % mehr Lohn und Gehalt im Frühjahr. 8 % mehr Lohn und Gehalt im Herbst. Tarifverträge über den Schutz der Vertrauensleute und der Jugendvertreter.



## Die 70er-Jahre

- Teile des 13. Monatseinkommens werden abgesichert.
- Abschluss des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen von zunächst 26 Mark, später 39 Mark monatlich.
- Stufenplan für mehr Urlaub und zur Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf 50 Prozent.
- Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.
- Schutz vor Abgruppierung.

<b>1970</b>	Durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Vermögenswirksame Leistungen: 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM). Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags.
<b>1971</b>	Nettovergütung 180 DM für 3 Monate. Urlaub um 1 Tag verlängert.
<b>1972</b>	7,5 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens (10 bis 30 % je nach Betriebszugehörigkeit). Urlaub um 1 bis 2 Tage verlängert.
<b>1973</b>	8,5 % mehr Lohn und Gehalt. Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.
<b>1974</b>	Durchschnittlich 11,6 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 10 bis 40 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht. Zusätzliches Urlaubsgeld auf 50 % erhöht. Urlaub um 2 Arbeitstage verlängert.
<b>1975</b>	6,8 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1976</b>	5,4 % mehr Lohn und Gehalt. Urlaub um 1 Arbeitstag verlängert. Vermögenswirksame Leistungen auf 39 DM erhöht (für Auszubildende auf 19,50 DM).
<b>1977</b>	6,9 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 20 bis 50 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht.
<b>1978</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt. Streik und Aussperrung in Nordwürttemberg/Nordbaden. Die Folge: siehe 1979.
<b>1979</b>	Urlaub wird nach einem Stufenplan bis 1983 verlängert: auf 30 Tage für alle. 4,3% mehr Lohn und Gehalt.



Fotos: dpa

## Die 80er-Jahre

- Streik für die 35-Stunden-Woche.
- Schrittweise Einführung der 37-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich.
- Vereinbarung eines Tarifvertrags zum Vorruhestand.
- Die vermögenswirksamen Leistungen erhöhen sich auf 52 Mark (Auszubildende 26 Mark).
- Stufenweise Verlängerung des Urlaubs auf 30 Arbeitstage (6 Wochen).

**1980** 6,8 % mehr Lohn und Gehalt. Einmalzahlung 30 bis 165 DM für untere Lohngruppen. Vermögenswirksame Leistungen erhöhen sich auf 52 DM (für Auszubildende auf 26 DM). 1 bis 2 Tage mehr Urlaub.

**1981** 4,9 % mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von je 120 DM für Februar und März. Alle über 25-Jährigen erhalten 30 Tage Urlaub, das sind 1 bis 2 Tage mehr.

**1982** 4,2 % mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von 120 DM für Februar. Der Urlaub für die 18- bis 25-Jährigen erhöht sich um 2 Tage, jetzt 30 Tage Urlaub.

**1983** 3,2 % mehr Lohn und Gehalt. Alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie, auch die unter 18-Jährigen, haben jetzt 30 Arbeitstage Urlaub (Stufenplan aus dem Jahre 1979).

**1984** 3,3 % mehr Lohn und Gehalt. Einmalzahlung 250 DM (in Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen Streik um Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit). In allen Tarifgebieten Tarifverträge zum Vorruhestand.

**1985** Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden (3,9 % Lohnausgleich) und 2 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. April.

**1986** 4,4 % mehr Lohn und Gehalt. Anstelle der Erhöhung für April Pauschalbetrag von 230 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen von 30 auf 35 DM.

**1987** 3,7 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab 1. April

**1988** 1988 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden. 2,7 % Lohnausgleich sowie 2 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen.

**1989** Ab 1. April 1989 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Stunden. 1,4 % Lohnausgleich sowie 2,5 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen.



## Die 90er-Jahre

- Im Zuge der Wirtschafts- und Währungsunion und der sich anschließenden Wiedervereinigung: Aufbau der IG Metall und Übernahme der Tarifstrukturen in den neuen Bundesländern.
- Stufenplan zur Angleichung an das Tarifniveau in Westdeutschland.
- Die 35-Stunden-Woche ist erreicht (38-Stunden-Woche in den neuen Bundesländern).
- Höhere Absicherung des 13. Monatseinkommens.
- Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung.
- Übernahme der Ausgebildeten.
- Sicherung der 100-prozentigen Lohnfortzahlung bei Krankheit gegen Versuche, sie durch Gesetz zu verschlechtern.

**1990** 6 % mehr Lohn und Gehalt. Für April und Mai einmalige Zahlungen von je 215 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 70 bis 90 DM. Ab 1. April 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. Ab Oktober 1995 gilt für die gesamte Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Alle Auszubildenden haben ab 1990 die 37-Stunden-Woche, die weiteren Arbeitszeitverkürzungen gelten auch für sie.

**1991 Alte und neue Bundesländer**  
6,7 % mehr Lohn und Gehalt. Für April und Mai einmalige Zahlungen von je 290 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 100 bis 140 DM. Verbesserung der Lohnstruktur durch dauerhafte Anhebung der unteren Lohngruppen. In den neuen Bundesländern werden tarifliche Löhne, Gehälter, Vergütungen für Auszubildende und die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) in jährlichen Stufen bis 1994 auf West-Niveau angehoben. Die Arbeitszeit wird in 2 Stufen bis 1996 auf 38 Stunden verkürzt. Ab 1995 gibt es 50 % Urlaubsgeld und 30 Tage Urlaub ab 1996.

**1992 Alte Bundesländer**  
4 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 75 DM. Ab 1. April 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. 3 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 50 DM. Erhöhung der Sonderzahlung 1992 und 1993 um jeweils 5 %.

**1993 Neue Bundesländer**  
Widerrechtliche Kündigung laufender Tarifverträge in den neuen Bundesländern. Nach 2 bzw. 3 Wochen Streik in der Metallindustrie von Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern sowie in der Stahlindustrie wurde ein neuer Stufenplan abgeschlossen, der eine Angleichung von Löhnen, Gehältern und Ausbildungsvergütungen in Stufen bis zum 1. Juli 1996 vorsieht.

**1994 Alte Bundesländer**  
Tarifvertrag über beschäftigungssichernde Maßnahmen. Übernahmeverpflichtung für Ausgebildete. Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 1994 um 2 %, Kompensation dieser Erhöhung durch eine einmalige 10%ige Kürzung der Sonderzahlung.

