



IG Metall – Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne

**IG Metall – Trade Union
between Tradition and modern Times**



Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne

IG Metall

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

Vorwort



***Die Welt, in der wir leben und arbeiten,
befindet sich in einem radikalen Umbruch***

Die Globalisierung der Wirtschaft ist und bleibt eine der großen Herausforderungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Weltweit haben Deregulierung, Liberalisierung und Privatisierung die Wirtschaft in eine Krise getrieben, deren Ausmaß noch nicht absehbar ist. Die Folgen zeichnen sich ab: Global wird die Arbeitslosigkeit und damit Armut und Ungleichheit zunehmen. Wir erleben erneut den Versuch, Druck auf die Lohnabhängigen auszuüben, damit sie niedrige Löhne und geringere soziale Sicherheit hinnehmen sollen. Auch geraten Ziele ökologischer Nachhaltigkeit in den Hintergrund.

Die IG Metall tritt im Rahmen ihrer internationalen Gewerkschaftsarbeit für die Sicherung von Arbeitnehmerrechten ein. Unser Ziel bleibt es, gerechte Lebensbedingungen und existenzsichernde Löhne zu erreichen, für die Beschäftigten in Deutschland, Europa und weltweit. Der radikalisierte Kapitalismus muss zivilisiert werden. Menschen- und Arbeitnehmerrechte sind nicht verhandelbar.

In Europa setzt sich die IG Metall dafür ein, dass die Europäische Union endlich zu einer politischen und vor allem sozialen Gemeinschaft wird. Dafür brauchen wir starke europäische Gewerkschaftsbünde, die ihre Stimme gegenüber der Kommission und dem Europäischen Parlament erheben. Die IG Metall ist davon überzeugt, dass es ein demokratisches und soziales Europa ohne starke europäische Arbeitnehmervertreter nicht geben wird.

Starke Gewerkschaften brauchen Unterstützung aus der Gesellschaft, in der sie tätig sind. Und gemeinsames Handeln über nationale Grenzen hinweg erfordert Vertrauen, das nur durch gegenseitiges Kennen wachsen kann. Die vorliegende Broschüre soll einen Beitrag dazu leisten.

Berthold Huber
Erster Vorsitzender

Foreword

The world in which we live and work is undergoing great changes

The globalization of business continues to be one of the huge challenges facing employees. Around the world, deregulation, liberalization and privatization have driven the economy into a crisis whose full extent cannot yet be predicted. Yet its consequences are beginning to show: around the globe unemployment is increasing, and poverty and inequality along with it. We are once again experiencing an attempt to exert pressure on those dependent on earning a wage, so that they will accept low wages and less social security. Furthermore, goals of ecological sustainability are receding into the background.

IG Metall is an internationally active trade union and as such it works to safeguard employees' rights. Our goal remains the achievement of fair living conditions and wages that support a life worth living for people employed in Germany, Europe and around the world. Radicalized capitalism must be tamed. Human rights and employees' rights are not negotiable.

In Europe IG Metall works to ensure that the European Union finally becomes a political community and above all a social one. For this to happen we need strong European trade union federations that make their voices heard in the Commission and the European Parliament. IG Metall is convinced that without strong European employee representation we will never have a democratic and socially oriented Europe.

Strong trade unions need support from the society in which they operate. And taking joint action that crosses national borders requires trust that can only grow when we know one another. This brochure is intended to promote that process.



Berthold Huber
President

Inhalt

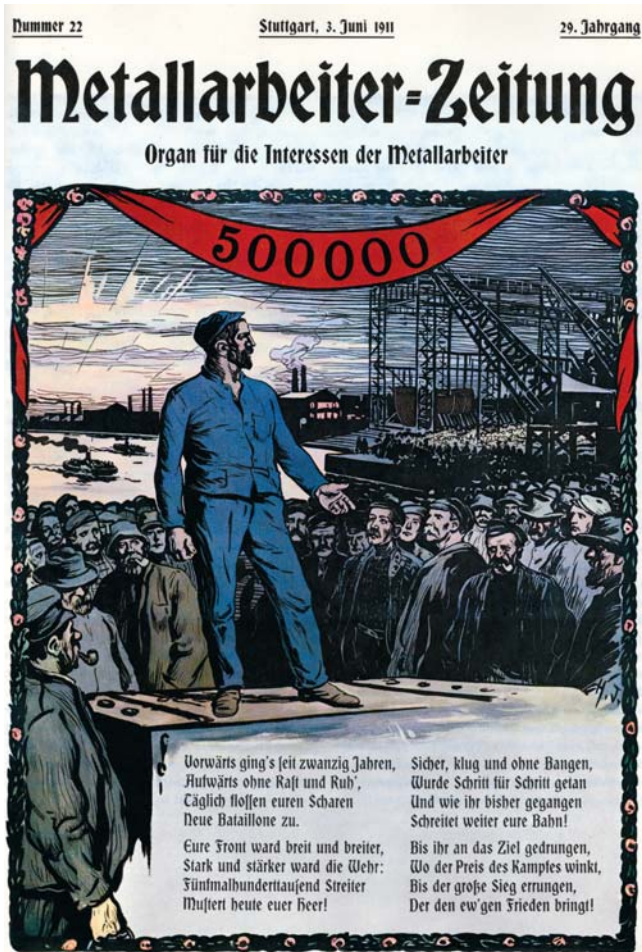
Die IG Metall	
Entwicklung	6
Aktuelle Herausforderungen	8
Demokratischer Aufbau	10
Mitglieder und Leistungen	
Mitglieder werben und halten	13
Bildung und Schulung	16
Leistungen	17
Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen	
Ziele und Funktionen der Tarifpolitik	18
Arten von Tarifverträgen	19
Geltungsbereiche	20
Tarifverhandlungen	21
Streik als Mittel der Tarifpolitik	21
Tariferfolge	22
Aktuelle Herausforderungen	24
Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen	
Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute	27
Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat	28
Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene – Der Europäische Betriebsrat (EBR)	32
Arbeitnehmervertreter auf globaler Ebene – Weltbetriebsräte oder Weltarbeitnehmervertretungen und globale gewerkschaftliche Netzwerke	33
Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften	34
Internationale Gewerkschaftsarbeit	
Ziele der europäischen und internationalen Arbeit der IG Metall	37
Mitarbeit in europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen	39
Multinationale Unternehmen – Internationale Herausforderungen für die Gewerkschaften	41

Contents

IG Metall	
Development	44
Current challenges	46
Democratic structure	48
Members and Benefits	
Recruiting and retaining members	51
Education and training	54
Benefits	55
The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy	
Aims and functions of collective bargaining policy	56
Types of collective bargaining agreements	57
Scope of application	58
Collective bargaining	59
Industrial action in support of collective bargaining policy	59
Successes in collective bargaining	60
Current challenges	62
Employee Representation at Company and Plant Level	
Union policy at company and plant level – shop stewards	65
The statutory employees’ representative body – works council	67
Employee representation at European level – European Works Council	70
Workers’ representatives at global level – world works councils/world employee representation and global trade union networks	71
Representation of trade union interests at company level – employee and trade union co-determination	72
International Trade Union Work	
Goals of IG Metall’s European and international work	75
Co-operation in European and international trade union organizations	77
Multinational companies – an international challenge for trade unions	79

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 Industriepinzip aufgebaut: ein Verband, dem alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Metallwirtschaft tätig sind, beitreten konnten.

Nach dem Beitritt der Gewerkschaften Textil-Bekleidung (im Jahr 1998) und Holz und Kunststoff (im Jahr 2000) vertritt die IG Metall heute die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Produktion und Dienstleistung dieser drei Industriebereiche beschäftigt sind. Die IG Metall zählt heute 2,3 Millionen Mitglieder (Stand Dezember 2007).

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 und den Ausbau der jungen, noch nicht gefestigten Demokratie ein. Die Weltwirtschaftskrise, die seit Ende der 20er-Jahre auch Deutschland mit Wucht traf, schwächte die Kraft der Gewerkschaften. Sozialpolitische Erfolge der Anfangsjahre wurden nach und nach wieder abgebaut. Nicht



Entwicklung

zuletzt die damalige Aufspaltung 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 Niederlage des Faschismus, schon im Jahr 1945, begann die gewerkschaftliche Arbeit in den Betrieben. Parallel wurden die Gewerkschaften als Organisation aufgebaut: als Einheitsgewerkschaften, die allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern offen standen, ohne Rücksicht auf ihre politische und konfessionelle Überzeugung. Die Bildung von Einheitsgewerkschaften ist das Ergebnis eines geschichtlichen Prozesses, der lange vor 1945 eingesetzt hatte und der im Zusammenwirken von Widerstand gegen die Hitler-Diktatur, 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 solidarische Heimat. Zu den Grundprinzipien der deutschen Gewerkschaften gehört auch die Unabhängigkeit von politischen Parteien.

Als Dachverband, dem auch die IG Metall angehört, wurde 1949 in München der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) gegründet. Die weiteren Mitgliedsorganisationen des DGB sind 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 TRANSNET Gewerkschaft GdED, die Gewerkschaft für Transport, Service, Netze.

Die Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland nahm 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 Deutschland die Interessen ihrer Mitglieder wirkungsvoll zu vertreten. Nach dem Fall der Mauer zwischen den beiden deutschen Staaten im Jahr 1989 unterstützten die Gewerkschaften die Entwicklung der staatlichen Einheit und trugen mit ihrer Politik wesentlich dazu bei, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen in den neuen Bundesländern denen in Westdeutschland anzugleichen.

Dem Ziel der sozialen Gerechtigkeit ist auch die 1972 gegründete Otto-Brenner-Stiftung der IG Metall verpflichtet. Zu den Inhalten ihrer Arbeit gehören die Entwicklung demokratischer Arbeitsbeziehungen in Mittel- und Osteuropa und Völkerverständigung. Benannt ist die Stiftung nach Otto Brenner, der nach dem 2. Weltkrieg von 1952 bis 1972 Vorsitzender der IG Metall war und nicht nur die Gewerkschaft, sondern auch die soziale Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland entscheidend mit geprägt hat. Die Stiftung organisiert anwendungsorientierte Forschungsprojekte und wissenschaftliche Veranstaltungen.

Die IG Metall

Aktuelle Herausforderungen

Heute sieht sich die IG Metall – wie andere Gewerkschaften in Deutschland und Europa – mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Die Arbeitswelt verändert sich. Der soziale Kompromiss der alten westdeutschen Bundesrepublik Deutschland ist aufgekündigt. Sichtbare Risse durchziehen das Modell der deutschen Sozialpartnerschaft. Neue prekäre Arbeitsformen wie Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs sind weit verbreitete und spürbare Zeichen dieser Entwicklung. Flankiert wird die Verschärfung der Lage durch Tariffucht und Tarifabstinenz von Arbeitgebern, durch ihre Zusammenarbeit mit arbeitgeberfreundlichen Dumping-Gewerkschaften sowie durch gezielte Versuche, betriebliche und tarifliche Standards auszuhebeln.

Die Gewerkschaften und ihr Dachverband DGB stehen vor der Herausforderung, ihre herausragende Stellung für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen – und damit zugleich für die Lebensbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – zu behaupten. Dazu gehört auch, dass die Gewerkschaften den unterschiedlichen und komplexer werdenden Anforderungen ihrer Mitglieder gerecht werden. Die IG Metall stellt sich der Anforderung, eine Politik zu entwickeln, die sowohl für die wachsende Schicht der prekär Beschäftigten als auch für die ebenfalls stark wachsende Gruppe der Hochqualifizierten in der Metall und Elektroindustrie tragfähig und attraktiv ist. Diese Aufgabenbestimmung gilt besonders in Zeiten einer europäisch und global vernetzten Ökonomie mit Unternehmen, die sich

längst nicht mehr nur in den Grenzen ihrer Herkunftsländer bewegen.

Bei allen Veränderungen sind alte Gerechtigkeitsdefizite keinesfalls völlig überwunden. So kann etwa von einer Gleichstellung der Frauen immer noch nicht die Rede sein. Deshalb fördert die IG Metall die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, von Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, von 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 – zur Zeit sind 17,9 % der Mitglieder Frauen (Stand Dezember 2007). Seit dem Gewerkschaftstag 2003 ist die IG Metall zudem dem Gender Mainstreaming-Prinzip verpflichtet.

Besonders herausgefordert sieht sich die IG Metall in ihrem Einsatz für junge Menschen. In Betrieben wie in der Gesellschaft sind sie von negativen Entwicklungen häufig besonders betroffen. Es geht um eine Generation, die damit rechnet, dass es ihr schlechter gehen wird als ihren Eltern. Den Themen und Anliegen dieser jungen Menschen Raum zu geben und mit ihnen gemeinsam Antworten für die Gestaltung ihrer Zukunft zu finden, ist die Basis für die verstärkte Organisation junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Aktuelle Herausforderungen

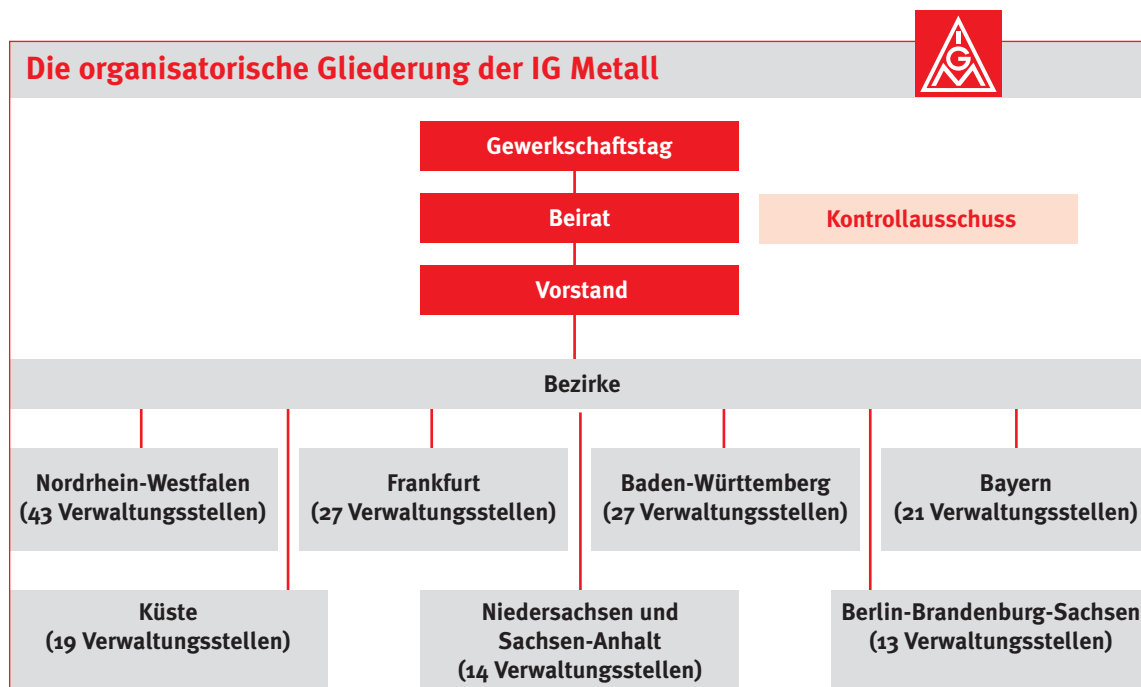
Um die Herausforderungen der Gegenwart anzunehmen, hat die IG Metall – ausgehend von den Beschlüssen des Gewerkschaftstages im November 2007 – strategische Schlüsselziele formuliert, die ihre Arbeit strukturieren:

- **Festigung und Ausbau der betrieblichen Verankerung**
- **Stabilisierung der tarifpolitischen Durchsetzungsmacht**
- **Stärkung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen**
- **Modernisierung und Stabilisierung der Organisationsstrukturen**
- **Mediale Profilierung und Kampagnenplanung**



Die IG Metall

Demokratischer Aufbau



Die IG Metall ist eine demokratische Organisation. Von unten nach oben ist sie gegliedert in Verwaltungsstellen, Bezirke und Vorstand. Die Mitgliedschaft ist freiwillig.

Verwaltungsstelle

Die grundlegende Einheit der Organisation ist die örtliche Verwaltungsstelle. Es gibt derzeit 164 Verwaltungsstellen. Mehr als die Hälfte betreut jeweils mehr als 10.000 Mitglieder.

Delegiertenversammlung

Die Mitglieder einer Verwaltungsstelle wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter in die Delegiertenversammlung, eine Art Parlament der Verwaltungsstelle, das vier Mal im Jahr tagt. Die Delegiertenversammlung entscheidet beispielsweise über Aktionen in einzelnen Betrieben. Sie wählt die Mitglieder der Tarifkommission, die Delegier-

ten zum Gewerkschaftstag und zur Bezirkskonferenz sowie den Ortsvorstand.

Ortsvorstand

Der Ortsvorstand leitet die Verwaltungsstelle. Er besteht aus haupt- und ehrenamtlichen Funktionärinnen und Funktionären. Er wird für vier Jahre gewählt und vom Vorstand der IG Metall bestätigt. Die Aufgaben des Ortsvorstands sind Umsetzung der Beschlüsse der Delegiertenversammlung sowie Bildung von Arbeitskreisen und Ausschüssen, um die gewerkschaftliche Arbeit zu gestalten und voranzutreiben.

Bezirk

Die IG Metall ist in sieben Bezirke gegliedert:

- Berlin-Brandenburg-Sachsen
- Frankfurt (Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Saarland)

Demokratischer Aufbau

- Küste (Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern)
- Niedersachsen und Sachsen-Anhalt
- Nordrhein-Westfalen
- Baden-Württemberg
- Bayern.

Die Bezirksleitung besteht aus Bezirksleiter oder Bezirksleiterin, Bezirkssekretären und einer fünfköpfigen Bezirkskommission. Die Bezirksleiter sind Angestellte des Vorstandes und arbeiten nach dessen Weisungen. Die Bezirke führen die Tarif-, Lohn- und Gehaltsverhandlungen, bei denen sie durch die Tarifkommissionen unterstützt werden.

Bezirkskonferenz

Die Bezirkskonferenz, die ein Mal im Jahr tagt, wählt die Mitglieder der Bezirkskommission, bestätigt die Mitglieder der Tarifkommission und wählt die Mitglieder des Beirats. Die Bezirkskonferenz befasst sich auch mit laufenden und anstehenden tariflichen, organisatorischen und gewerkschaftspolitischen Fragen.

Gewerkschaftstag

Das höchste Organ der IG Metall ist der Gewerkschaftstag, der alle vier Jahre zusammentritt. Auf je 5000 Mitglieder wird eine Delegierte oder ein Delegierter gewählt. Der Gewerkschaftstag wählt den Vorstand der IG Metall und den Kontrollausschuss. Er beschließt die Satzung und legt die Gewerkschaftspolitik fest.

Vorstand

Aufgabe des Vorstands ist vor allem, die Beschlüsse des Gewerkschaftstags umzusetzen. Zu seinen wichtigsten Aufgaben gehören außerdem die Kündigung von Tarifverträgen, die Bestätigung von Tarifabschlüssen sowie die Entscheidung über Urabstimmungen und Streiks. Der Vorstand besteht aus dem 1. Vorsitzenden, dem 2. Vorsitzenden, dem Hauptkassierer, vier weiteren geschäftsführenden und 29 ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern.

Beirat

Der Beirat ist das höchste beschlussfassende Organ zwischen den Gewerkschaftstagen. Er tagt mindestens drei Mal im Jahr. Der Beirat setzt sich aus Vertretern der Bezirke und den Mitgliedern des Vorstands zusammen. Die Bezirke entsenden für je 30.000 Mitglieder einen Vertreter oder eine Vertreterin.

Kontrollausschuss

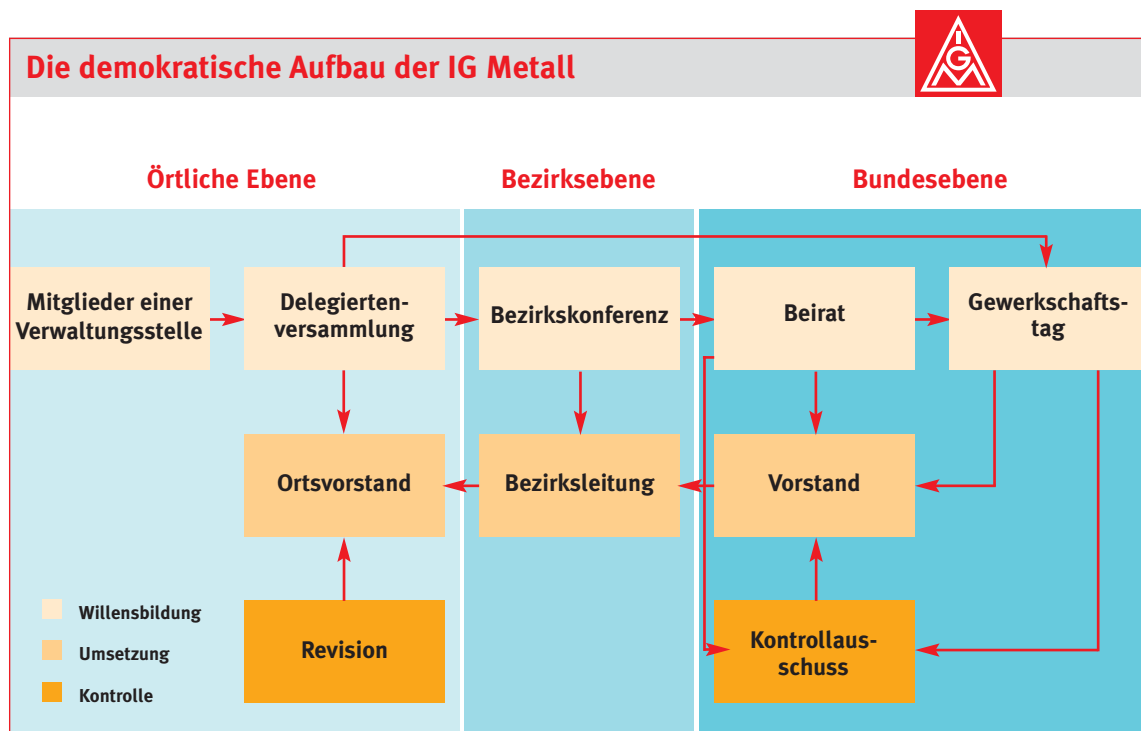
Der Kontrollausschuss hat darauf zu achten, dass der Vorstand die Satzung einhält und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirats umsetzt. Er besteht aus sieben Mitgliedern, die keine anderen Funktionen in der IG Metall innehaben dürfen.

