



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



IG Metall – Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne

IG Metall – Trade Union between Tradition and modern Times

Herausgeber: IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Internationales/Europa
D-60519 Frankfurt, Telefon: **49/69/6693-2400, Fax: **49/69/6693-80-2400, E-Mail: vorstand@igmetall.de, Internet: www.igmetall.de
Grafische Gestaltung: PMG graphics GmbH, Fotos: dpa, IG Metall, Manfred Vollmer, Jürgen Seidel, Frank Boxler, Werner Bachmeier
Druck: Henrich Druck und Medien, Frankfurt am Main, 2004

Publisher: IG Metall Executive Committee, International/European Division
D-60519 Frankfurt, tel. ++ 49/69/6693-2400, fax ++ 49/69/6693-80-2400, e-mail: vorstand@igmetall.de
Graphical design: pmg graphics GmbH, photos: dpa, IG Metall, Manfred Vollmer, Jürgen Seidel, Frank Boxler, Werner Bachmeier
Printed by: Henrich Druck und Medien, Frankfurt am Main, 2004



Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne

IG Metall

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

Vorwort

Die Welt, in der wir leben und arbeiten, befindet sich in einem radikalen Umbruch: Die Globalisierung der Ökonomie stellt uns vor neue Herausforderungen. Sie verändert die Wettbewerbsbedingungen für Produktion und Dienstleistung. Die Globalisierung wird heute insbesondere auf den Kapital- und Finanzmärkten vorangetrieben. Währungsspekulationen und Finanztransaktionen führen immer wieder zu unkontrollierbaren Risiken und drohen ganze Volkswirtschaften zu ruinieren.

In Ländern der Dritten Welt wird durch Lohn- und Sozialdumping die Existenzgrundlage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bedroht. Rücksichtsloses Verhalten von Unternehmen, aber auch die Lebens- und Konsumgewohnheiten in den entwickelten Ländern, gefährden die natürlichen Lebensgrundlagen.

Die weitere ökonomische oder die politische Globalisierung verhindern zu wollen, wäre illusorisch. Stattdessen stehen wir vor der politischen, gesellschaftlichen und auch gewerkschaftlichen Herausforderung, die Globalisierung sozial gerecht und ökologisch nachhaltig zu gestalten.

In diesem Spannungsfeld internationaler und europäischer Verflechtungen führt die IG Metall ihre Kampagnen für eine soziale Politik weiter fort. Wir und andere DGB-Gewerkschaften haben mit einem „Arbeitnehmerbegehren“ Alternativen in zentralen politischen Feldern entwickelt. Diese Alternativen versteht die IG Metall als Votum für eine soziale Politik. Der Kampf für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird weiter fortgesetzt.



Jürgen Peters
Erster Vorsitzender



Inhalt

6	Die IG Metall	Entwicklung Demokratischer Aufbau
10	Leistungen	Beratung im Arbeitsleben Streik, Aussperrung, Maßregelung Freizeit-Unfallversicherung Sonstige Leistungen Mitgliederinformation, Bildung und Schulung
13	Arbeit mit unterschiedlichen Mitgliedergruppen Arbeit in verschiedenen Branchen	Frauen, Angestellte, Jugend, Ausländische Arbeitnehmer, Handwerk Textil-Bekleidung / Textile Dienste sowie Holz und Kunststoff
18	Vielfältige Ziele der Tarifpolitik	Tarifverhandlungen Streik als Mittel der Tarifpolitik Tariferfolge
23	Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen	Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute Gesetzliches Organ der Arbeitnehmer/innen – Der Betriebsrat Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene: Der Europäische Betriebsrat Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften Gewerkschaftliche Einschätzung der Mitbestimmung
30	Internationale Gewerkschaftsarbeit Multinationale Unternehmen	Mitarbeit in europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen Multinationale Unternehmen – internationale Herausforderung für die Gewerkschaften

Die IG Metall – Entwicklung

Im Jahr 1891 wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV) gegründet. Er entwickelte sich bis 1914 zur größten deutschen Einzelgewerkschaft. Der DMV war neben dem Christlichen Metallarbeiterverband, der 1899 ins Leben gerufen wurde, und neben einer liberalen Organisation die größte Vorläuferorganisation der heutigen IG Metall. Der DMV war schon damals nach dem Industrieprinzip aufgebaut: ein Verband für alle in der Metallwirtschaft tätigen Arbeitnehmer.

Durch den Beitritt der Gewerkschaft Textil – Bekleidung (1998) und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (2000) vertritt die IG Metall nun die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer, die in Produktion und Dienstleistung dieser drei Bereiche beschäftigt sind. Die IG Metall zählt heute 2,4 Millionen Mitglieder (Stand September 2004).



Einsatz für Demokratie

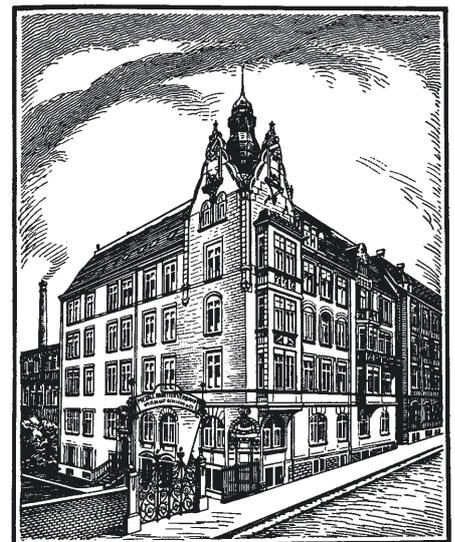
Nach dem Sturz des kaiserlichen Obrigkeitsstaates in der Revolution von 1918 wurde Deutschland eine parlamentarische Demokratie. Die Gewerkschaften setzten sich für den Erhalt der jungen, noch nicht gefestigten Demokratie in Deutschland ein. Die Weltwirtschaftskrise, die seit Ende der zwanziger

Jahre auch Deutschland mit Wucht traf, schwächte die Kraft der Gewerkschaften. Sozialpolitische Erfolge der Anfangsjahre wurden nach und nach wieder abgebaut. Nicht zuletzt die damalige Aufspaltung der Gewerkschaften in verschiedene Richtungen verhinderte eine geschlossene Front der Arbeitnehmer gegen den Nationalsozialismus.

Die Einheitsgewerkschaft

Die Arbeiterschaft – der Hauptträger des Widerstands gegen Hitler – zahlte den höchsten Blutzoll für ihren Kampf gegen die nationalsozialistische Diktatur.

Unmittelbar nach Kriegsende und der Niederlage des Faschismus, schon im Jahre 1945, begann die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben. Hand in Hand mit der Arbeit im Betrieb wurden die Gewerkschaften als Organisation aufgebaut. Sie entstanden als Einheitsgewerkschaften, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – ohne Rücksicht auf ihre politische und konfessionelle Überzeugung – offen



Verwaltungsgebäude des DMV in Stuttgart

standen. Es sollte eine Einheitsgewerkschaft nach dem Industrieverbandsprinzip sein, in der Arbeiter, Angestellte und Beamte vertreten waren. Zu ihren Grundprinzipien gehört die Unabhängigkeit von politischen Parteien. Als

Schmelztiegel von Widerstand, Verfolgung und Emigration weiter Gestalt annahm.

Die Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland nahm

deutschen Staaten im Jahr 1989 haben die Gewerkschaften die staatliche Einheit unterstützt und mit ihrer Politik wesentlich dazu beigetragen, die Arbeits- und Lebensbedingungen in den neuen Bundesländern denen in Westdeutschland anzugleichen. Diesem Ziel ist auch die Otto Brenner Stiftung verpflichtet. Weitere Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa, soziale Gerechtigkeit und Völkerverständigung. Die Otto Brenner Stiftung wurde 1972 von der IG Metall gegründet. Ihr Namensgeber hat als Vorsitzender von 1952 bis 1972 die IG Metall nach dem 2. Weltkrieg entscheidend mit geprägt. Aufgabe der Stiftung ist es, die Gewerkschaftsarbeit durch wissenschaftliche und praktische Forschung zu unterstützen.



Dachverband, dem auch die IG Metall angehört, wurde der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) im Jahr 1949 in München gegründet. Die Bildung von Einheitsgewerkschaften ist das Ergebnis eines geschichtlichen Prozesses, der lange vor 1945 einsetzte und der im

im Jahr 1950 in Frankfurt am Main ihre Arbeit auf. Als große einheitliche Organisation war die IG Metall in der Lage, in der Geschichte der Bundesrepublik die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten. Nach dem Fall der Mauer zwischen den beiden



Die IG Metall – demokratischer Aufbau

Die IG Metall ist eine demokratische Organisation. Die Mitgliedschaft ist freiwillig. Die grundlegende Einheit der Organisation ist die Verwaltungsstelle. Es gibt über 170 Verwaltungsstellen, über die Hälfte betreut mehr als 10.000 Mitglieder. Auf ihrem Kongress 2003 hat die IG Metall die Chancengleichheit von Frauen und Männern zur zentralen Zukunftsaufgabe für alle Politikfelder der Organisation erklärt und sich dem Gender Mainstreaming-Prinzip verpflichtet. In den Organen und Gremien der IG Metall müssen Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Mitgliedschaft vertreten sein.

Delegiertenversammlung

Die Mitglieder einer Verwaltungsstelle wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Delegiertenversammlung, eine Art Parlament der Verwaltungsstelle, das viermal im Jahr tagt. Sie entscheidet beispielsweise über Aktionen in einzelnen Betrieben. Sie wählt die Mitglieder der Tarifkommission, die Delegierten zum Gewerkschaftstag und zur Bezirkskonferenz sowie den Ortsvorstand.

Ortsvorstand

Der Ortsvorstand ist die Leitung einer Verwaltungsstelle. Er besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionären der IG Metall und wird für vier Jahre in geheimer Wahl gewählt und vom Vorstand bestätigt. Seine Aufgaben sind die

Durchführung der Beschlüsse der Delegiertenversammlung sowie die Bildung von Arbeitskreisen und Ausschüssen.

Bezirke

Die IG Metall ist in sieben Bezirke eingeteilt: Berlin-Brandenburg-Sachsen, Frankfurt, Küste, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern. Jeder Bezirk hat eine Bezirksleitung, die aus Bezirksleiter/in, Bezirkssekretären und der fünfköpfigen Bezirkskommission besteht. Die Bezirksleiter sind vom Vorstand angestellt und haben ihre Tätigkeit nach dessen Weisungen auszuüben. Die Bezirke führen die Tarif-, Lohn- und Gehaltsverhandlungen, bei denen sie durch die Tarifkommissionen unterstützt werden.

Bezirkskonferenz

Sie befasst sich in ihrer jährlichen Tagung mit tariflichen, organisatorischen und gewerkschaftspolitischen Fragen. Die Bezirkskonferenz bestätigt die Mitglieder der Tarifkommission und wählt die Mitglieder des Beirats und der Bezirkskommission.