### 1995 Alte Bundesländer

Nach zweiwöchigem Streik in Bayern: Für Januar, Februar, März und April eine Pauschale von je 152,50 DM. Ab Mai 3,4 % mehr Lohn und Gehalt. Ab November 1995 bis Ende 1996 weitere Erhöhungen der Löhne und Gehälter um 3,6 %. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab Januar 1995 um 3,4 % und ab November 1995 um weitere 3,6 %. Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zum 1. Oktober 1995.

### 1997 Alte Bundesländer

Für Januar, Februar, März 1997 Pauschale von 200 DM. Ab 1. April 1997 1,5 %, ab 1. April 1998 2,5 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Sicherung der 100-prozentigen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

### 1997 Neue Bundesländer

Aufgrund des Stufenplanes von 1993: Übernahme der für die alten Bundesländer erzielten Entgelterhöhungen. Sicherung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und tarifliche Regelungen zur Beschäftigungssicherung.

### 1997 Alte Bundesländer

**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Abschluss Tarifvertrag zur Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung.

### 1999 Alte Bundesländer

Für Januar und Februar Pauschale von 350 DM. Ab 1. März 3,2 % mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen.

### Neue Bundesländer

Übernahme des Ergebnisses aufgrund eines zentralen Abkommens mit einmonatiger Verzögerung. Für Februar 175 DM.

### 2000 Alte und neue Bundesländer

Metall- und Elektroindustrie: Tarifvertrag zur Beschäftigungsbrücke zwischen Jung und Alt mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und Übernahme der Ausgebildeten für 12 Monate. Für März und April Pauschale von 330 DM. Ab Mai Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3 %, ab Mai 2001 um weitere 2,1 %. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 3 %. Stufenweise Einführung des Tarifvertrags Vermögenswirksame Leistungen in den neuen Bundesländern.



Fotos: dpa

## Im neuen Jahrtausend

- Tarifvertrag zur Altersteilzeit – Beschäftigungsbrücke.
- Tarifvertrag zur Altersvorsorge – MetallRente.
- Ausgebildete werden für mindestens 12 Monate in eine Beschäftigung übernommen.
- Zukunft der Arbeit:
  - Qualifizierungsansprüche für alle.
  - In neuen gemeinsamen Entgeltrahmen-Tarifverträgen (ERA) wird die Eingruppierung für Arbeiter und Angestellte gerecht geregelt.
  - Reform der Entgeltstrukturen und der Reklamations- und Mitbestimmungsrechte.

### 2000 Alte Bundesländer

**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Tarifvertrag zur Altersteilzeit, Übernahme der Ausgebildeten für 12 Monate. Ab September Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 2,4 %, ab September 2001 um weitere 2,4 %. Erhöhung des Urlaubsgeldes ab 2001 um 4,8 %.

### 2000 Alte Bundesländer

**Holz und Kunststoff verarbeitende und Holz bearbeitende Industrie:** z. B. flächendeckende Tarifverträge zur Beschäftigungsbrücke mit Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und Übernahme der Ausgebildeten für 12 Monate ab Mai 2002. Erhöhung der Löhne und Gehälter um 2,5 % beginnend mit dem 1. April 2000, ab Mai 2001 um weitere 2,5 %.

### 2001 Metall- und Elektroindustrie/Holz und Kunststoff verarbeitende und Holz bearbeitende Industrie

**Industrie:** Abschluss Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge. Bildung einer gemeinsamen Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall zur überbetrieblichen Altersversorgung „MetallRente“.

### 2002 Metall- und Elektroindustrie

**Industrie:** Nach Streik in Baden-Württemberg und Berlin/Brandenburg: Für Mai Pauschale von 120 Euro, Auszubildende 28, 30, 33 bzw. 35 Euro je Ausbildungsjahr. Erhöhung der Entgelttabellen ab 1. Juni um 3,1 % plus 0,9 % ERA-Strukturkomponente (4 % im Volumen), ab 1. Juni 2003 um weitere 2,6 % plus 0,5 % ERA-Strukturkomponente (3,1 % im Volumen). Vereinbarung von Eckpunkten und einer verbindlichen Zeitplanung für einen gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrag.

### 2002 Holz bearbeitende Industrie

**Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Mai um 2,9 %. Für April Pauschale von 50 Euro. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. April um 27 Euro.

**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni um 3 %. Für Mai Pauschale von 25 Euro, Auszubildende 20 Euro.

### 2002 Alte Bundesländer

**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Oktober um 3 %, ab 1. Dezember 2003 um weitere 2,7 %. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. Dezember um 30 Euro einheitlich. In 2004 Erhöhung des Urlaubsgeldes um 5,7 %.

**2003 Holz bearbeitende Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Mai um 2,2 %. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 15 Euro je Ausbildungsjahr.

**Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Juli um 2,5 %. Für April, Mai und Juni Pauschale von 150 Euro. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. April um 25 Euro.

### 2003 Metall- und Elektroindustrie

**Industrie:** Erhöhung der Entgelttabellen ab 1. März 2004 um 1,5 % plus 0,7 % ERA-Strukturkomponente (2,2 % im Volumen) und ab 1. März 2005 um weitere 2 % plus 0,7 % ERA-Strukturkomponente (2,7 % im Volumen). Abschluss eines Tarifvertrages zur Wettbewerbsfähigkeit und Standortsicherung („Pforzheimer Vereinbarung“).

### 2004 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

**Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni um 1,5 %. Für April und Mai Pauschale von 30 Euro.

### 2004 Holz bearbeitende Industrie

**Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne und Gehälter ab 1. Juni 2004 um 1,5 %, ab 1. März 2005 um weitere 1,5 %. Für März, April und Mai 2004 Pauschale von 100 Euro. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. März 2004 um 11 Euro, ab 1. März 2005 um weitere 11 Euro.

### 2004 Alte Bundesländer

**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Für 2005 vier Einmalzahlungen von je 108 Euro, Auszubildende je 50 Euro. Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Januar 2006 um 1,8 %. Abschluss eines Tarifvertrages zur Förderung der Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit.

### 2005 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie

**Industrie:** z. B. Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen ab 1. Mai um 1,54 %.

### 2005 Neue Bundesländer

**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Für Oktober 2005, Januar, April und Juli 2006 je eine Einmalzahlung von 100 Euro. Auszubildende erhalten 50 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. November 2006 um 1,8 %. Laufzeit bis 31. März 2007. Erhöhung des Urlaubsgeldes um 30 Euro. Fortführung des Tarifvertrages Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2007. Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zur Altersvorsorge um 100 Euro auf 230 Euro.



