



**IG Metall – Gewerkschaft  
zwischen Tradition und Moderne**

**Профсоюз металлистов – профсоюз  
между традицией и современностью**



# **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

## Вступительное слово

### ***Мир, в котором мы живем и работаем, переживает кардинальные изменения.***

Глобализация экономики есть и останется одним из крупнейших вызовов для работающих по найму. Дерегулирование, либерализация и приватизация привели мировую экономику в кризис, масштабы которого еще невозможно определить. Последствия, однако, уже дают о себе знать. Во всем мире увеличится безработица, а, тем самым, усилятся бедность и неравенство. Мы вновь оказываемся свидетелями попыток оказать давление на работающих по найму, чтобы заставить их смириться с понижением заработной платы и понижением степени социальной защищенности. На задний план потеснилась и цель достижения экологической стабильности.

Профсоюз металлистов выступает в рамках своей международной профсоюзной деятельности за обеспечение прав работающих по найму. Нашей целью по-прежнему остается создание справедливых условий жизни и обеспечение уровня заработной платы, позволяющего достойное существование, для трудящихся в Германии, Европе и во всем мире. Капитализм, принявший радикальные формы, необходимо остепенить и привести в цивилизованный вид. Права человека вообще и работающих по найму в частности не подлежат пересмотру.

В Европе профсоюз металлистов борется за то, чтобы Европейский Союз, наконец, стал политическим, а главное, социальным сообществом. Для этого нам нужны сильные профсоюзные объединения, способные поднять голос в Европейской комиссии и в Европейском парламенте. Профсоюз металлистов убежден, что без сильных представителей интересов европейских трудящихся не будет демократической и социальной Европы.

Сильные профсоюзы нуждаются в поддержке общества, в котором они работают. А совместные действия, выходящие за пределы одной страны, требуют доверия, которое может произрасти лишь из знания друг друга. Настоящая брошюра служит этой цели.



Бертольд Хубер  
Первый председатель

# Inhalt

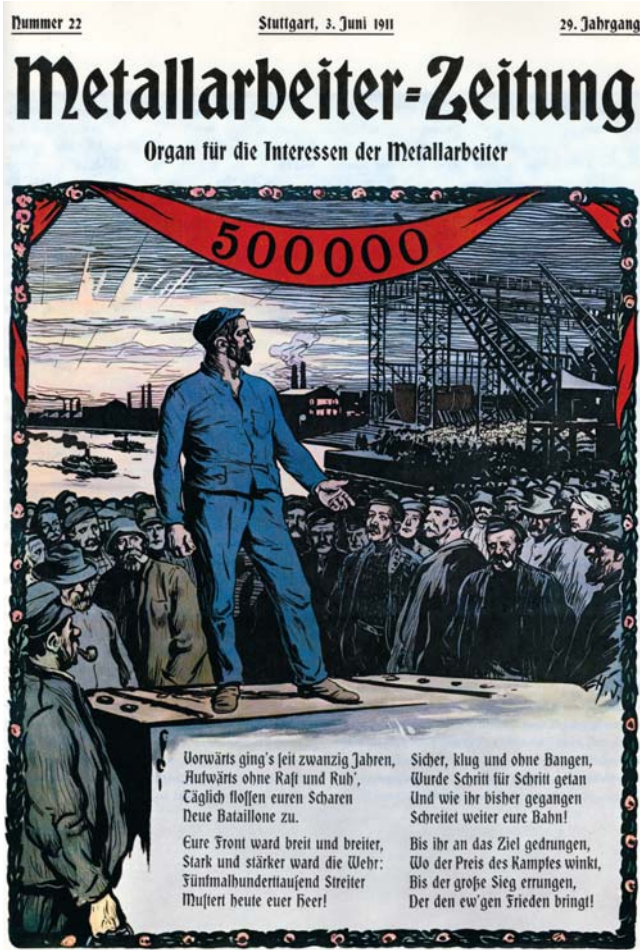
<b>Die IG Metall</b>	
Entwicklung	6
Aktuelle Herausforderungen	8
Demokratischer Aufbau	10
<b>Mitglieder und Leistungen</b>	
Mitglieder werben und halten	13
Bildung und Schulung	16
Leistungen	17
<b>Tarifpolitik mit vielfältigen Zielsetzungen</b>	
Ziele und Funktionen der Tarifpolitik	18
Arten von Tarifverträgen	19
Geltungsbereiche	20
Tarifverhandlungen	21
Streik als Mittel der Tarifpolitik	21
Tariferfolge	22
Aktuelle Herausforderungen	24
<b>Arbeitnehmerinteressen in Betrieben und Unternehmen</b>	
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
<b>Internationale Gewerkschaftsarbeit</b>	
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

# Содержание

<b>Профсоюз металлистов</b>	
История развития	44
Актуальные задачи	46
Демократическая структура	48
<b>Члены и услуги</b>	
Привлекать и удерживать членов	51
Приобретение профессиональной компетенции в профсоюзной работе	54
Услуги	55
<b>Тарифная политика с многообразными целями</b>	
Цели и функции тарифной политики	56
Виды тарифных соглашений	57
Сферы действия тарифных соглашений	58
Тарифные переговоры	59
Забастовка как инструмент тарифной политики	59
Успехи в тарифной политике	60
Вызовы современности	62
<b>Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях</b>	
Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица	65
Установленный законом орган представления интересов наемных работников – Совет предприятия	67
Представление интересов наемных работников на европейском уровне – Европейский совет предприятия (EBR)	70
Представители интересов наемных работников на глобальном уровне – глобальные советы предприятия или глобальные органы представления интересов наемных работников и глобальные профсоюзные сети	71
Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений	72
<b>Международная профсоюзная работа</b>	
Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов	75
Участие в европейских и международных профсоюзных организациях	77
Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов	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 Industrieprinzip 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 Tarifflicht 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

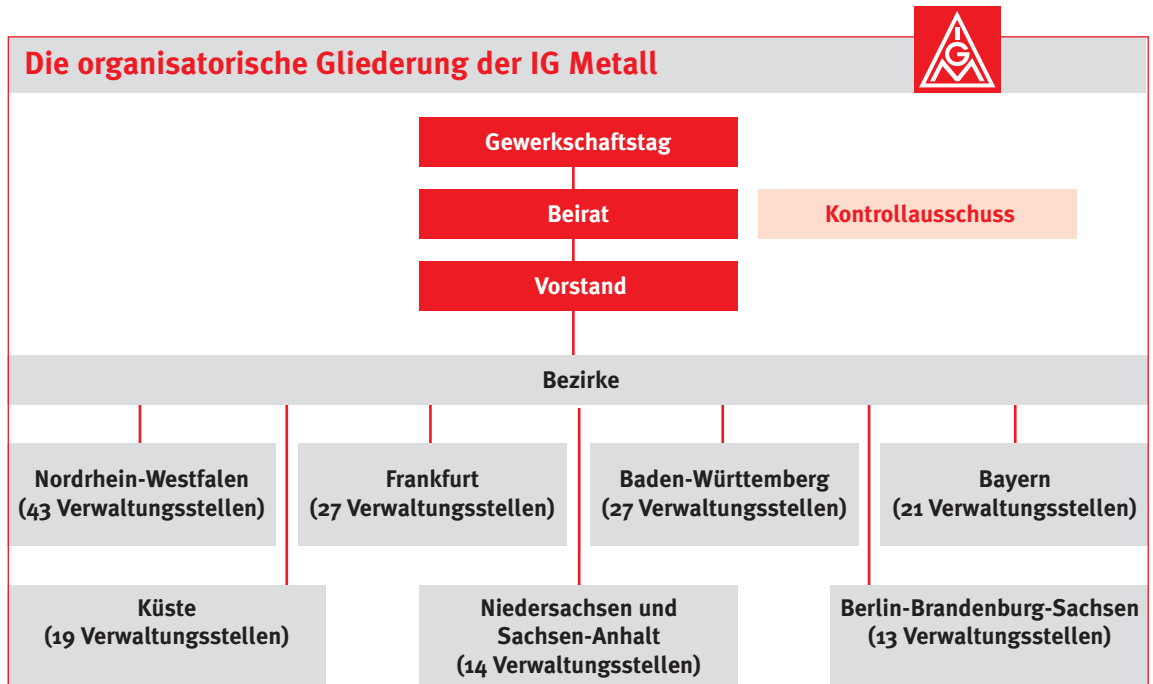
Um die Herausforderungen der Gegenwart anzunehmen, hat die IG Metall – ausgehend von den Beschlüssen des Gewerkschaftstages im November 2007 – strategische Schlüsselziele formuliert, die ihre Arbeit strukturieren:

- **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

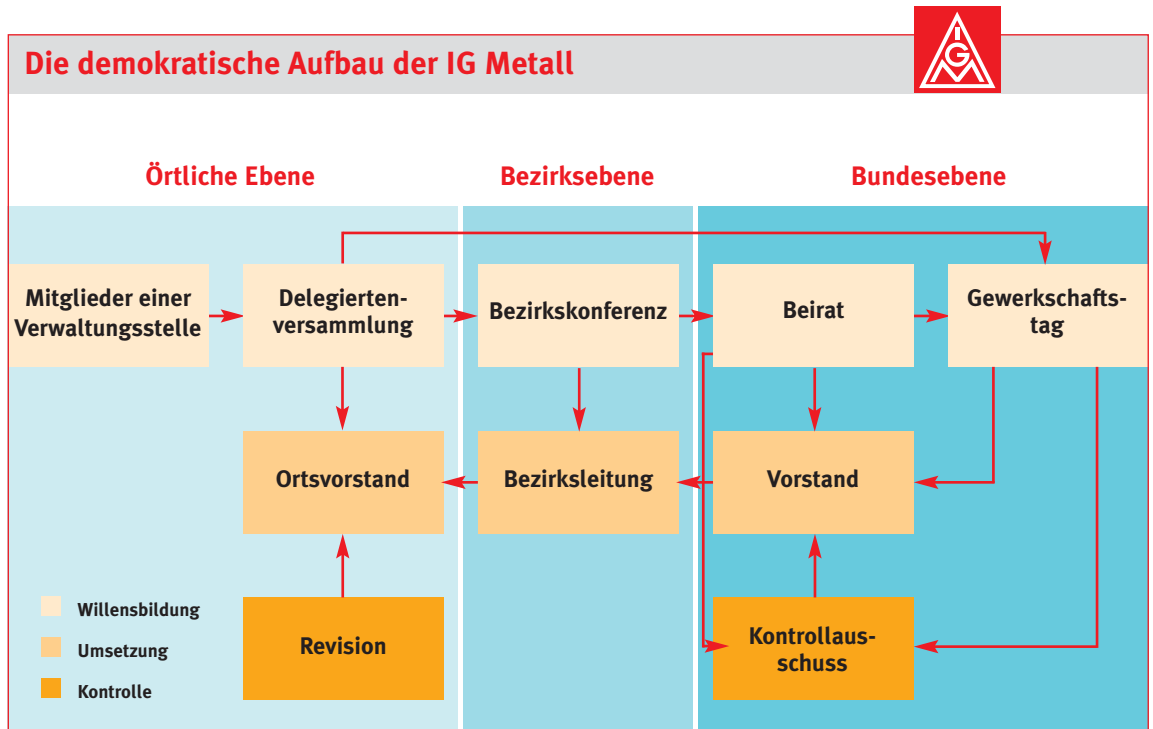
Der Kontrollausschuss hat darauf zu achten, dass der Vorstand die Satzung einhält und die Beschlüsse des Gewerkschaftstages und des Beirats umsetzt. Er besteht aus sieben Mitgliedern, die keine anderen Funktionen in der IG Metall innehaben dürfen.

### 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](http://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.

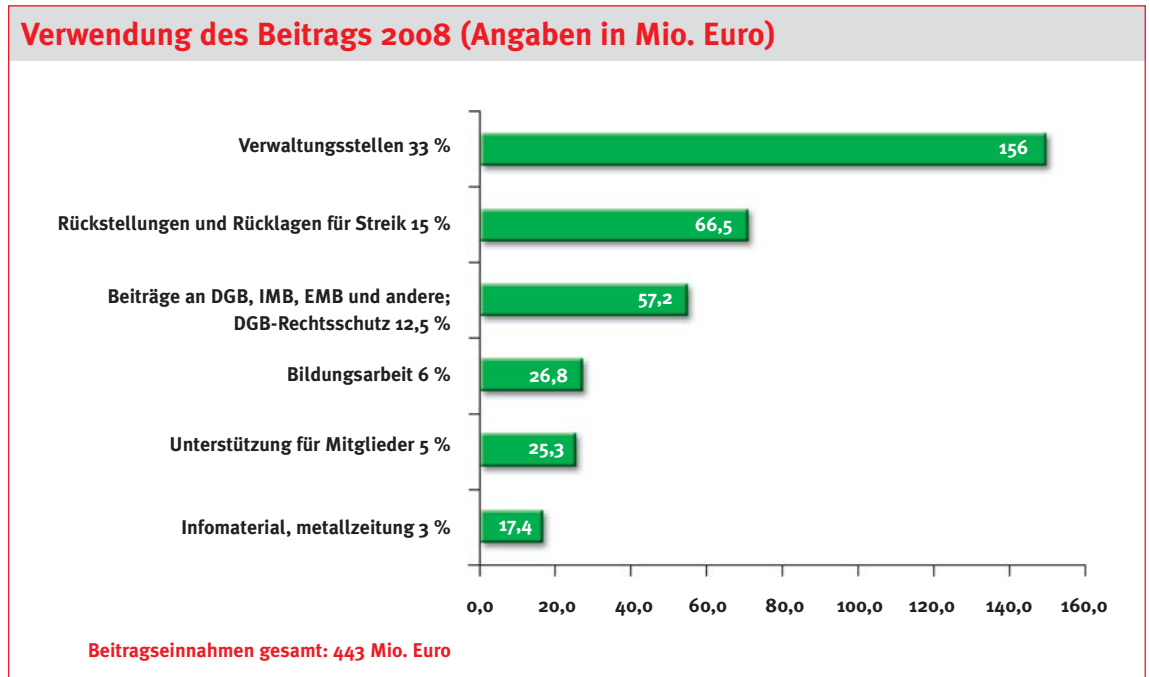
Die Mitglieder der IG Metall gehören zu unterschiedlichen Beschäftigtengruppen, und die Zusammensetzung der Mitgliedschaft ist einem steten Wandel unterworfen. Die größte Mitgliedergruppe mit 1,4 Millionen<sup>1</sup> sind bis heute die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der metallerzeugenden und 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.