Gewerkschaftstag

Das höchste Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag, der alle vier Jahre zusammentritt. Auf je 5.000 Mitglieder wird ein/e Delegierte/r gewählt. Der Gewerkschaftstag wählt den Vorstand der IG Metall und den Kontrollausschuss. Er beschließt die Satzung und legt die Gewerkschaftspolitik fest. Vorstand und Kontrollausschuss erstatten den Delegierten des Gewerkschaftstags Bericht und werden von ihnen entlastet.

Vorstand

Er besteht aus dem 1. Vorsitzenden, dem 2. Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern. Aufgabe des Vorstands ist vor allem, die Beschlüsse des Gewerkschaftstags umzusetzen. Dazu gehört auch die Kündigung von Tarifverträgen, die Entscheidung über Urabstimmungen und Streiks.

Beirat

Das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen ist der Beirat, der mindestens dreimal im Jahr tagt. In den Beirat entsenden die Bezirke für je 30.000 Mitglieder ein Beiratsmitglied. Mitglieder des Beirats sind außerdem die Mitglieder des Vorstands.

Kontrollausschuss

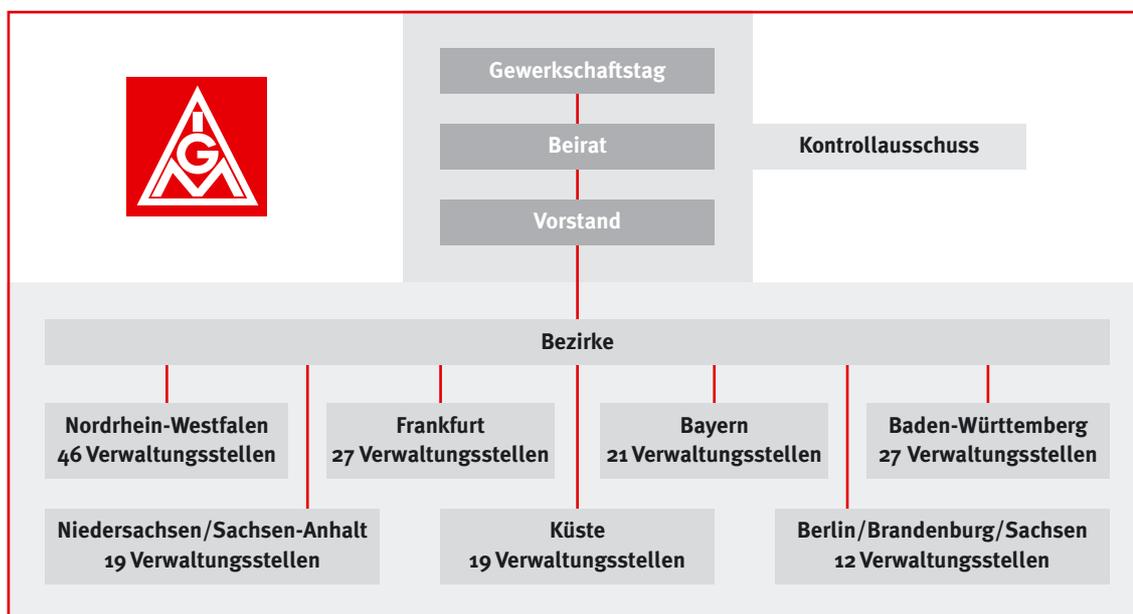
Er besteht aus sieben Mitgliedern, die keine anderen Funktionen in der IG Metall ausüben dürfen.

Der Kontrollausschuss hat darauf zu achten, dass die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages

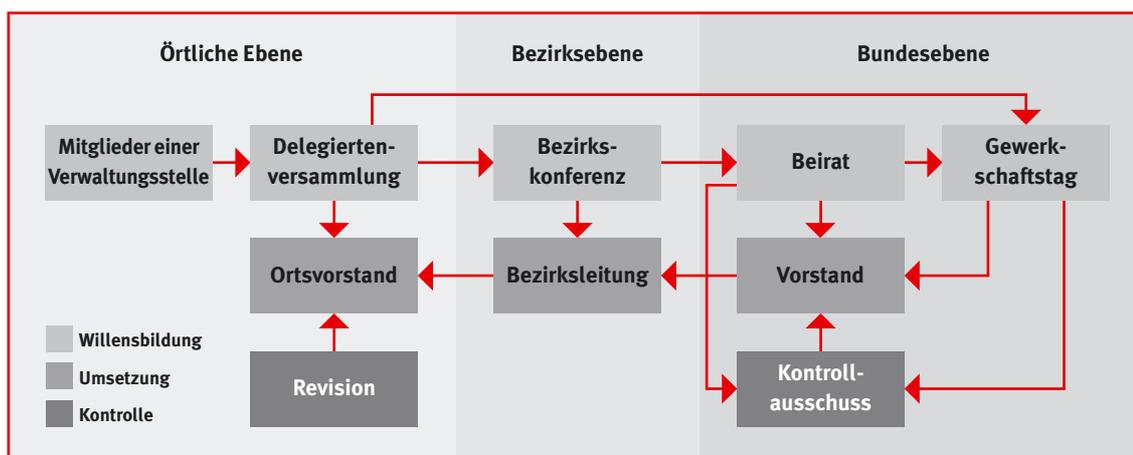
und des Beirats durch den Vorstand eingehalten und durchgeführt werden.

Revision

Auf lokaler, bezirklicher und zentraler Ebene der IG Metall bestehen Gremien, deren Aufgabe die Prüfung der Kassen ist.



Die organisatorische Gliederung der IG Metall



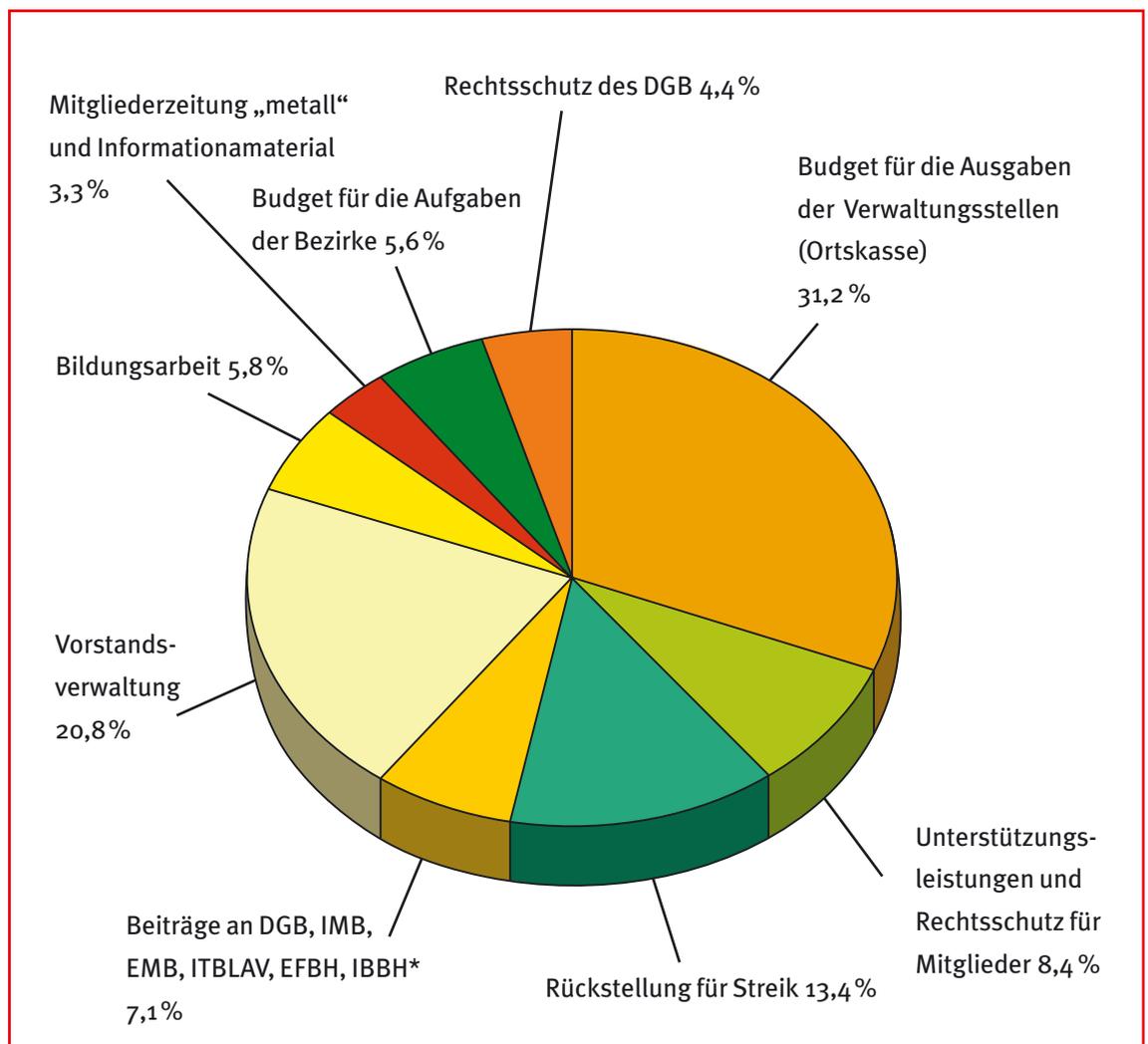
Der demokratische Aufbau der IG Metall

Unter <http://www.igmetall.de> präsentiert sich die IG Metall allen interessierten Mitgliedern und Nichtmitgliedern in 18 Rubriken auf mehreren tausend Seiten im Internet. Diese Website enthält aktuelle und vielfältige Informationen, Datenbanken und Diskussionsforen. Die rasant steigenden Zugriffszahlen zeigen, dass dieses Angebot auf hohes Interesse stößt.

Leistungen

So teilt sich der Euro

Wofür die Beiträge der IG Metall-Mitglieder verwendet werden



DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund
 EMB = Europäischer Metallgewerkschaftsbund
 IMB = Internationaler Metallgewerkschaftsbund
 EFBH = Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter

ITBLAV = Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung
 IBBH = Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben oft vor schwierige Situationen gestellt, für die sie Unterstützung benötigen. Gegen die Willkür der Unternehmer und gegen die Wechselfälle im Arbeitsleben schützt sie eine starke Gewerkschaft. Die IG Metall hat für ihre Mitglieder vielfältige Leistungen.

Beratung im Arbeitsleben:

Die IG Metall gibt ihren Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung. Sie gewährt darüber hinaus kostenlos Rechtsschutz – wenn erforderlich bis zur letzten Instanz. Das gilt für alle in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis und der Berufsausbildung stehenden Rechtsprobleme. Das gilt auch für Streitigkeiten mit Sozialversicherungsträgern, z. B. bei Krankenversicherungsstreitigkeiten, bei Auseinandersetzungen mit der Agentur für Arbeit und Versorgungsämtern. Bei Versetzung, Ein- oder Umgruppierung, Benachteiligung oder Kündigung hilft die IG Metall ihren Mitgliedern, ihre Rechte zu wahren.