**2006 Metall- und Elektroindustrie:** Für März bis Mai 2006 Einmalzahlung von 310 Euro (Möglichkeit des Betriebes – abhängig von der wirtschaftlichen Lage – Reduzierung bis auf Null oder Erhöhung bis auf das Doppelte), Auszubildende Einmalzahlung von 90 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2006 um 3 %. Laufzeit bis 31. März 2007. Abschluss eines Tarifvertrages zu altersvorsorgungswirksamen Leistungen (TV-AVWL), Laufzeit bis 31. Dezember 2012. Abschluss Qualifizierungstarifvertrag, Laufzeit bis 31. Dezember 2010.

**2006 Alte Bundesländer Textil- und Bekleidungsindustrie:** Für Mai bis Oktober 2006 Einmalzahlung je 170 Euro (Möglichkeit des Betriebes – abhängig von der wirtschaftlichen Lage – Verschiebung, Reduzierung mit zwingender Beschäftigungssicherung oder Doppelung), Auszubildende Einmalzahlung 2 x 85 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. November 2006 um 2,5 %, ab 1. Mai 2007 um weitere 2 %. Tarifvertrag zur Altersteilzeit wird verlängert, Laufzeit bis 29. Februar 2008.

**2006 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie:** z. B. für Juni bis Oktober 2006 Einmalzahlung von 350 Euro für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung kann aus wirtschaftlichen Gründen davon abgewichen werden (Reduzierung bis auf Null oder Erhöhung auf das Doppelte). Bei Wegfall der Einmalzahlung muss eine Beschäftigungszusage gegeben werden. Ist das nicht der Fall, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung. Erhöhung der Entgelte ab 1. November 2006 um 2,5 %, Laufzeit bis 30. April 2007. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2006 um 2,5 %, Laufzeit bis 31. Juli 2007.

**2007 Neue Bundesländer Textil- und Bekleidungsindustrie:** Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 3 %, ab 1. Juli 2008 um weitere 2,7 %, Laufzeit bis 31. März 2009. Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf 263 Euro für 2007 und auf 270 Euro für 2008. Fortführung des Tarifvertrages Altersteilzeit bis zum 31. März 2009.

**2007 Metall- und Elektroindustrie:** Für April und Mai 2007 Einmalzahlung von 400 Euro, Auszubildende Einmalzahlung von 125 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 4,1 %, ab 1. Juni 2008 um weitere 1,7 %; diese Stufe kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung um max. vier Monate (bis spätestens 1. Oktober 2008) nach hinten verschoben werden. Für Juni bis Oktober 2008 Einmalzahlung von 0,7 %, kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis 1. Oktober 2008 verschoben werden, wodurch sich der Betrag entsprechend reduziert, Laufzeit bis 31. Oktober 2008.

**2007 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie:** z. B. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juli 2007 um 3,6 %, ab 1. August 2008 um weitere 2,5 %. Für April bis Juni 2007 Einmalzahlung von 300 Euro. Für Mai bis Juli 2008 Einmalzahlung von 345 Euro; Möglichkeit der Betriebsparteien, durch freiwillige Betriebsvereinbarung die Einmalzahlung aus wirtschaftlichen Gründen bis auf Null zu reduzieren oder bis auf das Doppelte zu erhöhen. Kommt keine freiwillige Betriebsvereinbarung zustande, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung.

**2008 Textil- und Bekleidungsindustrie:** Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen um 3,6 % ab dem 1. Juni 2008. Auszubildende erhalten zusätzlich 30 Euro tabellenwirksam pro Ausbildungsjahr. Für April und Mai 2008 Einmalzahlung von 200 Euro, diese kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung bei Beschäftigungszusage ausgesetzt werden. Auszubildende erhalten 100 Euro, Aussetzung nicht möglich. Laufzeit insgesamt 12 Monate bis zum 28. Februar 2009. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wird bis zum 31. Dezember 2009 verlängert.

**2008 Metall- und Elektroindustrie:** Für November, Dezember 2008 und Januar 2009 erhalten die Beschäftigten einen Erhöhungsbetrag von 510 Euro, Auszubildende erhalten 133 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um insgesamt 4,2 %, davon ab 1. Februar 2009 um 2,1 % und ab 1. Mai um weitere 2,1 %. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann die ab 1. Mai 2009 geltende Tarifierhöhung bis zum 30. November 2009 verschoben werden. Im September 2009 erhalten die Beschäftigten einen Pauschalbetrag von 122 Euro, Auszubildende 32 Euro. Laufzeit: erstmals kündbar zum 30. April 2010. Abschluss Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (gültig ab 1. Januar 2010, löst den TV Altersteilzeit ab), Abschluss Tarifvertrag Beschäftigungssicherung und -aufbau.

**2009 Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie:** z.B. 1,5 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. November 2009, weitere 1,7 % ab 1. November 2010. Für Mai bis September 2009 Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro (je Monat 40 Euro), für Oktober 2009 bis Februar 2010 Einmalzahlung in Höhe von 200 Euro (je Monat 40 Euro), 20 bis 25 Euro in 2 Stufen mehr für Auszubildende.

**2009 Textil- und Bekleidungsindustrie:** 1,5 % mehr, weitere tabellenwirksame Erhöhung von 40 Euro, Auszubildende 20 Euro ab 1. Januar 2010. Für Mai bis Dezember 2009 monatliche Einmalzahlung in Höhe von je 42,50 Euro, Auszubildende 21,25 Euro, für Januar und Februar 2011 Einmalzahlung von insgesamt 99 Euro, Auszubildende 49,50 Euro. Erhöhung der Urlaubsgeldes ab 2010 um 1,5%.

**2009 In vielen Betrieben aller Branchen:** Beschäftigungssicherung durch betriebliche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen während der Krise.

**2010 Metall- und Elektroindustrie:** 2,7% mehr ab 1. April 2011. Für Mai 2010 bis März 2011 Einmalbetrag in Höhe von 320 Euro, Auszubildende 120 Euro. Abschluss von Tarifverträgen, die die Kurzarbeit mit Absenkung der Remanenzkosten und Arbeitszeitabsenkung bis auf 28 (26) Stunden mit Teilentgeltausgleich sowie die Verbesserung der Übernahmeregelung für Auszubildende regeln.