Revision

Auf lokaler, bezirklicher und zentraler Ebene der IG Metall prüfen Revisoren die Finanzen der jeweiligen Gliederung.

Die IG Metall

Demokratischer Aufbau



Kommunikation und Medien:

www.igmetall.de

Unter <http://www.igmetall.de> präsentiert sich die IG Metall allen interessierten Mitgliedern und Nichtmitgliedern 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.

Monatsmagazin „metallzeitung“

Jedes Mitglied erhält kostenlos das Monatsmagazin „metallzeitung“. Dieses Magazin berichtet über alle wichtigen gewerkschafts- und gesell-



schaftspolitischen 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.

Mitglieder und Leistungen

Mitglieder werben und halten

Die IG Metall ist eine Mitgliederorganisation. In ihrer Grundhaltung ist sie mitglieder- und beteiligungsorientiert. Das heißt: Die Mitglieder stehen im Zentrum jeder Aktivität der IG Metall. Die IG Metall greift betriebliche Konflikte offensiv auf. Bei den Entscheidungen, wie diese Konflikte gelöst werden, bezieht sie die Mitglieder in die Erarbeitung von Strategien und Taktiken aktiv ein und fragt sie, welche Lösungen sie bevorzugen. Beteiligung fördert die Bereitschaft zum Mitmachen, ermuntert zu gemeinschaftlichem Tun und befördert veränderndes Handeln.

Die IG Metall setzt in ihrer Arbeit verstärkt auf Kampagnen. Diese Kampagnen verbindet die IG Metall ausdrücklich mit dem Bestreben, die Mitgliederbasis zu verbreitern. Die Kampagne zur Leiharbeit, die die IG Metall seit Anfang 2008 durchführt, ist dafür ein Beispiel. Damit verfolgte die IG Metall für das erste Jahr diese doppelte Zielsetzung:

- 200 „Besser“-Vereinbarungen zu erreichen, um die Situation von Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern in den Betrieben zu verbessern
- 10.000 neue Mitglieder in dieser Zielgruppe zu gewinnen.

Auch andere Kampagnen der IG Metall zielen immer gleichzeitig darauf ab, politische Ziele zu verwirklichen und die Mitgliederbasis zu verbreitern.

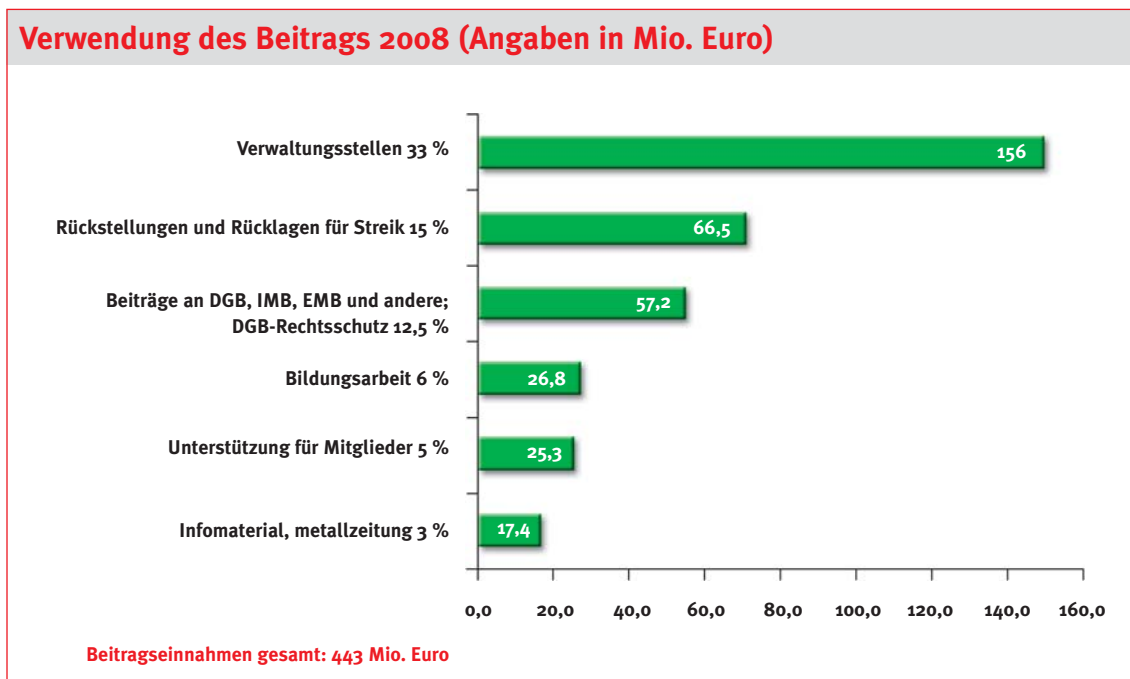
Die Mitglieder der IG Metall gehören zu unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, und die Zusammensetzung der Mitgliedschaft ist einem steten Wandel unterworfen. Die größte Mitgliedergruppe mit 1,4 Millionen¹ sind bis heute die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der metallerzeugenden und metallverarbeitenden Industrie und den dazu gehörenden Dienstleistungen. Die Mehrzahl steht in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, doch immer mehr Beschäftigte arbeiten mit einem zeitlich befristeten Vertrag, als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter, in Teilzeit oder in einem Minijob.

¹ Alle folgenden Zahlen geben den Stand Juni oder Dezember 2007 wieder.



Mitglieder und Leistungen

Mitglieder werben und halten



In der Textil- und Bekleidungswirtschaft hat die IG Metall 47.000 Mitglieder und im Bereich Holz und Kunststoff 53.000 Mitglieder.

Die IG Metall vertritt die Beschäftigten in 90 Handwerksbranchen und hat dort über 100.000 betriebsangehörige Mitglieder. Aufgrund der Branchenvielfalt und der großen Anzahl kleiner Betriebe ist das Handwerk besonders schwer zu organisieren.

Der Anteil hochqualifizierter Beschäftigter, die etwa in der IT-Industrie oder als Ingenieurinnen und Ingenieure im Maschinenbau, der Automobilindustrie usw. tätig sind, wächst. Die Gewerkschaften unternehmen erhebliche Anstrengungen, um mit dieser und für diese Gruppe eine attraktive Interessenvertretung aufzubauen und so auch deren Anteil an den Mitgliedern zu steigern.

In den von der IG Metall organisierten Teilen der Wirtschaft arbeiten 20,8 % Frauen. Der Anteil der betriebsangehörigen Frauen in der IG Metall beträgt dagegen erst 15,6 %, der Frauenanteil an den Mitgliedern insgesamt 17,9 %.

Auch die jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis 27 Jahre sind in der IG Metall noch nicht ausreichend vertreten. Ihr Anteil an den betriebsangehörigen Mitgliedern erreicht mit 11,5 % nicht ihren Anteil an den Beschäftigten in den Organisationsbereichen der IG Metall, der bei 16 % liegt.

Die Gewerkschaft hat eine hohe Zahl von Mitgliedern, die nicht erwerbstätig sind: Rentner oder Mitglieder im Vorruhestand, Arbeitslose, Schüler, Studierende. Um diese Gruppen an der Gewerkschaftsarbeit zu beteiligen, hat die IG Metall

Mitglieder werben und halten

Arbeitsformen wie Arbeitskreise, Projekte oder virtuelle und reale Netzwerke entwickelt.

Viele Mitglieder der IG Metall haben keinen deutschen Pass, oder sie sind zwar deutsche Staatsbürger, sehen sich aber anderen Herausforderungen ausgesetzt als Deutsche ohne Migrationshintergrund.

Aufgrund dieser Vielfalt wendet sich die IG Metall immer mehr Themen und auch neuen Zielgruppen zu. So hat sie prekäre Beschäftigungsverhältnisse verstärkt ins Zentrum der Aktivitäten genommen – wie mit der Kampagne zur Leiharbeit. Zu den neuen Zielgruppen, die die IG Metall anspricht, gehören beispielsweise Studierende und Hochschulabsolventinnen und -absolventen.



Mitgliederstand Dezember 2007			
	Dezember 2007	Prozentanteil:	
		gesamt	betriebsangehörige
IG Metall-Mitglieder insgesamt	2.306.283		
1 %-Zahler	1.495.535	64,8	
Betriebsangehörige Mitglieder	1.518.748	65,9	
Frauen	413.469	17,9	15,6
Deutsche	2.089.637	90,6	
Ausländer	216.646	9,4	
Junge Mitglieder bis 27 Jahre	201.872	8,8	11,5
Arbeiter	1.251.528		82,4
Angestellte	267.220		17,6
Vollzeit	1.321.020	57,3	87,0
Teilzeit	58.709	2,5	3,9
Arbeitslose	239.270	10,4	
Rentner	527.051	22,9	
Schüler, Studenten	14.563	0,6	

Mitglieder und Leistungen

Bildung und Schulung

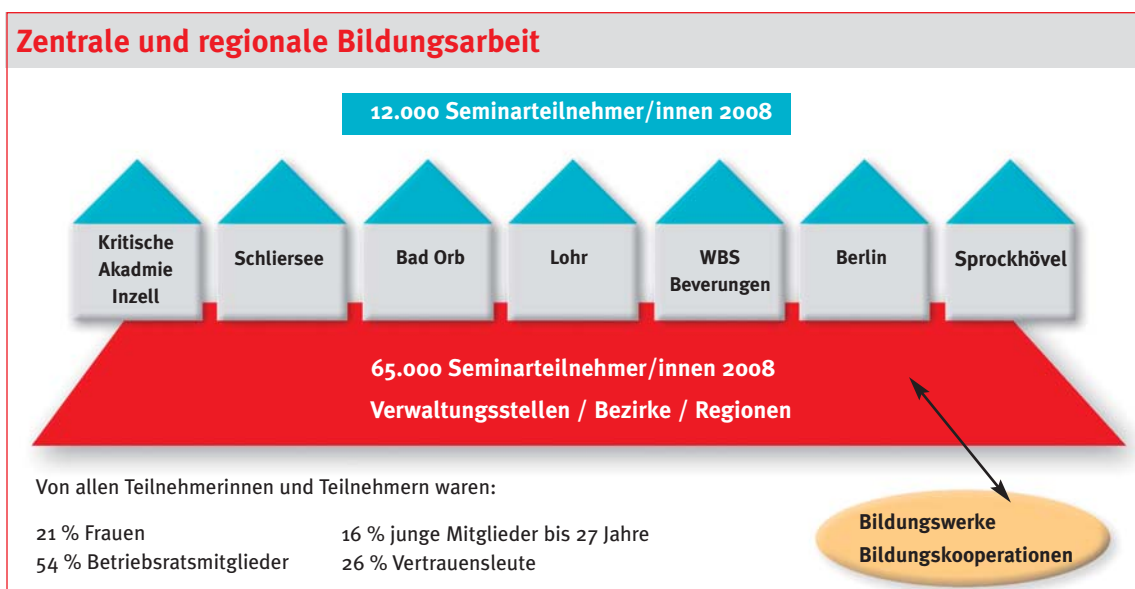
Die IG Metall bietet allen Mitgliedern, Funktionärinnen und Funktionären vielfältige Bildungsmöglichkeiten zur aktiven Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft.

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

Auf regionaler Ebene organisieren Verwaltungsstellen in Zusammenarbeit mit Bildungsk Kooperationen und Bildungswerken Seminare, die von hauptamtlichen und ehrenamtlichen Referenten der IG Metall sowie externen Fachreferenten gestaltet werden. Diese Bildungsangebote richten sich in Umfang und Angebot nach den unterschiedlichen regionalen Anforderungen der Mitglieder, Funktionärinnen und Funktionären 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 zum Beispiel:

- Aufbau und Aufgaben der Gewerkschaften
- Ausbildungsmodulare für Betriebsräte und Vertrauensleute
- Weiterbildung für Lohn- und Arbeitsplatzgestaltung, Tarifpolitik, Gesundheitsschutz, Ökonomie, Ökologie
- Internationale Seminare, Seminare für Euro-Betriebsräte und Vertrauensleute
- Seminare zu sozialmethodischen Kompetenzen wie Moderation, Visualisierung, Rhetorik, Konflikttraining und Fremdsprachen
- gesellschaftspolitische Zukunftsfragen
- Mitglieder beteiligen und gewinnen



Leistungen

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Arbeitsleben oft vor schwierige Situationen gestellt, in denen sie Unterstützung benötigen. Gegen Willkür der Unternehmer und gegen Wechselfälle im Arbeitsleben schützt sie eine starke Gewerkschaft. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern vielfältige Leistungen. Der Monatsbeitrag beträgt für Beschäftigte 1 % des Bruttoeinkommens.

Beratung im Arbeitsleben

Die zahlreichen Leistungen rund um den Arbeitsplatz und die berufliche Entwicklung beginnen mit Beratung beim Abschluss eines Arbeitsvertrags und reichen über persönliche Karriereplanung – etwa um Leistungen aus Tarifverträgen zur Qualifizierung wahrzunehmen – bis hin zur Betreuung durch Gewerkschaften in anderen Ländern bei längeren beruflich bedingten Auslandsaufenthalten. Auch in Steuerfragen können die IG Metall-Mitglieder sich individuell beraten lassen. Für alle Rechtsprobleme in Verbindung mit dem Arbeitsverhältnis, mit der Berufsausbildung und den Sozialversicherungen bietet die IG Metall kostenlosen Rechtsschutz, wenn erforderlich 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 Kampfmaßnahmen durch-

gesetzt werden können, zahlt die IG Metall Streikgeld an ihre Mitglieder. Damit sichert die IG Metall den Streikenden ihre Existenz. Mitglieder, die im Zusammenhang mit einer von der IG Metall beschlossenen Kampfmaßnahme ausgesperrt werden, erhalten Unterstützung in derselben Höhe wie Streikende. Zudem unterstützt die IG Metall Mitglieder, die entlassen oder vom Unternehmer in anderer Weise gemäßregelt oder arbeitslos werden, weil sie sich für die Ziele der IG Metall einsetzen.

Freizeit-Unfallversicherung

Vor den finanziellen Folgen von Unfällen in Beruf und am Arbeitsplatz sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch gesetzlich verankerte Sozialversicherungen geschützt. 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 bekommen Betroffene ebenfalls Leistungen aus der Versicherung und im Todesfall erhalten Hinterbliebene eine Leistung aus dieser Versicherung.

Sonstige Leistungen

Im Todesfall des Mitglieds erhalten Hinterbliebene eine Todesfallunterstützung, die von der Beitragshöhe abhängt. Bei außergewöhnlicher Notlage kann ein IG Metall-Mitglied eine persönliche finanzielle Unterstützung bekommen.

Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen

Ziele und Funktionen der Tarifpolitik



Tarifpolitik ist eines der wichtigsten Aufgabenfelder der Gewerkschaften. Zweck von Tarifpolitik ist es, das materielle und soziale Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu sichern und zu verbessern. Das Tarifsystem, das sich in Deutschland über fünf Jahrzehnte hinweg entwickelt hat, ist die bedeutendste Grundlage für die Einkommen und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszeiten. Tarifautonomie ist das Recht, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ihre Verträge ohne Einmischung des Staates frei aushandeln können. (Flächen)Tarifverträge als Instrumente der Tarifpolitik erfüllen elementare ökonomische, politische und soziale Funktionen für die Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen sowie die Volkswirtschaft insgesamt und damit auch für den sozialen Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Tarifverträge haben mehrere Funktionen. Die Schutzfunktion dient dazu, dass kollektive Mindeststandards für Einkommen und Arbeitsbedingungen gelten. Sie ist verbunden mit einer Gestaltungsfunktion, die es den Tarifparteien und den Interessenvertretungen ermöglicht, auf einer geregelten Basis Arbeits- und Leistungsbedingungen zu beeinflussen und weiter zu entwickeln. Die Produktivitätsfunktion dient dazu, die Unternehmen zu nachhaltigen Prozess- und Produktinnovationen herauszufordern und von kurzfristigen und damit kurzfristigen Kostensenkungen abzuhalten. Die Stabilisierungsfunktion dient dazu, zu verhindern, dass in ökonomischen Krisen und Schwächephase die Löhne übermäßig nach unten und die Arbeitszeiten übermäßig nach oben gedrückt werden. Diese Funktion verhindert also, dass ein wirtschaftlicher Abschwung durch den Ausfall kaufkräftiger Nachfrage noch verstärkt wird. Die Ordnungsfunktion dient dazu, dass Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen aus der unmittelbaren Konkurrenz herausgenommen werden. Diese Funktion sichert ein hohes Maß an Kalkulierbarkeit, sowohl für die einzelnen Beschäftigten

Arten von Tarifverträgen

wie für die Unternehmen. Die Befriedungsfunktion schließlich dient dazu, einen wesentlichen Teil der Verteilungsauseinandersetzungen auf eine zeitlich bestimmte Phase zu begrenzen. Seit dem Umbruch in der Arbeitswelt insbesondere ab den 90-er Jahren haben sich die Bedingungen für Gewerkschafts- und Tarifpolitik grundlegend verändert. Angesichts der Veränderungen der Beschäftigungsverhältnisse, ihrer zunehmenden Gefährdung (Prekarisierung) und des zunehmenden Arbeits- und Leistungsdrucks in den Betrieben erhalten neben reinen Geldforderungen qualitative Tarifthemen wie Arbeitsbedingungen und Weiterbildung sowie die Orientierung an „Guter Arbeit“ in der Betriebs- und Tarifpolitik höhere Priorität.



Man unterscheidet grob vier verschiedene Kategorien von Tarifverträgen:

Entgelttarifverträge: Sie regeln die aktuelle Höhe der Entgelte und enthalten die jeweiligen Steigerungen, die die IG Metall in den Tarifrunden durchsetzt. Dadurch sollen die gestiegenen Lebenshaltungskosten ausgeglichen und die Beschäftigten am Produktivitätsfortschritt der Wirtschaft beteiligt werden. Die Erhöhungen gelten in der Regel für zwölf Monate. Bis vor einigen Jahren gab es überall unterschiedliche Vereinbarungen für Arbeiter (Bezugsgröße Stundenlohn) und Angestellte (Bezugsgröße Monatsgehalt). Heute gibt es 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 bestimmte Lohn- oder Gehaltsstufen eingruppiert werden sowie die Entlohnungsgrundsätze zum Beispiel 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. Die Gültigkeitsdauer erstreckt sich über mehrere Jahre.

Manteltarifverträge: Diese regeln Sachverhalte wie Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit, Urlaubsdauer, Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit usw. Die Gültigkeitsdauer erstreckt sich meistens über mehrere Jahre.

Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen

Geltungsbereiche

Tarifverträge über sonstige Regelungen: Sie beinhalten zum Beispiel Bestimmungen über Weihnachtsgeld, zur betrieblichen Altersversorgung oder zur Altersteilzeit. Außerdem gibt es Schieds- und Schlichtungsvereinbarungen, die den Umgang der Tarifparteien untereinander regeln.

Geltungsbereiche

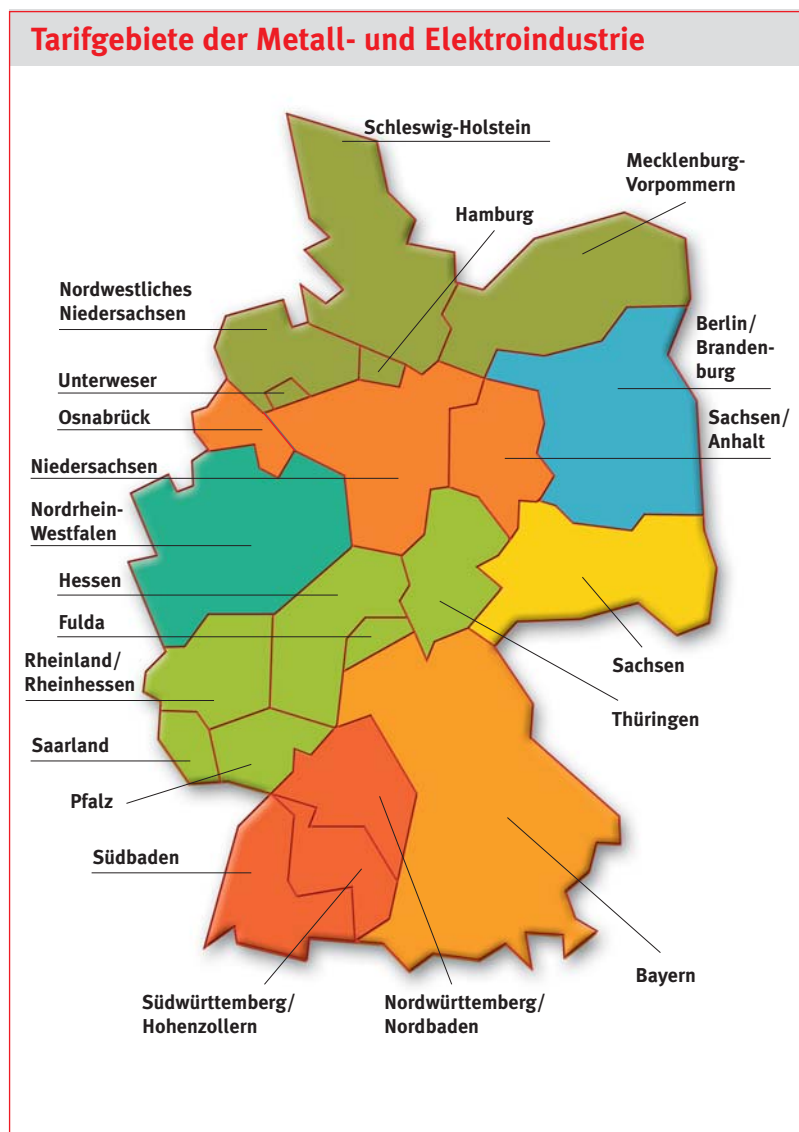
Tarifverträge werden für unterschiedliche Geltungsbereiche abgeschlossen:

Räumlich: zum Beispiel für die gesamte Bundesrepublik Deutschland, ein einzelnes Tarifgebiet (siehe Karte der Tarifgebiete) oder eine einzelne Firma.