<sup>1</sup> 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.



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



# Mitglieder und Leistungen

## Bildung und Schulung

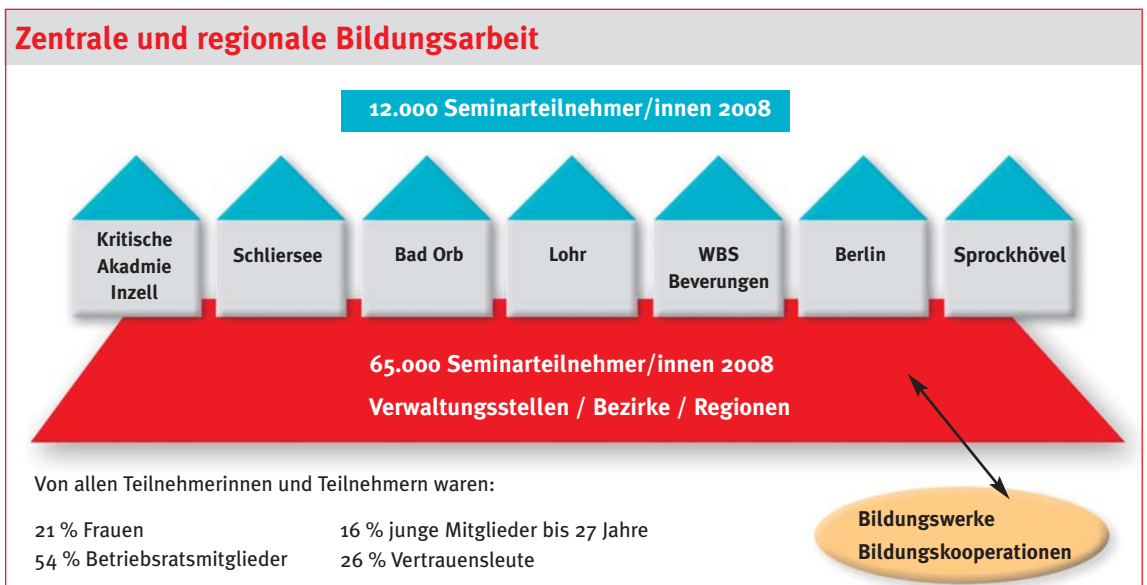
Die IG Metall bietet allen Mitgliedern, Funktionärinnen und Funktionären vielfältige Bildungsmöglichkeiten zur aktiven Interessenvertretung in Betrieb und Gesellschaft.

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 Tarifsysteem, 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 kurzsichtigen Kostensenkungen abzuhalten. Die Stabilisierungsfunktion dient dazu, zu verhindern, dass in ökonomischen Krisen und Schwächephasen 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 Verteilungsaueinandersetzungen 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

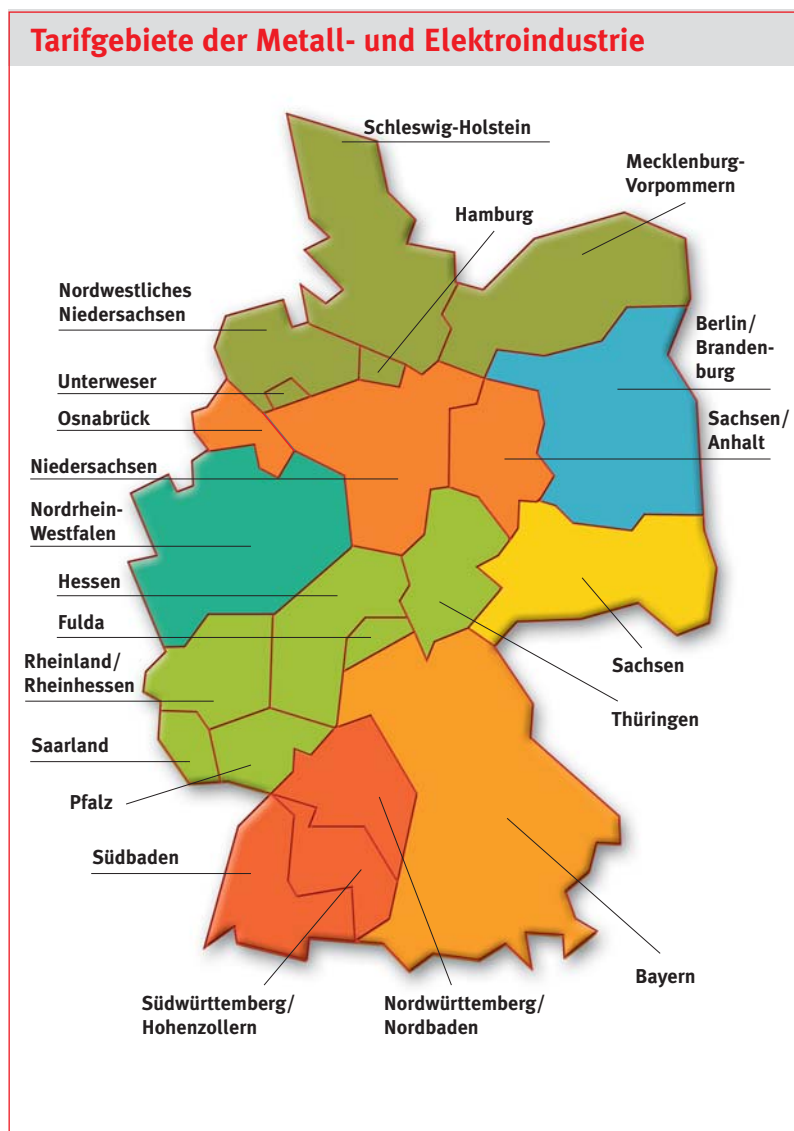
Tarifverträge werden für unterschiedliche Geltungsbereiche abgeschlossen:

**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- 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:

<b>1956</b>	1,5 % mehr Lohn und Gehalt, Arbeitszeit von 48 auf 45 Stunden verkürzt. 6,5 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung.
<b>1957</b>	In Schleswig-Holstein 16 Wochen Streik um Lohnfortzahlung bei Krankheit. Abkommen über Verkürzung der Arbeitszeit auf 44 Stunden ab 1959.
<b>1958</b>	6 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1959</b>	4,6 % mehr Lohn und Gehalt. Verkürzung der Arbeitszeit von 45 auf 44 Stunden. 2,3 % mehr Lohnausgleich für kürzere Arbeitszeit.
<b>1960</b>	8,5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1961</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1962</b>	6 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 44 auf 42,5 Stunden verkürzt. 3,5 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 3 bis 6 Tage (Urlaubsdauer richtet sich nicht mehr nach Betriebszugehörigkeit, sondern nach Lebensalter).
<b>1963</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1964</b>	8 % mehr Lohn und Gehalt. Arbeitszeit von 42,5 auf 41,5 Stunden verkürzt. 3 % Lohnausgleich für Arbeitszeitverkürzung. Urlaub verlängert um 1 bis 2 Tage.
<b>1965</b>	3 % mehr Lohn und Gehalt. Zusätzliches Urlaubsgeld von 30 %.
<b>1966</b>	6 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1967</b>	1,9 % mehr Lohn und Gehalt. Einführung der 40-Stunden-Woche. 3,1 % Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.
<b>1968</b>	4 % mehr Lohn und Gehalt. Rationalisierungsschutzabkommen.
<b>1969</b>	3 % mehr Lohn und Gehalt im Frühjahr. 8 % mehr Lohn und Gehalt im Herbst. Tarifverträge über den Schutz der Vertrauensleute und der Jugendvertreter.
<b>1970</b>	Durchschnittlich 15,3 % mehr Lohn und Gehalt. Vermögenswirksame Leistungen: 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM). Mehr Urlaub durch Nichtanrechnung des arbeitsfreien Samstags.
<b>1971</b>	Nettovergütung 180 DM für 3 Monate. Urlaub um 1 Tag verlängert.
<b>1972</b>	7,5 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens (10 bis 30 % je nach Betriebszugehörigkeit). Urlaub um 1 bis 2 Tage verlängert.
<b>1973</b>	8,5 % mehr Lohn und Gehalt. Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer.
<b>1974</b>	Durchschnittlich 11,6 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 10 bis 40 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht. Zusätzliches Urlaubsgeld auf 50 % erhöht. Urlaub um 2 Arbeitstage verlängert.
<b>1975</b>	6,8 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1976</b>	5,4 % mehr Lohn und Gehalt. Urlaub um 1 Arbeitstag verlängert. Vermögenswirksame Leistungen auf 39 DM erhöht. (Für Auszubildende auf 19,50 DM).
<b>1977</b>	6,9 % mehr Lohn und Gehalt. Absicherung eines 13. Monatseinkommens auf 20 bis 50 % je nach Betriebszugehörigkeit erhöht.
<b>1978</b>	5 % mehr Lohn und Gehalt. Streik und Aussperrung in Nordwürttemberg/Nordbaden. Die Folge: siehe 1979.
<b>1979</b>	Urlaub wird nach einem Stufenplan bis 1983 verlängert: auf 30 Tage für alle. 4,3 % mehr Lohn und Gehalt.
<b>1980</b>	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.
<b>1981</b>	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.
<b>1982</b>	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.
<b>1983</b>	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).
<b>1984</b>	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.
<b>1985</b>	Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38,5 Stunden (3,9 % Lohnausgleich) und 2 % mehr Lohn und Gehalt ab 1. April.
<b>1986</b>	4,4 % mehr Lohn und Gehalt. Anstelle der Erhöhung für April Pauschalbetrag von 230 DM. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen von 30 auf 35 DM.
<b>1987</b>	3,7 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab 1. April 1988 Verkürzung der
<b>1988</b>	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.
<b>1989</b>	Lohnausgleich: 1,4 %, sowie 2,5 % mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen.
<b>1990</b>	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.
<b>1991</b>	<b>Alte und neue Bundesländer</b> 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 Tarifvertrages 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 altersvorsorgewirksamen 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 abgewichen werden (Reduzierung bis auf Null oder Erhöhung auf das Doppelte). Bei Wegfall der Einmalzahlung muss eine Beschäftigungszusage gegeben werden. Ist das nicht der Fall, gilt die tariflich vereinbarte Einmalzahlung. Erhöhung der Entgelte ab 1. November 2006 um 2,5 %. Laufzeit bis 30. April 2007. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ab 1. August 2006 um 2,5 %. Laufzeit bis 31. Juli 2007.
- 2007 Neue Bundesländer**  
**Textil- und Bekleidungsindustrie:** Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 3 %, ab 1. Juli 2008 um weitere 2,7 %. Laufzeit bis 31. März 2009. Erhöhung des zusätzlichen Urlaubsgeldes auf 263 Euro für 2007 und auf 270 Euro für 2008. Fortführung des Tarifvertrages Altersteilzeit bis zum 31. März 2009.
- 2007 Metall- und Elektroindustrie:** Für April und Mai 2007 Einmalzahlung von 400 Euro, Auszubildende Einmalzahlung von 125 Euro. Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen ab 1. Juni 2007 um 4,1 %, ab 1. Juni 2008 um weitere 1,7 %; 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

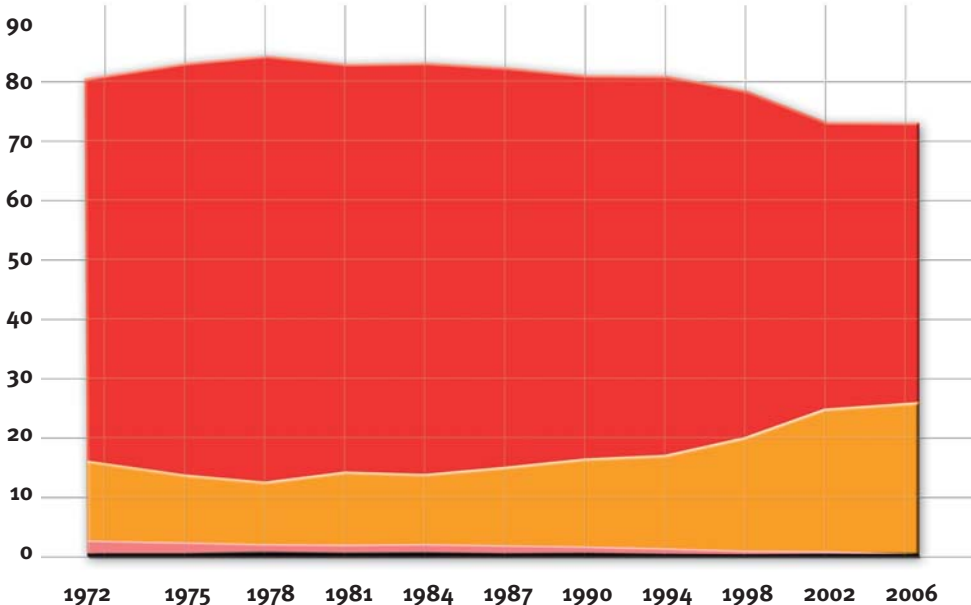
■ IGM

■ 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



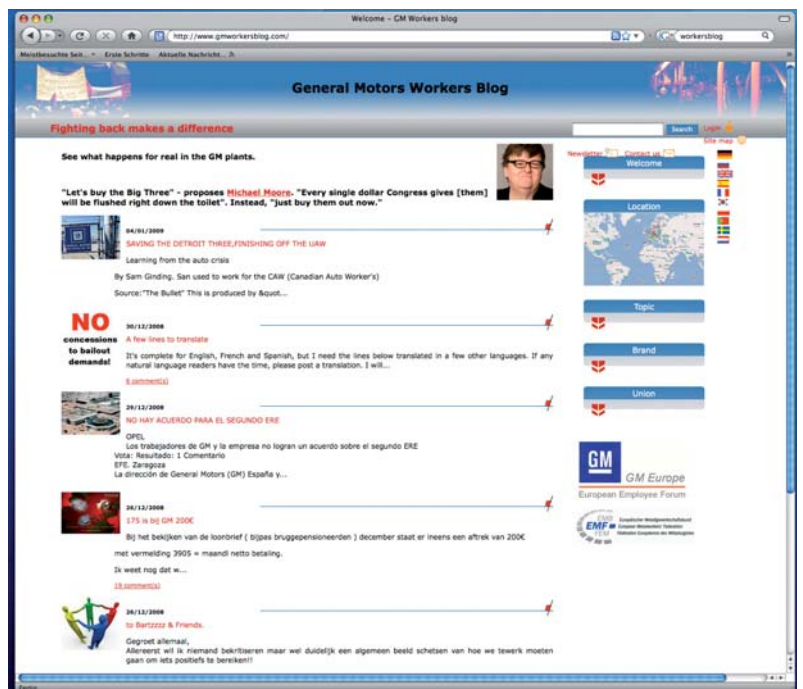
Obwohl eine gesetzliche Grundlage für die weltweite Interessenvertretung der Beschäftigten in multinatio-

nalen 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, Massentlassungen 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 Berufssekretariate 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.