## Tarifpolitik hat viele Ziele

### Aktuelle Aufgaben

#### Flächentarifverträge und betriebsnahe Tarifpolitik

Während der Wettbewerb sich globalisiert und die Unternehmen sich verstärkt an den Vorgaben von Banken und Börsen, Investoren und Rating-Agenturen orientieren, rückt der Betrieb ins Zentrum der Tarifpolitik. Die Standortkonkurrenz hat den Druck auf die erreichten Standards bei Arbeitszeit und Einkommen erhöht. Um eine Willkür betrieblicher Aktionen zur Kostensenkung zu verhindern, hat die IG Metall 2004 den „Pforzheimer Tarifvertrag“ abgeschlossen, der in allen Tarifgebieten übernommen wurde. Der Vertrag eröffnet die Möglichkeit, dass einzelne Unternehmen die Standards des Flächentarifvertrags unter bestimmten Voraussetzungen und befristet unterschreiten.

Der Vorstand der IG Metall hat „inhaltliche Grundsätze“ und „Verfahrensgrundsätze“ zur Anwendung dieses Tarifvertrages beschlossen, um ein abgestimmtes Vorgehen zu ermöglichen. Die befristet abweichenden Regelungen, die seit 2004 in allen Tarifgebieten auf Basis dieser Vereinbarungen getroffen werden, sind an Zusagen der Unternehmen zur Beschäftigungssicherung geknüpft, einige auch an bestimmte Innovationen und Investitionen.

Auch unabhängig von tariflichen Abweichungen wird der Betrieb als tarifpolitisches Handlungsfeld wichtiger. Ob und wie Tarifergebnisse bei den Beschäftigten ankommen, entscheidet sich in erster

Linie über die Mächtigkeit der tarif- und betriebspolitischen Kräfte vor Ort. Mehr denn je kommt es deshalb jetzt darauf an, die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit im Betrieb zu stärken.

#### Entwicklung der Tarifbindung und OT-Verbände

Inwieweit sind die Unternehmen noch an Tarife gebunden? Die Beantwortung dieser Frage zeigt Verschiebungen zwischen den Ebenen Region und Betrieb auf. Während die Bindung an Flächentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie in den vergangenen zehn Jahren abgenommen hat (in Westdeutschland von 74 auf 62 Prozent der Beschäftigten, in Ostdeutschland von 50 auf 25 Prozent), stieg die Zahl der Firmentarifverträge (auf 9 Prozent im Westen und auf 16 Prozent im Osten). Auch die Zahl der Unternehmen ohne Tarifbindung (OT) ist gestiegen. Gleichzeitig haben die Arbeitgeber ihre Interessenvertretung zugunsten der OT-Betriebe ausgebaut. Alle regionalen Metallarbeitgeberverbände haben dafür mittlerweile eigenständige organisatorische Einheiten gegründet. Der wirksamste Schutz gegen die Flucht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung besteht darin, Mitglieder zu gewinnen und ihre Durchsetzungskraft im Betrieb zu steigern. Durch betriebliche Aktionen bis hin zum Streik konnten Arbeitgeber von Tariffucht abgehalten oder zum Wiedereintritt in den Arbeitgeberverband bewegt werden.



### **Tarifpolitik in Krisenzeiten**

Zur Tarifpolitik gehört auch das Gegensteuern in ökonomischen Krisen. Die hierfür entwickelten Instrumente können jedoch meist nur die Krisenfolgen abfedern. Für die Überwindung gesamtwirtschaftlicher Einbrüche ist staatliches Handeln gefordert.

### **Verbesserung der europäischen Koordination**

In den europäischen Gewerkschaftsbünden, besonders im Europäischen Metallgewerkschaftsbund (EMB), haben die Mitgliedsgewerkschaften bereits Gremien und Kommunikationswege aufgebaut, die eine tarifpolitische Koordination ermöglichen. Die IG Metall arbeitet mit daran,

diese Strukturen zu verbessern und dafür zu sorgen, dass aus ihnen ein noch wirksameres Miteinander erwächst. Eine erste gemeinsame Absprache haben die EMB-Gewerkschaften mit Blick auf die Lohnkonkurrenz in Europa getroffen: „Wir dürfen uns nicht gegenseitig unterbieten.“ Diese gewerkschaftliche Erkenntnis ist das Leitmotiv für die lohnpolitische Koordination des EMB. Die Absprache besagt: Die tariflichen Einkommen sollen überall zumindest in dem Maße steigen, wie sich die nationale Produktivität und Inflation erhöhen.

Neben den Arbeitseinkommen sind die Arbeitszeiten von besonderer Bedeutung. Deshalb haben die EMB-Gewerkschaften in ihrer Arbeitszeit-Charta die 35-Stunden-Woche als gemeinsames Ziel festgeschrieben. Zudem soll die jährliche



Foto: Jens Braune

Höchstleistungszeit 1750 Stunden nicht überschreiten. Nach einigen Jahren Erfahrung mit der Koordinierung wurde 2005 als neues Element die „gemeinsame Forderung“ („common demand“) hinzugefügt. Der EMB hat beschlossen, dass alle Mitgliedsgewerkschaften bei ihren nationalen Tarifverhandlungen ein persönliches Recht auf Qualifizierung fordern. Mittlerweile haben viele Mitgliedsgewerkschaften des EMB sich diese Forderung zu eigen gemacht oder bereits durchgesetzt. Die Erörterung weiterer Themen für gemeinsame Forderungen steht auf der Tagesordnung der Tarifpolitischen Konferenz des EMB. Grenzüberschreitende regionale Aktionen, zum Beispiel die Teilnahme von Beobachtern an Sitzungen der Tarifkommissionen oder bei Tarifverhandlungen, stoßen auf lebhaftes Interesse.

### **Umstrukturierung transnationaler Unternehmen – Standort**

Die Zahl und die Bedeutung der Unternehmen, die grenzübergreifend produzieren (transnationale Unternehmen), haben sich in der Europäischen Union (EU) und weltweit erhöht. Mit der Öffnung der Märkte und Produktionsstandorte im Osten haben sich für die Unternehmen in der alten EU neue Möglichkeiten ergeben, die sie verstärkt für den Aufbau grenzübergreifender Produktionsnetzwerke nutzen werden.