Streik, Aussperrung, Maßregelung:

Wenn die Forderungen der Arbeitnehmer/innen nur mit Kampfmaßnahmen durchgesetzt werden können, zahlt die IG Metall Streikgeld. Es beträgt je nach Dauer der Mitgliedschaft das 12- bis 14fache des Monatsbeitrags.

Der Monatsbeitrag beträgt für Beschäftigte 1% des Bruttoeinkommens.

Mitglieder, die im Zusammenhang mit einer von der IG Metall beschlossenen Kampfmaßnahme in den bestreikten Regionen ausgesperrt werden, erhalten Unterstützung in derselben Höhe wie Streikende. Mitglieder, die sich für die Ziele der IG Metall einsetzen und deshalb entlassen oder vom Arbeitnehmer in anderer Weise gemäßregelt werden oder arbeitslos werden, können eine Unterstützung erhalten.

Freizeit-Unfallversicherung:

Vor den finanziellen Folgen von Unfällen in Beruf und am Arbeitsplatz sind Arbeitnehmer/innen geschützt. Diesen Schutz ergänzt die IG Metall durch eine Freizeit-Unfallversicherung. Sie ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Wer in der Freizeit einen Unfall erleidet, erhält bei Krankenhausaufenthalt ein Krankengeld, das sich nach seinem Beitrag richtet. Bei Invalidität werden ebenfalls Zahlungen geleistet, außerdem gibt es

im Todesfall eine Entschädigung für die Hinterbliebenen.

Sonstige Leistungen:

Bei außergewöhnlicher Notlage eines IG Metall-Mitgliedes kann auf Antrag eine finanzielle Unterstützung gezahlt werden. Hinterbliebenen eines IG Metall-Mitglieds wird ein Sterbegeld gezahlt. Zu den Hinterbliebenen gehören auch Lebensgefährten/innen.

Mitgliederinformation:

Zur Information erhält jedes Mitglied kostenlos das Monatsmagazin „metall“. Es berichtet über alle wichtigen gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Themen und hat einen umfangreichen Ratgeberbeilieg. „metall“ erscheint in einer Auflage von über 2,1 Millionen Exemplaren derzeit zehn Mal im Jahr.

Die ehren- und hauptamtlichen Funktionäre erhalten zusätzlich den Informations-



dienst „direkt“, der alle 14 Tage in einer Auflage von 150.000 erscheint.



Bildung und Schulung

Den Mitgliedern und Funktionären der IG Metall stehen vielfältige Bildungsmöglichkeiten zur aktiven Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft zur Verfügung.

Seminare für Funktionäre wie Betriebsräte, Vertrauensleute und Jugend- und Auszubildendenvertreter und für Referent/innen werden ergänzt durch maßgeschneiderte Bildungs- und Beratungsangebote und politische und aufgabenbezogene Weiterbildung. Die Lehrgänge werden durch die Verwaltungsstellen in den Regionen organisiert und durch hauptamtliche und ehrenamtliche Referenten der IG Metall sowie externe Fachreferenten durchgeführt.

Diese regionalen Bildungsprogramme der Verwaltungsstellen richten sich in Umfang und Angebot nach den unterschiedlichen regionalen Anforderungen der Mitglieder, Funktionäre und Branchen.

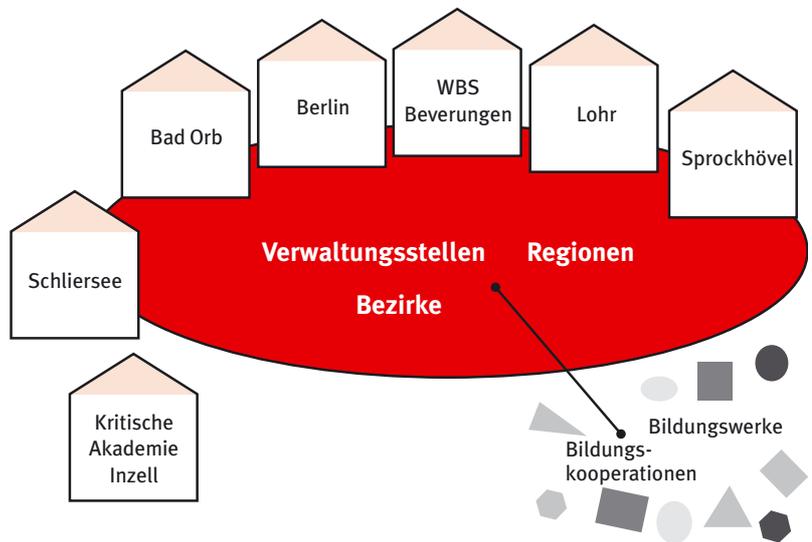
Sieben Bildungsstätten der IG Metall ergänzen das regionale Angebot und unterstützen die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit durch innovative Projekte für die Regionen.

Themen sind z.B.:

- Aufbau und Aufgaben der Gewerkschaften

- Ausbildungsmodulare für Betriebsräte und Vertrauensleute
- Weiterbildung für Lohn- und Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsschutz, Ökonomie, Ökologie
- Internationale Seminare für Euro-Betriebsräte und Vertrauensleute
- Seminare zu sozialmethodischen Kompetenzen wie Moderation, Visualisierung, Rhetorik, Konflikttraining und zu Fremdsprachen
- gesellschaftspolitische Zukunftsfragen

Regionale und zentrale Bildungsarbeit



- 60.000 Seminarteilnehmer/innen in 2004
- 30.000 Seminarteilnehmer/innen in 2004

Von allen Teilnehmerinnen waren:

- 22% Frauen
- 47% Betriebsratsmitglieder
- 16% Jugendliche bis 27 Jahre
- 51% Vertrauensleute

Arbeit mit unterschiedlichen Mitgliedergruppen

Die nach dem Industrieverbandsprinzip organisierte IG Metall ist die Gewerkschaft für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Eisen- und Stahlindustrie, metallverarbeitenden Industrie, in Teilen der Informations- und Telekommunikationsbranche, in der Textil- und Bekleidungsindustrie, in den Sektoren Holz/Kunststoff und im Handwerk beschäftigt sind.

Für die IG Metall gilt das Prinzip „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“. In einem Unternehmen können alle Beschäftigten, aus dem Produktions- oder Dienstleistungsbereich, Mitglied der IG Metall werden.

Um die besonderen Belange der einzelnen Arbeitnehmergruppen besser berücksichtigen zu können, gibt es in Verwaltungsstellen, Bezirken und auf Bundesebene unterschiedliche Arbeitsformen, beispielsweise Ausschüsse und Konferenzen. Ausschüsse gibt es z. B. für Frauen, Angestellte, Jugend, ausländische Arbeitnehmer/innen und Handwerk. Daneben kann die Mitgliederarbeit weiter differenziert werden, z. B. für Beschäftigte im Konstruktionsbereich, für Erwerbslose oder Montagearbeiter.

Frauen

Frauen stellen in der Bundesrepublik mehr als die Hälfte der Bevölkerung. Von der Hälfte an Macht und Einkom-

men sind sie aber meilenweit entfernt. Traditionelle Rollenmuster sind immer noch in vielen Köpfen vorhanden und verweisen die Frauen häufig auf die Rolle als Zuverdienerin neben der Zuständigkeit für die Haus- und Familienarbeit. Die staatliche Steuer- und Abgabenpolitik begünstigt diese tradi-

tionelle Arbeitsteilung. Trotz besserer Schulabschlüsse als die Männer sind Frauen nur selten in Führungspositionen vertreten und verdienen im Durchschnitt immer noch bis zu 30 Prozent weniger als Männer.

Der Wille zur Erwerbstätigkeit ist trotz schlechter Rahmenbedingungen und hoher Erwerbslosigkeit bei den Frauen ungebrochen. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt stetig an und lag 2002 mit 58,8% im oberen Mittelfeld in der EU. Aber das Arbeitszeitvolumen ist in den vergangenen Jahren zurückgegangen, mehr Frauen haben die vorhandene bezahlte Arbeit unter sich aufgeteilt. Frauen arbeiten häufig in Teilzeit und/oder mit wenigen Stunden in der Woche. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen hat nicht dazu geführt, dass aus der formalen auch eine reale Gleichstellung wird.

Gesamt:		2.426.094
Arbeiter		1.299.960
Angestellte		268.799
Handwerker		101.450
Jugendliche		190.910
Frauen		445.350
Ausländer		241.713
Arbeitslose		283.773
Rentner		536.322
Schüler/Studenten		18.942

*Mitgliederstand
September 2004*



Die IG Metall kämpft dafür, dass gleichwertige Arbeit gleich bezahlt wird, dass Frauen wie Männer berufstätig sein und sich dennoch um ihre Kinder und Interessen kümmern können, dass Frauen die gleichen Chancen auf der Karriereleiter erhalten und sich für zukunftssichernde Jobs qualifizieren können. Frauen sollen sich eine eigenständige Existenzsicherung erarbeiten und ohne Geldsorgen ihren Lebensabend genießen können.

Die IG Metall setzt sich für kürzere, attraktive und flexible Arbeitszeiten ein, die den Bedürfnissen der Frauen gerecht werden und ihnen den Spagat zwischen Beruf und Kindererziehung erleichtern. Und dafür, dass die öffentliche Kinderbetreuung ausgebaut und Ganztagsbetreuung die Regel wird. Gemeinsam mit den Kollegen in den Betriebsräten mischen die Kolleginnen mit, damit die Interessen von berufstätigen Frauen in den Betrieben und

Unternehmen nicht im Alltagsgeschäft untergehen. Und sie bleiben am Ball, um ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft durchzusetzen.

Angestellte

Ebenso wie gewerbliche Arbeitnehmer/innen benötigen auch Angestellte den Schutz einer starken Gewerkschaft, damit ihre Arbeits- und Entgeltbedingungen vernünftig und nachhaltig geregelt werden können.

Ihre Zahl und ihr Anteil an den Gesamtbeschäftigten nimmt im Zuge des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturwandels deutlich zu. Deshalb verstärkt die IG Metall ihr Engagement als eine attraktive Gewerkschaft für die Beschäftigten in Dienstleistungsbereichen und -betrieben. Dies gilt sowohl in den klassischen Industrien und im Handwerk wie auch in den Wachstumsfeldern der Informations- und Kommunikationsbranche.

In der IG Metall haben sich derzeit etwa 270.000 Angestellte organisiert.

Dabei reicht das Spektrum in Industrie, Dienstleistung und Handwerk von Kaufmännischen Angestellten über Industriemeister/innen, Ingenieure/innen, Softwareentwickler/innen bis hin zu Call-Center-Agents, um nur einige Tätigkeiten zu nennen. Neben dem Schutz

der Tarifverträge profitieren Angestellte von tätigkeits- oder branchenbezogenen Aktivitäten und von speziellen tariflichen oder betrieblichen Regelungen, z. B. zur Arbeitszeitgestaltung, gegen unzumutbare Leistungsverdichtung oder zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Darüber hinaus engagiert sich die IG Metall für berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Weiterbildung.