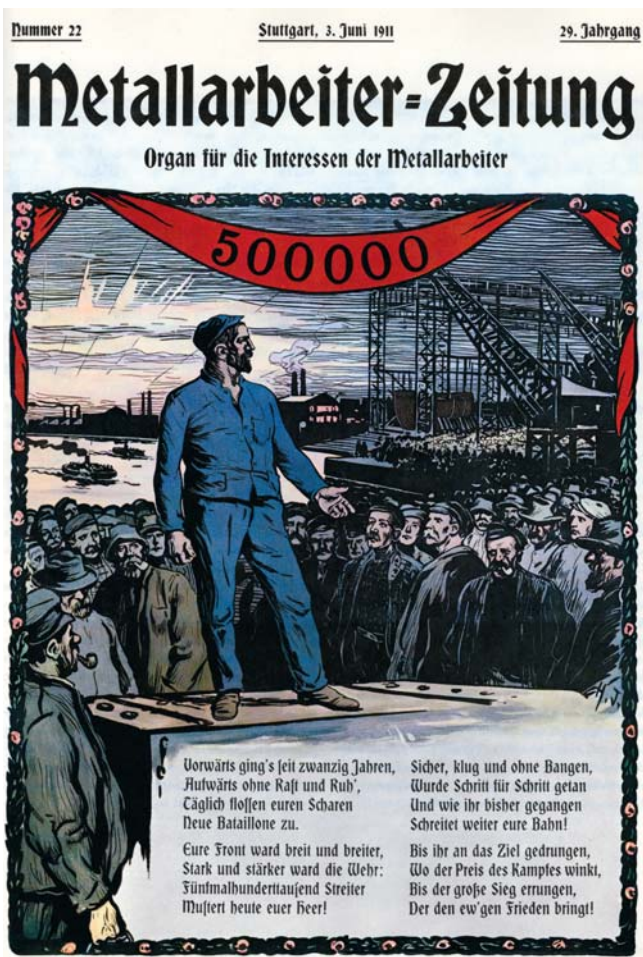
# Профсоюз между традицией и современностью

## Профсоюз металлистов

Профсоюз на производстве и в сфере услуг в  
металлообрабатывающей/электротехнической, текстильной/швейной,  
деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности

# Профсоюз металлистов

## История развития



В 1891 году был создан Германский союз металлистов (DMV). К 1914 году он стал крупнейшим отраслевым профсоюзом Германии. В 1919 году он, насчитывая свыше полумиллиона членов, был крупнейшим промышленным профсоюзом в мире. Вместе с Христианским союзом металлистов, созданным в 1899 году, и одной либеральной организацией представления интересов наемных работников, DMV был предтечей сегодняшнего Профсоюза металлистов. DMV уже тогда был организован по отраслевому принципу: один союз для всех наемных работников в металлообрабатывающей промышленности. В результате вступления Профсоюза текстильной и швейной промышленности (1998 год) и Профсоюза деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности (2000 год) в Профсоюз металлистов последний также представляет сегодня интересы наемных работников, занятых на производстве и в сфере услуг вышеназванных трех отраслей. Сегодня членами Профсоюза металлистов является 2,3 млн. человек (данные на декабрь 2007 года).

### Борьба за демократию

После свержения в ходе революции 1918 года авторитарного имперского режима Германия стала парламентской демократией. Профсоюзы боролись за сохранение и развитие молодого, еще не окрепшего демократического строя в Германии. Мировой экономический кризис, в конце 20-ых годов со всей силой обрушившийся и на Германию, ослабил силы профсоюзов. Успехи, которых удалось добиться в области социальной политики в первые годы, постепенно сводились на нет. Тогдашний раскол профсоюзов на различные политические направления не в последнюю очередь воспрепятствовал созданию единого фронта борьбы трудящихся против национал-социализма. Рабочий класс,



## История развития

являясь главной силой сопротивления Гитлеру, принес в борьбе против национал-социалистской диктатуры большие жертвы.

### Единый профсоюз

Непосредственно после окончания войны и поражения фашизма - еще в 1945 году – профсоюзы развернули свою деятельность на предприятиях. Одновременно шла работа по созданию профсоюзов как организаций – единых, открытых для всех наемных работников, независимо от их политических убеждений и вероисповедания. Создание единых профсоюзов является результатом исторического процесса, начавшегося задолго до 1945 года и получившего дальнейшее оформление в круговороте сопротивления против гитлеровской диктатуры, преследований и эмиграции. Новые профсоюзы строились одновременно по отраслевому принципу. Таким образом, в новых немецких профсоюзах нашли и находят общую для всех базу солидарности в равной степени рабочие, служащие и чиновники. Одним из основных принципов немецких профсоюзов является также независимость от политических партий.

В качестве головной ассоциации в 1949 году в Мюнхене было создано Объединение немецких профсоюзов (DGB), членом которого является и Профсоюз металлистов. В состав DGB входят далее Объединенный профсоюз сферы услуг (ver.di), профсоюз горнодобывающей, химической и энергетической промышленности (IG BCE), профсоюз отраслей строительство, сельское хозяйство и окружающая среда (IG BAU), профсоюз пищевой промышленности и сферы общественного питания (NGG), профсоюз работников воспитания и науки (GEW), профсоюз работников полиции (GdP) и ТРАНСНЕТ- профсоюз железнодорожников GdED, профсоюз сферы транспорта, услуг и сетей.

Профсоюз металлистов Федеративной Республики Германия начал свою работу в 1950 году во Франкфурте-на-Майне. Будучи крупной и единой организацией, Профсоюз металлистов оказался способным на протяжении всей истории существования Федеративной Республики Германия эффективно представлять законные интересы своих членов. В 1989 году, после падения Берлинской стены, разделявшей два германских государства, профсоюзы поддерживали процесс государственного единения и своей политикой внесли существенный вклад в выравнивание условий жизни и труда в новых федеральных землях на уровне западной Германии.

Цели обеспечения социальной справедливости служит и созданный в 1972 году при Профсоюзе металлистов Фонд им. Отто Бреннера. В задачи Фонда входит содействие развитию демократических трудовых отношений в странах Центральной и Восточной Европы и взаимопониманию между народами. Отто Бреннер, имя которого носит Фонд, был председателем Профсоюза металлистов после Второй мировой войны, в период с 1952 до 1972 года, оказавшим решающее влияние не только на деятельность профсоюза, но и на развитие социальной политики Федеративной Республики Германия. Фонд организует прикладные научно-исследовательские проекты и научные мероприятия.

# Профсоюз металлистов «IG Metall»

## Актуальные задачи

Сегодня Профсоюз металлистов стоит - как и другие профсоюзы в Германии и Европе - перед новыми задачами. Мир труда меняется. Общественный договор старой западногерманской Федеративной Республики о социальном компромиссе расторгнут. В действующей в Германии модели социального партнерства появились заметные глазу трещины. Конкретными и осязаемыми проявлениями новых тенденций развития являются получившие широкое распространение новые, весьма сомнительные, формы трудовых отношений, как, например, передача коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки, договоры на подряд и так называемые мини-контракты. Одновременно ситуация еще более ужесточается в силу выхода работодателей из тарифных соглашений и отказом от заключения таковых, их сотрудничества с благоволящими им демпинговыми профсоюзами и целенаправленных попыток вывести из строя действующие согласно производственным и тарифным соглашениям стандарты.

Профсоюзы и их головная организация DGB стоят перед задачей сохранить за собой центральную роль в создании условий труда, а тем самым и условий жизни людей, работающих по найму. Это, среди прочего, означает, способность отвечать самым различным и приобретающим все большую комплексность требованиям своих членов. Профсоюз металлистов принимает вызов разработать и проводить политику, которая будет приемлемой и привлекательной как для растущего слоя лиц, работающих в вышеупомянутых сомнительных условиях, так и для не менее быстро растущей группы высококвалифицированных работников в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности. Во времена,

когда экономика представляет собой взаимосвязанную европейскую и глобальную сеть компаний, давным-давно оперирующих и за пределами своих собственных стран, такая постановка цели приобретает особую значимость.

Невзирая на все перемены, давние дефициты в области достижения справедливости еще никоим образом полностью не преодолены. Так, например, все еще не может быть речи о равноправии женщин. Поэтому Профсоюз металлистов поощряет равноправие женщин и мужчин в обществе, на производстве и в профсоюзе независимо от их этнического происхождения, пола, вероисповедания или мировоззрения, наличия инвалидности, возраста или сексуальной ориентации. Согласно Уставу Профсоюза металлистов доля женщин в руководящих органах Профсоюза металлистов должна как минимум соответствовать доле их участия в составе профсоюза. В настоящее время женщины составляют 17,9 % общего количества членов профсоюза (состояние на декабрь 2007 года). С момента проведения съезда профсоюза в 2003 году Профсоюз металлистов обязуется соблюдать принцип равенства полов.

Особый вызов Профсоюз металлистов видит в борьбе за права молодежи. Эта группа особенно часто страдает как на работе, так и в обществе от последствий негативных тенденций развития. Речь идет о поколении, которое исходит из того, что жизнь его сложится хуже, чем жизнь их родителей. Поднять интересующие молодых людей темы, уделить внимание их заботам и совместно искать ответы на то, как сложится их будущее, - вот основа для интенсивного привлечения молодых людей, работающих по найму, в организацию.

## Актуальные задачи

Для того, чтобы справиться с вызовами времени, Профсоюз металлистов на основе решений съезда профсоюза в ноябре 2007 года сформулировал стратегические ключевые цели, структурирующие его работу:

- укрепление и расширение позиций на предприятиях
- стабилизация ключевой роли по реализации тарифной политики
- усиление профсоюзного влияния на политической арене
- модернизация и стабилизация организационных структур
- профилирование в СМИ и планирование кампаний





# Профсоюз металлистов

## Демократическая структура



Профсоюз металлистов является демократической организацией. Снизу вверх он подразделен на местные организации, окружные организации и правление. Вступление в профсоюз осуществляется на добровольных началах.

### Местные структуры управления

Основной единицей организационной структуры является местная структура управления. В настоящее время их 164. Более половины из них курирует по более 10.000 членов.

### Собрание делегатов

Члены местной организации избирают своих представителей на собрании делегатов, которое является своего рода парламентом местной организации, заседающим четыре раза в год. Собрание делегатов принимает решения, например, о действиях на отдельных предприятиях. Оно избирает членов тарифной комиссии, делегатов на съезд профсоюза, а также местное правление.

### Местное правление

Местное правление руководит работой местной структуры управления.

В его состав входят штатные сотрудники и активисты Профсоюза металлистов, работающие на общественных началах. Правление избирается сроком на четыре года и утверждается центральным правлением Профсоюза. В его компетенции входят выполнение решений собрания делегатов и образование рабочих групп и комиссий с целью организации и развития профсоюзной деятельности.

### Округа

Профсоюз металлистов подразделен на семь округов:

- Берлин-Бранденбург-Саксония
- Франкфурт-на-Майне (земли Гессен, Тюрингия, Рейнланд-Пфальц, Саар)
- Побережье (земли Гамбург, Шлезвиг-Гольштейн, Мекленбург-Передняя Померания)
- Нижняя Саксония и Саксония-Ангальт

## Демократическая структура

- Северный Рейн-Вестфалия
- Баден-Вюртемберг
- Бавария.

Каждый округ имеет свое руководство, в состав которого входят руководитель окружной организации, окружные секретари и окружная комиссия, состоящая из пяти человек. Руководители окружных организаций состоят в штате правления и обязаны руководствоваться в своей деятельности его директивами. На окружные организации возложены задачи осуществления тарифной политики и внесения изменений в систему заработной платы и окладов. В решении этих задач их поддерживает тарифная комиссия.

### Окружная конференция

Окружная конференция, созываемая раз в год, избирает членов окружной комиссии, утверждает членов тарифной комиссии и избирает членов исполнительного совета. Окружная конференция также занимается текущими и предстоящими тарифными и организационными вопросами, а также вопросами профсоюзной политики данного округа.

### Съезд профсоюза

Высшим органом управления Профсоюза металлистов является съезд, который созывается один раз в 4 года. На каждые 5.000 членов избирается один делегат. Съезд профсоюза избирает членов правления Профсоюза металлистов и контрольной комиссии. Он принимает решения о внесении изменений в Устав и определяет основные направления политики профсоюза на будущее.

### Правление

Главной задачей Правления является выполнение решений съезда профсоюза. В круг его прочих важных обязанностей входит также расторжение тарифных соглашений, утверждение итогов тарифных соглашений, а также принятие решений о проведении всеобщего голосования членов профсоюза и забастовок. В состав Правления входят: Первый председатель, второй председатель, главный казначей, четыре штатных члена, наделенных исполнительной компетенцией, и 29 членов Правления, работающих на общественных началах.