Fachlich: zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie, die Eisen- und Stahlindustrie, die Textil- oder Bekleidungsindustrie, die Holz ver- bzw. Holz bearbeitende Industrie sowie die jeweiligen Handwerksbranchen.

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

Insgesamt beträgt die Anzahl der gültigen Flächentarifverträge im Organisationsbereich der IG Metall 2.386 (Stand 2007). Das sind Tarifverträge, die für ein bestimmtes Tarifgebiet abgeschlossen werden. Daneben werden auch Tarifverträge für einzelne Firmen abgeschlossen. Zum Beispiel als Haus- oder Anerkennungstarifvertrag, wenn der Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband angehört. Bekanntestes Beispiel sind die Haustarifverträge für die Volkswagen AG. Firmentarifverträge gibt es außerdem etwa im Sanierungsfall oder zur Sicherung eines Produktionsstandortes. Das Tarifarchiv der IG Metall hat bis Ende 2008 7.490 Tarifverträge für einzelne Firmen registriert. Davon sind 753 in 2008 vereinbart worden.



Tarifverhandlungen

Streik als Mittel der Tarifpolitik

Tarifverhandlungen

Tarifvertragsparteien sind die IG Metall und Arbeitgebervereinigungen oder einzelne Arbeitgeber. Die Verhandlungsführung liegt bei regionalen Tarifverhandlungen beim Bezirksleiter. 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 eine Einigung auf dem Verhandlungswege nicht erreicht wird, ist der Streik das letzte Mittel.

Das Recht zum Streik ist den Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland im Grundgesetz garantiert. Einzelheiten des Streikrechts sind im Zuge der Rechtsprechung zu Streitfällen herausgebildet worden, also nicht durch Gesetz geregelt, sondern durch „Richterrecht“. So darf nur für eine Forderung gestreikt werden, die auch Inhalt einer laufenden Tarifverhandlung ist. Ein Streik wird nur dann ausgerufen, wenn alle Versuche gescheitert sind, über Verhandlungen zu einem Ergebnis zu kommen. Über die Durchführung eines Streiks entscheidet der Vorstand. Er kann nur dann für Streik entscheiden, wenn sich in einer geheimen Urabstimmung mindestens 75 % der Mitglieder im Tarifgebiet für den Streik ausgesprochen haben. Diese Voraussetzung gewährleistet, dass der Streik von der überwiegenden Mehrzahl der Mitglieder mitgetragen wird. Die IG Metall zahlt an ihre Mitglieder, die zum Streik aufgerufen oder im umkämpften Tarifgebiet von Unternehmen

ausgesperrt sind, Streikunterstützung. Ein Beispiel dafür, welches Ausmaß ein Streik haben kann, ist der Arbeitskampf, der 1984 in der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen geführt wurde. Eine Einigung über die Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden in der Woche (als Einstieg in die 35-Stunden-Woche) konnte erst nach sieben Wochen erzielt werden.



Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen

Tariferfolge

Tariferfolge

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

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

Eine besondere Herausforderung stellte für die gewerkschaftliche Tarifpolitik die Vereinigung Deutschlands dar. Es galt in den Einkommen einen Unterschied von fast 70 % auszugleichen. Die Angleichung hat die IG Metall durch eine stufenweise Anpassung der tariflichen Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen erreicht.

Wichtige Tariferfolge auf einen Blick – 1956 bis 2009 (Stand: Januar 2009)

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

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 um 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 % mehr Lohnausgleich für kürzere Arbeitszeit.
1960	8,5 % mehr Lohn und Gehalt.
1961	5 % mehr Lohn und Gehalt.
1962	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).
1963	5 % mehr Lohn und Gehalt.
1964	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.
1965	3 % mehr Lohn und Gehalt. Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %.
1966	6 % mehr Lohn und Gehalt.
1967	1,9 % mehr Lohn und Gehalt. Einführung der 40-Stunden-Woche. 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.
1968	4 % mehr Lohn und Gehalt. Rationalisierungsschutzabkommen.
1969	3 % mehr Lohn und Gehalt im Frühjahr. 8 % mehr Lohn und Gehalt im Herbst. Tarifverträge über den Schutz der Vertrauensleute und der Jugendvertreter.
1970	Durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Vermögenswirksame Leistungen: 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM). Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags.
1971	Nettovergütung 180 DM für 3 Monate. Urlaub um 1 Tag verlängert.
1972	7,5 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens (10 bis 30 % je nach Betriebszugehörigkeit). Urlaub um 1 bis 2 Tage verlängert.
1973	8,5 % mehr Lohn und Gehalt. Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.
1974	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.
1975	6,8 % mehr Lohn und Gehalt.
1976	5,4 % mehr Lohn und Gehalt. Urlaub um 1 Arbeitstag verlängert. Vermögenswirksame Leistungen auf 39 DM erhöht. (Für Auszubildende auf 19,50 DM).
1977	6,9 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 20 bis 50 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht.
1978	5 % mehr Lohn und Gehalt. Streik und Aussperrung in Nordwürttemberg/Nordbaden. Die Folge: siehe 1979.
1979	Urlaub wird nach einem Stufenplan bis 1983 verlängert: auf 30 Tage für alle. 4,3 % mehr Lohn und Gehalt.
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 Urlaub mehr.
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 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden. Lohnausgleich: 2,7 %, sowie 2 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab 1. April 1989 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Stunden.
1989	Lohnausgleich: 1,4 %, sowie 2,5 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen.
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 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**
5,4 % 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 % 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.
- 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:** Abschluss Tarifvertrag Entgeltumwandlung zur Altersversorgung. Bildung einer gemeinsamen Einrichtung von IG Metall und Gesamtmetall zur überbetrieblichen Altersversorgung „MetallRente“.
- 2002 Metall- und Elektroindustrie:** 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 Entgelttarifvertrag.
- 2002 Holz bearbeitende 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:** 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:** 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:** 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:** 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 Kunststoffindustrie:** 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 abgesehen 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 %; Möglichkeit diese Stufe durch freiwillige Betriebsvereinbarung max. vier Monate (bis spätestens 1. Oktober 2008) nach hinten zu verschieben. Für Juni bis Oktober 2008 Einmalzahlung von 0,7 %, Möglichkeit durch freiwillige Betriebsvereinbarung bis spätestens zum 1. Oktober 2008 zu verschieben, dadurch reduziert sich der Betrag entsprechend. 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 28.02.2009. Der Tarifvertrag zur Altersteilzeit wurde bis zum 31.12.2009 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.

Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen

Aktuelle Herausforderungen

Flächentarifverträge und betriebsnahe Tarifpolitik

Im Zuge des verschärften globalisierten Wettbewerbs, der verstärkten Ausrichtung der Unternehmen an den Finanz- und Kapitalmärkten und der Optimierung der Wertschöpfungsketten nach Maßgabe internationaler Rendite- und Kosten-Benchmarks rückt die Ebene des Betriebes stärker ins Zentrum der Tarifpolitik. Unter den Vorzeichen verschärfter Standortkonkurrenz hat sich im letzten Jahrzehnt der Druck auf die erreichten Standards für Arbeitszeit und Arbeitsleistung in den Betrieben erhöht. Um eine unkontrollierte Willkür betrieblicher Maßnahmen zur Kostensenkung zu verhindern, hat die IG Metall 2004 den „Pforzheimer Tarifvertrag“ abgeschlossen, der in allen Tarifgebieten übernommen worden ist. Der Vertrag eröffnet die Möglichkeit, dass einzelne Unternehmen die Standards des Flächentarifvertrages unter bestimmten Bedingungen auf befristete Zeit unterschreiten können.

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

Auch unabhängig von Abweichungen im Einzelfall wird der Betrieb als tarifpolitisches Handlungsfeld wichtiger. Ob Tarifergebnisse umgesetzt werden

und welche Standards in den Betrieben gelten, entscheidet sich in erster Linie über die Mächtigkeit der tarif- und betriebspolitischen Kraft vor Ort. Mehr denn je kommt es deshalb darauf an, die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit in den Betrieben zu stärken und die gewerkschaftliche Politik eng mit den Interessen der Mitglieder und Belegschaften zu verknüpfen.

Entwicklung der Tarifbindung und OT-Verbände

Die Betrachtung, wie weit und in welcher Form Unternehmen noch an Tarife gebunden sind, zeigt ebenfalls Verschiebungen zwischen den Sphären Fläche und Betrieb auf. Während die Bindung an Flächentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie in den letzten zehn Jahren abgenommen hat (in Westdeutschland von 74 auf 62 % der Beschäftigten, in Ostdeutschland von 50 auf 25 %), stieg die Zahl der Firmentarifverträge an (auf 9 % im Westen und 16 % im Osten). Auch die Anzahl der Unternehmen „ohne Tarifbindung“ (OT) ist angestiegen. Parallel dazu haben die Arbeitgeber ihre Interessenvertretung offensiv zu Gunsten der Unternehmen „ohne Tarifbindung“ ausgebaut. Alle regionalen Metallarbeitgeberverbände haben dafür mittlerweile eigene organisatorische Einheiten gegründet. Der wirksamste Schutz gegen die Flucht der Arbeitgeber aus der Tarifbindung besteht darin, Mitglieder- und Durchsetzungsstärke in den Betrieben aufzubauen. In letzter Zeit ist dies der IG Metall bei mehreren Unternehmen gelungen: Durch machtvolle betriebliche Aktionen bis hin zu Streik konnten Arbeitgeber von Tarifflucht abgehalten oder zum Wiedereintritt in den Arbeitgeberverband bewegt werden.

Aktuelle Herausforderungen

Tarifpolitik in Krisenzeiten

Zu den Handlungsfeldern der Tarifpolitik gehört auch das Gegensteuern in Zeiten ökonomischer Krisen. Die hierfür entwickelten Instrumente können in der Regel jedoch nur zu einer Abfederung der Krisenfolgen beitragen. Für die Überwindung gesamtwirtschaftlicher Einbrüche ist jenseits der Wirtschaft auch staatliches Handeln gefordert. Hierfür muss die Wirtschaftspolitik ein Konjunkturprogramm auflegen.



Vertiefung der europäischen Koordination

Im Rahmen der europäischen Gewerkschaftsbünde, insbesondere des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB), haben die Mitgliedsgewerkschaften in den letzten Jahren bereits Gremien und Kommunikationswege aufgebaut, die eine wirkungsvolle tarifpolitische Koordination ermöglichen. Die IG Metall arbeitet stark mit daran, diese Strukturen zu vertiefen und dafür zu sorgen, dass aus ihnen ein noch wirksameres Miteinander erwächst. Eine erste gemeinsame Absprache haben die EMB-Gewerkschaften hinsichtlich der Gefahr von Lohnkonkurrenz getroffen. Die Gefahr der Lohnkonkurrenz ist im gemeinsamen Wirtschaftsraum und der Währungsunion Europa gestiegen. „Wir dürfen uns nicht gegenseitig die Löhne unterbieten.“ Diese gewerkschaftliche Erkenntnis ist das Leitmotiv für die lohnpolitische Koordinierungsregel des EMB. – Die Absprache besagt: Die tariflichen Einkommen sollen überall zumindest in dem Maße steigen, wie sich die jeweilige nationale Produktivität und Inflationsrate 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 Höchstarbeitszeit 1750 Stunden nicht überschreiten.

Nach einigen Jahren Erfahrung mit der Koordination wurde 2005 als neues Element die „gemeinsame Forderung“ („common demand“) hinzugefügt. Der EMB hat beschlossen, dass alle Mitgliedsgewerkschaften bei ihren nationalen Tarifverhandlungen eine gemeinsame einheitliche Forderung nach einem persönlichen Recht auf Qualifizierung/Weiterbildung aufstellen. Mittlerweile haben sich viele Mitgliedsgewerkschaften des EMB diese Forderung zu eigen gemacht oder sogar schon umgesetzt. Die Erörterung weiterer Themen für gemeinsame Forderungen steht auf der ständigen Tagesordnung der Tarifpolitischen Konferenz des EMB. Unterhalb der Spitzenebene stoßen grenzüberschreitende regionale Nachbarschaftsnetzwerke, wie zum Beispiel Teilnahme von Beobachtern bei Sitzungen der Tarifkommissionen oder bei Tarifverhandlungen, in den jeweiligen Regionen auf lebhaftes Interesse. Solche Netzwerke werden weiter entwickelt.

Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen

Aktuelle Herausforderungen

Umstrukturierung transnationaler Unternehmen – Standort

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

Im Zuge solcher Neustrukturierung von Standorten, von Produktionsabläufen wie auch von internen Dienstleistungsfunktionen – zum Beispiel Buchhaltung – kommt es aber für die jeweiligen Beschäftigten immer wieder zu massiven Problemen: Sie verlieren Arbeitsplätze, sie erleiden Lohneinbußen, sie sind einem erhöhtem Druck auf ihre Arbeitsleistung ausgesetzt usw. Dies alles führt zu vielfältigen Konflikten und Auseinandersetzungen mit dem Management der Unternehmen.

Dabei hat sich gezeigt, dass eine isolierte Auseinandersetzung auf nationaler Ebene nicht wirklich hilft. Im Gegenteil: Eine solche Begrenzung führt dazu, dass die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften gegeneinander ausgespielt

werden. Isolierte nationale Regelungen wirken sich im gemeinsamen europäischen Wirtschaftsraum sofort auf weitere Standorte des Unternehmens in anderen Ländern aus. Gegen ein transnationales Unternehmen müssen die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften mit einer koordinierten und grenzübergreifenden Strategie angehen.

Die wachsende Bedeutung von Verhandlungen auf der Ebene transnationaler Unternehmen hat dazu geführt, dass die EMB-Gewerkschaften dafür eine gemeinsame Verfahrensregel formuliert haben. Dabei kommt den Europäischen Betriebsräten (Seite 32) eine wichtige Rolle zu. Grenzübergreifende unternehmensbezogene Vereinbarungen, insbesondere wenn sie tarifliche Angelegenheiten berühren, können aber letztlich nur von den Gewerkschaften abgeschlossen werden.

Debatte über gemeinsame Ziele intensivieren

Die Tarifpolitik ist auch ein Instrument, um die soziale Gestaltung des europäischen Wirtschaftsraumes voranzubringen. In diesem Sinne arbeitet die IG Metall mit daran, die Debatte über gemeinsame, zukunftsfähige Ziele der Tarifpolitik im tarifpolitischen Ausschuss des EMB und der Exekutive des EMB, aber auch im Rahmen der grenzübergreifenden Gewerkschaftspartnerschaften zu verstärken.

Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute



Die gewerkschaftliche Betriebspolitik ist das Fundament der IG Metall. Träger sind die gewerkschaftlichen Vertrauensleute. Ihre Arbeit beruht auf 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. 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:

- Die Interessen der Gewerkschaftsmitglieder in den gewerkschaftlichen Gremien vertreten, zum Beispiel in Delegiertenversammlung und Ortsvorstand,
- Über Beschlüsse und Positionen der IG Metall informieren, zur Meinungsbildung beitragen und Anregungen geben und aufnehmen, 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 betreuen,



Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gewerkschaftliche Betriebspolitik – Vertrauensleute

- Den Betriebsrat, die Jugend- und Auszubildenden- sowie die Schwerbehindertenvertretung beraten und unterstützen,
- Die Kandidatenlisten der IG Metall zur Wahl des Betriebsrates, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und des/der Vertrauensmanns/-frau der Schwerbehinderten aufstellen,
- Über ihre Ausschüsse am Ort, im Bezirk und beim Vorstand die Politik der IG Metall entscheidend mit beeinflussen.

An Themen für gewerkschaftliche Betriebspolitik mangelt es nicht:

- Beschäftigungssicherung und -ausbau
- Arbeitszeit- und Entgeltfragen
- Einhaltung und Durchsetzung von Tarifverträgen
- Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Neue Technik- und Produktionskonzepte
- Qualifikation der Beschäftigten und die 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
- Anstöße und Anregungen für neue Produkte und
- Wahrnehmung der regionalen, nationalen und internationalen Verantwortung der Betriebe, Unternehmen und Konzerne einfordern.

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 weitere 3.000 Arbeitnehmer um zwei Mitglieder.

Der Betriebsrat ist das gesetzliche Vertretungsorgan der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines Betriebs. Organisation, 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.

Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat

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

Der Betriebsrat vertritt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 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 (sei es wegen nicht erfolgter Wiederwahl oder wegen 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, gilt der Kündigungsschutz bis sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

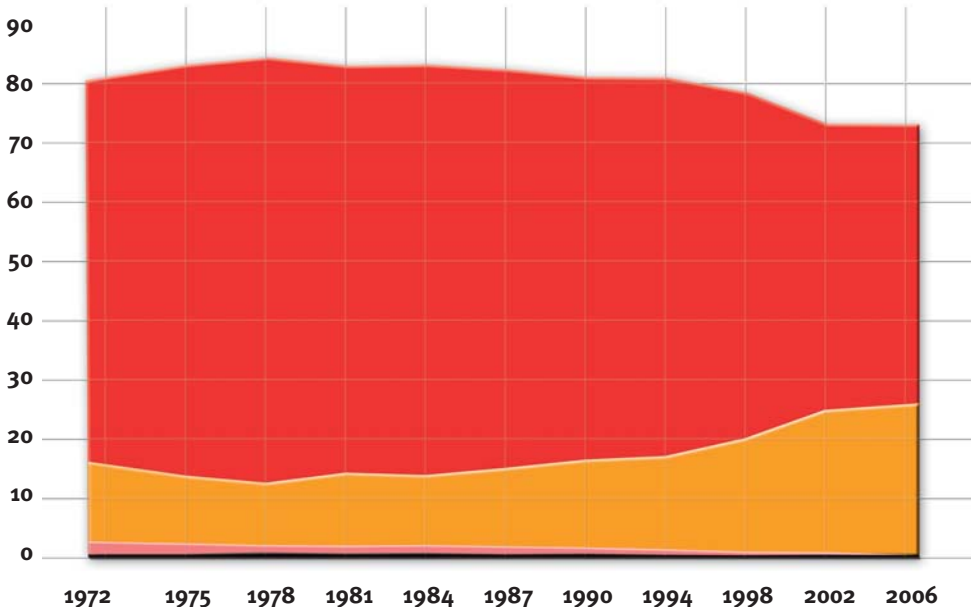
Ergebnisse der Betriebsratswahlen 1972 bis 2006 *) **)

*) seit 1994 mit neuen Bundesländern

**) seit 1998 mit Textil-, Bekleidungs-, Holz- und Kunststoffindustrie

■ IGM ■ DAG/ver.di
■ Unorganisiert ■ CGM (Christl. Gewerkschaft Metall)

Prozent



Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat



Das Arbeitsverhältnis von Betriebsratsmitgliedern kann nur dann gekündigt werden, wenn außergewöhnliche Gründe vorliegen und der Betriebsrat bzw. 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.

Rechte und Einschränkungen für den Betriebsrat

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

Weiter enthält das Betriebsverfassungsgesetz verschiedene Regelungen, die dem Betriebsrat Einwirkungsmöglichkeiten auf Entscheidungen

des Arbeitgebers eröffnen. Diese Möglichkeiten reichen vom Recht auf Information bis hin zu tatsächlich wirksamen Mitbestimmungsrechten.

Unabhängig von den rein rechtlichen Möglichkeiten verfolgt der Betriebsrat – gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Vertrauensleuten und der IG Metall – eine aktive Betriebspolitik zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten. Er organisiert Beteiligungsprozesse, in denen das betriebliche Expertenwissen mobilisiert und für Innovationen genutzt wird. Dabei kann er sich auch auf eine gesetzliche Grundlage berufen (§ 80, Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes).

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

Gesetzliches Organ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – Der Betriebsrat

Beteiligungsrechte:

Die stärksten Mitbestimmungsrechte hat der Betriebsrat zweifellos bei den so genannten sozialen Angelegenheiten, bei denen in Streitfällen eine Entscheidung über das Arbeitsgericht beziehungsweise die Einigungsstelle herbeigeführt wird, zum Beispiel für

- Beginn/Ende der täglichen Arbeitszeit.
- Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, Festsetzung/Anwendung/Änderung neuer Entlohnungsmethoden, Festsetzung von Akkord- und Prämiensätzen oder auch Fragen der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung.
- Form und Verwaltung betrieblicher Sozialeinrichtungen usw.
- Weitere Arbeitsfelder sind Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Vorschläge zur Personalplanung und Personalbemessung.
- Im Jahre 2001 hat das deutsche Parlament das Betriebsverfassungsgesetz, das aus dem

Jahre 1954 stammt und 1976 erweitert worden war, zum dritten Mal geändert und damit die Arbeitsgrundlagen der Betriebsräte noch einmal verbessert.

Zutrittsrecht der Gewerkschaft

Die Gewerkschaft hat das Recht, im Betrieb präsent zu sein. Das Unternehmen muss einem externen Beauftragten der Gewerkschaft den 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.



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

Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Arbeitnehmervertretung auf europäischer Ebene – Der Europäische Betriebsrat (EBR)



Seit 1994 gibt es auf der Grundlage der EBR-Richtlinie 94/45/EG der EU die Möglichkeit, eine länderübergreifende Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in multinationalen Konzernen durchzusetzen.

Zur Gründung eines EBR muss laut Gesetz ein so genanntes Besonderes Verhandlungsgremium (BVG) gebildet werden, in das Arbeitnehmervertreter aus allen beteiligten Ländern delegiert werden. Dieses Gremium verhandelt mit der europäischen Unternehmensleitung eine Vereinbarung über die Rechte und Arbeitsbedingungen eines EBR. Wenn nach drei Jahren Verhandlung immer noch keine Vereinbarung zustande gekommen sein sollte, so sieht das Gesetz vor, dass dennoch ein EBR gebildet wird und zwar nach Regeln des Gesetzes.

Die Anwendung dieser Gesetzesbestimmung ist jedoch bislang die Ausnahme: Bis 2008 wurden mehr als 850 EBR-Vereinbarungen abgeschlossen, davon mehr als 320 im Organisationsbereich der IG Metall (Metall, Textil, Holz/Kunststoff).