Jugend

Qualifizierte und zukunftsorientierte Ausbildung, die sinnvoll ist und Spaß macht, ist eine zentrale Forderung Jugendlicher. Dies gilt es, in den Betrieben umzusetzen. Weiterqualifizierung und -beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung müssen gewährleistet sein.

Die Jugendarbeit der IG Metall will junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für solidarisches und organisiertes Handeln gewinnen, um ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern.

Zur Zeit sind in der IG Metall circa 200 000 Mitglieder 27 Jahre und jünger. Die IG Metall kämpft mit ihnen für bessere Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen, die Verbesserung der Ausbildungsqualität, für mehr qualifizierte Ausbildungsplätze, gegen

Ausländerfeindlichkeit und Rassismus, für Völkerverständigung, internationale Solidarität und eine vollständige, weltweite Abrüstung.

In 3.717 Betrieben gibt es 8.746 gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die mit Betriebsräten und Vertrauensleuten, der Ortsverwaltung und dem Ortsjugendausschuss die Interessen der Jugendlichen vertreten.

Ausländische Arbeitnehmer

Seitdem es ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Bundesrepublik gibt, können sie gleichberechtigte Mitglieder in der IG Metall sein. Zur Zeit sind etwa 240.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischem Pass Mitglied der IG Metall. Sie arbeiten auf allen Ebenen der Gewerkschaft mit und haben Ausschüsse auf der örtlichen, bezirklichen und Bundesebene.

Die IG Metall kämpft mit ihnen nicht nur um die gleichen Ziele wie für die deutschen Arbeitnehmer. Sie setzt sich auch für die Lösung der Probleme ein, die sich aufgrund ihres juristischen Status ergeben, bei gesellschaftspolitischen wie betrieblichen Rechten in einem fremden Staat, bei einigen sogar in einem fremden Kulturkreis.

Handwerk

Das Handwerk ist ein eigener Wirtschaftszweig, in dem Gesellen, ungelernete Arbeiter/innen, Facharbeiter/innen, Angestellte, Auszubildende, Männer und Frauen mit den verschiedensten Nationalitäten arbeiten. Für 94 Handwerksbranchen ist die IG Metall die zuständige Gewerkschaft.

Die Organisierung von Handwerker/innen stößt aufgrund der Branchenvielfalt, der überwiegend kleinbetrieblichen Strukturen des Handwerks und einer konservativen Denkweise von Handwerksmeistern und Handwerksunternehmern auf besondere Schwierigkeiten. Zur Zeit sind ca. 101 000 Handwerker/innen Mitglied der IG Metall.

Die IG Metall schließt Tarifverträge mit den Handwerksinnungen und Fachverbänden ab. Zur Zeit gibt es über 700 gültige Tarifverträge. Es ist jedoch besonders schwierig, Rechte und Ansprüche der Arbeitnehmer aus diesen Tarifverträgen durchzusetzen, da die Gründung von Betriebsräten im Handwerk noch Ausnahme ist und nicht selten am Widerstand der Arbeitgeber scheitert.



Arbeit in verschiedenen Branchen

Mit der Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung seit dem 1. April 1998 und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff seit dem 1. Januar 2000 ist die IG Metall auch für die Wirtschaftsbereiche Textil-Bekleidung und Textile Dienste mit dem Schwerpunkt Reinigungsgewerbe sowie für den Wirtschaftsbereich Holz- und Kunststoffindustrie und Holzhandwerke zuständig.

Um den Anliegen der Mitglieder in diesen Branchen gerecht zu werden, sind in Verwaltungsstellen Branchenausschüsse gebildet worden, die es auch auf bezirklicher und auf Bundesebene gibt. Sie beraten die jeweiligen Entscheidungsgremien in branchenspezifischen Fragen und sind neben den Tarifkommissionen ein wichtiges Instrument zur Durchsetzung tarifpolitischer Forderungen. Vom Vorstand der IG Metall werden die Branchenausschüsse durch Fachtagungen, Branchenberichte und Öffentlichkeitsarbeit unterstützt.

Die Branchenarbeit hat zunehmende Bedeutung. Sie will mit den betrieblichen Interessenvertretungen solidarisches Handeln erzeugen. Die Konkurrenz der Betriebe soll nicht zum Wettbewerb der Belegschaften gegeneinander werden. In den wichtigsten Bereichen nehmen

Branchenteams oder Branchenkoordinatoren diese Aufgabe wahr.

Textil-Bekleidung/ Textile Dienste

Die Bereiche Bekleidung und Textil gehören seit vielen Jahren zu den Globalisierungsoffern in der Bundesrepublik

Deutschland. Verlagerung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer stehen seit Anfang der 70er Jahre auf der Tagesordnung. Von über 800.000 Arbeitsplätzen im Jahre 1970 sind heute keine 140.000 in etwa 1.000 Betrieben mehr übrig geblieben.

Die IG Metall schließt für ihre etwa 60.000 Mitglieder in diesen Branchen (51% Frauen) mit Arbeitgeberverbänden und einzelnen Unternehmen Tarifverträge ab. Die Einhaltung der fast 600 Tarifverträge wird durch die Betriebsräte überwacht. In der Textilindustrie sind nahezu in allen Betrieben, in der Bekleidungswirtschaft im überwiegenden Teil Betriebsräte gewählt. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei 100 Beschäftigten.



Holz und Kunststoff

In etwa 35.000 Firmen arbeiten rund 570.000 Arbeitnehmer. Davon sind 215.000 Kolleginnen und Kollegen in etwa 31.000 Tischlereien beschäftigt. In der Kunststoffindustrie sind rund 74.000 Beschäftigte in 530 Betrieben tätig. Derzeit sind für den Holz- und Kunststoffbereich über 600 Tarifverträge gültig (davon viele Haus- und Anerkennungstarifverträge).

In den Branchenausschüssen kann der „Blick auf das Ganze“ gerichtet werden, der gerade in den kleinen und mittleren Betrieben allzu leicht verloren geht. Es können praxisnah solidarische Lösungen entwickelt werden. Man muss nicht gegenüber einzelbetrieblichen und „standortegoistischen“ Sichtweisen



mit ihren fatalen sozialen und ökologischen Folgen ohne Alternative bleiben. Dieses Branchen-Know-How zu entfalten und in der alltäglichen Praxis zu nutzen, hilft Mitglieder zu gewinnen und durchsetzungsfähig zu bleiben.

Außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit

Nicht alle Mitglieder der IG Metall sind erwerbstätig. Ein wachsender Anteil ist arbeitslos, im Vorruhestand oder Ruhestand oder studiert. Andere Mitglieder sind zwar erwerbstätig, jedoch über die betriebsorientierte Arbeit der IG Metall schwer erreichbar, wie z. B. Beschäftigte in – meist kleinen oder mittleren – Unternehmen ohne Interessenvertretung, Telearbeitnehmer/innen, Leiharbeitnehmer/innen oder sogenannte Scheinselbständige. Für diese Mitglieder entwickelt und fördert die IG Metall z. B. Arbeitskreise für Senioren- und für Erwerbslosenarbeit und andere außerbetriebliche Arbeitsformen wie Projekte oder Netzwerke, die sich an bestimmten Themen oder Interessen orientieren.



Vielfältige Ziele der Tarifpolitik

Tarifpolitik ist eine der wichtigsten Aufgaben der Gewerkschaften. Mit ihr soll für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein möglichst gerechter Anteil am Sozialprodukt durchgesetzt werden.

Tarifpolitik ist jedoch mehr als nur ein Instrument zur Erhöhung des materiellen Lebensstandards. Sie soll auch zur Verbesserung der sozialen Stellung der Arbeitnehmer/innen und zur Sicherung ihrer Gesundheit beitragen. Die Humanisierung der Arbeit ist deshalb für die IG Metall seit langem auch ein tarifpolitisches Ziel. Tarifverträge sollen darüber hinaus gewährleisten, dass die Arbeitnehmer/innen vor unternehmerischer Willkür und negativen Auswirkungen technischer Veränderungen geschützt werden.

Die IG Metall unterscheidet grob vier verschiedene Kategorien von Tarifverträgen:

- Tarifverträge über Entgelte. Sie regeln die Steigerung der Entgelte und sollen die gestiegenen Lebenshaltungskosten ausgleichen und die Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt der Wirtschaft beteiligen. In einigen Tarifbereichen gibt

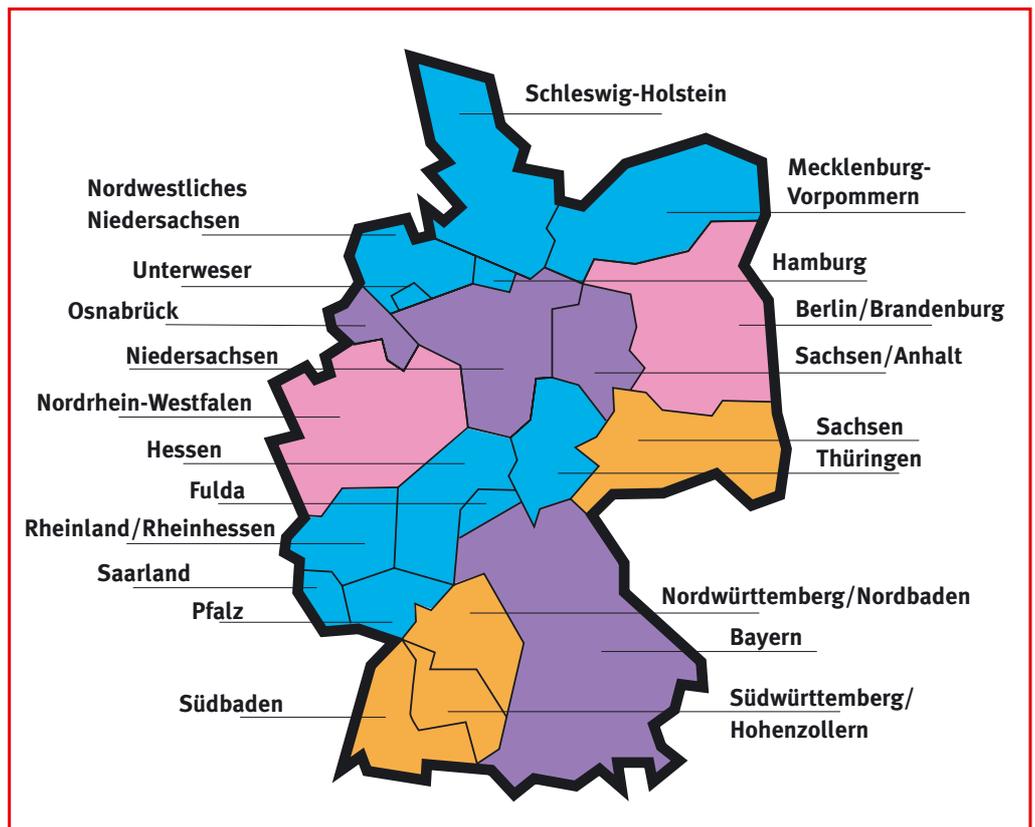
es einheitliche Entgelttabellen für Arbeiter/innen und Angestellte. Die Erhöhungen haben in der Regel eine Laufzeit von 12 Monaten.