Die Neustrukturierung von Standorten, von Produktionsabläufen und Dienstleistungsfunktionen – zum Beispiel die Buchhaltung – schafft für die Beschäftigten immer wieder massive Probleme: Sie verlieren Arbeitsplätze, sie erleiden

Foto: Christian von Polentz



Lohneinbußen und sind einem erhöhtem Druck auf ihre Arbeitsleistung ausgesetzt. Dies alles führt zu vielen Konflikten und Auseinandersetzungen mit dem Management.

Dabei hat sich gezeigt, dass eine isolierte Auseinandersetzung auf nationaler Ebene nicht wirklich hilft. Im Gegenteil: Eine solche Begrenzung führt dazu, dass die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt werden. Isolierte nationale Regelungen wirken sich im gemeinsamen europäischen Wirtschaftsraum sofort auf die Standorte des Unternehmens in anderen Ländern aus. Gegen ein transnationales Unternehmen müssen die Gewerkschaften koordiniert und grenzübergreifend vorgehen.

Die wachsende Bedeutung von Verhandlungen in transnationalen Unternehmen hat dazu geführt, dass die EMB-Gewerkschaften dafür eine gemeinsame Verfahrensregel formuliert haben. Dabei kommt den Europäischen Betriebsräten eine wichtige Rolle zu. Grenzübergreifende unternehmensbezogene Vereinbarungen, die tarifliche Angelegenheiten berühren, können aber nur von den Gewerkschaften abgeschlossen werden.

### **Debatte über gemeinsame Ziele intensivieren**

Die Tarifpolitik ist auch ein Instrument, um den europäischen Wirtschaftsraum sozial zu gestalten. In diesem Sinne arbeitet die IG Metall mit daran, die Debatte über gemeinsame und zukunftsfähige Ziele der Tarifpolitik zu verstärken.



Wir. Die IG Metall – Leistungen, Hintergründe und Fakten

# Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

## IG Metall im Betrieb

### Betriebsräte und Vertrauensleute

Arbeit soll Spaß machen, zumindest aber nicht krank. Denn wer bei der Arbeit unter Dauerstress steht, der kann seine Freizeit nicht genießen. Die Arbeitsbedingungen zu verbessern ist deshalb ein wichtiges Anliegen der IG Metall. Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, Arbeitszeit, Eingruppierung und Weiterbildung – das sind Themen, mit denen sich die Vertrauensleute der IG Metall und die in der IG Metall organisierten Betriebsräte auseinandersetzen. Auch die Sicherung von Ausbildung und Beschäftigung ist ein wichtiges Ziel der Vertrauensleute und Betriebsräte. Unser Motto lautet „Arbeit: sicher und fair!“ Wir wollen sichere Beschäftigung statt Leiharbeit, Befristungen, Werkverträge und Nichtübernahme der Ausgebildeten.

### Der Betriebsrat

Der Betriebsrat ist die gesetzliche Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb. Über 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder unseres Organisationsbereichs sind in der IG Metall organisiert.

Aus gutem Grund: Die IG Metall liefert ihnen Informationen, bietet Beratung und Weiterbildung an. Hinzu kommt: Der Rückhalt einer durchsetzungsfähigen und erfahrenen Gewerkschaft macht Mut, sich engagiert für die Interessen der Beschäf-



tigten einzusetzen. Die Schwerbehindertenvertretung ist die gesetzliche Interessenvertretung der Schwerbehinderten im Betrieb. Fast 90 Prozent aller Schwerbehindertenvertreter unseres Organisationsbereichs sind in der IG Metall organisiert.

### **Die Vertrauensleute**

Die Vertrauensleute der IG Metall werden von den IG Metall-Mitgliedern im Betrieb gewählt. Sie informieren und beraten die Mitglieder über ihre Rechte aus Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, über die Gesetze zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit. Sie diskutieren mit den Mitgliedern Tarifforderungen, informieren über die Politik der IG Metall und stellen die IG Metall-Kandidatinnen und -Kandidaten für die Betriebsratswahl auf.

### **Die JAV**

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist – vergleichbar mit dem Betriebsrat – die gesetzliche Interessenvertretung der Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb. Über 80 Prozent der JAV-Mitglieder sind in der IG Metall organisiert.

## Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

### Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute

Die gewerkschaftliche Betriebspolitik ist das A und O der Arbeit der IG Metall. Ihre Akteure sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Ihr Handeln beruht auf Richtlinien der IG Metall.

#### → Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute arbeiten auf der Grundlage von Richtlinien der IG Metall.

Die Vertrauensleute sind die ehrenamtlichen Vertreter und Vertreterinnen der IG Metall im Betrieb. Die Mitglieder der IG Metall wählen ihre Vertrauensleute für jeweils vier Jahre. Ein Vertrauensmann oder eine Vertrauensfrau kann für eine bestimmte Zahl von Beschäftigten, für eine Gruppe oder eine Abteilung zuständig sein. Auch die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und in der Schwerbehindertenvertretung sind zugleich Vertrauensleute der IG Metall. Gemeinsam bilden alle Vertrauensleute den sogenannten gewerkschaftlichen Vertrauenskörper des Betriebs und wählen aus ihrer Mitte die Vertrauenskörperleitung.

Die Richtlinien der IG Metall für die Vertrauensleutearbeit legen folgende Aufgaben fest:

- Die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder in den gewerkschaftlichen Gremien vertreten, zum Beispiel in der Delegiertenversammlung und dem Ortsvorstand,
- über Beschlüsse und Positionen der IG Metall informieren, zur Meinungsbildung beitragen, sowohl im Betrieb als auch in der Gewerkschaft,
- Beteiligungsprozesse für die IG Metall-Mitglieder zu allen betrieblichen und gewerkschaftspolitischen Fragen anregen und organisieren,
- Tarifbewegungen vorbereiten und unterstützen,
- Beschäftigte für die IG Metall werben und Mitglieder unterstützen,
- den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildenden- sowie die Schwerbehindertenvertretung beraten und unterstützen,
- die Kandidatenlisten der IG Metall zur Wahl des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildenden- sowie der Schwerbehindertenvertretung aufstellen,
- die Politik der IG Metall vor Ort, im Bezirk und beim Vorstand beeinflussen.

An Themen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik mangelt es nicht:

- Beschäftigungssicherung
- Arbeitszeit- und Entgeltfragen
- Einhaltung und Durchsetzung von Tarifverträgen
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- neue Technik- und Produktionskonzepte
- Qualifikation der Beschäftigten und Organisation der Arbeit
- Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieb und Unternehmen
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, Familie und Beruf sowie Leben und Arbeit besser vereinbaren zu können
- die soziale Verantwortung der Betriebe, Unternehmen und Konzerne einfordern.