In der Regel sichern die EBR-Vereinbarungen folgende Kernrechte:

- Jährliche interne Treffen der Arbeitnehmervertreter aus Ländern der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums auf Kosten ihres Konzerns.
- Die mindestens jährliche Unterrichtung und Anhörung des EBR durch die Konzernleitung zu länderübergreifenden Angelegenheiten, wie zum Beispiel geplante Umstrukturierungen und Investitionen, Beschäftigungslage, Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren.

- Bei außergewöhnlichen Umständen (Schließungen, Verlagerungen, Massenentlassungen) kann der EBR Sondersitzungen einberufen und von seinem Recht zur Stellungnahme Gebrauch machen.
- Die Sitzungen des EBR werden simultan gedolmetscht.
- Der EBR hat das Recht, Sachverständige hinzuzuziehen.

Im Auftrag ihrer europäischen Dachverbände betreut die IG Metall rund ein Drittel aller EBRs in ihrem Organisationsbereich. Die Arbeit in den EBRs hat vielfach zu einer stetigen Kooperation zwischen Arbeitnehmervertretern in der gesamten, inzwischen erweiterten EU geführt. Sie beginnt mit gemeinsam geführten Gründungsverhandlungen und setzt sich im gemeinsamen Umgang mit Umstrukturierungen und der fortschreitenden Europäisierung der Unternehmensstrategien fort.

Diese Kooperation führt zu einer spürbaren Europäisierung auch der gewerkschaftlichen Unternehmenspolitik. Es gelingt immer besser, länderübergreifenden Informationsaustausch auf Unternehmensebene zu organisieren und so auch zu verhindern, dass Standorte gegeneinander ausgespielt werden. Die Arbeitnehmerseite kann gegenüber dem Arbeitgeber gemeinsame Positionen beziehen und verteidigen. Die Arbeit in den EBRs führt häufig auch zu weiteren Formen der Kooperation zwischen den Gewerkschaften, zum Beispiel in der Tarifpolitik oder der Branchenarbeit oder auf Arbeitsfeldern wie Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Arbeitnehmervertreter auf globaler Ebene – Weltbetriebsräte oder Weltarbeitnehmervertretungen und globale gewerkschaftliche Netzwerke



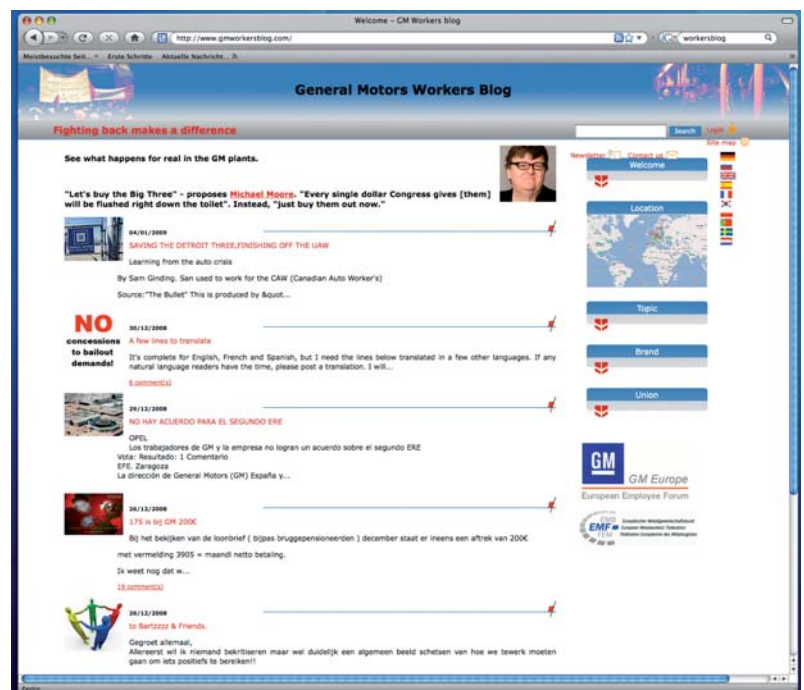
Obwohl eine gesetzliche Grundlage für die weltweite Interessenvertretung der Beschäftigten in multinatio-

nen Unternehmen fehlt, konnten beispielsweise bei VW, Daimler, SKF und Rolls Royce (Triebwerke) Gremien geschaffen werden, die Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter fast aller Standorte vereinigen. Weitere solcher Weltarbeitnehmervertretungen sollen zum Beispiel durch die Erweiterung von bestehenden EBRs oder auf Grundlage von Internationalen Rahmenvereinbarungen aufgebaut werden. In der Regel geht der Gründung dieser „Weltbetriebsräte“ die Bildung eines Netzwerks voraus, in dem gewerkschaftliche Vertreter aus den jeweiligen Ländern zusammenarbeiten.

In Zusammenarbeit mit den europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen, in denen sie Mitglied ist, unterstützt die IG Metall den Auf- und Ausbau solcher gewerkschaftlichen Netzwerke mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus möglichst vielen Standorten eines multinationalen Unternehmens. Ziel ist es, Informationen auszutauschen und gewerkschaftliche Strategien abzustimmen, zum Beispiel bei Umstrukturierungen, Massenentlassungen oder anderen unternehmensbezogenen Herausforderungen. So wurde beispielsweise bei General Motors neben dem Europäischen Betriebsrat (EBR) und der europäischen gewerkschaftlichen Koordinationsgruppe das Netzwerk um außereuropäische Teilnehmer erweitert und zudem im Internet ein „workersblog“ zur Kommunikation und Informa-

tionsverteilung eingerichtet. Bei Arcelor Mittal konnte über solche Netzwerkkontakte eine weltweite Vereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abgeschlossen werden, die insbesondere Beschäftigten in Nicht-EU-Ländern durch Einrichtung von Arbeitsschutzausschüssen erhebliche Verbesserungen bringen wird.

Auch einige Eurobetriebsräte erweitern ihren Teilnehmerkreis um Gewerkschaftskollegen aus Nicht-EU-Ländern, um ihren Informations- und Aktionsradius zu erhöhen. Diesen Weg wird die IG Metall weiter verfolgen und ausbauen.



Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften

Mitbestimmung auf Unternehmensebene ergänzt und erweitert die Vertretungsmöglichkeiten durch Vertrauensleute und Betriebsräte auf betrieblicher Ebene. In drei Gesetzen, dem Montanmitbestimmungsgesetz, dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 und dem Drittelbeteiligungsgesetz, ist Arbeitnehmermitbestimmung mit unterschiedlicher Reichweite verankert. Gemeinsam ist allen drei Gesetzen, dass sie nur für Kapitalgesellschaften gelten.

Das deutsche Unternehmens- und Mitbestimmungsrecht kennt für Kapitalgesellschaften den Vorstand bzw. die Geschäftsführung und den Aufsichtsrat. Der Vorstand/die Geschäftsführung ist für die operative Führung des Unternehmens verantwortlich (Management). Der Aufsichtsrat ist für die Überwachung und Kontrolle der Unternehmensführung verantwortlich.

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

- Der Aufsichtsrat nach dem Montanmodell für Kapitalgesellschaften in der Stahl- und Kohleindustrie mit mehr als 1000 Beschäftigten ist paritätisch mit Anteilseignern und Arbeitnehmervertretern besetzt. Um Patt-Situationen

auflösen zu können, gehört ihm zusätzlich eine neutrale Person an, auf die sich beide Parteien verständigen müssen.

- Der Aufsichtsrat nach dem Mitbestimmungsmodell 1976 für Kapitalgesellschaften mit über 2.000 Beschäftigten ist nur scheinbar paritätisch besetzt, da in Patt-Situationen der/die Aufsichtsratsvorsitzende (der/die immer von der Anteilseignerseite kommt) ein Doppelstimmrecht hat und damit letztlich entscheidet. Darüber hinaus wird der Arbeitnehmerseite eine Vertreterin oder ein Vertreter der Leitenden Angestellten zugerechnet, der/die in der Regel mit der Kapitaleseite stimmt.
- Der Aufsichtsrat für Kapitalgesellschaften mit zwischen 500 und 2.000 Beschäftigten ist nach dem Drittelbeteiligungsgesetz nur zu einem Drittel mit Arbeitnehmervertreterinnen bzw. 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 letzten Jahren haben sich die Aufgaben der Aufsichtsräte grundlegend verändert. Lag ihre Ausrichtung früher in der eher vergangenheitsorientierten Kontrolle des Managements, sind sie heute mehr denn je gefordert, auch

Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften

vorausschauend und planend zu agieren. Aufsichtsratsarbeit wird so zunehmend ein entscheidendes Instrument für die Interessenvertreter der Arbeitnehmer, mit dem sie Unternehmensstrategie und Unternehmenspolitik im Sinne der Beschäftigten beeinflussen können.

Auf eine wichtige Besonderheit beim Montanmodell ist noch hinzuweisen: Dort darf das für alle Personalfragen verantwortliche Vorstandsmitglied (der „Arbeitsdirektor“) nicht gegen die Mehrheit der Vertreter der Arbeitnehmerseite bestellt werden. Dieses Recht gibt es im Mitbestimmungsgesetz von 1976 nicht mehr.

Gewerkschaftliche Einschätzung der Mitbestimmung

Die Demokratisierung der Wirtschaft ist eine der wichtigsten Forderungen der Gewerkschaften. Gewerkschaftliche Vertrauensleute, gesetzlich abgesicherte Betriebsräte sowie Arbeitnehmer in Aufsichtsräten haben die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zwar verbessert, ermöglichen jedoch nicht die gleichberechtigte Mitbestimmung in den Unternehmen und der Wirtschaft zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen.



Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen

Gewerkschaftliche Interessenvertretung im Unternehmen – Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften

Die politische Debatte um die Zukunft der Mitbestimmung ist geprägt von ideologisch motivierten Forderungen aus dem konservativen und liberalen Lager nach Abschaffung, zumindest aber Reduzierung der Mitbestimmung. Eine Kommission der deutschen Bundesregierung hat den Wert und damit auch die Berechtigung der geltenden Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft bestätigt. Das Arbeitgeberlager hat es aber abgelehnt, dieses Ergebnis anzuerkennen.

Betrachtet man in diesem Zusammenhang die europäischen Debatten zu Gesellschaftsrecht und Mitbestimmung, wird es auch im internationalen Rahmen darauf ankommen, die Stellung der Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter zu stärken.

Besonders im Rahmen der Gründung von Europäischen Aktiengesellschaften (SE) werden – mit dem faktischen Wegfall einer gesetzlichen Mindestregelung zur Mitbestimmung – solidarische Anstrengungen zur Sicherung und zum Ausbau von Mitbestimmung gemeinsame Aufgabe sein. Bisher hat die IG Metall zehn Vereinbarungen verhandelt, für die nächsten Jahre ist eine weitere deutliche 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 für die deutsche GmbH zur Verfügung steht.

Mit dem Mitbestimmungsstatut auf Verhandlungsebene ist auf europäischer Ebene ein Paradigmenwechsel vollzogen worden. Auf der einen Seite kommen die Gewerkschaften mit der zunehmenden Bedeutung der europäischen Aktiengesellschaften ihren Ideen einer gemeinsamen internationalen Zusammenarbeit der Arbeitnehmer näher. Mit einer modernen Ausgestaltung der Vereinbarung zu den SE-Betriebsräten und auch zu den SE-Aufsichtsräten können sie für eine europäische Gewerkschaftsarbeit einen bedeutenden Schritt nach vorne machen. Dieser Prozess der Gestaltung der europäischen Mitbestimmung birgt auf der anderen Seite aber auch Risiken. Die europäische Richtlinie sowie die nationale Umsetzung in deutsches Recht bieten den Unternehmen Fluchtmöglichkeiten aus den deutschen Mitbestimmungsrechten.

Mitbestimmung wird dort erfolgreich sein, wo Vertrauensleute, Betriebsräte und Aufsichtsräte machtvoll und durchsetzungsfähig zusammenarbeiten, wo es gelingt Mitbestimmung auf hohem Niveau zu vereinbaren und wichtige Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte festzuschreiben.

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Ziele der europäischen und internationalen Arbeit der IG Metall

Bereits im 19. Jahrhundert mussten die nationalen Arbeiterbewegungen erfahren, dass Unternehmen und Kapital versuchen, die Arbeiter aus unterschiedlichen Regionen und Ländern gegeneinander auszuspielen. Die Gewerkschaften antworteten programmatisch mit dem Grundsatz der „internationalen Solidarität“ und füllten diese auch praktisch mit Leben. Daran waren deutsche Metaller von Anfang an aktiv und führend beteiligt – und sind es heute stärker denn je.

Die Aktivitäten der IG Metall auf internationaler Ebene gründen in der Überlegung, dass globale Märkte auf globalen Regeln und demokratischen Institutionen beruhen müssen.

Die IG Metall setzt sich deshalb für ein Welthandelssystem ein, das zu mehr Gerechtigkeit, Überwindung von Armut, nachhaltiger Entwicklung und menschenwürdiger Arbeit beiträgt. Die Politiken von Welthandelsorganisation (WTO), Internationaler Arbeitsorganisation (ILO), Internationalem Währungsfonds (IWF) und Weltbank müssen sich an diesen Zielen ausrichten. Um dem entfesselten Finanzmarktkapitalismus Einhalt zu gebieten, bedarf es einer stärkeren demokratischen Kontrolle und einer größeren Offenheit und Durchschaubarkeit innerhalb der internationalen Organisationen.

Um diese Ziele zu erreichen, bekennt sich die IG Metall

- zur Förderung und Unterstützung von freien Gewerkschaften beim Aufbau unabhängiger und autonomer Gewerkschaftsstrukturen überall auf der Welt
- zur Zusammenarbeit mit allen repräsentativen Gewerkschaften, die sich zu freiheitlichen, demokratischen Prinzipien bekennen
- zum Aufbau einer internationalen Gegenmachtposition in multinationalen Unternehmen
- zur Förderung der Verständigung unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Völker und zum Abbau von Vorurteilen und Feindbildern.



Internationale Gewerkschaftsarbeit

Ziele der europäischen und internationalen Arbeit der IG Metall

Daneben setzt sich die IG Metall aktiv für die Erneuerung des Europäischen Sozialmodells als neues Leitprojekt der europäischen Integration ein:

- Die großen Unterschiede in den Lebensverhältnissen innerhalb der Mitgliedsstaaten und zwischen ihnen müssen verringert und
- soziale Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen sowie geschlechtsspezifische Diskriminierungen müssen bekämpft werden.
- Der Zugang zu qualifizierter Aus- und Weiterbildung für alle Bürgerinnen und Bürger Europas ist von entscheidender Bedeutung.
- Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Regionen muss auf einem möglichst hohen Standard angeglichen werden.

Dafür sind in einem ersten Schritt europäische Mindeststandards erforderlich, die den in allen Ländern zu beobachtenden Fehlentwicklungen wie Prekarisierung der Arbeit, Ausweitung der Arbeitszeiten und Privatisierung öffentlicher Leistungen entgegentreten. Nötig sind daher europäische Gesetzgebungen zum Beispiel in den Bereichen:

- Schutz von Leiharbeiter/innen,
- Arbeitszeit (neue Arbeitszeitrichtlinie) sowie
- Schutz der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Europa braucht den Mut zu einer intensivierten Wirtschafts- und Fiskalpolitik und zu ausgeweiteten wirtschaftspolitischen Kompetenzen. Eine solche „europäische Wirtschaftsregierung“ kann die Wirtschafts-, Steuer- und Haushaltspolitiken koordinieren und Dumping entgegenwirken. Der Stabilitäts- und Wachstumspakt muss ebenso wie die Geldpolitik am Ziel des nachhaltigen Wachstums und eines hohen Beschäftigungsstandes ausgerichtet werden. Es geht darum, dass die Fiskal- und Geldpolitik eine Nachfrageentwicklung fördert, die notwendige Voraussetzung für höheres Wachstum und steigende Beschäftigung ist. Der Wettlauf in der Senkung der Unternehmenssteuern muss gestoppt werden, z. B. durch eine einheitliche europäische Mindestbesteuerung.

Die destruktive Kraft dieses Finanzmarktkapitalismus ist unübersehbar. Die Regulierung der Finanzmärkte ist eine unabdingbare Voraussetzung zur Erneuerung des Europäischen Sozialmodells, um notwendige politische Spielräume in einem sozialen Europa zurück zu gewinnen – und neu zu gestalten. Zentral ist dabei eine neue Kultur der gesellschaftlichen Verantwortung und ein verbindlicher europäischer Regulierungsrahmen, besonders für Hedge- und Privat-Equity-Fonds. Die IG Metall verstärkt deshalb auch ihre europapolitische Praxis, die auf allen Ebenen der Organisation selbstverständlich sein muss.



Mitarbeit in europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen

Die IG Metall ist in sechs internationalen bzw. europäischen Gewerkschaftsorganisationen direkt Mitglied

Organisation	Mitgliedsgewerkschaften	Länder	Mitglieder
Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB), Genf	200	101	25 Millionen
Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB), Brüssel	72	33	5,5 Millionen
Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitervereinigung (ITBLAV), Brüssel	217	110	10 Millionen
Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder (EGV-TBL), Brüssel	70	40	1,0 Millionen
Bau- und Holzarbeiter Internationale (BHI), Genf	318	130	12 Millionen
Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH), Brüssel	74	30	2,3 Millionen

Die globalen Gewerkschaftsföderationen (GUFs) bzw. die europäischen Gewerkschaftsbünde sind die branchenorientierten Zusammenschlüsse von Einzelgewerkschaften weltweit und europaweit. Die nationalen Dachverbände gehören dem Internationalen Bund der Gewerkschaften (IBG) an. Der IBG ist der Zusammenschluss des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften und des Weltverbandes der Arbeit, der die christlichen Gewerkschaften organisierte. Festzuhalten ist, dass die Leitlinien der Politik aller internationalen und europäischen Berufsssekretariate identisch sind, besondere Akzentuierungen sind durch die branchenspezifischen Interessen der Sektoren bedingt.

Zentrales Element der Arbeit der GUFs ist der Kampf für die Verbesserung der Arbeits-, Lohn- und Sozialbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Branchen mit dem Ziel, soziale und politische Gerechtigkeit zu befördern. Dabei versuchen die GUFs und der IBG, Einfluss auf alle internationalen staatlichen Organisationen zu nehmen, wie Internationale Arbeitsorganisation (ILO), über den Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss bei der OECD (TUAC), bei der Weltbank und beim Weltwährungsfonds. Darüber hinaus ist die gezielte Lobbyarbeit gegenüber der Europäischen Union mit Blick auf Kommission und Parlament bzw. Ministerrat ein wichtiger Schwerpunkt der gewerkschaftlichen

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Mitarbeit in europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen

Arbeit. Die IG Metall setzt sich daher für eine Stärkung des EMB und der anderen europäischen und internationalen Gewerkschaftsorganisationen ein, in denen sie Mitglied ist. Gemeinsam mit ihnen streitet die IG Metall für ein soziales und demokratisches Europa und eine gerechte Weltordnung.

Europäische und internationale Kooperation ist nicht alleine eine Frage der Solidarität. In einer zunehmend global vernetzten Ökonomie wird grenzübergreifende Kooperation zur Grundvoraussetzung erfolgreichen gewerkschaftlichen Handelns. Im einheitlichen europäischen Wirtschaftsraum können einzelne Branchen wie etwa Automobil-, Schiffbau- oder Flugzeugindustrie nicht mehr national betrachtet werden. Die Mitgliedsgewerkschaften des EMB haben deshalb europäische Branchenausschüsse gebildet, in denen sie die aktuelle und zu erwartende Lage

analysieren, Erfahrungen aus den einzelnen Ländern zusammentragen und so Umstrukturierungen und Zukunftsaussichten der Branche frühzeitig erkennen und Schlussfolgerungen für ihr Handeln ziehen können.

Dabei stehen die Gewerkschaften vor der doppelten Herausforderung, die industrielle Produktion und die Beschäftigung in den entwickelten Regionen zu erhalten und gleichzeitig den industriellen Aufholprozess in den Regionen zu fördern, die bislang noch wenig industrialisiert sind.

Darüber hinaus misst die IG Metall der Zusammenarbeit mit der globalisierungskritischen Bewegung besondere Bedeutung bei. Die IG Metall arbeitet darauf hin, dass die europäischen Gewerkschaften es innerhalb weniger Jahre schaffen, gemeinsam europaweite Kampagnen zu organisieren.



Multinationale Unternehmen – Internationale Herausforderungen für die Gewerkschaften

Die IG Metall tritt für eine wirksame internationale Regulierung von Unternehmenstätigkeit auf Basis der Arbeitsnormen der ILO ein. So soll erreicht werden, dass soziale Mindeststandards

für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten, gleichgültig, ob sie in Industrie-, Schwellen- oder Entwicklungsländern arbeiten.



Die acht Kernarbeitsnormen der ILO

Die ILO-Kernarbeitsnormen sind insgesamt acht internationale Übereinkommen zu grundlegenden Standards für Arbeitsbeziehungen und -bedingungen: vom Schutz der Vereinigungsfreiheit bis zum Verbot der Kinderarbeit sind diese Normen inzwischen zu universell

gültigen Menschenrechten erhoben worden. Bereits 1930 wurde mit einem Übereinkommen gegen Zwangsarbeit die erste dieser acht Vereinbarungen geschlossen. Die bisher letzte stammt aus dem Jahr 1999 und wendet sich gegen die „schlimmsten Formen der Kinderarbeit“.