### Исполнительный совет

Высшим органом, правомочным принимать решения в период между съездами профсоюза, является исполнительный совет, который проводит заседания не реже трех раз в год. В состав исполнительного совета входят представители окружных организаций и члены Правления. В исполнительный совет окружные организации направляют по одному представителю на каждые 30.000 членов профсоюза.

### Контрольная комиссия

Задачей Контрольной комиссии является контроль за соблюдением Правлением Устава и выполнением им решений съезда профсоюза и Исполнительного совета. В состав контрольной комиссии входят семь человек, которым запрещено выполнение каких-либо иных функций в Профсоюзе металлистов.

### Ревизии

На местном, окружном и центральном уровнях Профсоюза металлистов существуют комиссии, задачей которых является контроль финансовой деятельности соответствующего подразделения.

# Профсоюз металлистов

## Демократическая структура



### Коммуникация и средства массовой информации:

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

На сайте <http://www.igmetall.de> Профсоюз металлистов на нескольких тысячах страниц предоставляет в Интернете всем членам и другим заинтересованным лицам информацию о себе. На этом сайте публикуются актуальная и многогранная информация, базы данных и форумы дискуссий. Стремительно растущие показатели выхода на сайт свидетельствуют о том, что этот сайт вызывает большой интерес.

### Ежемесячный журнал «металлцйтунг»

Каждый член получает бесплатно ежемесячный журнал «металлцйтунг». В нем дается информация о всех важных профсоюзных и общественно-



политических темах и имеется обширный консультационный раздел. Журнал «металлцйтунг» выходит 12 раз в год тиражом более 2,3 млн. экземпляров в месяц.

### Информационный бюллетень «директ»

Активисты, состоящие в штате или работающие на общественных началах, дополнительно получают информационный бюллетень "директ", выходящий раз в 3 недели тиражом в 145.000 экземпляров.

## Члены и услуги

### Привлекать и удерживать членов

Профсоюз металлистов является организацией на правах членства. Он принципиально ориентирован на своих членов и их участие в работе профсоюза. Это означает, что в центре внимания какой бы то ни было деятельности Профсоюза металлистов находятся его члены. Профсоюз металлистов активно вмешивается в конфликты на производстве. Он привлекает своих членов к процессам принятия решений о способе разрешения конфликтов и разработки стратегий и тактики, он спрашивает их, каким решениям они отдают предпочтение. Такое участие стимулирует готовность к активному сотрудничеству, воодушевляет на совместные действия с целью изменить дело к лучшему.

В своей работе Профсоюз металлистов делает повышенную ставку на проведение кампаний, сопровождаемых явным стремлением привлечь в свои ряды новых членов. Примером тому может послужить проводимая Профсоюзом металлистов с начала 2008 года кампания против практики передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки. При этом Профсоюз металлистов преследовал в течение первого года двойную цель:

- добиться заключения соглашений по 200 пунктам с целью улучшения условий труда на предприятиях для данной категории наемных работников;
- привлечь из числа этой категории работников в свои ряды 10.000 новых членов.

И другие кампании Профсоюза металлистов всегда одновременно направлены на достижение политических целей и расширение членской базы.

Члены Профсоюза металлистов принадлежат к различным группам и категориям трудящихся, и состав профсоюза подвержен постоянным изменениям. Наибольшей группой в составе профсоюза, насчитывающей 1,4 миллиона человек<sup>1</sup>, до сих пор являются работники металлургической и металлообрабатывающей промышленности и сопряженной с ней сферы услуг. Большинство из них имеет бессрочные трудовые договоры, однако количество работников, работающих на базе срочных трудовых договоров, на базе передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки, работающих неполный рабочий день или по мини-контрактам, постоянно увеличивается.

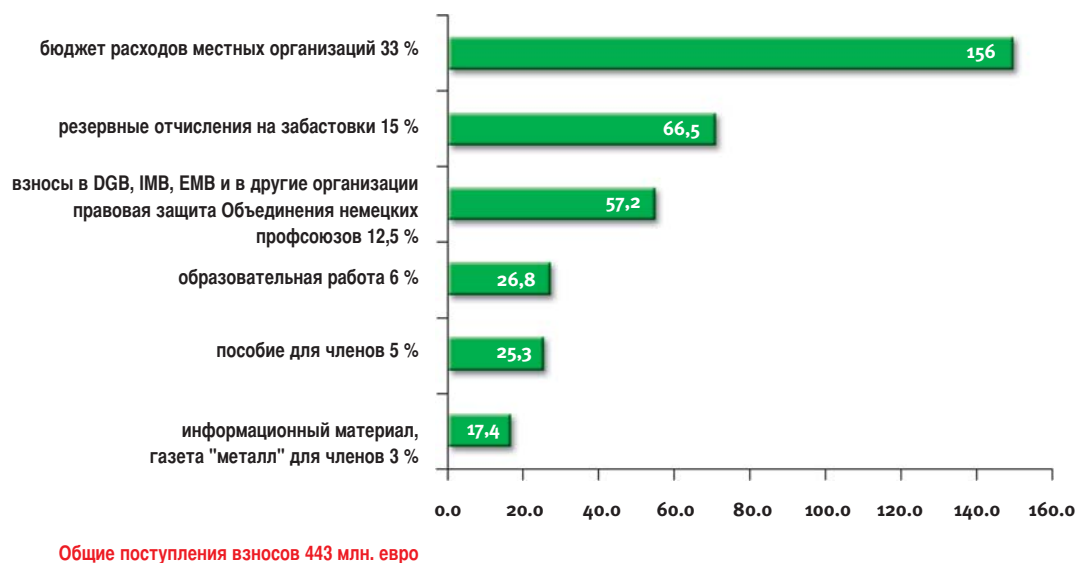
<sup>1</sup> Все следующие цифры отражают ситуацию в июне или октябре 2007 года.



## Члены и услуги

### Привлекать и удерживать членов

**Использование взносов членов в 2008 году (данные в млн. евро)**



В текстильной и швейной промышленности занято 47.000 членов Профсоюза металлистов, в деревообрабатывающей и пластмассовой промышленности - 53.000.

Профсоюз металлистов представляет интересы работников в 90 отраслях ремесленного производства, насчитывая в своих рядах свыше 100.000 членов, работающих на соответствующих предприятиях. В силу многообразия отраслей и большого количества мелких предприятий ремесленный сектор особенно трудно поддается организации.

Растет доля высококвалифицированных работников, занятых, напр., в промышленности информационных технологий или в качестве инженеров в машиностроении, в автомобильной промышленности и т. д. Профсоюзы предпринимают значительные усилия по созданию привлекательного для этой группы способа представления интересов и повышения тем самым ее доли в своем составе.

В отраслях экономики, охваченных Профсоюзом металлистов, трудится 20,8 % женщин. Доля женщин, работающих на предприятиях и состоящих в профсоюзе, составляет, однако, лишь 15,6 %, а доля женщин в общем количестве членов - 17,9 %.

И молодые работники в возрасте до 27 лет еще недостаточно представлены в Профсоюзе. Они составляют 11,5 % общего количества членов профсоюза, имеющих постоянное рабочее место на предприятиях, что не соответствует их доле в общем количестве трудящихся, равняющейся 16%.

В профсоюзе состоит большое количество неработающих. Это пенсионеры или работники, вышедшие на пенсию до достижения пенсионного возраста, безработные, учащиеся, студенты. Для привлечения этих групп к участию в профсоюзной работе Профсоюз металлистов разработал особые формы работы, напр., рабочие кружки, проекты или виртуальные и реальные сети контактов.

## Привлекать и удерживать членов

Многие члены Профсоюза металлистов не имеют немецкого гражданства, а если и имеют, то часто видят перед собой другие проблемы, чем этнические немцы.

Перед лицом такого многообразия Профсоюз металлистов все чаще обращается к новым темам и новым целевым группам. Так, например, он сфокусировал свое внимание на новых –

сомнительных - формах трудовых отношений, что проявилось, например, в проводимой им кампании, направленной против практики передачи коммерческими структурами наемных работников на время в третьи руки. К числу новых целевых групп, находящихся в центре внимания Профсоюза металлистов, принадлежат, к примеру, студенты и выпускники высших учебных заведений.



**Таблица – Количество членов профсоюза металлистов (состояние на декабрь 2007 г.)**

	декабрь 2007	процентная доля: всего	постоянно работающие
члены Профсоюза металлистов всего	2.306.283		
члены, оплачивающие 1 % доходов	1.495.535	64,8	
члены, имеющие постоянное рабочее место	1.518.748	65,9	
женщины	413.469	17,9	15,6
немцы	2.089.637	90,6	
иностранцы	216.646	9,4	
Молодежь до 27 лет	201.872	8,8	11,5
рабочие	1.251.528		82,4
Служащие	267.220		17,6
Полная ставка	1.321.020	57,3	87,0
Неполная ставка	58.709	2,5	3,9
Безработные	239.270	10,4	
Пенсионеры	527.051	22,9	
Учащиеся, студенты	14.563	0,6	

## Члены и услуги

### Приобретение профессиональной компетентности в профсоюзной работе

Профсоюз металлистов предлагает всем членам, штатным работникам и активистам многообразные возможности приобретения профессиональной компетентности с целью активного представления своих интересов на производстве и в обществе.

Центральные семинары для членов советов предприятий, доверенных лиц и представителей молодежи и обучающихся профессии, а также для референтов дополняются целенаправленными образовательными мероприятиями и консультациями, мероприятиями по усовершенствованию политических знаний и решению конкретных практических задач.

На региональном уровне местные организации проводят в сотрудничестве с образовательными учреждениями семинары под руководством как штатных сотрудников и активистов Профсоюза металлистов, так и внештатных специалистов. Тематика и объем подобных семинаров определяются в зависимости от региональной специфики потребностей членов и функционеров профсоюза и соответствующих отраслей.

Семь образовательных учреждений Профсоюза металлистов дополняют возможности регионов и поддерживают дальнейшее развитие профсоюзной образовательной деятельности путем реализации инновационных проектов для регионов.

Темами являются, например:

- структура и задачи профсоюзов
- модули образования для членов советов предприятий и доверенных лиц
- повышение квалификации для участия в организации системы оплаты труда и рабочего места, тарифной политики, охраны здоровья, экономики, экологии
- международные семинары, семинары для членов советов предприятий и доверенных лиц на европейском уровне
- семинары по приобретению знаний и умений в области социальной методики, напр., роль ведущего, использование наглядных средств, риторика, разрешения конфликтных ситуаций, иностранные языки
- общественно-политические вопросы будущего
- привлечение к работе членов; привлечение новых членов

#### Центральная и региональная образовательная работа



## Услуги

Наемные работники зачастую оказываются в своей трудовой жизни в сложном положении, в котором им нужна помощь. От произвола предпринимателей и иных трудных ситуаций их защищает сильный профсоюз. Профсоюз металлистов предлагает своим членам разнообразные услуги. Месячный членский взнос составляет 1 % дохода работника до отчисления налогов.

### Консультативные услуги

Многочисленные услуги, связанные с рабочим местом и профессиональным ростом, начинаются консультацией при заключении трудового договора, охватывают далее вопросы планирования личной карьеры – например, использование вытекающих из тарифных соглашений возможностей повышения квалификации – вплоть до возможности получить во время обусловленного профессиональной необходимостью длительного пребывания за рубежом поддержку зарубежных профсоюзов. И в налоговых вопросах члены Профсоюза металлистов могут получить индивидуальную консультацию. Для получения квалифицированной юридической помощи по всем правовым проблемам, сопряженным с трудовыми отношениями, профессиональной подготовки и социального страхования, Профсоюз металлистов предлагает бесплатную правовую защиту, при необходимости вплоть до последней инстанции. В случае перевода на другое рабочее место, присвоения или изменения разряда, ущемления интересов или увольнения Профсоюз металлистов помогает своим членам отстаивать свои права.

### Забастовка, лок-аут, дисциплинарное взыскание

Если требования наемных работников могут быть реализованы только путем открытой борьбы, то

Профсоюз металлистов выплачивает своим членам забастовочную компенсацию. Таким образом Профсоюз металлистов обеспечивает бастующим существование. Члены профсоюза, подвергнутые в связи с проводимой по решению Профсоюза металлистов мерой борьбы лок-ауту, получают компенсацию в таком же размере, как и бастующие. Кроме того, Профсоюз металлистов оказывает поддержку членам, которые были уволены или подвергаются каким-либо иным дисциплинарным наказаниям со стороны предпринимателя или становятся безработными из-за того, что выступали за цели Профсоюза металлистов.

### Страхование от несчастных случаев в свободное время

От финансовых последствий несчастных случаев, происшедших в связи с профессиональной деятельностью и на рабочем месте, наемные работники защищены обязательным по закону социальным страхованием. Этот вид страхования Профсоюз металлистов дополняет страхованием от несчастных случаев в свободное время. Данный страховой взнос входит в членский взнос. В случае получения травмы в свободное от работы время и госпитализации пострадавшему выплачивается сумма, размер которой определяется в зависимости от размеров уплачиваемых им членских взносов. В случае инвалидности пострадавшие также получают страховую выплату, а в случае смерти страховую выплату получают члены семьи.

### Прочие услуги

В случае смерти члена профсоюза его семья получает пособие, размер которого определяется в зависимости от размера взноса. В случае крайней необходимости член Профсоюза металлистов может получить индивидуальное пособие.



## Тарифная политика с многообразными целями

### Цели и функции тарифной политики



Тарифная политика - одна из важнейших задач профсоюзов. Целью тарифной политики являются защита и улучшение материальных и социальных условий жизни наемных работников. Тарифная система, сложившаяся в Германии на протяжении пяти десятилетий, представляет собой важнейшую основу доходов и организации условий труда и рабочего времени. Тарифная автономия - это право профсоюзов и ассоциаций работодателей свободно заключать между собой договоры без вмешательства государства. (Территориальные) тарифные соглашения как инструменты тарифной политики выполняют элементарные экономические, политические и социальные функции для трудящихся, но также и для предприятий и народного хозяйства в целом, а тем самым и для социальной сплоченности общества.