**Maxi Döring (19)**

**Industriekauffrau in Ausbildung**

**Plauen (Sachsen)**

#### **Eine sichere Zukunft für alle**

„Jeder sollte seine Wünsche und Pläne verwirklichen können, ohne Stolpersteine in den Weg gelegt zu bekommen. Jeder hat Stärken und Schwächen – alle sollten eine Chance bekommen. Junge Frauen sollten die Chance bekommen, sich in ihrem Beruf zu verwirklichen und gleichzeitig genug Zeit für ihre Kinder zu haben. Karriere machen, aber auch eine Familie haben. Das wäre prima. Auch für Männer.“



## Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

# Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat



Der Betriebsrat ist das gesetzliche Vertretungsorgan der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs. Seine Organisation, seine Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz. In größeren Unternehmen mit mehreren Betrieben werden Gesamt- oder Konzernbetriebsräte gebildet, in die die einzelnen Betriebsräte Vertreter entsenden.

Jedes in der IG Metall organisierte Betriebsratsmitglied ist gleichzeitig gewerkschaftliche Vertrauensfrau oder gewerkschaftlicher Vertrauensmann. Die Zusammenarbeit von Vertrauensleuten und Betriebsratsmitgliedern ist die Basis erfolgreicher gewerkschaftlicher Betriebspolitik.

Der Betriebsrat vertritt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie Mitglied der IG Metall sind oder nicht.

Der Betriebsrat wird von allen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eines Betriebes für vier Jahre gewählt. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss darin mindestens entsprechend seinem Anteil an den Beschäftigten vertreten sein. Je nach Größe des Betriebsrats wird eine bestimmte Zahl von Betriebsratsmitgliedern von ihrer beruflichen Arbeit freigestellt. Alle Betriebsratsmitglieder haben einen besonderen Kündigungsschutz, der noch ein Jahr nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat gilt. Alle Kandidaten einer Betriebsratswahl sind vom Zeitpunkt ihrer Aufstellung an vor Kündigung geschützt. Werden sie nicht in den Betriebsrat gewählt, gilt der Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Das Arbeitsverhältnis von Betriebsratsmitgliedern kann nur dann gekündigt werden, wenn außergewöhnliche Gründe vorliegen und der Betriebsrat oder das Arbeitsgericht zustimmt.

Die Kosten der Wahl und der Betriebsratsarbeit trägt der Arbeitgeber, einschließlich der erforderlichen Schulungen der Betriebsratsmitglieder. Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Vertreter des Arbeitgebers nehmen auf Wunsch des Betriebsrates daran teil.

### Vertrauenskörper – Betriebsrat

Vertrauenskörper	Betriebsrat
→ Beide gemeinsam vertreten die Interessen der Belegschaft	
Gebunden an die Satzung und die Richtlinien der Gewerkschaft	Gebunden an das Gesetz des Staates (Betriebsverfassungsgesetz)
Gewerkschaftsmitglieder wählen den Vertrauenskörper	Belegschaft wählt den Betriebsrat

### Rechte und Einschränkungen für den Betriebsrat

Im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften und Tarifverträgen zu überwachen und durch Betriebsvereinbarungen die Arbeits- und Einkommenssituation der Beschäftigten zu gestalten. Gleichzeitig ist der Betriebsrat auch Beschwerdeinstanz für die Arbeitnehmer.

Das Betriebsverfassungsgesetz ermöglicht dem Betriebsrat die Einwirkung auf Entscheidungen des Arbeitgebers. Sie reicht vom Recht auf Information bis zur Mitbestimmung.

Unabhängig von seinen rechtlichen Möglichkeiten sorgt der Betriebsrat – gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und der IG Metall – für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Er organisiert Beteiligungsprozesse, in denen das betriebliche Expertenwissen mobilisiert wird. Dabei kann er sich auch auf eine gesetzliche Grundlage berufen (§ 80, Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes).

### Der Betriebsrat

Arbeitnehmer	Betriebsratsmitglieder
5 bis 20	1
21 bis 50	3
51 bis 100	5
101 bis 200	7
201 bis 400	9
401 bis 700	11
701 bis 1.000	13
1.001 bis 1.500	15
1.501 bis 2.000	17
2.001 bis 2.500	19
2.501 bis 3.000	21
3.001 bis 3.500	23
3.501 bis 4.000	25
4.001 bis 4.500	27
4.501 bis 5.000	29
5.001 bis 6.000	31
6.001 bis 7.000	33
7.001 bis 9.000	35

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene 3.000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder.

## Informations- und Anhörungsrechte

- Bei wirtschaftlichen Entscheidungen, die sich häufig negativ auf die Arbeitnehmer auswirken, hat der Betriebsrat lediglich – wenn auch umfassende – Informationsrechte. Damit ist die Möglichkeit verbunden, die Auswirkungen geplanter Vorhaben auf die Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber zu beraten. Eine wirksame Mitbestimmung bei wirtschaftlichen Angelegenheiten gibt es nicht.
- Auch die Einwirkung des Betriebsrates auf die Einführung neuer Technik ist unzureichend geregelt.
- Bei sogenannten personellen Einzelmaßnahmen wie Einstellung und Versetzung kann der Betriebsrat unter bestimmten Voraussetzungen Widerspruch einlegen.

## Beteiligungsrechte

Die stärksten Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat bei den „sozialen Angelegenheiten“, über die im Streitfall das Arbeitsgericht oder die Einigungsstelle entscheidet, zum Beispiel bei

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, der Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen,
- Fragen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung,
- Art und Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen.

Weitere Arbeitsfelder sind die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Personalplanung.

Im Jahre 2001 hat der Bundestag das Betriebsverfassungsgesetz, das aus dem Jahre 1952 stammt und 1972 erweitert wurde, zum zweiten Mal geändert und damit die Arbeitsgrundlagen des Betriebsrats noch einmal verbessert.