- **Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen (Übereinkommen 87 und 98):**
Arbeitnehmer haben das Recht, sich ohne äußere Einmischung in Gewerkschaften zu organisieren. Gewerkschaften haben das Recht, Tarifverhandlungen zu führen und zu streiken.
- **Beseitigung der Zwangsarbeit (Übereinkommen 29 und 105):**
Jeder hat das Recht, seine Arbeit frei zu wählen. Zwangsarbeit ist verboten. Dieses Verbot umfasst alle Arbeitsverhältnisse, in denen die Arbeitsleistung durch Gewalt oder Drohungen erzwungen wird, zum Beispiel Sklaverei, Schuldknechtschaft und Arbeitsverhältnisse, bei denen Arbeitnehmer eingesperrt oder bedroht werden oder ihnen die Ausweispapiere abgenommen werden.
- **Abschaffung der Kinderarbeit (Übereinkommen 138 und 182):**
Kinder haben ein Recht auf Schutz vor Ausbeutung. Kinder vor dem Ende der Schulpflicht oder unter 15 Jahren dürfen nicht beschäftigt werden. Tätigkeiten, die gefährlich sind oder die Entwicklung behindern („schlimmste Formen der Kinderarbeit“) sind für Personen unter 18 Jahren grundsätzlich verboten. Für einfache Tätigkeiten dürfen auch 13-15-Jährige beschäftigt werden, wenn nationale Gesetze dies erlauben und der Schulbesuch dadurch nicht verhindert wird. Die Abschaffung der Kinderarbeit beinhaltet auch eine Verpflichtung, Alternativen (wie Schulbesuch und gesichertes Einkommen für die Eltern) zu schaffen.
- **Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (Übereinkommen 100 und 111):**
Jeder hat das Recht auf Gleichbehandlung, ohne Ansehen von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Überzeugung, Nationalität oder sozialer Herkunft. Hierzu zählt auch der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

Internationale Gewerkschaftsarbeit

Multinationale Unternehmen – Internationale Herausforderungen für die Gewerkschaften

Parallel zu den Bemühungen für staatliche Regulierungen werden seit langer Zeit so genannte „Freiwillige Vereinbarungen“ zwischen Unternehmen und Gewerkschaften geschlossen. Die transnationalen Konzerne verfügen heute über eine gewaltige Kapitalkraft: Unter den 100 global größten wirtschaftlichen Einheiten sind deutlich mehr Konzerne als Staaten vertreten. Freiwillige Vereinbarungen können allerdings rechtlich verbindliche Regeln nur ergänzen, sie aber nicht ersetzen.

In Zusammenarbeit mit den globalen Gewerkschaftsverbänden hat die IG Metall schon seit vielen Jahren den Abschluss internationaler Rahmenabkommen (International Framework Agreements, IFA) zu einem strategischen Element ihrer internationalen Arbeit gemacht. IFAs unterscheiden sich von einseitigen Firmenverhaltenskodizes dadurch, dass sie das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Gewerkschaften bzw. GUFs und der Konzernleitung darstellen.

Solche Internationalen Vereinbarungen dienen dazu, die sozialen Arbeits- und Lebensbedingungen der Menschen durch Anerkennung gewerkschaftlicher Interessenvertretungen materiell wie rechtlich zu verbessern. Ein wichtiger Punkt für die Wirksamkeit von IFAs ist das Zusammenspiel auf zwei Ebenen: Einerseits zwischen der Gewerkschaftsorganisation im Mutterland der Konzerne und den Gewerkschaften in anderen Ländern. Andererseits zwischen deutschen Betriebsräten und betrieblichen Interessenvertretern in anderen Ländern. Solche direkten Beziehungen auf internationaler Unternehmensebene stabilisieren die Solidaritätsarbeit. Denn neben Mindestnormen muss

es auch ein Mindestmaß an Strukturen geben, die auch Begegnungen zum gegenseitigen Austausch, zum gemeinsamen Lernen und zum gemeinsamen Entwickeln von Strategien ermöglichen.

Die IG Metall verfolgt deshalb mit dem Abschluss von IFAs folgende Ziele:

- Vorrangig geht es darum, grundlegende Arbeitnehmerrechte zu sichern und Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in allen Standorten der Unternehmen durchzusetzen, die ein IFA unterzeichnet haben. Darüber hinaus strebt die IG Metall an, auch die Zulieferer in die IFAs mit einzubeziehen.
- IFAs dienen auch dazu, gewerkschaftliche Strukturen in den Unternehmensstandorten selbst und bei den Zulieferbetrieben aufzubauen oder zu stärken.
- IFAs sollen zudem dafür genutzt werden, die gewerkschaftliche Vernetzung (standort-, regional- und länderübergreifend) voranzutreiben.

Bis Ende 2008 hat die IG Metall mit 18 Unternehmen internationale Rahmenvereinbarungen zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen ausgehandelt. Diesen Weg wird die IG Metall weiter gehen. Zudem legt die IG Metall einen Schwerpunkt in ihrer internationalen Arbeit darauf, globale Arbeitnehmervertretungen zu stärken und den weiteren Auf- und Ausbau von Unternehmensnetzwerken zu unterstützen, in denen betriebliche und gewerkschaftliche Arbeitnehmervertreter aus verschiedenen Ländern oder Regionen zusammenarbeiten. Nur so kann die IG Metall gemeinsam mit der internationalen Gewerkschaftsfamilie eine wirksame Gegenmacht zu und in multinationalen Unternehmen werden.



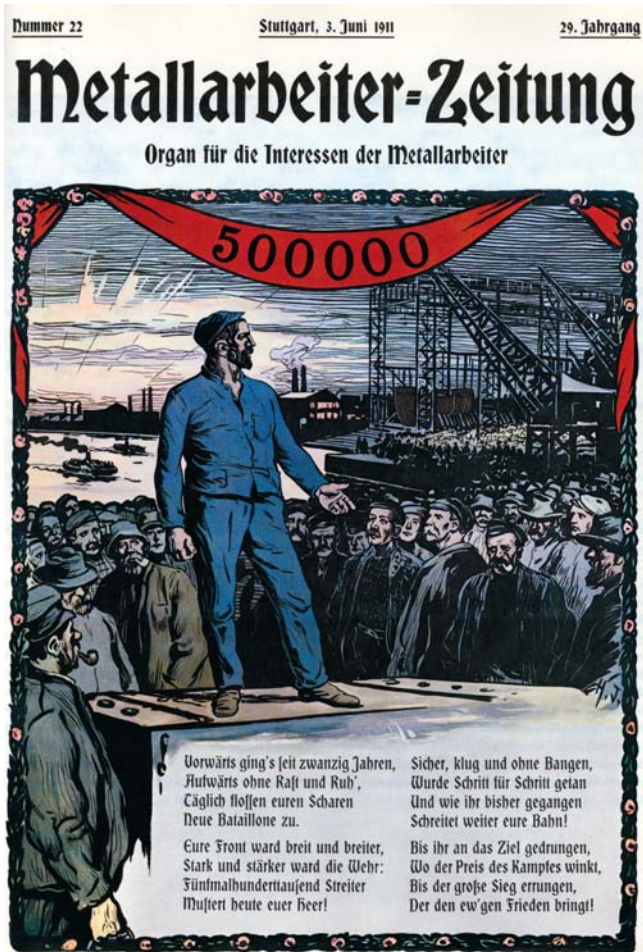
Trade Union between Tradition and modern Times

IG Metall

**Trade Union in manufacturing and services of the metal,
electrical, textile, garment, wood and plastics industries**

IG Metall

Development



In 1891 the Deutsche Metallarbeiter-Verband (DMV, German Metalworkers' Federation) was founded, and by 1914 it had become the largest single trade union in Germany. In 1919 it had over half a million members, making it the largest industrial trade union in the world. The DMV, alongside the Christian Metalworkers' Federation established in 1899 and another liberal workers' organization, was the largest predecessor of the present-day IG Metall. Even at that time the DMV was already based on the principle of one union for one industry, i.e. a federation that all employees in the metalworking industry were free to join.

Following the accession of the Textile and Garments Trade Union in 1998 and of the Wood and Plastics Trade Union in 2000, IG Metall now represents the interests of workers employed in manufacturing and services within these three areas. IG Metall currently has 2.3 million members (as at December 2007).

Working for democracy

After the collapse of imperial rule with the revolution of 1918, Germany became a parliamentary democracy. The trade unions lent their support to the young, fledgling democracy in Germany. The worldwide depression that engulfed Germany in the late 1920s weakened the position of the trade unions. The social and political successes that had been achieved were gradually eroded. The fact that at the time trade unions were each going their own political way was instrumental in



Development

preventing any solid and unified opposition by the workers to the emergence of National Socialism (Nazism). Workers – who were in the forefront of the opposition against Hitler – paid a high price in the fight against the National Socialist dictatorship.

Single-industry trade unions

Immediately after the end of the War and the defeat of fascism in 1945, the trade unions became active in factories and companies. Along with the activities at company level, trade unions were developed as organizations. They were organized on the basis of one union per industry, which would be open to all workers irrespective of their political or religious convictions. The formation of industrial unions is the result of a historical process which was set in motion long before 1945 but took on a new form under the joint influences of resistance to Hitler's dictatorship, persecution and emigration. At the same time the new trade unions were set up as industry-based unions, grouping together blue and white-collar workers as well as civil servants within the new united German labour movement. One of the basic principles of the German trade unions is their independence from political parties.

The German Trade Union Confederation (DGB), the umbrella organization of which IG Metall is a member, was founded in Munich in 1949. The other member organizations in the DGB are the Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di, for the service sector), IG BCE (Mining, Chemical

and Energy Industrial Union), IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU, for the construction industry, forestry, horticulture and agriculture), the trade union Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG, for food and gastronomy), the trade union Erziehung und Wissenschaft (GEW, for education and academia), the Gewerkschaft der Polizei (GdP, the police trade union), and TRANSNET (for the transport industry).

The „Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland“ began its activities in Frankfurt am Main in 1950. As a large unified organization IG Metall has been able to represent the interests of its members effectively throughout the history of the Federal Republic of Germany. After the Berlin Wall between the two German states fell in 1989, the trade unions supported the development of a unified state and their policies contributed to adapting the working and living conditions in the new federal states to those in western Germany.

IG Metall's Otto Brenner Foundation also pursues the aim of social justice. It was founded in 1972 and its work focuses on developing democratic working relations in central and eastern Europe, and understanding between peoples. It was named after Otto Brenner, President of IG Metall from 1952 to 1972, who made a significant contribution to the nature of the union in the post-war period and to social development in the Federal Republic of Germany. The Foundation organizes practical research projects and academic events.

IG Metall

Current challenges

Today IG Metall, just like other trade unions in Germany and Europe, finds itself facing new challenges. The world of work is evolving. The social compromise of the old (“West German”) Federal Republic of Germany no longer holds. The model of German social partnership shows visible rifts. New, precarious forms of work such as temporary agency work, contract work and “mini-jobs” are widespread and tangible signs of this development. The situation is exacerbated by employers leaving (or not using) the collective bargaining system, co-operating with employer-friendly dumping trade unions and targeted attempts to remove plant-based and collective bargaining standards.

The trade unions and their umbrella organization the DGB now face the challenge of asserting their exceptional position in shaping employees’ working conditions, and therefore simultaneously their living conditions. This includes addressing the varying and ever more complex demands of the members. IG Metall is tackling the need to develop a policy that is both viable and attractive for the growing number of people with insecure employment and for the strongly increasing group of highly qualified people in the metal and electrical industry. These tasks apply in particular when business is networked across Europe and the world, with companies that started to move beyond national borders long ago.

Despite all these changes, old failings in the field of equality have not yet been completely remedied by any means. For example, we still cannot claim that we have equality for women. Therefore IG Metall demands the equality of women and men in society, companies and trade unions, independent of their ethnic origins, gender, religion or philosophy, disability, age or sexual orientation. IG Metall’s statutes state that women must be represented in the union’s bodies and management organs in at least in the same proportion as in the membership – at present 17.9% of its members are women (as at December 2007). At IG Metall’s 2003 Congress the union made a commitment to gender mainstreaming.

IG Metall sees one of its main challenges in the area of supporting young people. They are especially often affected by negative developments in plants and in society at large. The current young generation expects to have a harder time than their parents did. Providing space for the matters important to these young people, and working with them to find joint solutions for shaping their future, forms the basis for improving and strengthening the organization of young employees.

Current challenges

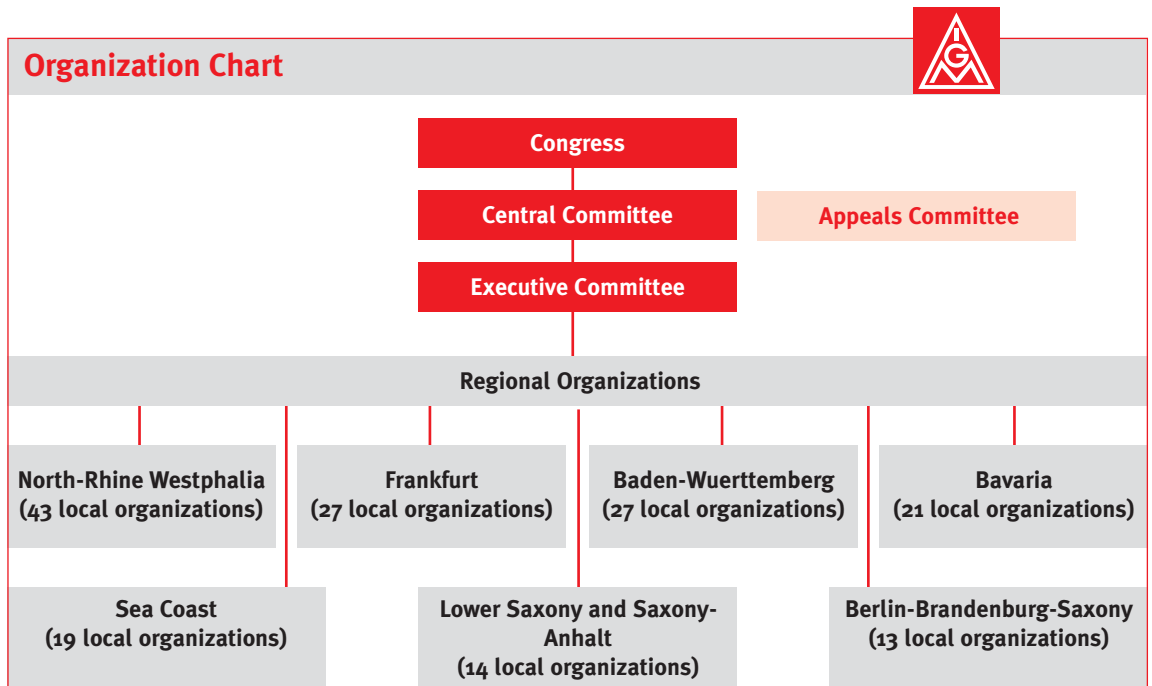
In order to tackle the challenges of the present time, IG Metall – starting with the resolutions of the Congress held in November 2007 – has formulated key strategic objectives that structure its work:

- consolidating and expanding the basis in the plants,
- providing a stable foundation for asserting its position in collective bargaining,
- strengthening trade-union influence in the political arenas,
- modernizing and stabilizing the organizational structures,
- media profiling and campaign planning.



IG Metall

Democratic structure



IG Metall is a democratic organization. Its basic organizational units are the local organizations, which are grouped into regional organizations, with the Executive Committee at the highest level. Membership is voluntary.

Local organizations

The basic units of the union are the local organizations. It currently has 164 local organizations. More than half of them represent more than 10,000 members each.

Assembly of delegates

The members of each local organization choose their representatives for the assembly of delegates, which is kind of a parliament of local organizations meeting four times a year. It decides on such things as activities in individual plants. The assembly of delegates chooses the members

of the collective bargaining commission, delegates who attend the Congress and the regional conference, and the local council.

Local council

The local council is in charge of the local organization. It consists of full-time and lay officers of IG Metall. It is elected for a term of four years and confirmed by IG Metall's Executive Committee. Its tasks are to implement the decisions of the assembly of delegates and to set up working groups and committees, in order to shape and foster trade union activity.

Regional organizations

IG Metall is divided into seven regional organizations:

- Berlin-Brandenburg-Saxony,

Democratic structure

- Frankfurt (Hesse, Thuringia, Rhineland-Palatinate, Saarland),
- Sea Coast (Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Western Pomerania),
- Lower Saxony and Saxony-Anhalt,
- North-Rhine/Westphalia,
- Baden-Wuerttemberg,
- Bavaria.

Each regional organization has a regional council comprising the regional director, regional secretaries and a regional commission consisting of five persons. The regional directors are employed by the Executive Committee and have to act according to its instructions. The regional organizations conduct the negotiations for collective agreements, salaries and wages, in which they are supported by the collective bargaining commissions.

Regional conference

The regional conference, which meets once a year, elects the members of the regional commission, confirms the members of the collective bargaining commission and elects the members of the union's Central Committee. The regional conference is also concerned with current and upcoming collective bargaining issues, organizational matters and trade union policy.

The Congress

The Congress is the supreme decision-making body of IG Metall and it meets every four years. One delegate is elected for every 5,000 members. The Congress elects both the Executive Committee of IG Metall and the Appeals Committee. It

decides on the statutes and defines trade union policy.

Executive Committee

The principal task of the executive committee is to implement the decisions of the Congress. Its most important tasks also include terminating and confirming collective agreements, taking decisions about prestrike ballots and strikes. The Executive Committee consists of the President, the Vice-President, the Federation Treasurer, four additional full-time members and 29 lay members.

Central Committee

The Central Committee is the highest decision-making body in the intervals between Congresses. It meets at least three times a year. The Central Committee consists of members from the regional organizations and the members of the Executive Committee. The regional organizations are entitled to one seat on the Central Committee for every 30,000 members.

Appeals Committee

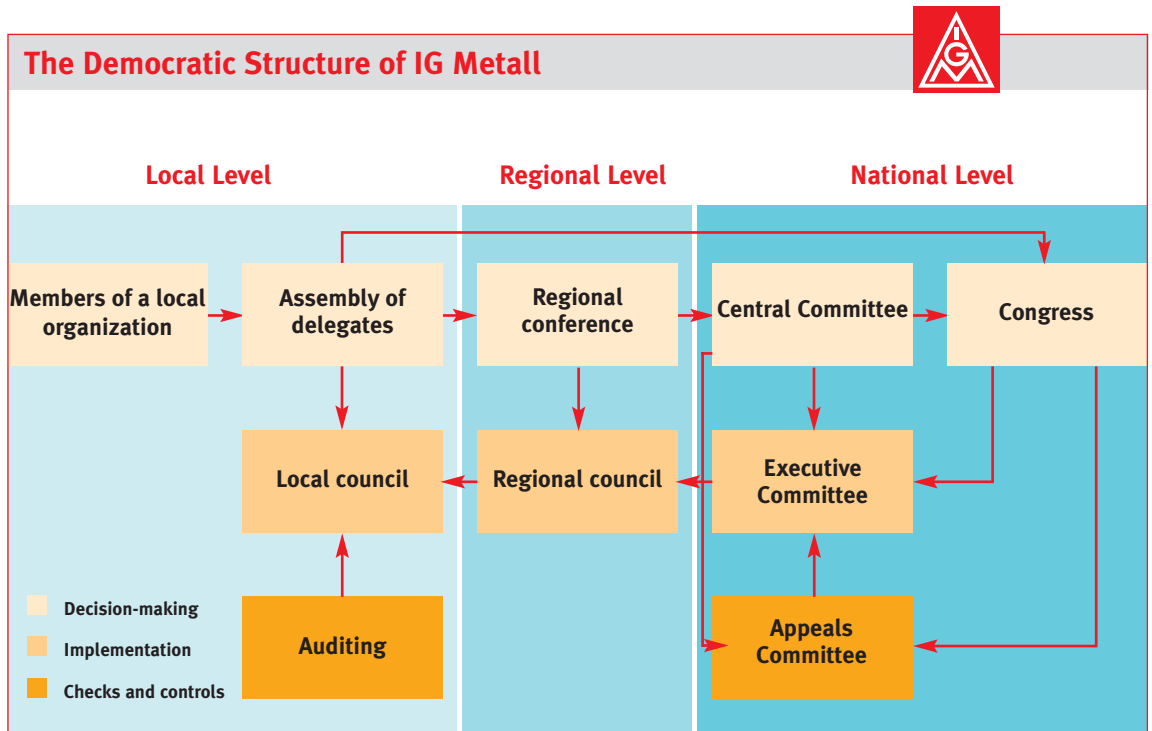
The Appeals Committee has the job of ensuring that the Executive Committee complies with the union's statutes and implements the decisions of the Congress and the Central Committee. It consists of seven members who are not allowed to have any other function within IG Metall.

Auditing

Auditors inspect IG Metall's finances at the local, regional and national levels.

IG Metall

Democratic structure



Communication and media:

www.igmetall.de

IG Metall has a web site (<http://www.igmetall.de>) presenting information about the organization and its activities. It runs to several thousand pages and is available to interested members and non-members alike. This web site contains a wide range of current information, databases and discussion platforms. The rapidly rising number of visitors to this site shows that it arouses great interest.

“metallzeitung” monthly magazine

All members receive the monthly magazine “metallzeitung” free of charge. It covers all



important trade union and socio-political topics and has a large section giving practical advice. “metallzeitung” has a circulation of 2.3 million and is published twelve times a year.

“direkt” information service

All full-time and lay union officials also receive an information paper entitled “direkt,” which has a circulation of 145,000 and appears every three weeks.

Members and Benefits

Recruiting and retaining members

IG Metall consists of its members. As a basic principle it is oriented on its members and on member involvement. This means that the members are at the centre of all IG Metall's activities. The trade union actively takes up conflicts arising in the plants. When it makes decisions on how these conflicts are to be resolved, it actively includes its members in the elaboration of strategies and tactics and asks them which solutions they prefer. Involvement promotes their willingness to participate, encourages joint activity and stimulates action that leads to change.

IG Metall makes increasing use of campaigns in its work. It links these campaigns explicitly with the aim of expanding its membership. One example is the campaign on the use of temporary agency staff, which IG Metall has run since the beginning of 2008. In doing so IG Metall is pursuing the following two-fold objective for the first year:

- to conclude 200 "better" agreements in order to improve the situation of agency staff in the plants
- to recruit 10,000 new members in this target group.

Other campaigns by IG Metall always also aim to realize political goals and increase the membership.