Тарифные соглашения имеют несколько функций. Функция защиты служит обеспечению коллективных минимальных стандартов в области доходов и условий труда. Она сопряжена с созидательно-организационной функцией, позволяющей сторонам тарифного соглашения и органам представления интересов на урегулированной основе оказать влияние на условия труда и производительности и усовершенствовать их. Производительная функция призвана стимулировать предприятия к постоянным инновациям в технологических процессах и выпускаемой продукции и не допускать принятия краткосрочных и, тем самым, близоруких мер по снижению издержек. Стабилизационная функция должна в условиях экономического кризиса и послабления конъюнктуры воспрепятствовать чрезмерному снижению уровня заработной платы и чрезмерному увеличению рабочего времени. То есть, эта функция предотвращает дальнейшее усиление экономического спада вследствие исчезновения платежеспособного спроса. Функция упорядочения исключает заработную плату, рабочее время и условия труда из прямых конкурентных отношений. Эта функция обеспечивает высокую степень предсказуемости как для трудящихся, так и для самих предприятий. И, наконец, функция примирения призвана ограничить существенную часть переговоров между работодателями и профсоюзами во времени, выделив на них определенную, ограниченную по времени, фазу. С наступлением перелома в мире труда, особенно с начала 90-ых годов, условия осуществления профсоюзной и тарифной политики кардинально изменились. Ввиду изменений, происшедших в трудовых

## Виды тарифных соглашений

отношениях, усиления грозящей их существованию опасности (процесс так наз. «применения сомнительных условий») и увеличения на предприятиях давления, оказываемого на трудящихся с целью достижения все большей отдачи, наряду с чисто монетарными, т.е. количественными, требованиями в тарифной политике все чаще фигурируют и приобретают все больший приоритет другие темы, на этот раз затрагивающие качество. Это условия труда и повышение квалификации, а также ориентация на «качественную работу».

В общих чертах различают четыре различные категории тарифных соглашений:

### **Тарифные соглашения, направленные на регулирование заработной платы.**

В них устанавливаются имеющийся на данный момент уровень заработной платы и соответствующие ставки повышения, достигнутые Профсоюзом металлистов в рамках тарифных переговоров. Увеличение заработной платы должно компенсировать удорожание стоимости жизни и дать трудящимся возможность участия в эффекте, полученном от возросшей производительности экономики. Ставки повышения зарплаты действуют, как правило, двенадцать месяцев. Еще несколько лет назад повсюду существовали различные договоренности для рабочих (исходная единица: почасовая оплата труда) и для служащих (исходная единица: месячный оклад). Сегодня в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности существуют единые схемы оплаты труда для рабочих и служащих.

### **Рамочные соглашения об установлении размера заработной платы:**

В них описаны, например, виды деятельности, на основании которых рабочим и служащим присваиваются определенные категории заработной платы или оклада, а также принципы оплаты труда, например, для сдельной заработной платы, для выплаты премий и доплат за достижение особых результатов труда. Для всех тарифных зон металлообрабатывающей и электротехнической промышленности удалось заключить общие рамочные соглашения оплаты труда для рабочих и служащих с едиными критериями распределения их по категориям. Срок действия соглашений составляет несколько лет.

### **Общие тарифные соглашения –**

регулируют такие аспекты, как продолжительность рабочего времени за неделю, продолжительность отпуска, расторжение трудовых отношений, доплата за сверхурочные, за работу в ночное время и т.д.. Подобные соглашения заключаются обычно на период нескольких лет.



# Тарифная политика с многообразными целями

## Сферы действия тарифных соглашений

Тарифные соглашения по прочим вопросам – содержат, к примеру, положения о рождественской премии, о пенсионном обеспечении из фонда предприятия или же об условиях выхода на преждевременную пенсию. Помимо этого, существуют договоренности относительно возможности заключения арбитражных и мировых соглашений, регулирующих взаимоотношения между сторонами тарифных переговоров.

### Сферы действия тарифных соглашений

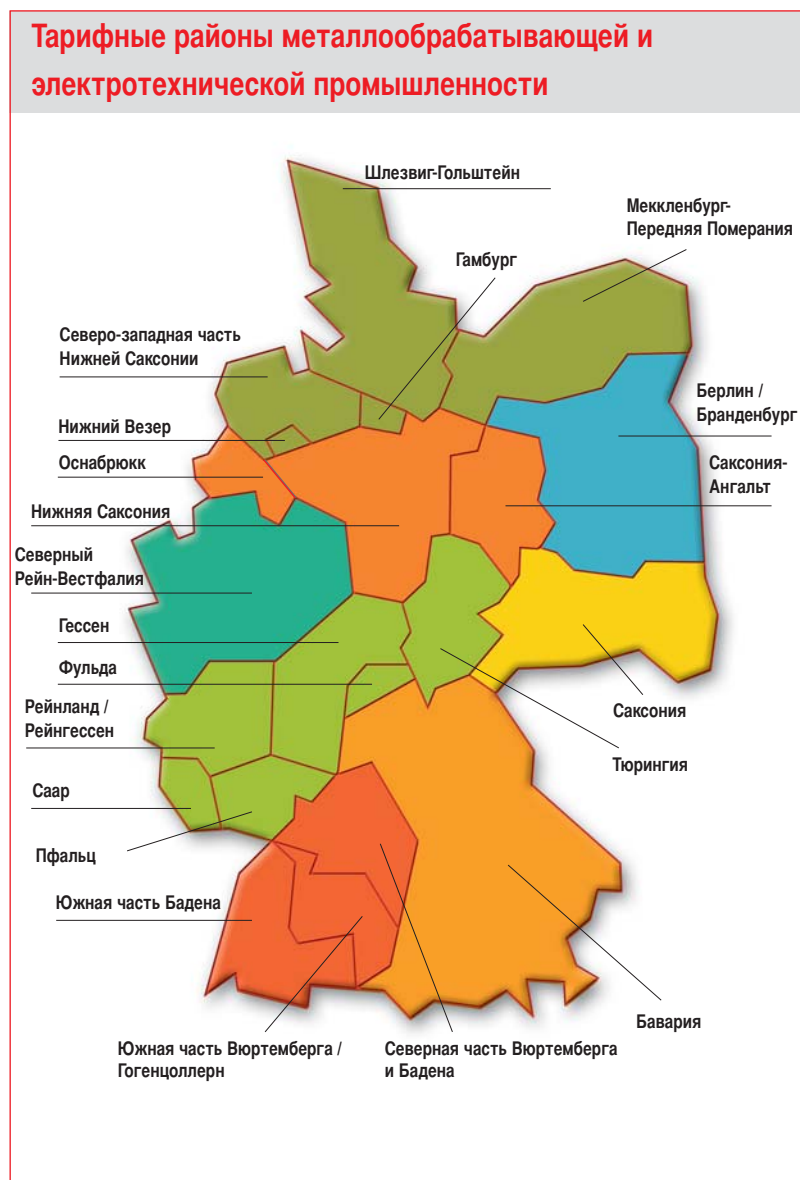
Тарифные соглашения имеют различные сферы действия.

**По территориальному принципу:** напр., сфера действия – вся Федеративная Республика Германия или отдельная тарифная область (см. карту тарифных областей) или отдельная компания.

**По отраслевому принципу:** напр., сфера действия – металлообрабатывающая и электротехническая промышленность; металлургия и сталелитейная промышленность; текстильная и швейная промышленность; деревообрабатывающая и деревоперерабатывающая промышленность; отдельные отрасли ремесленного производства.

**По персональному принципу:** распространяется на рабочих, на служащих и/или на обучающихся профессиональному мастерству.

Общее количество действующих территориальных тарифных соглашений, заключенных профсоюзом металлистов составило в 2007 г. 2.386. Речь идет о тарифных соглашениях, сфера действия которых распространяется на определенную тарифную область. Помимо этого, заключаются тарифные соглашения, действующие на отдельных предприятиях. Так, напр., в случае, если тот или иной работодатель не состоит в какой-либо ассоциации работодателей, заключается так называемое особое фирменное соглашение. Наиболее известный пример тому - тарифные соглашения, действующие для концерна «Фольксваген». Фирменные тарифные соглашения приняты также в случаях, когда предприятие, оказавшееся на грани краха, переживает процесс кардинальной реорганизации, или же в целях сохранения производства в данном месте. В архиве Профсоюза металлистов до конца 2008 г. было зарегистрировано 7.490 тарифных соглашений, распространяющихся на отдельные фирмы. 753 из них были заключены в 2008 году.



## Тарифные переговоры Забастовка как инструмент тарифной политики

### Тарифные переговоры

Сторонами тарифных переговоров являются Профсоюз металлистов и ассоциации работодателей или отдельные работодатели. Делегацию профсоюзов на тарифных переговорах на региональном уровне возглавляет окружной профсоюзный лидер. Члены делегации, или тарифной комиссии для участия в переговорах профсоюза избираются из состава местных профсоюзных органов. Они представляют важнейшие и крупнейшие по численности профсоюзных организаций предприятия.

### Забастовка как инструмент тарифной политики

В случае, когда путем переговоров не удается достичь договоренности, ультимативным средством является забастовка.

Право профсоюзов на забастовку гарантировано в Федеративной Республике Германия конституцией. Детали применения забастовочного права сформировались в ходе судебной практики рассмотрения отдельных споров, т.е. они урегулированы не законодательством, а по принципу прецедента. Так, например, можно бастовать лишь за одно требование, к тому же являющееся предметом текущих тарифных переговоров. Забастовку можно объявить лишь тогда, когда все попытки достичь договоренности путем переговоров не увенчались успехом. Решение о проведении забастовки принимает Правление. Решение о проведении забастовки оно может вынести лишь в случае, если не менее 75% членов профсоюза в данной тарифной области в тайном голосовании высказались за объявление забастовки. Выполнение этого условия обеспечивает гарантию того, что подавляющее большинство членов профсоюза поддерживает и разделяет решение о проведении забастовки. Профсоюз металлистов выплачивает своим членам,

объявившим забастовку или подвергнутым работодателем лок-ауту, забастовочную компенсацию. Примером того, какие масштабы может принять забастовка, служит конфликт, возникший в 1984 г. в металлообрабатывающей промышленности в областях Северный Вюртемберг/Северный Баден и Гессен. Договоренности о сокращении рабочего времени с 40 часов в неделю до 38,5 часов в неделю (как постепенный переход к 35-часовой рабочей неделе) удалось достичь лишь по прошествии семи недель.



# Тарифная политика с многообразными целями

## Успехи в тарифной политике

### Успехи в тарифной политике

Помимо того, что работающие по найму получили возможность участия в распределении прибыли предприятия, тарифная политика Профсоюза металлистов имеет на своем счету и ряд иных достижений, среди них:

- Сокращение продолжительности рабочей недели в западногерманской металлообрабатывающей и электротехнической промышленности с 48 часов (в начале 50-х годов) до 35 часов (с 1995 года);
- Продолжительность отпуска – 30 рабочих дней в год;
- Оплачиваемый отпуск и «рождественская премия»;
- Сохранение заработной платы в случае нетрудоспособности по болезни;
- Гарантия сохранения заработной платы и меры защиты от увольнения для пожилых работников;
- Тарифные соглашения по возможности преждевременного выхода на пенсию и гарантия сохранения рабочего места;
- Совместные рамочные соглашения об оплате труда для рабочих и служащих.

Особым вызовом для тарифной политики профсоюзов явилось объединение Германии. Профсоюзы оказались перед задачей нивелировать разницу в доходах почти в 70%, чего профсоюзу металлистов удалось добиться путем постепенного выравнивания тарифов заработной платы, окладов и ученических пособий.

### Основные достижения тарифной политики – краткий обзор за период 1956 – 2009 г.г. (Состояние на январь 2009)

Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность, текстильная и швейная промышленность, деревообрабатывающая и деревоперерабатывающая промышленность, обработка и переработка пластмасс.

#### Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:

1956	Повышение зарплаты и окладов на 1,5%, сокращение рабочей недели с 48 до 45 часов. 6,5 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени.
1957	В Шлезвиг-Гольштейне 16 недель забастовки с требованием сохранения заработной платы в случае болезни. Соглашение о сокращении с 1959 г. рабочей недели до 44 часов.
1958	Повышение зарплаты и окладов на 6 %.
1959	Повышение зарплаты и окладов на 4,6 %. Сокращение рабочей недели с 45 до 44 часов. Повышение компенсации зарплаты на 2,3 % при сокращении рабочего времени.
1960	Повышение зарплаты и окладов на 8,5 %.
1961	Повышение зарплаты и окладов на 5 %.
1962	Повышение зарплаты и окладов на 6 %. Сокращение рабочей недели с 44 до 42,5 часов. 3,5 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени. Увеличение продолжительности отпуска на 3 – 6 дней. (Продолжительность отпуска определяется уже не в зависимости от стажа работы на данном предприятии, а в зависимости от возраста).
1963	Повышение зарплаты и окладов на 5 %.
1964	Повышение зарплаты и окладов на 8 %. Сокращение рабочей недели с 42,5 до 41,5 часов. 3 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени. Увеличение продолжительности отпуска на 1 – 2 дня.
1965	Повышение зарплаты и окладов на 3 %. Дополнительная доплата на отпуск в размере 30 %.
1966	Повышение зарплаты и окладов на 6 %.
1967	Повышение зарплаты и окладов на 1,9 %. Введение 40-часовой рабочей недели. 3,1 % компенсации зарплаты при сокращении рабочего времени.
1968	Повышение зарплаты и окладов на 4 %. Соглашение об охране рационализаторских предложений.
1969	Повышение зарплаты и окладов на 3 % весной. Повышение зарплаты и окладов на 8 % осенью. Тарифные соглашения о защите доверенных лиц и представителей молодежи.
1970	Повышение зарплаты и окладов в среднем на 15,3 %. Материальные пособия: 26 марок в месяц (для учеников производственного обучения - 13 марок). Увеличение продолжительности отпуска благодаря незачисыванию субботы как выходного дня.
1971	Материальное пособие, не облагаемое налогом, в размере 180 марок раз в 3 месяца. Увеличение отпуска на 1 день.
1972	Повышение зарплаты и окладов на 7,5 %. Гарантия 13-ого месячного дохода (в размере 10 - 30 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии). Увеличение продолжительности отпуска на 1 - 2 дня.
1973	Повышение зарплаты и окладов на 8,5 %. Гарантия заработка и меры защиты от увольнения для пожилых работников.
1974	Повышение зарплаты и окладов в среднем на 11,6 %. Гарантия 13-ого месячного дохода в повышенном размере 10 - 40 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии. Повышение доплаты на отпуск до 50%. Увеличение продолжительности отпуска на 2 рабочих дня.
1975	Повышение зарплаты и окладов на 6,8 %.
1976	Повышение зарплаты и окладов на 5,4 %. Увеличение продолжительности отпуска на 1 рабочий день. Повышение размера материальных пособий до 39 марок (до 19,50 марок для обучающихся профессии)
1977	Повышение зарплаты и окладов на 6,9 %. Гарантия 13-ого месячного дохода в повышенном размере 20 - 50 % зарплаты в зависимости от стажа работы на данном предприятии.
1978	Повышение зарплаты и окладов на 5 %. Забастовка и лок-аут в регионе Северный Вюртемберг-Северный Баден. Последствия: см. 1979.
1979	Постепенное увеличение продолжительности отпуска по плану до 1983 г.: до 30 дней для всех. Повышение зарплаты и окладов на 4,3 %.
1980	Повышение зарплаты и окладов на 6,8 %. Единовременное пособие в размере 30 - 165 марок для низкооплачиваемых категорий работников. Повышение размера материальных пособий до 52 марок (26 для обучающихся профессии). Увеличение продолжительности отпуска на 1 - 2 дня.
1981	Повышение зарплаты и окладов на 4,9 % и дополнительные пособия в размере по 120 марок в феврале и в марте. Все работники старше 25 лет получают 30 дней отпуска, т.е. на 1-2 дня больше.
1982	Повышение зарплаты и окладов на 4,2 % и дополнительное пособие в размере 120 марок за февраль. Продолжительность отпуска для работников в возрасте от 18 до 25 лет увеличивается на 2 дня и составляет теперь 30 дней.
1983	Повышение зарплаты и окладов на 3,2 %. Все работники металлообрабатывающей промышленности, вкл. работников моложе 18 лет, имеют теперь 30 дней отпуска (Постатпный план 1979 года).
1984	Повышение зарплаты и окладов на 3,3 %. Единовременное пособие в размере 250 марок (в регионах Северный Баденвюртемберг-Северный Баден и Гессен забастовка с требованием сокращения рабочей недели). Во всех тарифных областях приняты соглашения о возможности преждевременного выхода на пенсию.
1985	Сокращение рабочей недели до 38,5 часов (3,9 % компенсации зарплаты) Повышение зарплаты и окладов на 2 % с 1 апреля.
1986	Повышение зарплаты и окладов на 4,4 %. Вместо повышения единовременное пособие за апрель в размере 230 марок. Увеличение ученических пособий с 30 до 35 марок.
1987	Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 3,7 % . С 1 апреля 1988 г. сокращение рабочей недели до 37,5 часов. Компенсация зарплаты - 2,7 %, а также повышение зарплаты, окладов
1988	и ученических пособий на 2 %. С 1 апреля 1989 г. Сокращение рабочей недели до 37 часов. Компенсация зарплаты - 1,4 %, а также повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2,5 %.
1989	Повышение зарплаты и окладов на 6 %. Единовременные пособия в размере по 215 марок за апрель и май. Увеличение ученического пособия на 70 марок до 90. 1993 Сокращение рабочей недели до 36 часов. С октября 1995 г. во всей металлообрабатывающей промышленности вводится 35-часовая рабочая неделя при полном сохранении зарплаты. На всех обучающихся профессии, имеющих с 1990 г. 37-часовую рабочую неделю, распространяются все дальнейшие соглашения о сокращении рабочего времени.
1990	Повышение зарплаты и окладов на 6,7 %. За апрель и май пособия по 290 марок. Увеличение ученических пособий на 100 марок до 40 марок. Улучшение структуры заработной платы за счет постоянного повышения зарплат низкооплачиваемых работников. В новых федеральных землях – повышение тарифных ставок зарплаты, окладов и ученических пособий, а также ежегодное увеличение размера особой «рождественской премии» до достижения в 1994 г. уровня западных федеральных земель. Сокращение рабочей недели в 2 этапа, достигнув к 1996 г. 38 часов. С 1995 года - 50 % доплаты на отпуск, с 1996 г. - 30 дней отпуска.

- 1992 Старые федеральные земли**  
Повышение зарплаты и окладов на 5,4 %. Увеличение ученических пособий на 75 марок. С 1 апреля 1993 г. сокращение рабочей недели до 36 часов. Повышение зарплаты и окладов на 3 %. Увеличение ученических пособий на 50 марок. Увеличение размера рождественской премии в 1992 и в 1993 г. на 5 % в год.
- 1993 Новые федеральные земли**  
Противоправное расторжение действующих тарифных соглашений в новых федеральных землях. После 2-х и, соответственно, 3-х недель забастовки в металлообрабатывающей промышленности земель Саксония и Мекленбург-Передняя Померания, а также в сталеплавающей промышленности был принят новый план поэтапных действий, предусматривающий поэтапное нивелирование заработной платы, окладов и ученических пособий на уровне западных земель к 1 июля 1996 г.
- 1994 Старые федеральные земли**  
Заключение тарифного соглашения о мерах обеспечения занятости. Обязанность предприятий по предоставлению рабочего места обучающимся профессии на соответствующем предприятии. С 1 июня 1994 г. повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2 % - за счет одновременного сокращения на 10% размера рождественской премии.
- 1995 Старые федеральные земли**  
После 2-недельной забастовки в Баварии: За январь, февраль, март и апрель - месячные пособия в размере 152,50 марок каждое. С мая повышение зарплат и окладов на 3,4 %. С ноября 1995 г. до конца 1996 г. - дальнейшие повышения зарплаты и окладов еще на 3,6 %. С января 1995 г. увеличение ученических пособий на 3,4 %, а с ноября 1995 г. - еще на 3,6 %. Введение к 1 октября 1995 г. 35-часовой рабочей недели с полным сохранением зарплаты.
- 1997 Старые федеральные земли**  
За январь, февраль, март 1997 г. - месячные пособия в размере 200 марок в месяц. С 1 апреля 1997 г. повышение зарплат и окладов на 1,5%, с 1. апреля 1998 г. повышение зарплат и окладов еще на 2,5 %, увеличение ученических пособий. Гарантия 100% заработной платы в случае болезни.
- 1997 Новые федеральные земли**  
В соответствии с поэтапным планом от 1993 г.: распространение на новые земли всех достигнутых в западных землях договоренностей по повышению оплаты труда. Гарантия оплаты труда в случае болезни и тарифное урегулирование мер по обеспечению занятости.
- 1997 Старые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** Заключение тарифного соглашения по стимулированию приобретения и повышения квалификации.
- 1999 Старые федеральные земли**  
За январь и февраль - месячные пособия в размере 350 марок в месяц. С 1 марта повышение зарплат и окладов на 3,2 %. Увеличение ученических пособий.  
**Новые федеральные земли**  
Распространение вышеуказанных мер на основании центрального соглашения с задержкой на 1 месяц. За февраль - 175 марок.
- 2000 Старые и новые федеральные земли**  
**Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** Тарифное соглашение о создании «моста занятости» между молодым и старшим поколением с закреплением права на сокращение рабочего времени в период перед выходом на пенсию и обязанности предоставить молодежи, закончившей профессиональное обучение, рабочее место на срок 12 месяцев. За март и апрель - месячные пособия в размере 330 марок в месяц. С мая повышение зарплат и окладов на 3 %, с мая 2001 - еще на 2,1 %. Увеличение ученических пособий на 3 %. Поэтапное введение в действие тарифного соглашения по выплате материальных пособий в новых федеральных землях.
- 2000 Старые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** Тарифное соглашение по сокращению рабочего времени в период перед выходом на пенсию, обязательство предприятий по предоставлению рабочего места молодежи, закончившей на нем обучение профессии, сроком на 12 месяцев. С сентября повышение зарплаты, окладов и ученических пособий на 2,4 %, с сентября 2001 - еще на 2,4%. Повышение доплаты на отпуск с 2001 г. на 4,8 %.
- 2000 Старые федеральные земли**  
**Обработка и переработка дерева и пластмасс:** напр., территориальные тарифные соглашения по созданию с мая 2002 г. «моста занятости» между молодым и старшим поколением с закреплением права на сокращение рабочего времени в период перед выходом на пенсию и обязанности предоставить молодежи, закончившей профессиональное обучение, рабочее место на срок 12 месяцев. Повышение зарплат и окладов на 2,5 % с 1 апреля 2000 г., с мая 2001 г. - еще на 2,5 %.
- 2001 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность/промышленность обработки и переработки дерева и пластмасс:** Заключение тарифного соглашения по преобразованию платы за труд в пенсионное обеспечение. Создание профсоюзом металлистов и ассоциацией работодателей «Гезамметалл» совместного фонда внефирменного пенсионного обеспечения «Металл-Ренте».
- 2002 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** после забастовки в землях Баден-Вюртемберг и Берлин/Бранденбург - за май единовременное пособие в размере 120 евро, для обучающихся профессии - 28, 30, 33 или 35 евро за каждый год обучения. Повышение ставок оплаты труда в таблице-схеме с 1 июня на 3,1 % плюс 0,9 % структурного компонента рамочного тарифного соглашения ERA о порядке оплаты труда (4 % объема), с 1 июня 2003 г. - повышение еще на 2,6 % плюс 0,5 % компонента ERA (3,1 % объема). Договоренность об основополагающих пунктах и обязательном для выполнения графике разработки совместного рамочного тарифного соглашения об оплате труда.
- 2002 Деревообрабатывающая промышленность:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 мая на 2,9 %. За апрель единовременное пособие в размере 50 евро. Увеличение ученических пособий с 1 апреля на 27 евро.  
**Промышленность переработки дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня на 3 %. За май единовременное пособие в размере 25 евро, для обучающихся профессии - 20 евро.
- 2002 Старые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** повышение зарплаты и окладов с 1 октября на 3 %, с 1 декабря 2003 г. - еще на 2,7 %. Повышение всех ученических пособий с 1 декабря на 30 евро. В 2004 г. увеличение доплаты на отпуск на 5,7 %.
- 2003 Деревообрабатывающая промышленность:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 мая на 2,2 %. Повышение всех ученических пособий на 15 евро за каждый год.  
**Переработка дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 июля на 2,5 %. За апрель, май и июнь - месячные пособия по 150 евро. Повышение всех ученических пособий с 1 апреля на 25 евро.
- 2003 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** Повышение с 1 марта 2004 г. ставок оплаты труда в таблицах-схемах на 1,5 % плюс 0,7 %.
- 2004 Структурный компонент ERA (2,2 % объема) и с 1 марта 2005 г. повышение еще на 2 % плюс 0,7 %**
- 2005 Структурный компонент ERA (2,7 % объема). Заключение тарифного соглашения „Pforzheimer-Vereinbarung“ о конкурентоспособности и обеспечении сохранности места производства.**
- 2004 Переработка дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня на 1,5 %. За апрель и май - месячные пособия по 30 евро.
- 2004 Деревообрабатывающая промышленность:** напр., повышение зарплаты и окладов с 1 июня 2004 г. на 1,5 %, с 1 марта 2005 г. - еще на 1,5 %. За март, апрель и май 2004 г. - месячные пособия по 100 евро. Повышение всех ученических пособий с 1 марта 2004 г. на 11 евро, с 1 марта 2005 г. - еще на 11 евро.
- 2004 Старые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** за 2005 г. 4 единовременных пособия по 108 евро, для обучающихся профессии по 50 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 января 2006 г. на 1,8 %. Заключение тарифного соглашения по мерам стимулирования занятости и конкурентоспособности.
- 2005 Переработка дерева и пластмасс:** напр., повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 мая на 1,54 %.
- 2005 Новые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** за октябрь 2005 г., январь, апрель и июль 2006 месячные пособия по 100 евро. Обучающиеся профессии получают по 50 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 ноября 2006 г. на 1,8 %. Срок действия до 31 марта 2007 г. Повышение доплаты на отпуск 30 евро. Продолжение срока действия тарифного договора по сокращению рабочего времени в период перед выходом на пенсию до 31 декабря 2007 г. Повышение на 100 евро размера дополнительного взноса работодателей в фонд пенсионного обеспечения до суммы в 230 евро.
- 2006 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за период с марта по май 2006 г. единовременное пособие в размере 310 евро (в зависимости от возможностей предприятия с учетом его экономического положения - сокращение размера вплоть до сведения на ноль или повышение вплоть до выплаты в двойном размере); обучающиеся профессии получают единовременное пособие в размере 90 евро. Повышение зарплаты, окладов и ученических пособий с 1 июня 2006 г. на 3 %. Срок действия - до 31 марта 2007. Заключение тарифного соглашения о мерах по обеспечению пенсионного страхования (TV-AVWL). Срок действия - до 31 декабря 2012. Заключение тарифного соглашения о приобретении и повышении квалификации, срок действия - до 31 декабря 2010 г.
- 2006 Старые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** за период с мая по октябрь 2006 года единовременное пособие в размере 170 евро (возможность для предприятия - в зависимости от экономического положения - перенести выплату, сократить ее с обязательным сохранением занятости или повысить размер выплаты в два раза), для обучающихся профессии единовременное пособие в размере 2 x 85 евро. Повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 ноября 2006 года на 2,5 %, с 1 мая 2007 года еще на 2 %. Продление тарифного соглашения о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию. Срок действия до 29 февраля 2008 года.
- 2006 Деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность:** напр.: за период с июня по октябрь 2006 года единовременное пособие в размере 350 евро для работников, работающих полный рабочий день. В рамках добровольного соглашения на предприятии можно отойти от этого по экономическим причинам (сокращение размера выплаты до нуля или повышение до выплаты в двойном размере). При невыплате единовременного пособия необходимо дать гарантию на занятость. Если она не дается, действует единовременное пособие по тарифному соглашению. Повышение заработной платы с 1 ноября 2006 года на 2,5 %. Срок действия до 30 апреля 2007 года. Повышение ученических пособий в период обучения с 1 августа 2006 года на 2,5 %. Срок действия до 31 июля 2007 года.
- 2007 Новые федеральные земли**  
**Текстильная и швейная промышленность:** повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июня 2007 года на 3 %, с 1 июля 2008 года еще на 2,7 %. Срок действия до 31 марта 2009 года. Повышение дополнительных отпускных денег до 263 евро на 2007 год и до 270 евро на 2008 год. Продолжение действия тарифного соглашения о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию до 31 марта 2009 года.
- 2007 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за апрель и май 2007 года единовременное пособие в размере 400 евро, единовременное пособие для обучающихся профессии в размере 125 евро. Повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июня 2007 года на 4,1 %, с 1 июня 2008 года еще на 1,7 %; предоставление возможности перенесения этого этапа в рамках добровольного соглашения на предприятии не более чем на четыре месяца (не позднее 1 октября 2008 года). За период с июня по октябрь 2008 единовременное пособие в размере 0,7 %, предоставление возможности перенесения этого этапа в рамках добровольного соглашения на предприятии на период не позднее 1 октября 2008 года, в результате этого сумма соответственно понижается. Срок действия до 31 октября 2008 года.
- 2007 Деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность:** напр., повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения с 1 июля 2007 года на 3,6 %, с 1 августа 2008 года еще на 2,5 %. За период с апреля по июль 2007 года единовременное пособие в размере 300 евро. За период с мая по июль 2008 года единовременное пособие в размере 345 евро; предоставление сторонам на предприятии возможности понизить единовременное пособие до нуля по экономическим причинам или повысить до выплаты в двойном размере в рамках соглашения на предприятии. Если соглашение на предприятии не достигается, действует единовременное пособие по тарифному соглашению.
- 2008 Текстильная и швейная промышленность:** повышение заработной платы, окладов и ученических пособий в период обучения на 3,6 % с 1 июня 2008 года. Обучающиеся профессии получают дополнительно 30 евро с учетом таблицы категорий за каждый год обучения. За период с апреля по май 2008 года единовременное пособие в размере 200 евро, в рамках добровольного соглашения на предприятии возможно отменить выплату при наличии гарантии сохранения занятости. Обучающиеся профессии получают 100 евро, отмена выплаты невозможна. Срок действия всего 12 месяцев до 28.02.2009 года. Тарифное соглашение о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию продлено до 31.12.2009 года.
- 2008 Металлообрабатывающая и электротехническая промышленность:** за ноябрь и декабрь 2008 года, а также за январь 2009 года работникам повышается заработная плата в размере 510 евро, обучающимся профессии ученические пособия повышаются на 133 евро, проводится повышение заработной платы и ученических пособий в период обучения в общей сложности на 4,2 %, в том числе с 1 февраля 2009 года на 2,1 % и с 1 мая еще на 2,1 %. В рамках добровольного соглашения на предприятии повышение тарифа, действующее с 1 мая 2009 года, может быть сдвинуто до 30 ноября 2009 года. В сентябре 2009 года работники получают единовременное пособие в размере 122 евро, обучающиеся профессии в размере 32 евро. Срок действия: первая возможность расторжения 30 апреля 2010 года. Заключение тарифного соглашения по гибкому переходу на пенсию (действует с 1 января 2010 года, заменяет тарифное соглашение о сокращении рабочего времени в период перед выходом на пенсию), заключение тарифного соглашения по обеспечению и стимулированию занятости.