## Sebastian Müller (26)

### Industrieelektroniker, Berlin

#### Wir müssen die Leute begeistern

„Es gibt viele Betriebe, in denen kaum Leute in der Gewerkschaft sind. Wir müssen etwas für sie tun, dann werden sie auch Mitglied. Bei uns nehmen sehr viele Azubis den Bildungsurlaub in Anspruch und besuchen IG Metall-Seminare. Nach diesen Seminaren werden viele aktiv. Die Leute müssen merken, dass sie die Themen bestimmen und mitwirken können, dass sich etwas ändert, wenn sie sich rühren. Erschreckend ist für mich, dass viele nicht wissen, was Gewerkschaftsarbeit ist. Gleichzeitig ist aber genau das die Herausforderung, die mich jeden Tag motiviert.“



Foto: Wegewerk

### Zutrittsrecht der Gewerkschaft

Die Gewerkschaft hat das Recht, im Betrieb präsent zu sein. Das Unternehmen muss einem Beauftragten der Gewerkschaft Zutritt gewähren. Dieser nimmt auch an den Sitzungen des Betriebsrats teil, wenn der Betriebsrat die Teilnahme beschließt.

### Einschränkungen für den Betriebsrat

- Der Betriebsrat darf keine Maßnahmen treffen, die „den Betriebsfrieden stören“.
- In ihrer Funktion als Betriebsratsmitglied dürfen Gewerkschafter nicht zu gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen aufrufen.
- Der Betriebsrat darf sich im Betrieb nicht parteipolitisch betätigen.



## Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

# Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften

Die Mitbestimmung im Unternehmen ergänzt und erweitert die Interessenvertretung durch Vertrauensleute und Betriebsräte. In drei Gesetzen – dem Montanmitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und dem sogenannten Drittelbeteiligungsgesetz – ist die Mitbestimmung verankert. Gemeinsam ist allen drei Gesetzen, dass sie nur für Kapitalgesellschaften wie AG und GmbH gelten.

Das deutsche Unternehmens- und Mitbestimmungsrecht kennt für Kapitalgesellschaften den Vorstand oder die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat. Der Vorstand oder die Geschäftsführung ist für die Führung des Unternehmens verantwortlich, der Aufsichtsrat für die Überwachung und Kontrolle der Unternehmensführung.

In den Aufsichtsräten stellen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Hälfte beziehungsweise ein Drittel der Mitglieder und haben entsprechend unterschiedliche Möglichkeiten, ihre Interessen durchzusetzen. Die drei Modelle basieren auf verschiedenen Unternehmensgrößen. Eine Besonderheit ist dabei das Montanmodell, das sich ausdrücklich auf eine Branche bezieht; dieses Modell hat seine Wurzeln im Wiederaufbau Deutschlands während der Nachkriegszeit.

- Der Aufsichtsrat nach dem Montanmodell in der Stahl- und Kohleindustrie mit mehr als 1000 Beschäftigten ist paritätisch mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Um Patt-Situationen zu verhindern, gehört ihm zusätzlich eine neutrale Person an, auf die sich beide Parteien verständigen müssen.
- Der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 mit über 2000 Beschäftigten ist nur scheinbar paritätisch besetzt, da in Patt-Situationen der Aufsichtsratsvorsitzende, den immer die Anteilseigner stellen, ein Doppelstimmrecht besitzt und damit letztlich entscheidet. Darüber hinaus wird der Arbeitnehmerseite ein Vertreter der Leitenden Angestellten zugerechnet, der in der Regel mit den Kapital-Vertretern stimmt.
- Der Aufsichtsrat für Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten ist nach dem Drittelbeteiligungsgesetz nur zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern besetzt.



Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehört die Bestellung des Vorstandes und dessen Kontrolle. Der Aufsichtsrat entscheidet zudem über grundsätzliche Angelegenheiten der Unternehmenspolitik, über Investitionen ab einer bestimmten Größenordnung sowie über den Investitionsplan.

In den vergangenen Jahren haben sich die Aufgaben der Aufsichtsräte grundlegend verändert. Lagen sie früher eher in der vergangenheitsorientierten Kontrolle des Managements, bestehen sie heute mehr darin, vorausschauend zu agieren. Die Arbeit im Aufsichtsrat wird so zunehmend ein entscheidendes Instrument für die Arbeitnehmervertretung, mit dem sie die Entwicklung des Unternehmens beeinflussen kann.

Auf eine wichtige Besonderheit des Montanmodells ist noch hinzuweisen: Das für Personalfragen verantwortliche Vorstandsmitglied – der Arbeitsdirektor – darf nicht gegen die Stimmen der Arbeitnehmervertreter bestellt werden. Dieses Recht gibt es im Mitbestimmungsgesetz von 1976 nicht.

Die Demokratisierung der Wirtschaft ist eine der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften. Vertrauensleute, Betriebsräte sowie Arbeitnehmer in Aufsichtsräten haben die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zwar verbessert, ermöglichen jedoch keine gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer.

Die politische Debatte um die Zukunft der Mitbestimmung ist geprägt von Forderungen aus dem konservativen und liberalen Lager nach Abschaffung, zumindest aber Reduzierung der Mitbestimmung. Eine Kommission der Bundesregierung hat den Wert und die Berechtigung der geltenden Mitbestimmung bestätigt. Die Arbeitgeber weigern sich aber, dieses Ergebnis anzuerkennen.

Auch international kommt es darauf an, die Stellung der Gewerkschaften und der Arbeitnehmervertreter zu stärken.

Besonders bei der Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften (SE) sind Anstrengungen zur Sicherung und zum Ausbau der Mitbestimmung erforderlich. Bisher hat die IG Metall zehn

Vereinbarungen verhandelt; für die nächsten Jahre ist eine weitere Zunahme der Umwandlung von nationalen Kapitalgesellschaften in europäische Rechtsformen zu erwarten. Vor allem dann, wenn neben der Europäischen Aktiengesellschaft (SE) auch die Europäische Privatgesellschaft (SPE) als Alternative zur deutschen GmbH zur Verfügung steht.

Die zunehmende Bedeutung der Europäischen Aktiengesellschaft kommt der gewerkschaftlichen Idee von der internationalen Zusammenarbeit der Arbeitnehmer nahe. Dieser Prozess birgt aber auch Risiken: Die europäische Mitbestimmung erlaubt den Unternehmen die Flucht aus der deutschen Mitbestimmung.