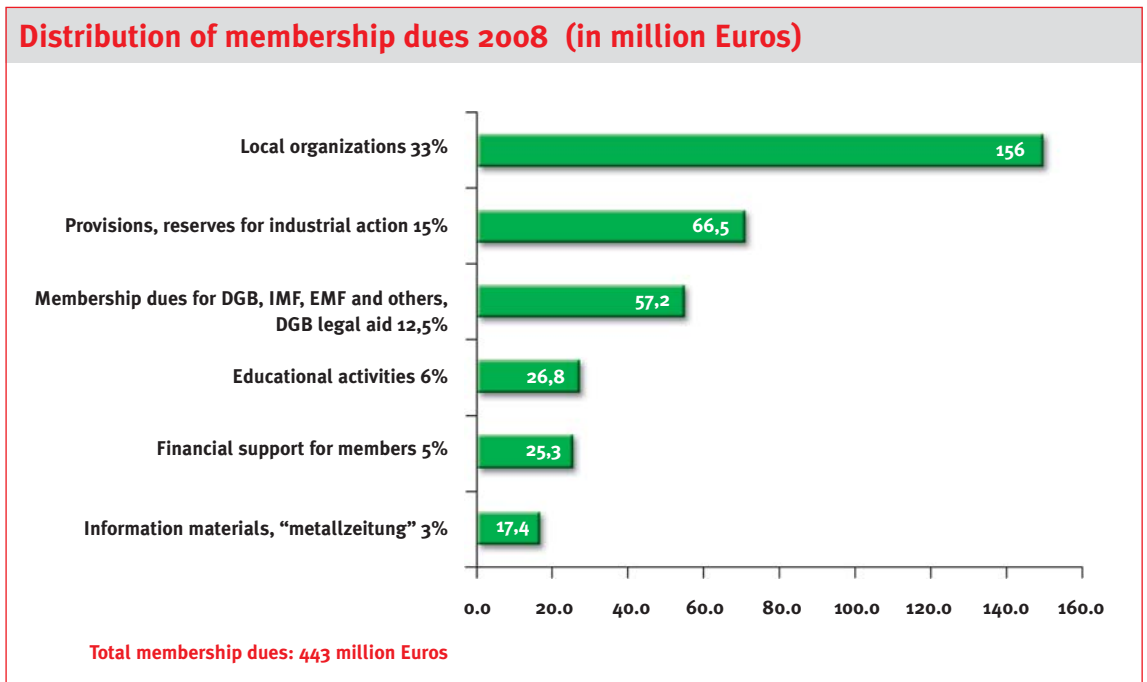
IG Metall's members come from various different groups of employees, and the composition of the membership is changing constantly. The largest group of members, numbering 1.4 million,¹ comprises the employees in the metal-producing and metal-processing industry and associated services. The majority of these employees are in permanent employment, but the number of employees working on temporary contracts is increasing all the time, along with the number of agency staff, those working part-time or in a "mini-job."

¹ All the following figures reflect the situation as at June or December 2007.



Members and Benefits

Recruiting and retaining members



IG Metall has 47,000 members in the textile and garment sector, and another 53,000 in the wood and plastics industries.

IG Metall represents the employees in 90 types of crafts, where it has over 100,000 members employed in various companies. Owing to the diversity in this sector and the large number of small companies, the crafts form an area that is especially difficult to organize.

There is a growing proportion of highly qualified employees working in the IT industry for example, or as engineers in mechanical engineering, the automotive industry etc. The trade unions are making considerable efforts to create with and for them an attractive way of representing their interests and thus also to increase their proportion of the membership.

The proportion of women in the sections of industry organized by IG Metall is 20.8%. The proportion of women in companies in IG Metall only comes to 15.6%, and their proportion amongst the total membership is 17.9%.

Young employees up to the age of 27 are not yet sufficiently well represented in IG Metall. Their proportion of the members in companies comes to 11.5% but this does not match their proportion in the workforce in the organizational areas of IG Metall, which is around 16%.

A high number of members are not in paid employment: pensioners or members who have taken early retirement, the unemployed, school pupils and students. In order to include these groups in trade union work, IG Metall has deve-

Recruiting and retaining members

loped forms of activity such as working groups, projects, and virtual and “real” networks.

Many of IG Metall’s members either do not have a German passport or are German citizens but find themselves tackling challenges different from those facing Germans who do not have a background of migration.

In the light of this diversity IG Metall is turning its attention to an increasingly wide range of topics and also to new target groups. For example, it has placed precarious forms of employment more to the centre of its activities – such as the campaign on temporary agency staff. The new target groups addressed by IG Metall include students and university/college graduates.



Members as of December 2007			
	December 2007	Percentage:	
		total	In companies
IG Metall members in total	2,306,283		
Payers of full dues	1,495,535	64.8	
Members in companies	1,518,748	65.9	
Women	413,469	17.9	15.6
German citizens	2,089,637	90.6	
Foreign citizens	216,646	9.4	
Young members up to age 27	201,872	8.8	11.5
Blue-collar workers	1,251,528		82.4
White-collar workers	267,220		17.6
Full-time	1,321,020	57.3	87.0
Part-time	58,709	2.5	3.9
Unemployed	239,270	10.4	
Pensioners	527,051	22.9	
School pupils & students	14,563	0.6	

Members and Benefits

Education and training

IG Metall provides all of its members and officers with a broad range of educational opportunities so that they can articulate their interests at work and in society at large.

National seminars for members of works councils, shop stewards, trainee and youth representatives, and trainers are backed up by complementary tailor-made educational activities and expert advice, along with political and task-oriented further training.

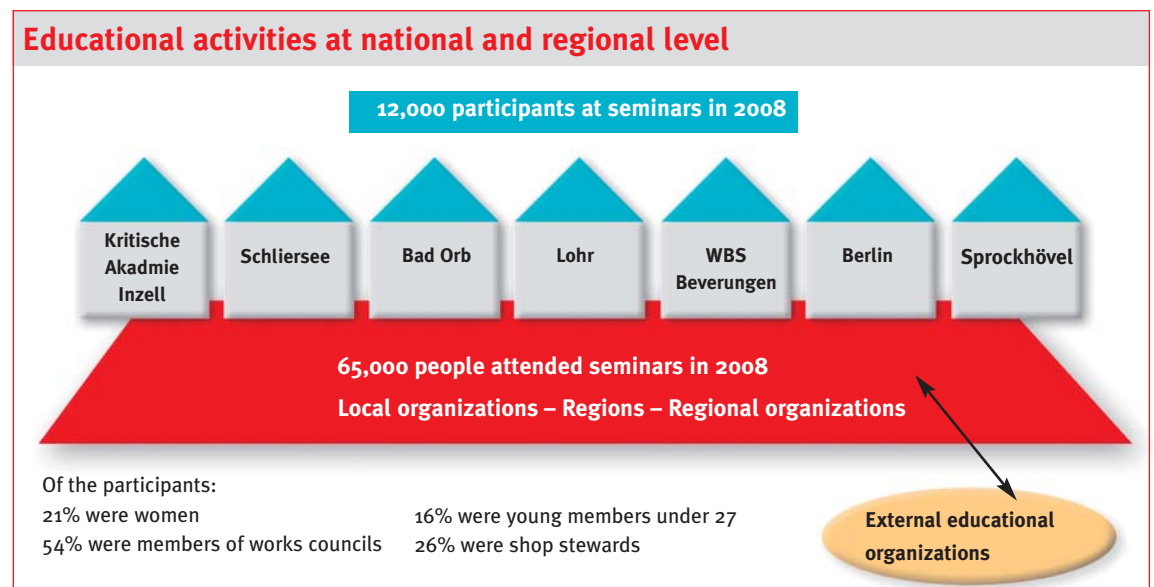
At the regional level, local organizations run seminars in co-operation with external educational organizations. These seminars are conducted by IG Metall's full-time and lay trainers and/or external experts.

Both the content and scope of these regional educational programmes are tailored to the requirements of the members, officials and industries in the various regions.

IG Metall has seven schools which complement the courses offered in the regions and support the continuing development of trade union education by providing innovative projects for the regions.

Examples of topics:

- structure and tasks of trade unions,
- training seminars for works council members and shop stewards,
- further training on the determination of wages, workplace layout, collective bargaining policy, health protection, economics and the environment,
- international seminars and seminars for members of European works councils and shop stewards,
- seminars to build up socio-methodological competencies, e.g. moderating, visualization, public speaking, dealing with conflicts, foreign languages, etc.,
- future social policy issues,
- involvement and recruitment of members.



Benefits

Workers are often faced with difficult situations in which they need support. A strong trade union protects them against arbitrary decisions taken by employers and against the changes encountered in working life. IG Metall helps its members by offering a wide range of benefits. For employees the monthly dues equal one per cent of their gross income.

Advice in working life

The numerous benefits associated with the workplace and occupational development begin with advice about entering into an employment contract, and range from personal career planning – such as making use of benefits from a collective bargaining agreement to gain qualifications – all the way to support from trade unions in other countries in cases of longer periods abroad for work-related reasons. IG Metall's members can also obtain individual advice concerning taxation. IG Metall offers legal aid free of charge for all legal problems connected with employment, vocational training or social security, to take cases to the highest court if need be. If members are transferred, wrongly categorized, suffer any disadvantage or are dismissed, IG Metall can step in to help them assert their rights.

Strikes, lockouts and disciplinary measures

If members have no recourse other than to take industrial action in order to enforce their demands, IG Metall will offer strike pay to their members. With this payment IG Metall ensures the means

of subsistence for striking members.

Members who are locked out as a result of any industrial action decided upon by IG Metall are entitled to receive the same level of support as striking members. Furthermore, members who are dismissed or who are victims of other disciplinary measures taken by their employers, because of their involvement in trade union actions, can receive financial support from IG Metall.

Accident insurance for leisure time

Workers are protected against the financial consequences of occupational and industrial accidents by the statutory social security provisions. However, IG Metall extends the scope of this cover to provide members with accident insurance for leisure activities. The cost is included in the membership dues. Any member who has had an accident while pursuing leisure activities is entitled to sick pay for the duration of the time spent in hospital; the amount paid out is proportional to the amount of contributions. Invalidity benefits are also payable, as is a benefit for surviving dependants in the event of a member's death.

Other benefits

In the event of a member's death a death grant is paid by IG Metall for surviving dependants. The amount is proportional to the amount of membership dues. In cases of exceptional hardship, IG Metall members can request financial support.

The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy

Aims and functions of collective bargaining policy



Collective bargaining is one of the trade unions' most important tasks. It is a means of safeguarding and improving the social and material standard of living for employees. These goals have been fostered by the collective bargaining system that has developed in Germany over the last five decades. It is the major basis for incomes and for determining working conditions and working hours. Autonomy in collective bargaining is the right of trade unions and employers' associations to negotiate agreements without state intervention. (Regional) collective agreements as instruments of collective bargaining policy fulfil elementary economic, political and social functions for the employees, for the companies and for the national economy as a whole, and therefore also promote social cohesion within society.

Collective bargaining agreements have several functions. Their protective function helps to ensure minimum collective standards for incomes and working conditions. It is closely connected with the aim to create a framework which enables trade unions and works councils to influence and improve the working conditions in a continuous process. The productivity function encourages the companies to make sustainable innovations in processes and products instead of short-term, short-sighted cost-cutting. Their stabilizing function prevents excessive downward pressure on wages and excessive increases in working hours in times of economic crisis and weakness. So it prevents an economic downturn from being intensified by the drop in purchasing power and in demand. The regulatory function removes remuneration, working hours and working conditions from immediate competition. This ensures a high level of predictability, both for individual employees and for the company concerned. Lastly, the peace-keeping function limits a large proportion of the conflicts associated with distribution of increases in added value to a specific period of time. Since the changes that have appeared in working

Types of collective bargaining agreements

life from the 1990s onwards in particular, the conditions for trade union policy and collective bargaining policy have altered fundamentally. In view of the changes in employment relations, their increasing jeopardization (casualization) and the increasing pressure in the plants regarding work and performance, higher priority is now being given not only to money-related demands but also to qualitative collective bargaining topics such as working conditions, continuing training and orientation on “Good Work” in plant-level policy and collective bargaining policy.



Four main categories of collective bargaining agreements are distinguished:

Agreements on remuneration. These agreements determine the current levels of remuneration and the increases that IG Metall secures in the regular rounds of collective bargaining negotiations. They should adjust remuneration to the rising costs of living and ensure that workers receive their share of productivity gains. The increases are generally agreed for twelve months. Until some years ago there were different agreements covering blue-collar workers (hourly wage rates) and white-collar workers (monthly salaries). Today, in the metal and electrical industry there are standard remuneration tables for both blue-collar and white-collar workers.

Framework remuneration agreements. These determine how blue-collar and white-collar workers are classified on the wage and salary scale and the principles of remuneration for instance for piecework, bonuses and performance-related bonus pay. For the metal and electrical industry in all collective bargaining regions joint framework remuneration agreements have been agreed for blue-collar and white-collar workers in standard categories. The period of validity stretches over several years.

Non-wage agreements. These regulate such issues as weekly working hours, length of holiday, termination of employment, extra pay for overtime, night work, etc. They are usually valid for several years.

The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy

Scope of application

Collective agreements on special issues. These agreements contain such things as provisions governing Christmas bonuses, corporate old age pension plans or partial retirement. They may also cover conciliation procedures between the parties to a collective agreement.

Scope of application

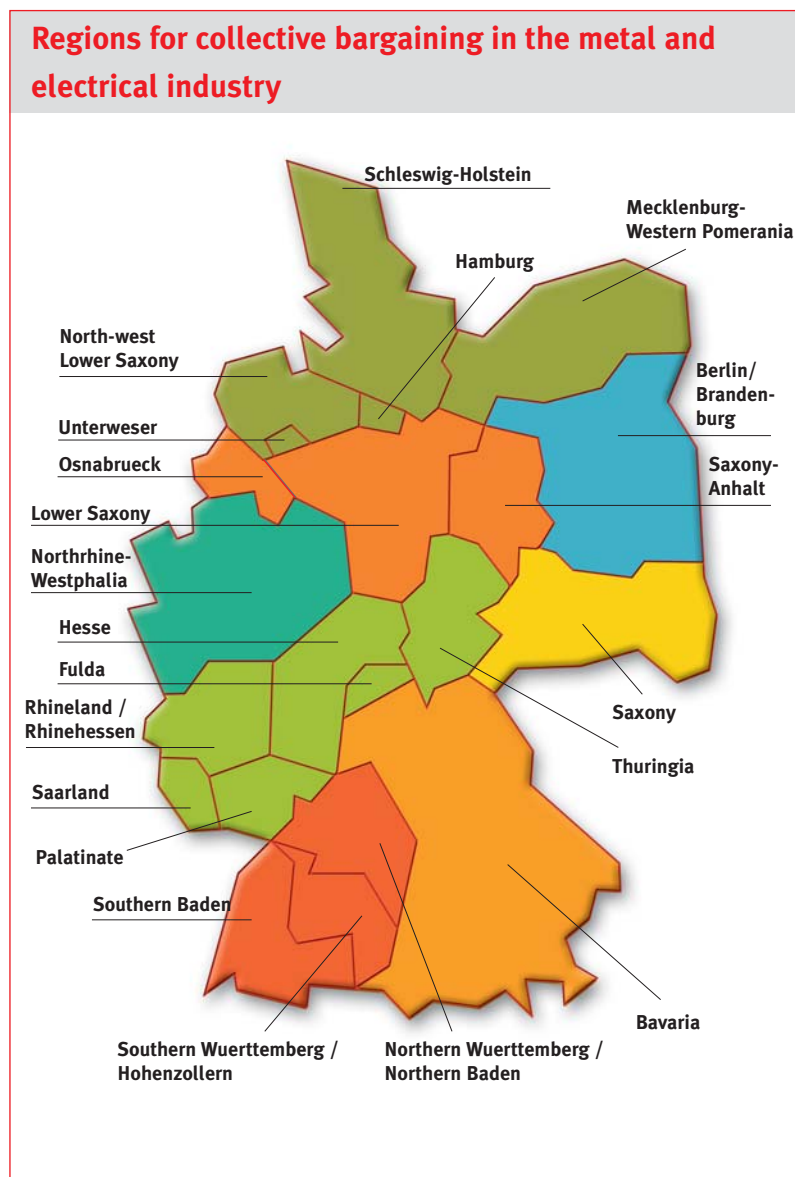
Collective bargaining agreements may vary in their scope:

Geographical: for instance the entire Federal Republic of Germany, one geographical region (see map of geographical regions) or one company

Sectors: for instance the metal and electrical industry, the iron and steel industry, textiles/garments, wood processing and the individual craft sectors

Categories of employees: blue-collar workers, white-collar workers and/or trainees

The total number of regional collective agreements in force in IG Metall's area of activity is 2,386 (as at 2007). These agreements are concluded for a particular region. In addition, individual company agreements may be negotiated, for example as in-house agreements or recognition agreements, if the employer does not belong to an employers' association. The best-known examples of such a company agreement are the in-house agreements at Volkswagen AG. There are also collective bargaining agreements at company level to save a company from going into liquidation or to protect production sites. Until the end of 2008 IG Metall's collective bargaining archive registered 7,490 collective bargaining agreements for individual companies; 753 of them were concluded in 2008.



Collective bargaining Industrial action in support of collective bargaining policy

Collective bargaining

The parties to a collective agreement are IG Metall and the employers' associations or individual employers. The regional collective bargaining negotiations are led by the regional director. For IG Metall the negotiations are conducted by the bargaining commissions, whose members are elected at the local level. They represent the most important companies with the most members.

Industrial action in support of collective bargaining policy

When agreement cannot be reached through negotiation, strike action is the last resort.

The trade unions' right to strike is guaranteed in the Basic Law (constitution) of the Federal Republic of Germany. Details of the right to strike have been elaborated by case law (rather than being regulated under statute law). For example, strike action may be taken only over the issues involved in the current negotiations. A strike is only called after all attempts to reach a solution by negotiation have failed. The decision to take strike action rests with the Executive Committee. It may only decide in favour of a strike if 75% of the IG Metall members have voted for strike action in a secret strike ballot held in the collective bargaining zone in question. This ensures that the strike is supported by the great majority of the members. IG Metall funds strike pay for its members who are called out on strike or who are locked out by their employer. One example illustrating the possible effects of a

strike is the strike of 1984 in the metal industry of Northern Baden-Wuerttemberg/Northern Baden and Hesse. It was only possible to negotiate an agreement concerning the reduction in working hours from 40 to 38.5 hours per week (as a stepping-stone towards a 35-hour week) after seven weeks of strike action.



The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy

Successes in collective bargaining

Successes in collective bargaining

IG Metall has not only ensured that workers have benefited financially from economic growth, but it has scored a number of other victories. Here are some of them:

- reducing the weekly working hours in the western German metal and electrical industry from 48 hours (at the beginning of the 1950s) to 35 hours (1995 onwards),
- annual holiday of 30 working days,
- holiday pay and Christmas bonus,
- continued payment of wages and salaries to workers on sick leave,
- guaranteed earnings and protection against dismissal for elderly employees,
- collective agreements on early/partial retirement and employment guarantees,
- joint framework pay agreements for blue-collar and white-collar workers.

German reunification presented a special challenge for the unions' collective bargaining policy. The task was to narrow down and gradually eliminate a difference in incomes of nearly 70%. The adjustment was achieved through step-by-step equalization of agreed wages, salaries and trainee pay.

Important Collective Bargaining Successes at a Glance

1956 – 2009 (as at January 2009)

Metal and Electrical Industry, Textile and Garment Industry, Wood/Plastics-processing Industry

Metal and Electrical Industry:

1956	1.5% rise in wages and salaries, working hours reduced from 48 to 45 hours. 6.5% wage adjustment to balance reduced hours.
1957	In Schleswig-Holstein a 16-week strike for continued payment of wages to sick workers. Agreement on reducing working hours to 44 hours from 1959 onwards.
1958	6% rise in wages and salaries.
1959	4.6% rise in wages and salaries. Reduction of working hours from 45 to 44 hours. 2.3% rise of wages in adjustment for shorter working hours.
1960	8.5% rise in wages and salaries.
1961	5% rise in wages and salaries.
1962	6% rise in wages and salaries. Working hours reduced from 44 to 42.5 hours. 3.5% wage adjustment to balance reduced working hours. Leave increased by 3 to 6 days (amount of leave no longer dependent on length of service, but on age).
1963	5% rise in wages and salaries.
1964	8% rise in wages and salaries. Working hours reduced from 42.5 to 41.5 hours. 3% wage adjustment to balance reduction in working hours. Leave extended by 1 to 2 days.
1965	3% rise in wages and salaries. Additional holiday bonus of 30%.
1966	6% rise in wages and salaries.
1967	1.9% rise in wages and salaries. Introduction of the 40-hour week. 3.1% wage adjustment to balance the reduction in working hours.
1968	4% rise in wages and salaries. Rationalization protection agreement.
1969	3% rise in wages and salaries in the spring. 8% rise in wages and salaries in the autumn. Collective bargaining agreements on the protection of shop stewards and youth representatives.
1970	Average of 15.3% rise in wages and salaries. Capital-forming payments: DM 26 per month (DM 13 for trainees). Rise in leave by not off-setting free Saturdays.
1971	Net remuneration of DM 180 for 3 months. Leave extended by 1 day.
1972	7.5% rise in wages and salaries. Securement of a 13th monthly income (10 to 30% depending on length of service). Leave extended by 1 to 2 days.
1973	8.5% rise in wages and salaries. Securement of income and protection against dismissal for older employees.
1974	Average of 11.6% rise in wages and salaries. Securement of a 13th monthly income increased to 10 to 40% depending on length of service. Additional holiday bonus increased to 50%. Leave extended by 2 working days.
1975	6.8% rise in wages and salaries.
1976	5.4% rise in wages and salaries. Leave extended by 1 working day. Capital-forming payments increased to DM 39 (DM 19.50 for trainees).
1977	6.9% rise in wages and salaries. Securement of a 13th monthly income increased to 20 to 50% depending on length of service.
1978	5% rise in wages and salaries. Strike and lock-out in North Wuerttemberg/North Baden. For the consequences see 1979.
1979	Leave is extended step by step until 1983 to 30 days for all. 4.3% rise in wages and salaries.
1980	6.8% rise in wages and salaries. One-off payment of DM 30 to 165 for lower wage groups. Capital-forming payments increased to DM 52 (DM 26 for trainees). 1 to 2 days more leave.
1981	4.9% rise in wages and salaries and a lump sum of DM 120 for February and the same for March. All those over 25 years of age have 30 days of leave, which is 1 to 2 days more.
1982	4.2% rise in wages and salaries and a lump sum of DM 120 for February. Leave for 18 to 25-year-olds is increased by 2 days, and is now 30 days.
1983	3.2% rise in wages and salaries. All employees in the metal industry, including those under 18, now have 30 working days of leave (step-by-step plan from the year 1979).
1984	3.3% rise in wages and salaries. One-off payment of DM 250 (strike in North Wuerttemberg/North Baden and Hesse over reducing weekly working hours). Agreements on early retirement in all collective bargaining areas.
1985	Reduction of weekly working hours to 38.5 hours (3.9% wage adjustment) and 2% rise in wages and salaries from 1 April.
1986	4.4% rise in wages and salaries. Instead of an increase for April, a lump sum of DM 230. Increase in trainees' pay from DM 30 to DM 35.
1987	3.7% rise in wages, salaries and trainees' pay. From 1 April 1988 reduction of working hours to 37.5 hours. Wage adjustment of 2.7% and 2% rise in wages, salaries and trainees' pay.
1988	From 1 April 1989 reduction of working hours to 37 hours. Wage adjustment of 1.4% and 2.5% rise in wages, salaries and trainees' pay.
1989	6% rise in wages and salaries. For April and May, one-off payments of DM 215. Increase in trainees' pay by DM 70 to DM 90. From 1 April 1993 reduction of working hours to 36 hours. From October 1995 the 35-hour week applies throughout the metal industry with full wage adjustment. From 1990 all trainees have a 37-hour week, and the further reductions in working hours also apply to them.
1990	6% rise in wages and salaries. For April and May, one-off payments of DM 215. Increase in trainees' pay by DM 70 to DM 90. From 1 April 1993 reduction of working hours to 36 hours. From October 1995 the 35-hour week applies throughout the metal industry with full wage adjustment. From 1990 all trainees have a 37-hour week, and the further reductions in working hours also apply to them.
1991	Western and eastern German states 6.7% rise in wages and salaries. For April and May one-off payments of DM 290. Increase in trainees' pay by DM 100 to DM 140. Improvement in the wage structure due to permanent increase for lower wage groups. In the eastern states collective wages, salaries, remuneration for trainees and the special payment (Christmas bonus) to be raised to western levels in annual stages up to 1994. Working hours to be reduced in 2 stages to 38 hours by 1996. From 1995 there will be a 50% holiday bonus, and 30 days of leave from 1996.