# Тарифная политика с многообразными целями

## Вызовы современности

### **Территориальные тарифные соглашения и тарифная политика в интересах предприятий,**

С ужесточением конкуренции в условиях глобализации, усилением ориентации компаний на финансовые рынки и рынки капитала и оптимизацией цепочек создания добавочной стоимости по меркам международных показателей рентабельности и затратных показателей в центр внимания тарифной политики все больше перемещается предприятие. За последние десять лет, ознаменованные обострением конкурентной борьбы между центрами размещения производства, усилилось давление на достигнутые стандарты рабочего времени и производительности труда на предприятиях. Во избежание бесконтрольного произвола предприятий в принятии мер по снижению фактора затрат профсоюз металлистов заключил в 2004 г. так называемое Пфорцхаймское тарифное соглашение ("Pforzheimer Tarifvertrag"), действие которого было распространено на все тарифные территориальные области. Соглашение открывает для предприятий возможность при определенных условиях на определенный период времени снизить установленные в территориальном тарифном соглашении стандарты.

Правление профсоюза металлистов приняло решение по «принципиальному содержанию» и «принципам порядка применения» данного тарифного соглашения с целью обеспечения скоординированности действий. Возможности временного отклонения от установленных стандартов, имеющиеся на основании данного соглашения с 2004 г. во всех тарифных областях, требуют обязательства предприятий по обеспечению сохранности рабочих мест и, частично, непосредственно конкретно принятых мер по обеспечению инноваций и инвестиций как гарантий на будущее.

Но даже если не брать во внимание отклонение от стандартов в отдельных случаях, предприятие как главное поле действия тарифной политики приобретает все большее значение. Вопрос о том, реализуются ли на практике тарифные соглашения и какие стандарты действуют на предприятиях, решается, в первую очередь, на основе расстановки сил на месте. Поэтому сегодня важнее, чем когда либо раньше, всемерно укреплять дееспособность профсоюзов на предприятиях и как можно теснее связывать политику профсоюзов с интересами их членов и всего коллектива работников.

### **Развитие системы соблюдения тарифных соглашений и внетарифных объединений**

Рассматривая в каком объеме и в какой форме предприятия еще обязаны соблюдать тарифы, также можно увидеть смещение от территориального аспекта к предприятию. В то время как обязанность соблюдать территориальные тарифные соглашения в металлообрабатывающей и электротехнической промышленности за последние десять лет снизилась (в Западной Германии с 74 до 62 % трудящихся, в Восточной Германии с 50 до 25 %), число корпоративных тарифных соглашений увеличилось (до 9 % на западе и 16 % на востоке Германии). Количество предприятий «без обязанности соблюдать тарифные соглашения» (OT) также увеличивается. Параллельно объединения работодателей явно выстроили свою политику на увеличение количества предприятий «без обязанности соблюдения тарифных соглашений». Все региональные ассоциации работодателей металлообрабатывающей промышленности создали на сегодняшний день собственные организационные подразделения. Самую эффективную защиту от выхода работодателей из системы соблюдения тарифных соглашений профсоюз видит в увеличении числа своих членов и усилении работы по осуществлению своих целей на предприятиях. В последнее время Профсоюзу металлистов удалось добиться этого в

## Вызовы современности

нескольких предприятиях: за счет мощных акций на предприятиях вплоть до забастовок профсоюз заставил работодателей не выходить из тарифной системы или вновь вступить в ассоциацию работодателей.

### Тарифная политика в период кризиса

В тарифной политике предпринимаются меры противодействия также в период экономических кризисов. Разработанные для этого средства могут однако только смягчить последствия кризиса. Для преодоления общеэкономических спадов необходимы действия не только экономики, но и государства. Для этого необходимо принять новую программу стимулирования конъюнктуры в экономической политике.

### Углубление европейской координации

В рамках европейских профсоюзных объединений, особенно Европейской ассоциации профсоюзов металлистов (EMB), профсоюзы-члены в последние годы создали органы и пути коммуникации с целью повышения эффективности координации в тарифной политике.

Профсоюз металлистов принимает активное участие в углублении этих структур и в поддержке еще более эффективных совместных действий. Первой совместной договоренности профсоюзы EMB достигли, обозначив опасность конкуренции в сфере заработной платы. Опасность конкуренции в сфере заработной платы увеличилась в совместном экономическом пространстве и валютном союзе в Европе. «Мы не должны усердствовать и обгонять друг друга в понижении заработной платы». Этот вывод профсоюзов является лейтмотивом правил координации тарифной политики. – Договоренность гласит: тарифные зарплаты и оклады должны повсюду повышаться по меньшей мере в соответствии с повышением уровня национальной производительности и темпом инфляции.



Наряду с зарплатами и окладами особое значение имеет рабочее время. Поэтому профсоюзы EMB записали как совместную цель в своей хартии по рабочему времени 35-часовую рабочую неделю. Кроме того, максимальное рабочее время в год не должно превышать 1750 часов.

После нескольких лет накопления опыта координации в 2005 году был добавлен новый элемент - «совместное требование» (common demand). Ассоциация EMB приняла решение о выдвижении всеми профсоюзами-членами совместного единого требования о личном праве на квалификацию/повышение квалификации. Сегодня многие профсоюзы-члены EMB поддерживают это требование, некоторые даже уже претворили его в жизнь. Обсуждение других тем для совместных требований находится на повестке дня Конференции EMB о тарифной политике. На втором уровне после высшего живой интерес находят трансграничные региональные сети соседства, например участие наблюдателей в заседаниях тарифных комиссий или в тарифных переговорах соответствующих регионов. Такие сети будут продолжать развиваться.



# Тарифная политика с многообразными целями

## Вызовы современности

### **Реструктуризация транснациональных компаний – размещение предприятий**

В ЕС и во всем мире постоянно растет количество и значение предприятий, размещающих свое производство в разных странах, так называемых транснациональных компаний. В условиях открытия рынков и размещения производства в восточноевропейских странах предприятия старого ЕС нашли новые возможности, которые они используют и в растущей мере будут использовать для создания транснациональных производственных сетей.

В ходе такой реструктуризации размещения производства, производственных процессов и внутренних функций услуг — например бухгалтерии — возникают огромные проблемы для соответствующих сотрудников на месте: они теряют свои рабочие места, вынуждены согласиться с понижением заработной платы, подвергнуты большому давлению достигать более высокой производительности и т. д. Все это вызывает многочисленные конфликты и споры с менеджментом предприятий.

При этом выявилось, что изолированная борьба на национальном уровне не приводит к положительным результатам. Наоборот, ограничение на национальный уровень приводит к ситуации, в которой интересы наемных сотрудников представляются как противоположные и

конкурирующие с интересами профсоюзов. Изолированные национальные правила на фоне совместного европейского экономического пространства немедленно влияют на размещенное предприятием производство в других странах. В борьбе с транснациональным предприятием работники и их профсоюзы должны действовать применяя координированную и трансграничную стратегию.

Растущее значение переговоров на уровне транснациональных предприятий привело к тому, что профсоюзы ЕМВ сформулировали совместное правило поведения. При этом Европейским советам предприятия отводится важная роль.

Трансграничные корпоративные договоренности, особенно если они касаются тарифных вопросов, могут быть достигнуты в конечном счете только профсоюзами.

### **Более интенсивное обсуждение совместных целей**

Тарифная политика всегда является также средством продвижения социальных вопросов в европейском экономическом пространстве. В этом смысле Профсоюз металлистов всемерно участвует в усилении дебатов о совместных перспективных целях тарифной политики в Комиссии ЕМВ о тарифной политике, в исполнительных органах ЕМВ, а также в рамках международных профсоюзных партнерских отношений.

# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица



Профсоюзная политика на производствах — это фундамент работы Профсоюза металлистов. Носителями этой политики являются доверенные лица профсоюза. Их работа основана на принципах Профсоюза металлистов.

Доверенные лица — это представители Профсоюза металлистов на производстве, действующие на общественных началах. Доверенные лица избираются членами Профсоюза металлистов соответственно на четыре года. Доверенное лицо может быть избрано определенным числом работников, одной группой или одним отделом. Члены Профсоюза металлистов, находящиеся в совете предприятия, органе представления интересов молодежи и обучающихся и в органе представления интересов инвалидов, являются одновременно доверенными лицами Профсоюза металлистов. Все доверенные лица вместе взятые образуют профсоюзное собрание доверенных лиц и избирают из этого круга руководство собрания доверенных лиц.

Принципы Профсоюза металлистов для работы доверенных лиц определяются в основном следующими задачами:

- представлять интересы членов профсоюза в профсоюзных органах, например в собрании делегатов и в местном правлении,
- информировать о решениях и позициях Профсоюза металлистов, содействовать созданию общего мнения, представлять и принимать предложения как на производстве, так и в профсоюзе,
- мотивировать и организовывать процессы участия членов Профсоюза металлистов во всех вопросах производства и политики профсоюза,
- готовить и поддерживать движение за сохранение тарифных условий,
- привлекать работников в члены Профсоюза металлистов и представлять интересы членов,
- предоставлять консультацию и поддержку совету предприятия, органам представления интересов молодежи, обучающихся и инвалидов,



# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Профсоюзная политика на производстве – доверенные лица

- выдвигать кандидатов Профсоюза металлистов на выборы в совет предприятия, орган представления интересов молодежи и обучающихся и на выборы доверенных лиц инвалидов,
- оказывать решающее влияние на политику Профсоюза металлистов через свои комиссии на местном и районном уровне, а также в правлении.

Тем профсоюзной политики на производствах предостаточно:

- обеспечение и стимулирование занятости
- вопросы рабочего времени и оплаты труда
- соблюдение и проведение тарифных соглашений
- охрана труда на рабочем месте
- новые технические и производственные концепции
- квалификация работников и организация работы
- равноправие женщин и мужчин на производствах и предприятиях
- оказание влияния на организацию условий труда с целью улучшения совместимости семейной и трудовой жизни
- выдвижение предложений и стимулов для новых продуктов и
- требование соблюдения региональной, национальной и международной ответственности производств, предприятий и концернов.