- Manteltarifverträge. Diese regeln Sachverhalte wie Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit etc. Die Gültigkeitsdauer erstreckt sich meistens über mehrere Jahre.
- Entgeltrahmenabkommen (ERA). Sie beschreiben z. B. die Tätigkeiten, anhand derer die Eingruppierung für Arbeiter und Angestellte erfolgt, die

Entlohnungsgrundsätze wie Akkord, Prämie und Leistungszulagen. Für einige Tarifbereiche konnten gemeinsame Entgeltrahmenabkommen für Arbeiter/innen und Angestellte mit einheitlichen Eingruppierungskriterien vereinbart werden. Die Gültigkeitsdauer erstreckt sich ebenfalls über mehrere Jahre.

- Tarifverträge über sonstige Regelungen. Sie beinhalten z.B. Bestimmungen über das Weihnachtsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Altersteilzeit, regeln aber auch den Umgang der Tarifvertragsparteien in einem Schlichtungsabkommen.

*Tarifgebiete –
Beispiel Metallindustrie*



Geltungsbereiche

Tarifverträge werden mit unterschiedlichen Geltungsbereichen abgeschlossen:

räumlich: z. B. für die Bundesrepublik Deutschland, ein Tarifgebiet (s. S. 18, Karte der Tarifgebiete) oder eine Firma
fachlich: z. B. für Metall- und Elektroindustrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- oder Bekleidungsindustrie, die Holzver- bzw. holzbearbeitende Industrie sowie die jeweiligen Handwerksbranchen

persönlich: für Arbeiter und Arbeiterinnen, Angestellte und/oder Auszubildende

Insgesamt beträgt die Zahl der gültigen „Flächentarifverträge“ 2.344. Das sind die Tarifverträge, die für ein bestimmtes Tarifgebiet abgeschlossen werden.

Tarifverträge für Einzelunternehmen werden abgeschlossen, wenn der Arbeitgeber keinem Unternehmensverband angehört. Hier ist die Tendenz steigend. So gibt es in der Bundesrepublik allein für den Metallbereich für 1.336 Unternehmen Firmentarifverträge. Hinzu kommen im Bereich Textil/Bekleidung für 167 Betriebe und im Bereich Holz/Kunststoff für 241 Betriebe Firmentarifverträge (Stand 2003). Bekanntestes Beispiel für derartige unternehmensbezogene Tarifverträge ist die Volkswagen AG.

Vertiefung der europäischen Koordination

Im Rahmen der europäischen Gewerkschaftsbünde, insbesondere des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes, wurden in den letzten Jahren Gremien und Kommunikationswege aufgebaut, die eine wirksame tarifpolitische Koordination unter den nationalen Gewerkschaften ermöglichen. Diese Strukturen müssen vertieft und effektiviert werden.

Grenzüberschreitende regionale Nachbarschaftsnetzwerke, z. B. Teilnahme von Beobachtern bei Sitzungen der Tarifkommissionen oder bei Tarifverhandlungen, stoßen in den betroffenen Regionen auf lebhaftes Interesse und werden weiterentwickelt.

Die Diskussion und Abstimmung für gemeinsame, zukunftsfähige Ziele der Tarifpolitik, z. B. in den Bereichen neue Entlohnungsformen, Qualifikation etc., muss intensiviert werden.

Tarifverhandlungen

Tarifvertragsparteien sind die zuständige Gewerkschaft (IG Metall) und Arbeitgebervereinigungen oder einzelne Arbeitgeber. Die Verhandlungsführung liegt bei regionalen Tarifverhandlungen beim Bezirksleiter. Träger der Tarifverhandlungen sind auf Seiten der

IG Metall die Tarifkommissionen, deren Mitglieder auf örtlicher Ebene gewählt werden. Sie repräsentieren die wichtigsten und mitgliederstärksten Betriebe.

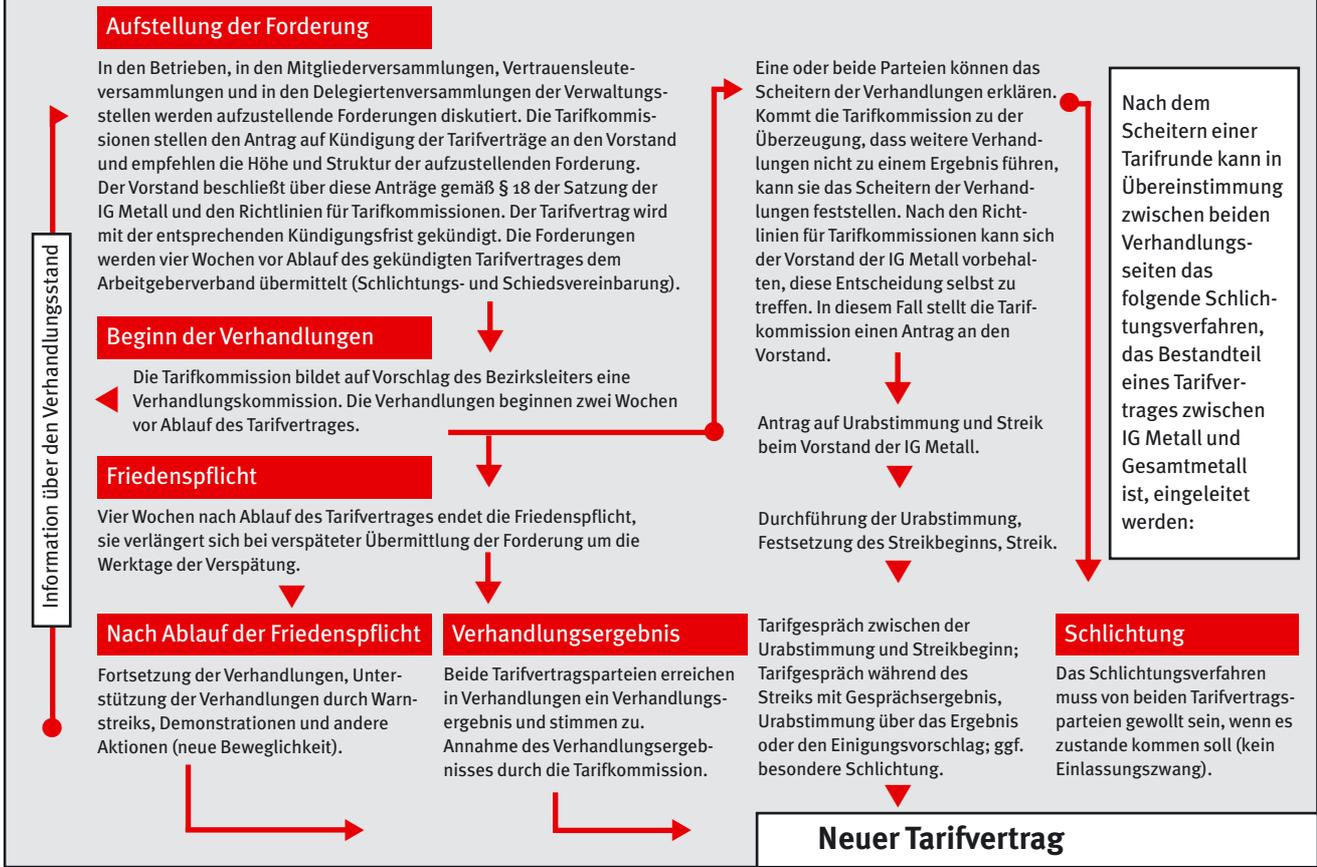
Streik als Mittel der Tarifpolitik

Die Forderungen der Arbeitnehmer sind nicht immer leicht durchzusetzen. Wenn eine Einigung auf dem Verhandlungswege nicht erreicht wird, ist der Streik das letzte Mittel.

Das Recht zum Streik ist den Gewerkschaften der Bundesrepublik im Grundgesetz garantiert. Versuche, den Gewerkschaften dieses Recht zu verwehren, sind deshalb rechtswidrig. Weitere Einzelheiten des Streikrechts sind in Gesetzen nicht geregelt. Die Arbeitsgerichte sind der Ansicht, dass Träger eines Streiks ausschließlich die Gewerkschaften sein dürfen. Ein Streik kann auch nur über den Gegenstand eines zur Verhandlung stehenden Tarifvertrages geführt werden.

Nach der Satzung der IG Metall obliegt die Entscheidung über die Durchführung eines Streiks dem Vorstand. Dieser selbst kann auch nur dann eine positive Entscheidung fällen, wenn sich in einer vorausgegangenen geheimen Urabstimmung im jeweiligen Tarifgebiet mindestens 75 % der Mitglieder der IG Metall für den Streik ausgesprochen

Beispiel für den Ablauf einer Tarfbewegung



Beispiel für den Ablauf eines Schlichtungsverfahrens





- Gemeinsame Entgeltrahmenabkommen (ERA) für Arbeiter/innen und Angestellte.

Eine besondere Herausforderung stellte für die gewerkschaftliche Tarifpolitik die Vereinigung Deutschlands dar. Es galt bei den Einkommen einen Unterschied von fast 70 % auszugleichen. Die Angleichung ist durch eine stufenweise Anpassung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen geschehen. In schwierigen Verhandlungen wurde unser an der Marktwirtschaft orientiertes Tarifvertragssystem auf die neuen Bundesländer übertragen und die materiellen Regelungen schrittweise angepasst.

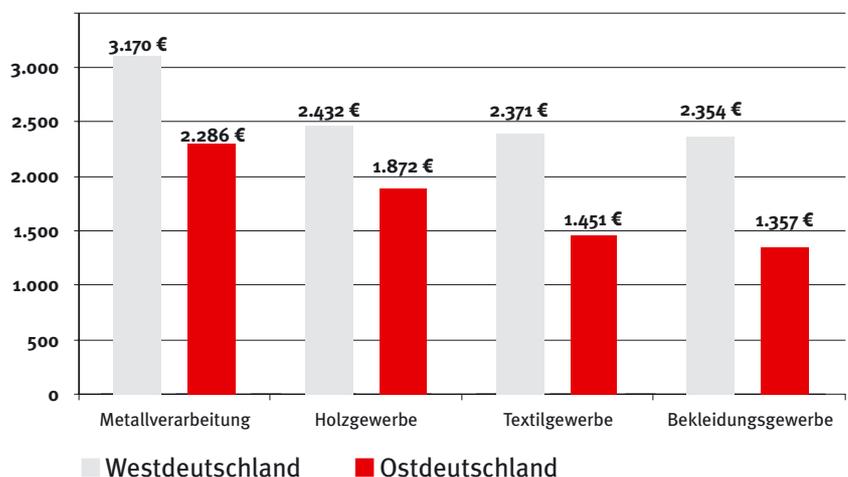
haben. Diese Voraussetzungen trugen und tragen dazu bei, dass ein Streik tatsächlich nur dann stattfindet, wenn alle Versuche, über Verhandlungen zu einer Lösung zu kommen, gescheitert sind. Ein Streik muss nicht zuletzt auch für die Gewerkschaften kalkulierbar bleiben, da die IG Metall in einem bestreikten Tarifgebiet an ihre zum Streik aufgerufenen oder von den Unternehmen ausgesperrten Mitglieder Streikunterstützung bezahlt. Ein Beispiel ist der 1984 in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen geführte Streik. Eine Einigung über die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche auf 38,5 als Einstieg in die 35-Stunden-Woche konnte erst nach sieben Wochen erzielt werden.

- Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit von 48 Stunden Anfang der 50er Jahre auf 35 Stunden ab 1995
- Festlegung eines Jahresurlaubs von 30 Arbeitstagen
- Zahlung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte
- Tarifverträge über Altersteilzeit und Beschäftigungssicherung

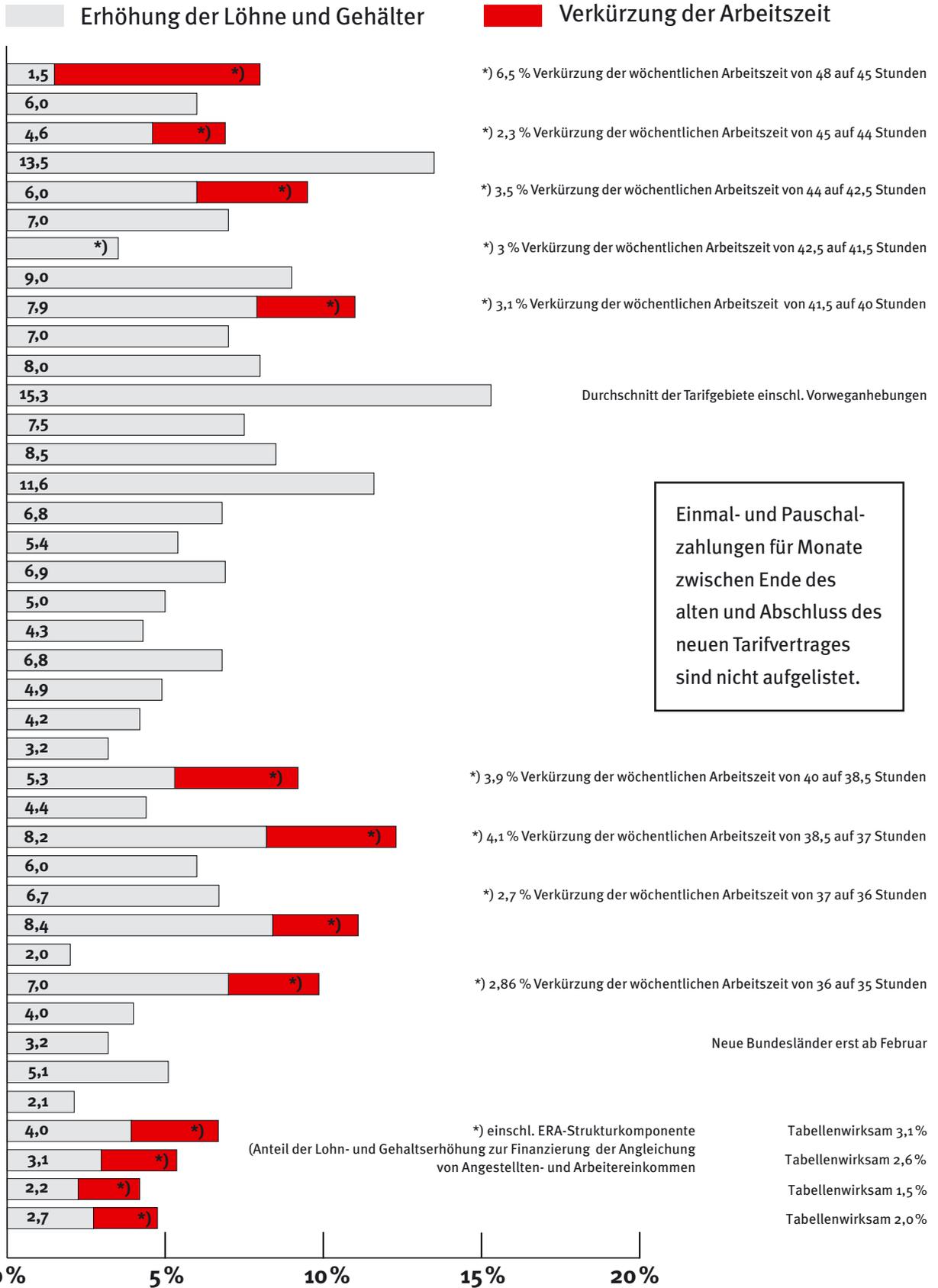
Tariferfolge

Die Tarifpolitik der IG Metall hat neben der Beteiligung der Arbeitnehmer/innen an der wirtschaftlichen Entwicklung durch regelmäßige Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen noch eine Reihe anderer Erfolge aufzuweisen. Unter anderem:

Monatsverdienste der Arbeitnehmer/innen 2003
(durchschnittliche Effektiveinkommen ohne Sonderzahlungen)



Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter seit 1956 (Metallindustrie)



Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute

Die gewerkschaftliche Betriebspolitik ist das Fundament der IG Metall. Träger dieser Politik sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Ihre Arbeit beruht auf den Richtlinien der IG Metall für Vertrauensleute.

Sie sind die ehrenamtlichen Vertreter/innen der IG Metall im Betrieb. Vertrauensleute werden von den Mitgliedern der IG Metall für 4 Jahre gewählt. Ein/e Vertrauensmann/frau kann für eine bestimmte Zahl von Beschäftigten, für eine Gruppe oder Abteilung zuständig sein.

Die IG Metall-Mitglieder im Betriebsrat, in der Jugend- und Auszubildendenvertretung und in der Schwerbehindertenvertretung sind zugleich Vertrauensleute. Alle Vertrauensleute gemeinsam bilden den gewerkschaftlichen Vertrauenskörper des Betriebs und wählen aus ihrer Mitte die Vertrauenskörperleitung.

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

- Vertretung der Interessen der Gewerkschaftsmitglieder in den gewerkschaftlichen Gremien, z. B. Delegiertenversammlung und Ortsvorstand;

- Information über Beschlüsse und Positionen der IG Metall, Meinungsbildung und Anregungen sowohl im Betrieb als auch in der Gewerkschaft;
- Vorbereitung und Unterstützung bei Tarifbewegungen;
- Werben von Beschäftigten für die IG Metall und Betreuen der Mitglieder;
- Vertrauensleute beraten und unterstützen den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildenden- sowie die Schwerbehindertenvertretung;
- sie stellen die Kandidatenlisten der IG Metall zur Wahl des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des/der Vertrauensmanns/-frau der Schwerbehinderten auf;
- über ihre Ausschüsse am Ort, im Bezirk und beim Vorstand nehmen sie entscheidenden Einfluss auf die Politik der IG Metall.

An Themen für gewerkschaftliche Betriebspolitik mangelt es nicht:

- Beschäftigungssicherung und -ausbau,
- Arbeitszeit- und Entgeltfragen,
- Einhaltung und Durchsetzung von Tarifverträgen,
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz,
- Gestaltung neuer Technik- und Produktionskonzepte,
- Verbesserung der Qualifikation der Beschäftigten und Organisation der Arbeit,
- Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben und Unternehmen
- Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit dem Ziel, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können
- Initiativen für neue Produkte und
- regionale Verantwortung der Betriebe und Unternehmen.



Gesetzliches Organ der Arbeitnehmer/innen – 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 1000	13
1001 bis 1500	15
1501 bis 2000	17
2001 bis 2500	19
2501 bis 3000	21
3001 bis 3500	23
3501 bis 4000	25
4001 bis 4500	27
4501 bis 5000	29
5001 bis 6000	31
6001 bis 7000	33
7001 bis 9000	35

In Betrieben mit mehr als 9.000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3.000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder

Der Betriebsrat ist das gesetzliche Vertretungsorgan der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs. Organisation, Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Betriebsverfassungsgesetz. Jedes in der IG Metall organisierte Betriebsratsmitglied ist gleichzeitig gewerkschaftliche/r Vertrauensfrau bzw. Vertrauensmann der IG Metall.

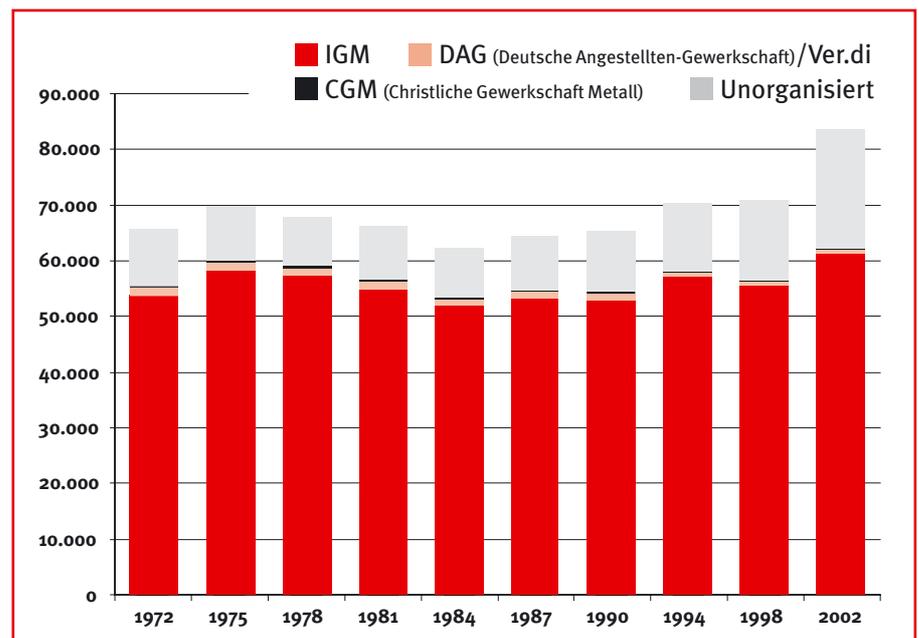
Der Betriebsrat ist keine Betriebsgewerkschaft, sondern vertritt alle Arbeitnehmer/innen im Betrieb, unabhängig davon, ob sie Mitglieder der IG Metall sind oder nicht. Der Betriebsrat wird von allen Arbeitnehmern eines Betriebes für vier Jahre gewählt. Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem Anteil unter den Beschäftigten im Betriebsrat vertreten sein. Je nach Größe des Betriebsrats wird eine bestimmte Zahl von Betriebsratsmitgliedern vollkommen von der Arbeit freigestellt. Alle Betriebsratsmitglieder

haben einen Kündigungsschutz, der bis ein Jahr nach Ausscheiden aus dem Betriebsrat (wegen nicht erfolgter Wiederwahl oder freiwilligen Ausscheidens) gilt. Alle Kandidaten bei einer Betriebsratswahl haben einen Kündigungsschutz vom Zeitpunkt der Aufstellung des Wahlvorschlages an. Werden sie nicht in den Betriebsrat gewählt, so gilt der Kündigungsschutz noch bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses. Das Arbeitsverhältnis von Betriebsratsmitgliedern kann nur dann gekündigt werden, wenn der Betriebsrat bzw. das Arbeitsgericht im Falle des Vorliegens

Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1972 bis 2002

(seit 1994 mit neuen Bundesländern)

(seit 1998 mit Textil- und Bekleidungsindustrie, ab 2002 mit Holz- und Kunststoffwirtschaft)



außergewöhnlicher Gründe zustimmt. Die Kosten der Wahl wie auch der Betriebsratsarbeit trägt der Arbeitgeber, einschließlich der notwendigen Schulungen der Betriebsratsmitglieder. Sitzungen finden während der Arbeitszeit statt. Vertreter des Arbeitgebers nehmen im Normalfall nicht daran teil.