- 1992 Western German states**
5.4% rise in wage and salaries. Increase in trainees' pay by DM 75. From 1 April 1993 reduction of working hours to 36 hours. 3% rise in wage and salaries. Increase in trainees' pay by DM 50. Increases in the special payments by another 5% in all wage classes in 1992 and the same in 1993.
- 1993 Eastern German states**
Unlawful termination of current collective bargaining agreements in the eastern German states. After 2 / 3 weeks of strike in the metal industry in Saxony and Mecklenburg-Western Pomerania and in the steel industry, a new gradual plan was agreed providing for equalization of wages, salaries and trainees' pay in stages up to 1 July 1996.
- 1994 Western German states**
Collective bargaining agreement on employment-securing measures. Obligation to take on trainees upon completion of their training. 2.1% rise in wages, salaries and trainees' pay from 1 June 1994; compensation for this increase by means of a one-off 10% reduction of the special payment.
- 1995 Western German states**
After two weeks of strike in Bavaria: a lump sum of DM 152.50 for each of the months January, February, March, and April. From May 3.4% rise in wage and salaries. From November 1995 to the end of 1996 further increases in wages and salaries of 3.6%. Trainees' pay increased from January 1995 by 3.4% and from November 1995 by another 3.6%. Entry into force of the 35-hour week with full wage adjustment on 1 October 1995.
- 1997 Western German states**
For January, February and March 1997 a lump sum of DM 200. From 1 April 1997 1.5% rise in wage and salaries, from 1 April 1998 2.5% rise in wage and salaries. Increase in trainees' pay. Securement of continued payment of full wages to sick workers.
- 1997 Eastern German states**
Due to the step-by-step plan of 1993: adoption of the rises in remuneration achieved for the western states. Guarantee of continued payment of wages to sick workers and collective regulations on guaranteeing employment.
- 1997 Western German states**
Textile and garment industry: Conclusion of collective bargaining agreement on promoting initial and further training.
- 1999 Western German states**
For January and February a lump sum of DM 350. From 1 March 3.2% rise in wages and salaries. Increase in trainees' pay.
Eastern German states
Adoption of the result owing to a central agreement with a delay of one month. For February DM 175.
- 2000 Western and eastern German states**
Metal and electrical industry: Collective bargaining agreement on employment with a legal entitlement to partial retirement and for 12-month employment of trainees upon completion of their training. For March and April a lump sum of DM 330. From May increase in wages and salaries of 3%, and from May 2001 by another 2.1%. Increase in trainees' pay by 3%. Stepwise introduction of the collective bargaining agreement on capital-forming payments in the eastern German states.
- 2000 Western German states**
Textile and garment industry: Collective bargaining agreement on partial retirement, 12-month employment of trainees upon completion of their training. From September increase in wages, salaries and trainees' pay by 2.4% and from September 2001 by another 2.4%. Increase in the holiday bonus by 4.8% from 2001.
- 2000 Western German states**
Wood/plastics-processing industry: E.g. nationwide collective bargaining agreements on employment with a legal entitlement to partial retirement and 12-month employment of trainees upon completion of their training from May 2002. Increase in wages and salaries by 2.5% beginning on 1 April 2000, and by another 2.5% from May 2001.
- 2001 Metal and electrical industry, wood/plastics-processing industry:** Conclusion of collective bargaining agreement on retaining a portion of remuneration for provision for old age. Formation of a joint facility by IG Metall and the employers' association Gesamtmetall for provision for old age called "MetallRente", for all employees in the industry.
- 2002 Metal and electrical industry:** After a strike in Baden-Wuerttemberg and Berlin/Brandenburg: for May a lump sum of EUR 120, for trainees EUR 28, 30, 33 or 35 per year of training. Increase in remuneration tables from 1 June by 3.1% plus 0.9% structural component in the framework pay agreement (volume of 4%), and from 1 June 2003 by another 2.6% plus 0.5% structural component in the framework pay agreement (volume of 3.1%). Agreement on key points and a binding schedule for a joint collective framework pay agreement.
- 2002 Wood-processing industry:** E.g. increase in wages and salaries from 1 May by 2.9%. For April a lump sum of EUR 50. Increase in trainees' pay from 1 April by EUR 27.
Wood/plastics-processing industry: E.g. increase in wages, salaries and trainees' pay from 1 June by 3%. For May a lump sum of EUR 25, for trainees EUR 20.
- 2002 Western German states**
Textile and garment industry: Increase in wages and salaries from 1 October by 3%, and by another 2.7% from 1 December 2003. Increase in trainees' pay from 1 December by a standard EUR 30. In 2004 increase in holiday bonus by 5.7%.
- 2003 Wood-processing industry:** E.g. increase in wages and salaries from 1 May by 2.2%. Increase in trainees' pay by EUR 15 per year of training.
Wood/plastics-processing industry: E.g. increase in wages and salaries from 1 July by 2.5%. For April, May and June a lump sum of EUR 150. Increase in trainees' pay from 1 April by EUR 25.
- 2003 Metal and electrical industry:** Increase in remuneration tables from 1 March 2004 by 1.5% plus 0.7% structural component in the framework pay agreement (volume of 2.2%) and from 1 March 2005 by another 2% plus 0.7% structural component in the framework pay agreement (volume of 2.7%). Conclusion of the "Pforzheim Agreement", a collective bargaining agreement on competitiveness and safeguarding sites.
- 2004 Wood/plastics-processing industry:** E.g. increase in wages, salaries and trainees' pay from 1 June by 1.5%. For April and May a lump sum of EUR 30.
- 2004 Wood-processing industry:** E.g. increase in wages and salaries from 1 June 2004 by 1.5%, and by another 1.5% from 1 March 2005. For March, April and May 2004 a lump sum of EUR 100. Increase in trainees' pay from 1 March 2004 by EUR 11, and by another EUR 11 from 1 March 2005.
- 2004 Western German states**
Textile and garment industry: For 2005 four one-off payments of EUR 108 each, for trainees EUR 50. Increase in wages, salaries and trainees' pay from 1 January 2006 by 1.8%. Conclusion of a collective bargaining agreement on promoting employment and competitiveness.
- 2005 Wood/plastics-processing industry:** E.g. increase in wages, salaries and trainees' pay from 1 May by 1.54%.
- 2005 Eastern German states**
Textile and garment industry: A one-off payment of EUR 100 for each of the months October 2005, and January, April and July 2006. Trainees receive EUR 50. Increase in remuneration and trainees' pay from 1 November 2006 by 1.8%. Term: to 31 March 2007. Increase in holiday bonus by EUR 30. Continuation of the collective bargaining agreement on partial retirement up to 31 December 2007. Employer's contribution to provision for old age raised by EUR 100 to EUR 230.
- 2006 Metal and electrical industry:** For March to May 2006, a one-off payment of EUR 310 (option for the plant – dependent on the economic situation – of reduction to zero, or of doubling), trainees' one-off payment of EUR 90. Increase in remuneration and trainees' pay from 1 June 2006 by 3%. Term: to 31 March 2007. Conclusion of a collective bargaining agreement on employee pension capital formation (TV-AVWL). Term: to 31 December 2012. Conclusion of an agreement on qualifications. Term: to 31 December 2010.
- 2006 Western German states**
Textile and garment industry: One-off payment of EUR 170 for each of the months May to October 2006 (option for the plant – dependent on the economic situation – of postponement, reduction with compulsory guarantee of employment, or doubling), trainees' one-off payment of 2 x EUR 85. Increase in remuneration and trainees' pay from 1 November 2006 by 2.5%, and by another 2% from 1 May 2007. Collective bargaining agreement on partial retirement is extended. Term: to 29 February 2008.
- 2006 Wood/plastics industry:** E.g. for June to October 2006 a one-off payment of EUR 350 for full-time employees. Option of deviating from this for economic reasons by a voluntary company agreement (reduction to zero or doubling). If the one-off payment is not made an employment pledge must be given. If this is not the case, the collectively agreed one-off payment applies. Increase in remuneration from 1 November 2006 by 2.5%. Term: to 30 April 2007. Increase in trainees' pay from 1 August 2006 by 2.5%. Term: to 31 July 2007.
- 2007 Eastern German states**
Textile and garment industry: Increase in remuneration and trainees' pay from 1 June 2007 by 3%, and by another 2.7% from 1 July 2008. Term: to 31 March 2009. Increase in holiday bonus to EUR 263 for 2007 and to EUR 270 for 2008. Continuation of the collective bargaining agreement on partial retirement to 31 March 2009.
- 2007 Metal and electrical industry:** For April and May 2007 a one-off payment of EUR 400, for trainees a one-off payment of EUR 125. Increase in remuneration and trainees' pay from 1 June 2007 by 4.1%, and by another 1.7% from 1 June 2008; option of postponing this stage by a voluntary company agreement by a maximum of four months (to 1 October 2008 at the latest). For June to October 2008 a one-off payment of 0.7%; option of postponing by a voluntary company agreement to 1 October 2008 at the latest, in which case the amount is correspondingly reduced. Term: to 31 October 2008.
- 2007 Wood/plastics-processing industry:** E.g. increase in remuneration and trainees' pay from 1 July 2007 by 3.6%, from 1 August 2008 by another 2.5%. For April to June 2007 a one-off payment of EUR 300. For May to July 2008 a one-off payment of EUR 345; option for the parties, by a voluntary company agreement, of reducing the one-off payment to zero for economic reasons, or of doubling it. If no voluntary company agreement is reached, the collectively agreed one-off payment applies.
- 2008 Textile and garment industry:** Increase in wages, salaries and trainees' pay by 3.6% from 1 June 2008. Trainees receive an additional EUR 30 per year of training (added to the remuneration table). For April and May 2008 a one-off payment of EUR 200, which may be withheld by voluntary company agreement if an employment pledge is given. Trainees receive EUR 100, which may not be withheld. Term: a total of 12 months up to 28 Feb. 2009. The collective bargaining agreement on partial retirement was extended to 31 Dec. 2009.
- 2008 Metal and electrical industry:** For November and December 2008 and January 2009 the employees receive an increase of EUR 510, and trainees receive EUR 133. Increase of remuneration and trainees' pay by a total of 4.2%, divided into an initial increase of 2.1% from 1 February 2009 and another 2.1% from 1 May. A voluntary company agreement may postpone the collective increase from 1 May 2009 to 30 November 2009. In September 2009 the employees receive a lump sum of EUR 122, trainees EUR 32. Term: earliest possible termination is 30 April 2010. Conclusion of collective bargaining agreement on flexible transition to retirement (valid from 1 January 2010, replaces the collective bargaining agreement on partial retirement); conclusion of collective bargaining agreement on guaranteeing and increasing employment.

The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy

Current challenges

Regional collective agreements and flexible solutions at company level

In the wake of the tougher globalized competition, with companies increasingly oriented on the finance and capital markets and the optimization of value chains to pursue international returns and cost benchmarks, collective bargaining policy is increasingly focusing on the plant level. In the face of greater competition between sites, the pressure on the standards achieved in working hours and performance has also risen in the plants over the last decade. In view of this development, IG Metall concluded the “Pforzheim Agreement” in 2004 in order to prevent an uncontrolled arbitrary increase of cost-reduction measures in the plants. It was adopted in all collective bargaining areas and provides the possibility of undercutting the standards in the regional agreements in individual companies for a limited period, under certain defined conditions.

IG Metall’s Executive Committee has agreed “material principles” and “principles of procedure” for the application of this collective bargaining agreement to provide support for a co-ordinated approach. The special temporary regulations that have been established since 2004 in all collective bargaining areas on the basis of these agreements, are linked to company pledges to guarantee employment and in some cases also to explicitly specified innovations and investment oriented measures designed to safeguard future operation.

And quite apart from the special regulations, the plant is becoming more important as an area for action concerning collective bargaining policy.

Whether collective bargaining results are implemented, and which standards apply in the plants, is decided first and foremost by the strength of on-site collective bargaining policy and of company policy. Now more than ever it is crucial to strengthen the ability of the trade union to operate in the plants and to link union policy closely with the interests of the members and the workforces.

Trends in collective bargaining coverage and employers’ associations without collective bargaining agreements

Both the coverage and form of collective bargaining also show shifts between the levels of the regions and the plants. Whereas regional coverage in the metal and electrical industry has fallen in the last ten years (in western Germany from 74 to 62 per cent of employees, and in eastern Germany from 50 to 25 per cent), the number of company agreements rose (to nine per cent in western Germany and 16 per cent in eastern Germany). The number of cases not covered by collective bargaining agreements has also increased. In parallel to this, the employers’ associations have markedly expanded their structures representing the interests of companies not participating in the collective bargaining system. All regional employers’ associations in the metal industry have now founded such units. The most effective protection against employers leaving the collective bargaining system is to foster members’ strength and their ability to assert their interests in the plants. Most recently IG Metall has been successful in doing this in several cases: powerful in-plant activities even

Current challenges

going as far as strike action have either prevented employers from leaving the system or persuaded them to re-join a employers' association.

Economic Crises and Collective Bargaining

It is also one of the tasks of collective bargaining to meet the challenges of the economic crises. But often, the available remedies and instruments are insufficient and only allow to alleviate the impacts of the crises. Therefore in times of an overall slump in production the intervention of the state is needed. Economic policy must deliver a sound recovery programme in order to overcome the crises.

Stepping up European co-ordination

Within the European trade union federations, in particular the European Metalworkers' Federation (EMF), the national trade unions have set up bodies and communication channels in recent years to enable effective co-ordination of collective bargaining. IG Metall is one of the unions working hard to ensure that these structures are consolidated and made more effective. The first joint agreement by the affiliated unions of the EMF addressed the risk of competing on wages. The risk of low-wage competition has increased in the common economic area and the euro zone. "We must not undercut one another's wages." This trade union statement is the leitmotiv for the EMF's wage-policy co-ordination rule. It states that in all areas incomes negotiated by collective bargaining should rise at least to match the rise national productivity and the rate of inflation.



Working hours represent another important field, alongside remuneration. For this reason the Working Time Charter of the EMF affiliates has specified the 35-hour week as a common goal. In addition, the annual maximum number of hours worked should not exceed 1750.

After several years of gaining experience with co-ordination, in the year 2005 a new element was added, the "common demand." The EMF resolved that at their national collective bargaining negotiations all affiliated trade unions should present a standard common demand for an individual right to training. Many EMF affiliates have now either taken this up or have actually implemented it. The EMF's Collective Bargaining Conference will discuss additional future topics for a common demand. At lower levels of co-ordination, trans-boundary regional networks, for example participation by observers at meetings of the collective bargaining commissions or at collective bargaining negotiations, arouse keen interest in the regions affected and their development is continuing.

The Multiple Aims of Collective Bargaining Policy

Current challenges

Restructuring transnational companies – the plant

Transnational manufacturing companies have grown both in number and importance in the EU and around the world. As markets and production locations in central and eastern Europe have opened up, new opportunities have arisen for the companies in the “old” EU member states, which they are exploiting in order to establish transnational production networks – and the trend is increasing.

Again and again, however, this restructuring of sites, production flows, and internal service functions (such as accounting) has brought about huge problems for the employees concerned. It has caused job losses, wage cuts, increased pressure on performance, etc., which in turn has led to a wide range of conflicts and disagreements with the corporate managements.

It has become evident that an isolated national approach to tackling the problems is not much help. And it would in fact lead to the employees and their trade unions being played off against each other because isolated national regulations

have immediate effects on a company’s other sites in the common European economic area. The employees and their trade unions must face an international company with a co-ordinated transnational plan.

The increasing significance of negotiations at the level of transnational companies has led to the formulation of a common code of conduct for such negotiations by trade unions affiliated to the EMF. The European Works Councils have a major role at these company negotiations (see page 70). However, ultimately transnational company agreements can only be concluded by the trade unions involved, especially if they concern collective bargaining matters.

Intensifying the debate on common goals

Collective bargaining policy is also an instrument for advancing the social shape of the European economic area. So IG Metall is helping to intensify the debate on common forward-looking goals for collective bargaining policy in the EMF’s Collective Bargaining Policy Committee and Executive Committee, and in cross-border trade union partnerships.

Employee Representation at Company and Plant Level

Union policy at company and plant level – shop stewards



The union policy at company and plant level forms the foundation for IG Metall's activities. This policy is promoted by the shop stewards. Their work is based on IG Metall guidelines.

Shop stewards are the lay representatives of IG Metall in a plant. IG Metall members elect their shop stewards for a period of four years. One shop steward can look after the interests of a certain number of employees, or those of a certain group or department. IG Metall members in works councils and in representations of young workers, trainees and severely handicapped persons, are also shop stewards. All shop stewards together act as the union representation in their company and they elect shop steward leaders from among themselves.

According to the shop stewards' guidelines laid down by IG Metall, the main thrust of their work is:

- to represent the interests of union members in the various union bodies, e.g. the assembly of delegates and the local council,
- to provide information about IG Metall's decisions and its position on various topics; to contribute to opinion-forming, and to make and take up suggestions within the company and the trade union,
- to stimulate and organize processes for participation by IG Metall members regarding all plant-related and trade union policy issues,
- to prepare and support changes in the collective agreements,
- to recruit new members and support existing members,
- to advise and support the works council and committees for youth, trainees and handicapped members,



Employee Representation at Company and Plant Level

Union policy at company and plant level – shop stewards

- to draw up the list of IG Metall candidates who wish to stand for election to the works council, the youth committee, or the post of shop steward for handicapped workers,
- to exert a major influence on IG Metall’s policy through their committees at the local, regional and Executive levels.

Subjects for trade union company policy are many and varied:

- guaranteeing and expanding employment,
- working hours and remuneration,
- compliance with and implementation of collective agreements,
- health protection at the work place,
- development of new technology and production concepts,
- improving the qualifications of the employees and the organization of their work,
- equality between women and men in plants and companies,
- influencing working conditions, making it easier to combine having a family with working life,
- initiatives for new products,
- claiming regional, national and international responsibility of the plants, companies and corporate groups.

Works council

Employees	Works council members
5 to 20	1
21 to 50	3
51 to 100	5
101 to 200	7
201 to 400	9
401 to 700	11
701 to 1,000	13
1,001 to 1,500	15
1,501 to 2,000	17
2,001 to 2,500	19
2,501 to 3,000	21
3,001 to 3,500	23
3,501 to 4,000	25
4,001 to 4,500	27
4,501 to 5,000	29
5,001 to 6,000	31
6,001 to 7,000	33
7,001 to 9,000	35

In companies with more than 9,000 employees, the number of works council members increases by two members for every further 3,000 employees (or part thereof).

The works council is the statutory body representing the workers of a company. Its structure, rights and obligations are laid down in the German Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz). In larger companies with several plants, central works councils or group works councils are set up, whose members are sent by the individual works councils.