**Jan Andrä (28)**

**Montagewerker, Zwickau**

#### **Gebt den Jungen eine Chance**

„Ich wünsche mir mehr Gleichberechtigung der Jungen. Bei internen Stellenausschreibungen wird oft eine Berufserfahrung von fünf, sechs Jahren vorausgesetzt. Aber unsere gut ausgebildeten Azubis sind mit der neuesten Technik vertraut. Warum sollen sie ihr Wissen einstauben lassen? Wir sollten ihr Wissen viel mehr wertschätzen.“





Kompetent in Sachen Arbeit

**Nützliche Infos und Ratgeber**

## Kompetent in Sachen Arbeit

### Nützliche Infos und Ratgeber:

### Was die IG Metall alles bietet

Die IG Metall hat mehr zu bieten als gute Tarifverträge zu Lohn und Gehalt, Arbeitszeit und Urlaub; sie kümmert sich nicht nur um die Sicherung von Arbeitsplätzen und den Schutz von Arbeitnehmerrechten.

Die Gewerkschaft ist nah dran am Geschehen im Betrieb, ihre Mitglieder sind Betriebsräte und Experten beispielsweise für Ausbildung, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht. Sie kennt sich aus mit „guter Arbeit“ (im Büro und in der Produktion), mit Leiharbeit, Mini-Jobs und befristeten Arbeitsverhältnissen, mit Elterngeld und Arbeitslosenunterstützung, mit Weiterbildung und Karriere.

Und wenn Sie speziell am Thema „Junge Generation“ interessiert sind: Auch dazu hat die IG Metall viel zu sagen.

Die IG Metall hat ihr Wissen und ihre Erfahrung in Faltblättern und Broschüren gebündelt – kurz, knapp, übersichtlich und verständlich. Und das alles können Sie haben. Frei Haus und kostenlos. Ein paar Klicks im Internet genügen.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



#### Ratgeber im Netz

Ob Gehalt, Arbeitsvertrag oder Arbeitslosigkeit - unsere Online-Ratgeber bieten einen ersten Überblick zu vielen wichtigen Themen der Arbeitswelt. → [igmetall.de/ratgeber](http://igmetall.de/ratgeber)

Illustration: iStockphoto / Mark Stay



#### Ratgeber Arbeitsvertrag

Was darf, was soll und was muss im Arbeitsvertrag stehen? Das sind keine leicht zu beantwortenden Fragen. Deshalb hat die IG Metall diese Broschüre herausgegeben: Auf 96 Seiten wird über Form und Inhalt des Arbeitsvertrags aufgeklärt; die wichtigsten Gesetzestexte stehen im Anhang. Bleiben dann noch Fragen offen: Die IG Metall vor Ort hilft weiter.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)

#### Job-Navigator

Sie wollen sich beruflich verändern? Oder wissen, wie viel Geld in anderen Branchen verdient wird? Der Job-Navigator gibt viele Tipps und Infos.

→ [jobnavigator.org](http://jobnavigator.org)





### Ausgelernt?

Wie geht's nach der Berufsausbildung weiter? Was heißt eigentlich „Übernahme“? Und worauf muss man achten, wenn man einen Arbeitsvertrag unterschreibt?

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Erste Hilfe...

... für befristet Beschäftigte. Damit Sie sich in diesem Arbeitsverhältnis besser auskennen.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Mini-Jobs

Auch wenn Sie geringfügig beschäftigt sind, sollten Sie alles über diese Art Job wissen.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Werkstudierende

Verkaufen Sie sich nicht unter Wert. Auch sie müssen nach Tarif bezahlt werden.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Zeit fürs Kind

Schon gewusst? Seit 2007 gibt's Elterngeld. Für zwölf oder 14 Monate (wenn auch der andere Elternteil in Elternzeit geht). Sie erhalten 67 Prozent Ihres Nettoeinkommens, maximal 1800 Euro. Sie müssen dafür Ihre Arbeit nicht auf Null fahren. Sie dürfen während der Elternzeit bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten. Selbst wenn Sie nicht erwerbstätig sind, steht Ihnen Elterngeld zu: 300 Euro im Monat. Wenn Sie jetzt noch wissen wollen, wo Sie das Geld beantragen können (ist von Bundesland zu Bundesland verschieden): Auch das steht in den Publikationen der IG Metall.

Zum Thema Elterngeld und Elternzeit bietet die IG Metall drei Flyer und eine Broschüre an, zum Thema Mutterschutz zwei Broschüren. Und was ist, wenn Ihr Kind krank ist? Zur Freistellung bei Erkrankung des Kindes gibt's einen Flyer. → [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Ernstfall Kündigung

Schlimmeres als den Verlust des Arbeitsplatzes kann abhängig Beschäftigten nicht passieren. Plötzlich ist nichts mehr wie es war. Was tun? Bewahren Sie kühlen Kopf. Machen Sie sich schlau. Zwei Broschüren informieren Sie über Abmahnung, Abfindung und Arbeitslosengeld.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Praktikum

Eine Checkliste für das Praktikum von A wie Arbeitszeit bis Z bis Zeugnis.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Arbeitslos – was tun?

Sie stehen „auf der Straße“? Als IG Metall-Mitglied haben Sie – für einen Mitgliedsbeitrag von nur 1,53 Euro im Monat – Anspruch auf alle Leistungen der Gewerkschaft, beispielsweise auf Beratung oder Rechtsschutz in allen arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

Sie müssen jetzt zur Arbeitsagentur, Fristen einhalten

und Formulare ausfüllen. Das ist vielleicht alles neu für Sie. Die IG Metall gibt Ihnen praktische Hinweise zum Umgang mit „dem Amt“. Zudem liefert sie Infos und Tipps zum Arbeitslosengeld I und II (Hartz IV), damit Sie Ihre Ansprüche rechtzeitig und vollständig einlösen. Was ältere Arbeitslose ab 50 wissen müssen, steht in einer Extra-Broschüre.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)



### Fairliehen?

Zu viele Leiharbeiter kennen ihre Rechte nicht. Das will die IG Metall mit dieser Broschüre ändern – und liefert die wichtigsten Infos zum Thema

→ [gleicharbeit-gleichesgeld/infopak](http://gleicharbeit-gleichesgeld/infopak)



### Damit Sie gesund bleiben

Sie arbeiten im Großraumbüro, sind ständig ansprechbar, hocken stundenlang vor dem PC? Gesund ist das nicht. Wie Sie entspannt durch den Arbeitstag kommen, was gute Bürogestaltung ausmacht und gutes Raumklima bedeutet – darüber informiert Sie die IG Metall.

→ [igmetall.de/ratundtat](http://igmetall.de/ratundtat)





[igmetall.de/beitreten](https://igmetall.de/beitreten)