Rechte und Pflichten des Betriebsrats

Im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat die Einhaltung von Gesetzen, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zu überwachen und ist gleichzeitig Beschwerdeinstanz der Arbeitnehmer. Darüber hinaus enthält das Betriebsverfassungsgesetz verschiedene Vorschriften, die dem Betriebsrat bestimmte Einwirkungsmöglichkeiten auf die Entscheidungen des Arbeitgebers eröffnen. Diese Möglichkeiten reichen vom Recht auf Information bis hin zu tatsächlichen Mitbestimmungsrechten.

Informations- und Konsultationsrechte:

- Bei wirtschaftlichen Entscheidungen, die sich häufig negativ auf die Interessen der Arbeitnehmer auswirken, sind dem Betriebsrat lediglich – wenn auch umfassende – Informationsrechte eingeräumt, verbunden mit

der Möglichkeit, die Auswirkungen geplanter Vorhaben auf die Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber zu beraten. Eine wirksame Mitbestimmung bleibt dem Betriebsrat bei wirtschaftlichen Angelegenheiten jedoch versagt.

- Auch die Einwirkungsmöglichkeiten des Betriebsrates bei der Einführung neuer Technologien sind absolut unzureichend geregelt.
- Bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung, Versetzung usw.) kann unter bestimmten Bedingungen Widerspruch eingelegt werden.

Beteiligungsrechte:

Die stärksten Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat aber zweifellos bei den sogenannten sozialen Angelegenheiten, bei denen in Streitfällen über das Arbeitsgericht beziehungsweise die Einigungsstelle eine Entscheidung herbeigeführt wird, z. B.

- Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, Festsetzung/Anwendung/Änderung neuer Entlohnungsmethoden, Festsetzung von Akkord- und Prämien-sätzen, von Erstausbildung und Weiterbildung
- Form und Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen etc.

- Weitere Arbeitsfelder sind Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorschläge zur Personalplanung und -bemessung.

Eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die die Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte verbesserte, wurde vom Bundestag 2001 beschlossen.

Pflichten des Betriebsrats:

Er darf

- keine Maßnahmen treffen, die den Betriebsfrieden stören
- in der Funktion als Betriebsratsmitglied nicht zu gewerkschaftlichen Kampfmaßnahmen aufrufen
- keine parteipolitische Betätigung im Betrieb durchführen.

Ein Beauftragter der Gewerkschaft hat nach Unterrichtung des Arbeitgebers Zutrittsrecht zum Betrieb. Auf Beschluss des Betriebsrates nimmt er an dessen Sitzungen teil. In größeren Unternehmen mit mehreren Betrieben werden



Gesamt- bzw. Konzernbetriebsräte gebildet, in die die Betriebsräte einzelner Betriebe ihre Vertreter entsenden.

**Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene:
Der Europäische Betriebsrat**

Nach jahrelangem Kampf ist es den Gewerkschaften in Europa 1994 gelungen, einen Rechtsanspruch auf eine länderübergreifende Interessenvertretung der Arbeitnehmer/innen in multinationalen Konzernen durchzusetzen. Dieses Organ ist der Europäische Betriebsrat (EBR). Die EBR-Richtlinie 94/45/EG gibt einen Anspruch auf:

- jährliche interne Zusammenkünfte der Arbeitnehmervertreter/innen aus Ländern der EU und des Europäischen

Wirtschaftsraums auf Kosten ihres Konzerns,

- die mindestens jährliche Unterrichtung und Anhörung in einer Sitzung über grenzübergreifende Vorgänge durch die Konzernleitung zu Themen, die denen des Wirtschaftsausschusses vergleichbar sind, z. B. geplante Umstrukturierungen und Investitionen, Beschäftigungslage, Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren,
- bei außergewöhnlichen Umständen (Schließungen, Massenentlassungen) kann der EBR Sondersitzungen durchführen und von seinem Recht zur Stellungnahme Gebrauch machen.

Die Sitzungen des EBR werden simultan gedolmetscht. Der EBR hat das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen.

tionsaustausch mit den außereuropäischen Arbeitnehmervertretern in den betroffenen multinationalen Unternehmen aufzubauen.

**Arbeitnehmervertreter auf globaler Ebene:
Weltbetriebsräte und globale Gewerkschaftliche Netzwerke**

Obwohl eine gesetzliche Grundlage für die weltweite Interessenvertretung der Beschäftigten in multinationalen Unternehmen fehlt, konnten doch beispielsweise bei VW, DaimlerChrysler, SKF und Renault Gremien geschaffen werden, die Arbeitnehmervertreter fast aller Standorte vereinigen. In der Regel ging ein Netzwerk gewerkschaftlicher Vertreter der Gründung dieser sogenannten „Weltbetriebsräte“ voraus. In dieser Richtung ist auch der Internationale Metallgewerkschaftsbund aktiv, indem er Arbeitnehmervertreter aus möglichst vielen Standorten eines multinationalen Unternehmens zu Konferenzen und zur Netzwerkbildung einlädt. Deren Ziel ist es unter anderem, mit der Geschäftsleitung zu vertraglichen Vereinbarungen über ein internationales Vertretungsorgan der Beschäftigten zu gelangen. Bei General Motors wurde beispielsweise eine Aktionsgruppe internationaler Gewerkschafts- und Belegschaftsvertreter ins Leben gerufen, die in Richtung Weltbetriebsrat tätig sind.

Bis September 2004 wurden europaweit in 730 Unternehmen Vereinbarungen zur Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats getroffen. Über den Europäischen Betriebsrat sollte es gelingen, europäische Gewerkschaftsarbeit zu intensivieren und Schritt für Schritt den Informa-



Vertrauenskörper und Betriebsrat

Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Gewerkschaften

Das deutsche Unternehmens- und Mitbestimmungsrecht kennt für Kapitalgesellschaften

- den Vorstand oder die Geschäftsführung als das für die operative Führung verantwortliche Organ des Unternehmens (Management)
- den Aufsichtsrat als das für die Überwachung und Kontrolle der Unternehmensführung verantwortliche Organ.

Die Anteilseigner wählen in ihrer Hauptversammlung/Gesellschafterversammlung die Vertreter der Kapitaleseite im Aufsichtsrat. In den Aufsichtsräten sind die Arbeitnehmer/innen unterschiedlich stark vertreten und haben entsprechend unterschiedliche Möglichkeiten, die Interessen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Es existieren drei Modelle der Repräsentanz der Arbeitnehmervertreter/innen:

- Der Aufsichtsrat nach dem Montanmodell für Kapitalgesellschaften in der Stahl- und Kohleindustrie mit über 1000 Beschäftigten, der paritätisch mit Anteilseignern/innen und Arbeitnehmervertretern/innen besetzt ist. Um Patt-Situationen auflösen zu können, gehört ihm eine neutrale Person an, auf die sich beide Parteien verständigen müssen.

- Der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsmodell 1976 für Kapitalgesellschaften mit über 2000 Beschäftigten, der nur scheinbar paritätisch besetzt ist, da ihm auf der Arbeitnehmerseite ein leitender Angestellter zugerechnet wird, der in aller Regel mit der Kapitaleseite stimmt. Sollte es dennoch zu einer Patt-Situation kommen, gibt das Doppelstimmrecht des/der Aufsichtsratsvorsitzenden (der/die immer von der Anteilseignerseite kommt) den Ausschlag.
- Der Aufsichtsrat nach dem Drittelbeteiligungsgesetz für Kapitalgesellschaften mit zwischen 500 und 2 000 Beschäftigten, in dem die Arbeitnehmervertreter/innen nur zu einem Drittel vertreten sind.

Zu den wesentlichen Aufgaben des Aufsichtsrats gehört die Bestellung des Vorstandes (Management) und dessen Kontrolle. Je nach Geschäftsordnung entscheidet der Aufsichtsrat auch über grundsätzliche Angelegenheiten der Unternehmenspolitik sowie über Investitionen ab einer bestimmten Größenordnung und über den Investitionsplan. Auf eine wichtige Regelung beim Montanmodell ist noch hinzuweisen. Dort darf der Arbeitsdirektor als Mitglied des Vorstandes nicht gegen die Mehrheit der Vertreter der Arbeitnehmerseite bestellt werden. Dies gibt es im Fall des Mitbestimmungsgesetzes 1976 nicht.

Gewerkschaftliche Einschätzung der Mitbestimmung

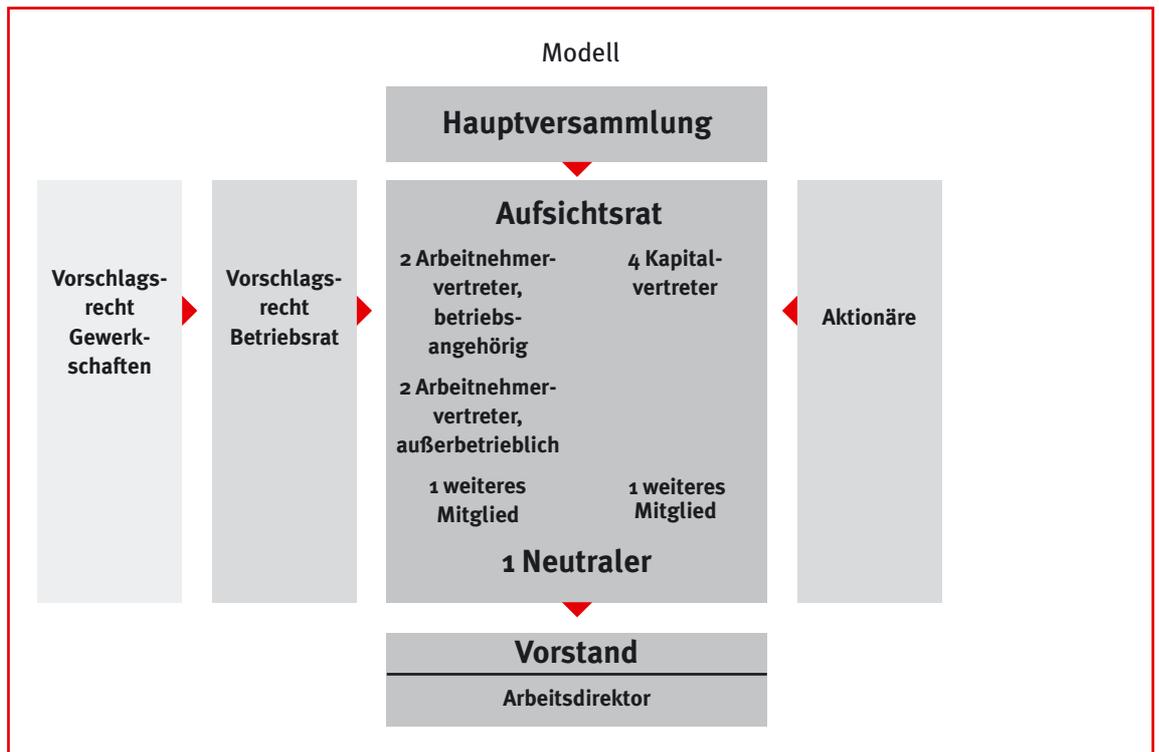
Die Forderung nach Demokratisierung der Wirtschaft ist weiterhin einer der wichtigsten Punkte im Forderungskatalog der Gewerkschaften. Denn das System der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, der gesetzlich abgesicherten Betriebsräte sowie der Vertretung der Arbeitnehmer/innen in den Aufsichtsräten von Unternehmen hat die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zwar verbessert, es ermöglicht jedoch nicht die gleichberechtigte Mitbestimmung in den Unternehmen und der Wirtschaft zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen. Von derartigen Gedanken sind insbesondere das Mitbestimmungsmodell 1976 und dasjenige nach dem Drittelbeteiligungsgesetz weit entfernt.