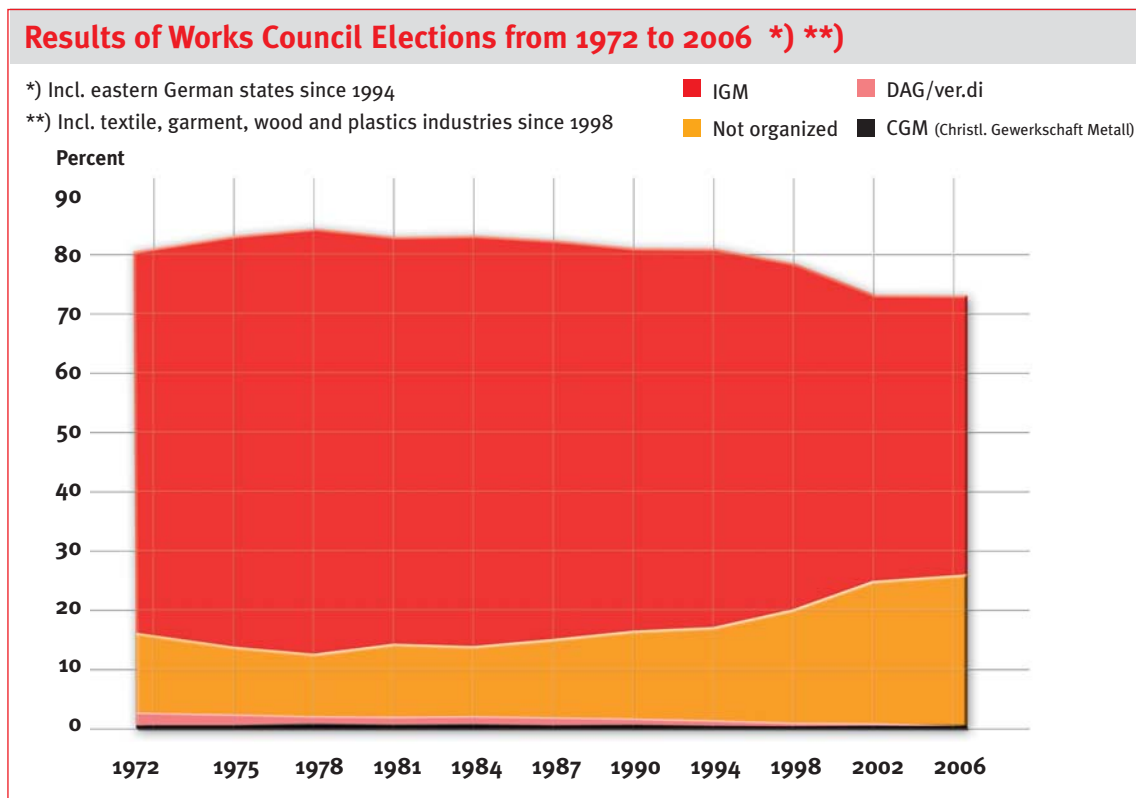
The statutory employees' representative body – works council

Every works council member who is organized in IG Metall is automatically a union shop steward. Co-operation between shop stewards and the works council members forms the basis for successful trade union policy at the company level.

The works council represents all the employees in the company, irrespective of whether they are members of IG Metall or not.

The works council is elected by all company employees for a period of four years. Whichever of the sexes is in the minority in the workforce must be represented on the works council in at least the same proportion as in the workforce.

Depending on the size of the works council, one or more of its members may be released from work so that they can dedicate themselves exclusively to works council activities. All members of the works council are protected against dismissal for up to one year after leaving the works council (no matter whether they were not re-elected or they resigned). All candidates are entitled to protection against dismissal from the time when the electoral lists are published. Candidates who are not elected to the works council are protected for six months after the announcement of the election results.



Employee Representation at Company and Plant Level

The statutory employees' representative body – works council



The employment contract of a works council member may be terminated only if the works council or the industrial tribunal accepts the dismissal and exceptional circumstances warrant such action.

The costs of the election and of the works council's activities are borne by the employer, including expenditure incurred in connection with the necessary training of works council members. Meetings are held during working hours. The works council may invite representatives of the employer to attend its meetings.

Works councils' rights and limits

The works council's general duties include ensuring compliance with the applicable laws, ordinances, accident prevention regulations and collective bargaining agreements, and bringing about good working conditions and incomes for the employees by means of company agreements. It may also hear all grievances submitted to it by employees.

Furthermore, the German Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz) contains a number of regulations entitling the works council to

intervene in decisions taken by the employer. These rights range from the right to information to the right to effective co-determination.

Independent of the purely legal options, the works council acts in concert with the trade union shop stewards and IG Metall to pursue an active company policy of improving working and living conditions for the employees. It organizes processes of participation on the legal basis of Section 80(2) of the Works Constitution Act, in which the expert knowledge in the company is mobilized and utilized for the development of innovations.

Rights to information and to consultation:

- When commercial decisions are being taken, which frequently have a negative effect on workers' interests, the works council merely has the right to be informed, even though the information provided has to be quite comprehensive. It is also entitled to be consulted by the employer about the effects that projects in the pipeline will have on the workers. So co-determination does not extend to commercial matters.
- The right of works councils to have some influence over the introduction of new technologies has not been codified in a satisfactory manner at all.
- Under certain circumstances the works council may appeal against individual management decisions concerning a member of the workforce (e.g. the hiring or transfer of staff, etc.).

The statutory employees' representative body – works council

Participation rights:

The works council undoubtedly has its most powerful rights to co-determination in all social-related matters that are decided, in the event of dispute, by the industrial tribunal or the conciliation committee, such as:

- the times at which daily work schedules start and finish,
- questions pertaining to the company's wage policy, the way remuneration levels are determined, applied and modified, the fixing of rates for piecework and bonuses, and initial and further training,
- the form and operation of the company's social facilities,
- additional areas of activity are sexual equality, combining working life with having a family, and suggestions for human resource planning and staff assessment,
- in 2001 the German parliament passed its third set of amendments to the Works

Constitution Act (which dates from the year 1954 and was extended in 1976), once again improving the basis for the activity of works councils.

Trade unions' right of access:

The trade union is entitled to a presence on the premises of the company. The company must also grant access to an external union representative who may be invited by the works council to attend its meetings.

Limits of works councils' rights:

- A works council may not take any action which breaches in-plant peace.
- Trade unionists acting as works council members may not call for industrial trade union action.
- Works council members may not engage in any party-political activity on the company's premises.



Shop stewards	Works council
Both defend the interests of the workers at a plant	
Act in accordance with the statutes and policy decisions of the union	Acts in accordance with legislation (Works Constitution Act)
Union members elect shop stewards	Workers (organized and non-organized) elect works council members

Employee Representation at Company and Plant Level

Employee representation at European level – European Works Council



Since 1994 the European Works Council (EWC) Directive 94/45/EC has provided a legal right in the EU to cross-border worker representation in multinational companies.

The law stipulates that a special negotiating body must be formed to negotiate regarding the establishment of an EWC, to which employee representatives are appointed from all the countries involved. This special negotiating body negotiates with the central management an agreement governing the rights and working conditions of an EWC. If no agreement has been reached after three years, an EWC must be formed in accordance with the standard rules of the EWC legislation applicable to the company.

So far, however, the application of this fallback solution has been the exception. Up to 2008 over 850 EWC agreements were concluded, over 320 of them in the area organized by IG Metall (metal, textiles and wood/plastics).

The EWC agreements usually ensure the following core rights:

- annual internal meetings of employee representatives from EU countries and countries of the European Economic Area, the costs of which are borne by the employer,
- information and consultation of the EWC at least on an annual basis by the central management on multinational issues, e.g. planned restructuring and investments, employment situation, introduction of new working practices and production procedures,

- convening special meetings in the case of extraordinary circumstances (closure, relocation, collective dismissals, etc.) at which the European Works Council can give its opinion,
- the meetings of European Works Councils are provided with simultaneous interpretation,
- the European Works Council has the right to engage experts.

IG Metall supports around one third of all EWCs in its area of activity on behalf of the relevant European umbrella organizations. In many cases the work in the EWCs has led to continuous co-operation between employee representatives throughout the entire EU, including the new Member States. This ranges from the joint negotiations on setting up an EWC, through to dealing with restructuring and the continuing Europeanization of corporate strategies.

The result is a tangible Europeanization of trade union company policy. We are getting better and better at organizing cross-border exchange of information on the company level and therefore also better at preventing sites from being played off against one another. The employees can adopt and defend a common position when dealing with the employer. Work in the EWCs also frequently leads to further forms of co-operation between the trade unions, e.g. in collective bargaining policy, activities in specific industries or on topics such as labour protection and health protection.

Workers' representatives at global level – world works councils/ world employee representation and global trade union networks



Although there is no legal basis for worldwide workers' representation in multinational companies, it has proved

possible to establish a body representing the workers at almost all sites of companies such as Volkswagen, DaimlerChrysler, SKF and Rolls Royce (engines). More world workers' representations are expected to follow, e.g. through the expansion of existing EWCs or on the basis of International Framework Agreements. In most cases a network of trade union representatives existed in the countries concerned before the "world works council" (WWC) was established.

Working in co-operation with the European and International Metalworkers' Federations (EMF and IMF), IG Metall supports the creation and expansion of such trade union networks with participants from as many sites as possible within a multinational company. The aim is to exchange information and co-ordinate trade union strategies, e.g. regarding restructuring, collective dismissals or other company-related challenges. For example, at General Motors in addition to the European Works Council and the European Trade Union Coordination Group, the network was expanded to include non-European participants and furthermore a "workers' blog" was set up on the Internet for communicating and distributing information. At ArcelorMittal such network contacts were used to conclude a worldwide agreement on labour and health protection, which will bring considerable improvements to employees in non-EU countries in

particular, through the creation of labour protection committees.

Some European works councils expand the number of their participants by adding trade union colleagues from non-EU countries in order to extend their range of information and activity. IG Metall intends to pursue and develop this particular path.



Employee Representation at Company and Plant Level

Representation of trade union interests at company level – employee and trade union co-determination

Co-determination at company level complements and expands the possibilities of representation by shop stewards and works councils at plant level. The German Iron and Steel Co-determination Act, the Co-determination Act of 1976 and the One Third Co-determination Act enshrined variants of co-determination in companies, each with different scope. All three laws are only applicable to joint stock companies.

German company law and co-determination law recognize the board of directors/management and the supervisory board of joint stock companies. The board of directors/management is responsible for running the company's operations. The supervisory board is responsible for overseeing the corporate management.

The employees have varying numbers of representatives on the supervisory boards and accordingly have different options open to them for asserting their interests. The three models are based on different sizes of the company. One special feature is the model in the iron, steel and coal industries, which is restricted to this one sector. The reasons for this go back to Germany's reconstruction in the post-war period.

- Model in the iron, steel and coal industry: the supervisory board in joint stock companies employing over 1,000 workers contains an equal number of shareholders' and workers' representatives. In order to avoid stalemate situations there is a neutral member on the board, whose appointment has to be agreed by both parties.

- Co-determination model of 1976: the supervisory board of joint stock companies employing over 2,000 workers merely appears to have parity because in the case of a tied vote the supervisory board chairman (who is always appointed by the shareholders) has an extra casting vote. Furthermore, a "managerial employee with supervisory functions" is allocated to the workers' side, who generally votes with the shareholders.

- Model according to the One Third Co-determination Act: only one third of the members of the supervisory board of joint stock companies employing between 500 and 2,000 workers are workers' representatives.

One of the supervisory board's main tasks is to appoint the management board and to oversee it. The supervisory board also takes decisions on fundamental issues concerning corporate policy, investments above a certain volume and the investment plan.

In recent years the tasks of the supervisory board have altered significantly. Previously they focused on checking the management's past actions, but now more and more the supervisory board is also required to act in an anticipatory fashion and with planning in mind. Therefore the work of the supervisory board is increasingly becoming a valuable instrument for the representatives of employees' interests, which they can use to influence corporate strategies and policies to the benefit of the workforce.

Representation of trade union interests at company level – employee and trade union co-determination

Attention also needs to be drawn to another important provision of the system used in the coal, iron and steel industries: the labour director (responsible for staffing issues) may not be appointed to the management board against the wishes of a majority of the workers' representatives. The 1976 Co-determination Act no longer provided this possibility.

Trade union position on co-determination

The call for greater democracy in industry remains one of the most important points in the catalogue of trade union demands. The system of shop stewards, statutory works councils, and the presence of employee representatives on supervisory boards, have made it easier to defend workers' interests. However, these improvements have not brought about equal opportunities to participate in the decision-making process in companies or in the economy as a whole, in order to promote workers' interests.



Employee Representation at Company and Plant Level

Representation of trade union interests at company level – employee and trade union co-determination

The political debate about the future of co-determination is characterized by ideologically motivated demands from the conservative and liberal camps for the abolition of co-determination, or at least for a reduction of its scope. A commission set up by the German Government has confirmed the benefits of co-determination and thus also the entitlement to co-determination in business and in society. However, its findings were rejected by the employers' camp.

In this context, a look at the European debates on company law and co-determination reveals that in the international setting the important aim in the future will be to strengthen the position of the trade unions and employee representatives.

Particularly in the context of the foundation of European Companies (SEs) – which de facto will entail the disappearance of a statutory minimum level of co-determination – we will have the common task of working in a spirit of solidarity to safeguard and expand co-determination. Up to now IG Metall has negotiated ten agreements, and another marked increase in switches of national stock companies to the new European form can be expected in the coming years. This

trend will be especially strong if in addition to the European Company (SE), the European Private Company (SPE) also becomes available as an alternative to the German GmbH (limited liability company).

The co-determination statute at the level of negotiations represents a European paradigm shift. On the one hand the increasing importance of the European SE brings the trade unions closer to their objectives of joint international co-operation between employees. With a modern form of the agreement for SE works councils and SE supervisory boards, they can take significant strides forward in European trade union work. On the other hand, this process of shaping European co-determination also harbours risks. The European Directive and its national implementation in German law offer companies ways of avoiding the German co-determination laws.

In the future co-determination is going to be successful in areas where shop stewards, works councils and supervisory boards function well together and assert their interests, where we manage to agree co-determination at a high level and secure important rights for employees and trade unions.

International Trade Union Work

Goals of IG Metall's European and international work

As early as the 19th century the national workers' movements discovered that companies and capital will try to play the employees from different regions and countries off against one another. The trade unions responded with the principle of "international solidarity" which they also put into practice. German metal-workers were actively involved with a leading role right from the beginning – and this is true more than ever today.

IG Metall's international activities are founded on the idea that global markets need to be based on global rules and democratic institutions.

IG Metall therefore works to promote a worldwide trading system bringing more justice, combating poverty, encouraging sustainable development and fostering humane working conditions. The policies of the World Trade Organization (WTO), the International Labour Organization (ILO), the International Monetary Fund (IMF) and the World Bank must be oriented on these goals. Putting the brakes on unfettered financial market capitalism requires stronger democratic regulation and greater openness and transparency within the international organizations.

To this end, IG Metall is committed to the following:

- fostering and supporting free trade unions in establishing independent and autonomous trade union structures throughout the world,
- co-operating with all representative trade unions that embrace free democratic principles,
- building up a strong international force to counteract the power of multinational enterprises,
- promoting understanding between workers of all nations and the abolition of prejudices and xenophobia.



International Trade Union Work

Goals of IG Metall's European and international work

Furthermore, IG Metall works actively to develop the European social model as a keystone of European integration:

- the huge differences in living conditions both within and between the Member States must be reduced,
- social inequalities between men and women, and sex discrimination, must be reduced,
- access to appropriate initial and further training for all European citizens is of key importance,
- the regions' economic capabilities must be harmonized at the highest possible standard.

The first step in this process requires minimum European standards remedying errors found in every country, such as the casualization of work, lengthening of working hours, and privatization of public services. We therefore need European legislation in areas such as:

- protection for agency workers,
- working hours (new EU Working Time Directive),
- protection for public services.

Europe needs the courage to adopt a more intensive economic and fiscal policy and wider-ranging economic-policy competencies. Such a "European economic government" could co-ordinate the economic, fiscal and budgetary policies and counteract dumping. Like monetary policy, the stability and growth pact must be oriented on the objectives of sustainable growth and a high level of employment. The aim is that fiscal and monetary policies should foster greater demand, which is a necessary pre-requisite for higher growth rates and increasing employment. The race to reduce corporate taxation must be stopped, e.g. by means of a standard European minimum rate of tax.

The destructive force of financial market capitalism is unmistakable. The financial markets must be regulated if the European social model is to be developed, to regain and re-shape the necessary political flexibility in a socially oriented Europe. One key aspect here is a new culture of social responsibility and a binding European regulatory framework, especially for hedge funds and private equity funds. IG Metall is therefore stepping up its work on European policy, which must become an integral part of its activities on all levels.



Co-operation in European and international trade union organizations

IG Metall is a direct member of six international and European trade union federations.

Organization	Affiliated unions	Countries	Members
International Metalworkers' Federation (IMF), Geneva	200	101	25 million
European Metalworkers' Federation (EMF), Brussels	72	33	5.5 million
International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLW), Brussels	217	110	10 million
European Trade Union Federation for Textile, Clothing and Leather Industries (ETUF-TCL), Brussels	70	40	1.0 million
International Federation of Building and Woodworkers (IFBWW), Geneva	318	130	12 million
European Federation of Building and Woodworkers (EFBW), Brussels	74	30	2.3 million

The global union federations (GUFs) and the European trade union federations are industry-based associations grouping together the individual trade unions either worldwide or Europe-wide. The national umbrella organizations belong to the International Trade Union Confederation (ITUC). The ITUC was formed by the merger of the International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) and of the World Confederation of Labour, an organization of Christian trade unions. It should be noted that the policy guidelines of all international and European union federations are identical, while special emphasis is laid on interests specific to the respective sectors.

One major aspect in the work of the GUFs is the struggle for better working and social conditions and better remuneration for workers in their sector, with the goal of promoting social and political justice. To this end, the GUFs and the ITUC are in contact with all the relevant international organizations, such as the International Labour Organization (ILO), the Trade Union Advisory Committee (TUAC) to the OECD, the World Bank and the International Monetary Fund. Furthermore, the lobbying work focusing specifically on the organizations of the European Union (European Commission, Parliament and Council) is one of the main areas of trade union work.

International Trade Union Work

Co-operation in European and international trade union organizations

IG Metall is therefore working to strengthen the EMF and the other European and international trade union organizations of which it is a member. IG Metall co-operates with these organizations to promote a Europe based on social and democratic principles and a just world order.

European and international co-operation is not merely a question of solidarity. In an increasingly globally networked economy, cross-border co-operation is becoming a basic requirement for successful trade union activity. In the common European economic area, individual industries such as the automotive industry, shipbuilding and aerospace can no longer be viewed at an isolated national level. The unions affiliated to the EMF have therefore formed European sector committees to analyze the current situation and expected

developments, and collect experience from individual countries, so that at an early stage they can recognize restructuring activities and future prospects for the industry, and draw conclusions for their own actions.

This means that the trade unions face the two-fold challenge of maintaining industrial production and employment in the developed regions, while simultaneously helping industries to catch up in the regions where to date they have not been greatly developed.

Moreover, IG Metall considers co-operation with the anti-globalization movement to be especially important. IG Metall is working to help the European trade unions to organize joint Europe-wide campaigns within a few years.



Multinational companies – an international challenge for trade unions

IG Metall promotes effective international regulation of corporate activity based on the ILO's labour standards. The aim is that minimum social standards should apply for all employees,

irrespective of whether they work in industrialized countries, emerging economies or developing countries.



ILO's Eight Core Labour Standards

The ILO's core labour standards are eight international conventions on fundamental standards applicable to employment relations and conditions. They range from the freedom of association to the prohibition of child labour and they have now been elevated to the status of universal human rights. A convention against forced labour was established as early as 1930, becoming the first of these eight agreements. The most recent one, the Worst Forms of Child Labour Convention, dates from 1999.

- **Freedom of association and the right to collective bargaining (Conventions 87 and 98):**
employees have the right to organize themselves in trade unions without external interference. Trade unions have the right to conduct collective bargaining negotiations and to strike.
- **Elimination of forced labour (Conventions 29 and 105):**
every one has the right to choose his or her work freely. Forced labour is forbidden. This prohibition covers all employment relations in which a person is forced to work by the use of violence or threats, for example slavery, bonded labour and employment where the workers are imprisoned or threatened, or their identity papers are taken away.
- **Elimination of child labour (Conventions 138 and 182):**
children have the right to be protected from exploitation. Children below the school-leaving age or below the age of 15 may not be employed. Work that is hazardous or detrimental to children's development ("worst forms of child labour") is always forbidden for persons under the age of 18. Children aged 13 to 15 may be employed for simple work if the national legislation allows and the work does not prevent them attending school. The elimination of child labour also includes a duty to create alternatives (such as schooling and secure incomes for parents).
- **Prohibition of discrimination in employment and occupation (Conventions 100 and 111):**
every one has the right to equal treatment irrespective of race, colour, sex, creed, political persuasion, nationality or social origin. The basic principle is that of "equal remuneration for work of equal value".

International Trade Union Work

Multinational companies – an international challenge for trade unions

Parallel to the efforts to foster state regulations, for a long time companies and trade unions have also been concluding “voluntary agreements”. Today transnational companies are backed by a huge amount of capital. The 100 largest economic units in the world contain far more companies than states. Voluntary agreements can however only complement legally binding rules; they cannot replace them.

In co-operation with the global trade union associations, for many years now IG Metall has made International Framework Agreements (IFAs) a strategic element of its international work. IFAs differ from unilateral corporate codes of conduct in that they are the result of negotiations between trade unions/GUFs and the group management.

These International Framework Agreements serve to improve people’s social working and living conditions, both material and legal, through recognition of trade union representation of their interests. One important factor affecting the efficacy of International Framework Agreements is the interplay on two levels: firstly, between the trade union organization in the home country of the parent company and the trade unions in other countries; secondly, between German works councils (including EWCs and WWCs) and in-plant representatives (such as shop stewards) in other countries. Such direct relations at the international company level stabilize the work done to promote solidarity, because in addition to minimum standards, certain structures must also exist that

allow meetings for mutual exchange, joint learning and the development of common strategies.

IG Metall therefore employs IFAs in its pursuit of the following goals:

- The primary aim is to secure fundamental employees’ rights and implement minimum standards for working conditions at all sites of companies that have signed an IFA. In addition, IG Metall strives to include the suppliers in the IFAs.
- IFAs also serve to establish or strengthen trade union structures at the company sites and at the suppliers’ plants.
- IFAs are additionally intended to be used to promote networking between trade unions (between sites, regions and countries).

By the end of 2008, IG Metall had negotiated international framework agreements with 18 companies on compliance with the ILO’s core labour standards, and it will continue to pursue this form of action. Furthermore, in its international work IG Metall focuses on strengthening global employee representations and supporting the continuing establishment and expansion of company networks for co-operation between in-plant and trade-union employee representatives from various countries or regions.

This is the only way that IG Metall and the international trade union community can become an effective countervailing force both in dealings with multinational companies and within them.

Herausgeber:

IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Internationales – Europa

D-60519 Frankfurt/Main

Fotos: Werner Bachmeier, Sven Ehlers (S. 13), graffiti (S. 21), EGB (S. 40)

Gestaltung: kus-design

Druck: apm AG, Darmstadt

Januar 2009

www.igmetall.de