Auch im internationalen Rahmen wird es in Zukunft darauf ankommen, die Stellung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter insbesondere in multinationalen Unternehmen in Kooperation mit den nationalen Gewerkschaften, internationalen Gewerkschaftsorganisationen und den Vertretern der Belegschaften zu verbessern und nach Möglichkeit rechtlich abzusichern. Insbesondere im Rahmen der Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften werden solidarische Anstrengungen zur Sicherung und zum Ausbau von Mitbestimmung gemeinsame Aufgabe sein.

Mitbestimmung
nach dem
Mitbestimmungs-
gesetz 1976



Montan-
mitbestimmung



Mitbestimmungsmodelle im Vergleich

	Montanmodell	Mitbestimmung 1976	Drittelbeteiligungsgesetz
Industriebereich	Bergbau-, Eisen- und Stahlindustrie	Übrige Wirtschaft	
Voraussetzung	Bestimmte Rechtsform mehr als 1000 AN	Bestimmte Rechtsform über 2000 AN	Bestimmte Rechtsform unter 2000 AN
Zahl der AR-Sitze	10 +1 N 14 +1 N 20 +1 N	12 16 20	3 6 9
Davon AN-Vertreter	5 7 10	5 7 9 +1 +1 +1 L-Ang.	1 2 3
Davon Gewerkschaftsvertreter	2 3 4	2 2 3	davon mindestens 2 aus dem Betrieb
Wer wählt: – AN-Vertreter	Hauptversammlung bestätigt Vorschlag des BR und der Gewerkschaften	Belegschaft (direkt oder über Wahlmänner)	Belegschaft
– Vertr. der Kapitaleigner	Hauptversammlung	Hauptversammlung	Hauptversammlung
Wer stellt den AR-Vorsitzenden	Unterschiedlich	Immer Vertreter der Kapitaleigner mit Doppelstimmrecht bei Pattsituation	Immer Vertreter Kapitaleignerseite

AR = Aufsichtsrat; AN = Arbeitnehmer; N = Neutraler; L- Ang. = Leitender Angestellter; BR = Betriebsrat

Internationale Gewerkschaftsarbeit – Multinationale Unternehmen

Schon bei den ersten Ansätzen zur Gründung einer internationalen Organisation der Metallarbeiter Ende des 19. Jahrhunderts waren deutsche Metallarbeiter beteiligt, damals in der Vorgängerorganisation der heutigen IG Metall, dem Deutschen Metallarbeiter-Verband (DMV).

Bis heute wurden die internationalen Aktivitäten Zug um Zug ausgebaut. Mit der Tätigkeit des Internationalen Arbeitsamtes (ILO), dem zunehmend grenzüberschreitenden Agieren der Unternehmen, der Globalisierung, der Entwicklung der Europäischen Union und insbesondere ihrer ständigen Erweiterung kommt ihnen mehr und mehr Bedeutung zu.

Die Aktivitäten der IG Metall auf der internationalen Ebene haben folgende Ziele:

- Förderung der Verständigung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Völker, Abbau von Vorurteilen und Feindbildern;
- Schaffung von Grundlagen gewerkschaftspolitischer Zielsetzungen;
- Förderung und Unterstützung von freien Gewerkschaften beim Aufbau unabhängiger und autonomer Gewerkschaftsstrukturen überall auf der Welt;
- Zusammenarbeit mit allen repräsentativen Gewerkschaften, die sich zu freiheitlichen, demokratischen Prinzipien bekennen;

- Aufbau einer internationalen Gegenmachtposition in multinationalen Unternehmen;
- Geltendmachung gewerkschaftlicher Forderungen und Vorstellungen gegenüber internationalen Regierungs- und zwischenstaatlichen Institutionen wie Welthandelsorganisation (WTO), Internationales Arbeitsamt (ILO), Weltbank und Währungsfonds;
- Gestaltung der sozialen und ökologischen Regulierung der Globalisierung;
- Festigung und Weiterführung des europäischen Sozialmodells.

Diese Ziele werden über internationale Einrichtungen, aber auch direkt und bilateral mit anderen Gewerkschaften umgesetzt.

Als Mitglied im Deutschen Gewerkschaftsbund als Dachorganisation der deutschen Gewerkschaften ist eine Mitarbeit im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) gegeben.



Mitarbeit in europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen

Nach der Integration der Gewerkschaft Textil-Bekleidung am 1.7.1998 und der Gewerkschaft Holz/Kunststoff am 1.1.2000 ist die IG Metall in sechs internationalen bzw. europäischen Gewerkschaftsorganisationen direkt Mitglied (Stand: Herbst 2004).

sind durch die branchenspezifischen Interessen der Sektoren bedingt.

Die GUF bemühen sich weltweit um eine Verbesserung von Arbeits-, Lohn- und Sozialbedingungen der Arbeitnehmer/innen ihrer Branchen im Rahmen der Zielsetzung wirtschaftlicher, sozialer und politischer Gerechtigkeit. Um diesem Ziel näher zu kommen,

Da die Europäische Union in immer mehr Bereichen Wirklichkeit wird, müssen auch die europäischen Gewerkschaften ihre Zusammenarbeit intensivieren. Wichtigstes Ziel der europäischen Gewerkschaftsverbände ist es daher, diese Kooperation zu verstärken, um so zu gemeinsamen Forderungen der europäischen Gewerkschaften zum Beispiel in der Tarifpolitik zu gelangen.

Organisation	Mitgliedsgewerkschaften	Länder	Mitglieder
Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB), Genf	200	100	25 Millionen
Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB), Brüssel	62	30	6,5 Millionen
Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), Brüssel	216	106	10 Millionen
Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (EGV-TBL), Brüssel	59	32	1,2 Millionen
Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter (IBBH), Genf	287	124	10 Millionen
Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), Brüssel	50	17	2,3 Millionen

In seinem jüngsten Aktionsprogramm hat sich der EMB vier

Arbeitsschwerpunkte gesetzt:

- Industriepolitik unter den Bedingungen des industriellen Wandels und der Restrukturierung;
- Koordinierung der Tarifpolitik der Mitgliedsverbände;
- Verbesserung der Unterrichts-, Anhörungs- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer in grenzüberschreitenden Unternehmen;
- Aufbau und Vertiefung des sektoriellen Sozialdialogs.

Diese globalen Gewerkschaftsföderationen (GUF, früher Berufssekretariate genannt) sind die branchenorientierten Zusammenschlüsse von Einzelgewerkschaften, deren nationale Dachverbände dem IBFG angehören. Die Leitlinien der Politik aller internationalen und europäischen Berufssekretariate sind dabei identisch. Besondere Akzentuierungen

werden sie auch gegenüber den internationalen Organisationen wie zum Beispiel UNO, OECD, ILO bzw. den Institutionen der Europäischen Union (Kommission, Parlament, Ministerrat) tätig. Als besondere Aufgabe obliegt den GUF die Unterstützung von Gewerkschaften aus Ländern der Dritten Welt.

Zur Ausführung ihrer Aufgaben bedienen sich die europäischen Gewerkschaftsverbände einer Reihe von Arbeitsgruppen, die zum einen branchen- und sachthemenbezogen, zum anderen unternehmensorientiert sind.

Multinationale Unternehmen – internationale Herausforderung für die Gewerkschaften

Unternehmen aus Industrie- und Schwellenländern operieren zunehmend weltweit. Dies hatte Konsequenzen für die Unternehmensstrategien. Weltweite Fusionen sind an der Tagesordnung.

Die politischen, rechtlichen und gewerkschaftlichen Strukturen haben mit dieser Entwicklung nicht Schritt gehalten. Die Aktivitäten der Multis können sogar zu einer Bedrohung werden:

- Staaten, insbesondere Entwicklungsländer, werden erpressbar (Druck zur Einräumung von Steuervorteilen, Subventionen etc.);
- Gewinne können international verschoben und auf nationaler Ebene verschleiert werden, da internationale Bilanzierungsrichtlinien fehlen;
- Gewerkschaften werden unter Druck gesetzt (Drohungen mit Produktionsverlagerung, Unterlaufen von Streiks durch Zulieferungen aus dem Ausland etc.).

Die IG Metall unterstützt die Bemühungen, im Rahmen der internationalen Gewerkschaftspolitik eine wirksame Gegenmacht aufzubauen.

Forderungen und Ziele sind:

- Regelmäßiger Informationsaustausch bis hin zu weltweiten Arbeitnehmervertretungsorganen (Weltbetriebsräte);
- Einheitliche Positionen und gemeinsame Aktionen der Gewerkschaften gegenüber Multis;
- Internationale Rechtsvorschriften für Multis (z. B. weltweite Bilanzierungsrichtlinien, internationale Verhaltensvorschriften, rechtliche Absicherung von Informationsrechten der Arbeitnehmervertreter auf internationaler Ebene);
- Internationale Rahmenvereinbarungen (IRV) in transnational agierenden Unternehmen, die die Kernarbeitsnormen des Internationalen Arbeitsamtes (z. B. Verbot von Kinderarbeit und Zwangsarbeit, Vereinigungsfreiheit) zur Grundlage haben.

Bis Mitte 2004 hatte die IG Metall in ihrem Organisationsbereich mit 13 Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen insbesondere in Entwicklungs- und Schwellenländern ausgehandelt. In den kommenden Jahren soll diese Zahl verdoppelt werden.