### Совет предприятия

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

На предприятиях с численностью наемных работников свыше 9.000, число членов совета предприятия повышается на два члена на 3.000 наемных работников, причем сразу как число работников превышает 3.000.

Совет предприятия — это установленный законом орган представления интересов наемных работников предприятия. Организационная форма, права и обязанности установлены в законе о правовом режиме на предприятии. На больших предприятиях, имеющих несколько производств, образуются общие советы предприятия или советы предприятий концерна, в которые советы предприятия отдельных производств направляют представителей.

# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия

Каждый член совета предприятия, являющийся членом Профсоюза металлистов, является одновременно также доверенным лицом Профсоюза металлистов. Совместная работа доверенных лиц и членов советов предприятия является базой успешной работы профсоюза на предприятии.

Совет предприятия представляет интересы всех наемных работников независимо от того, являются ли они членами Профсоюза металлистов или нет.

Совет предприятия избирается всеми наемными работниками одного предприятия сроком на четыре года. Пол, представители которого в трудовом коллективе находятся в меньшинстве, должен быть представлен в совете предприятия по меньшей мере в соответствии с его долей в коллективе предприятия.

В зависимости от размера совета предприятия определенное число его членов полностью освобождается от основной работы. Все члены совета предприятия защищены от увольнения, эта защита продолжает действовать еще один год после выбытия из совета предприятия (если член совета предприятия не переизбран или добровольно выбыл). Все кандидаты на выборах в совет предприятия защищены от увольнения с момента выдвижения кандидатуры. Если кандидат не избирается в совет предприятия, защита от увольнения действует в течение шести месяцев после объявления результатов выборов.

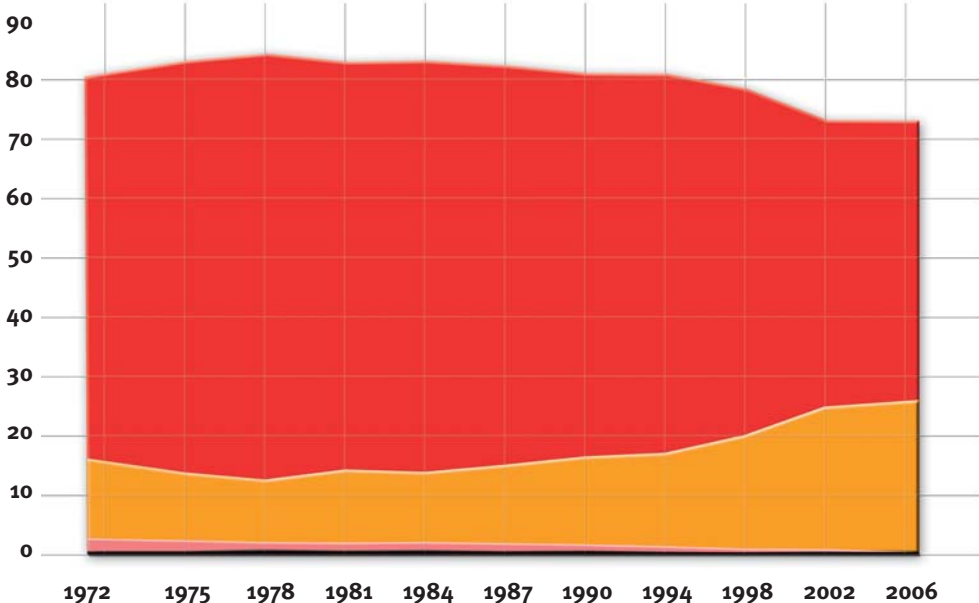
### Результаты выборов в советы предприятия с 1976 по 2006 год \*) \*\*)

\* с 1994 года с новыми федеральными землями

\*\*) с 1994 года с текстильной, швейной, деревообрабатывающей и пластмассовой промышленностью

■ Профсоюз металлистов ■ DAG/ver.di  
■ неорганизов. ■ CGM (Христианский профсоюз металлистов)

в процентах



# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия



Трудовое соглашение членов совета предприятия может быть расторгнуто только при наличии чрезвычайных причин или наличии согласия совета предприятия или суда по трудовым делам.

Издержки, связанные с выборами и с работой совета предприятия, несет работодатель, в том числе и издержки, связанные с обучением членов совета предприятия. Заседания проводятся в рабочее время. Представители работодателей принимают в них участие, если совет предприятия желает этого.

### Права и ограничения работы совета предприятия

В рамках своих общих задач совет предприятия обязан контролировать соблюдение законов, постановлений, предписаний по предотвращению несчастных случаев на производстве и тарифных соглашений и добиваться положительных результатов для работников в отношении труда и доходов в рамках договоренностей на предприятии. Одновременно совет предприятия является также инстанцией принятия жалоб со стороны наемных работников.

Кроме того, закон о правовом режиме на предприятии содержит ряд положений, открывающих совету предприятия возможности оказания влияния на решения работодателя. Эти возможности охватывают право на получение

информации вплоть до действительно эффективных прав участия в принятии решений.

Наряду с чисто правовыми возможностями совет предприятия — вместе с профсоюзными доверенными лицами и Профсоюзом металлистов — проводит активную политику на предприятии, направленную на улучшение условий труда и жизни работников. Он организует процессы участия с привлечением и использованием знаний экспертов предприятия для инноваций. При этом он может также сослаться на законодательную основу (§ 80, абз. 2 Закона о правовом режиме на предприятии).

### Право на получение информации и предоставления консультации:

- в экономических решениях, часто отрицательно влияющих на интересы наемных работников, совет предприятия имеет всего лишь — хотя и обширные — права получения информации. С этим связана возможность обсудить с работодателем, какие последствия предусмотренные планы будут иметь для наемных работников. Эффективного средства участия в принятии решений в хозяйственных вопросах, однако, не имеется.
- Возможности оказания влияния совета предприятия на внедрение новых технологий также урегулированы абсолютно неудовлетворительно.
- В мерах, касающихся отдельных сотрудников (принятие на работу, перевод на другую работу и т. д.) в определенных условиях совет предприятия может возразить.

## Установленный законом орган представления интересов наемных работников – совет предприятия

### Права участия:

Наиболее сильные права участия совет предприятия, безусловно, имеет в так называемых социальных вопросах, в которых споры разрешает суд по трудовым делам или примирительная палата, например в следующих сферах

- начало/конец ежедневного рабочего времени.
- вопросы организации заработной платы на предприятии, установление/ применение/изменение новых методов оплаты труда, установление ставок сдельной работы и премий или же вопросы профессиональной подготовки и повышения квалификации.
- форма и администрация производственных социальных объектов и т. д.
- сферами работы также являются равноправие женщин и мужчин, совместимость семейной и трудовой жизни, предложения по кадровому планированию и определению численности кадров.
- В 2001 году парламент Германии в третий раз внес изменения в Закон о правовом режиме на предприятии, принятый в 1954 году и

измененный в 1976 году, и тем самым еще раз улучшил возможности работы советов предприятия.

### Право доступа для профсоюза

Представители профсоюзов имеют право присутствовать на предприятии. Предприятие должно предоставить внешнему уполномоченному лицу профсоюза доступ к предприятию. Представитель профсоюза принимает также участие в заседаниях совета предприятия, если совет предприятия принимает соответствующее решение.

### Ограничения работы совета предприятия:

- совет предприятия не вправе принимать меры, «отрицательно влияющие на климат на предприятии».
- в своей функции как члены совета предприятия представители профсоюза не должны призывать к мерам профсоюзной борьбы.
- совет предприятия не вправе заниматься партийной политикой на предприятии.



Собрание доверенных лиц	Совет предприятия
Оба совместно представляют интересы коллектива на предприятии	
Действует на основе устава и принципов профсоюза	Действует на основе законодательства государства (Закон о правовом режиме на предприятии)
Члены профсоюза избирают собрание доверенных лиц	Коллектив избирает членов совета предприятия

# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Представление интересов наемных сотрудников на европейском уровне – Европейский совет предприятия (EBR)



С 1994 года на основе положения EBR 94/45/EG Европейского Союза имеется возможность организовать в международных концернах представительство интересов работающих по найму, охватывающее несколько стран.

Для того, чтобы учредить Европейский совет предприятия необходимо в соответствии с законом создать так называемую Особую комиссию по переговорам (BVG), в которую направляются представители наемных работников из всех тех стран, где размещен концерн. Этот орган заключает с европейским руководством концерна соглашение о правах и условиях работы Европейского совета предприятия. Если после трех лет переговоров не удастся достичь соглашения, то названный закон предусматривает все-таки создать Европейский совет предприятия в соответствии с предписанием закона.

Однако, применение этого предписания закона пока остается исключением: до 2008 года было заключено более 850 соглашений, из них более 320 в сфере организации Профсоюза металлистов (металлообрабатывающая, текстильная, деревообрабатывающая и пластмассовая промышленность).

Как правило, соглашения Европейского совета предприятия обеспечивают следующие основные права:

- Ежегодные встречи представителей наемных работников из стран ЕС и европейского экономического пространства за счет их концернов.
- Как минимум ежегодное предоставление информации Европейскому совету предприятия и его заслушивание со стороны руководства концерна по вопросам, касающимся различных стран, напр. планируемая реструктуризация и инвестиции, состояние занятости, введение новых трудовых и производственных процессов.

- В чрезвычайных ситуациях (закрытие заводов, перебазирование производств, массовые увольнения) Европейский совет предприятия вправе созвать внеочередное заседание и воспользоваться своим правом, изложить свою позицию.
- Заседания Европейского совета предприятия проводятся с синхронным переводом.
- Европейский совет предприятия вправе привлечь экспертов.

По поручению европейских головных организаций Профсоюз металлистов обслуживает приблизительно одну треть всех европейских советов предприятий в своей сфере деятельности. В результате работы в европейских советах предприятия нередко возникает интенсивное продолжительное сотрудничество между организациями наемных работников во всем расширенном сегодня ЕС. Это начинается с совместных переговоров о создании европейского совета предприятия и доходит до совместных действий в случае реструктуризации и дальнейшего представления европейских стратегий на предприятиях.

Такое сотрудничество помогает намного яснее представлять европейскую политику профсоюзов на предприятиях. Все лучше удается организовать трансграничный обмен информацией на уровне предприятий и таким образом также предотвратить ситуацию, в которой интересы отдельных заводов представляются как конкурирующие друг с другом. Организации наемных работников могут занять и защитить общую позицию по отношению к работодателям. Работа в европейских советах предприятия часто также позволяет развивать другие формы сотрудничества между профсоюзами, например, в тарифной политике, в работе в различных отраслях или в сферах охраны труда и здоровья.

## Представители интересов наемных работников на глобальном уровне – глобальные советы предприятия или глобальные органы представления интересов наемных работников или глобальные профсоюзные сети



Хотя нет законодательной основы для глобального представления интересов работников в транснациональных

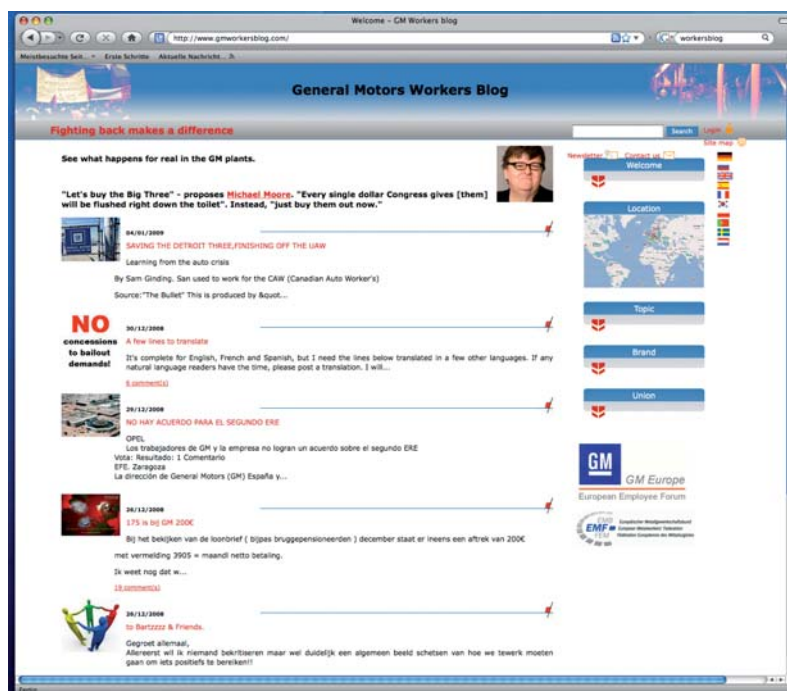
предприятиях, такие органы удалось создать, например на VW, Daimler, SKF и Rolls Royce (авиационные двигатели), эти органы представляют интересы наемных работников почти всех предприятий названных концернов.

Другие глобальные органы представления интересов наемных работников предусмотрено создать, например, путем расширения существующих европейских советов предприятия или на основе международных рамочных договоренностей. Как правило, до создания таких «глобальных советов предприятия» создается сеть, в которой сотрудничают представители профсоюзов из различных стран.

Профсоюз металлистов поддерживает создание и расширение таких профсоюзных сетей с привлечением как можно большего количества заводов транснационального предприятия. При этом профсоюз сотрудничает с европейскими и международными профсоюзными организациями, членом которых он является. Поставленная цель подразумевает обмен информацией и согласование профсоюзных стратегий, например, при реструктуризации, массовых увольнениях или других вызовах на уровне предприятий. Так, например на General Motors наряду с европейским советом предприятия (EBR) и европейской профсоюзной координационной группой в сеть были подключены участники вне Европы и дополнительно в интернете создан «блог рабочих» для коммуникации и передачи информации. На Arcelor Mittal через такие сетевые контакты удалось заключить глобальную договоренность об охране труда и здоровья, которая особенно сотрудникам в

странах вне ЕС принесет существенные улучшения вследствие создания комиссий по охране труда.

Некоторые европейские советы предприятия также расширяют круг своих участников на профсоюзных коллег из стран вне ЕС, чтобы повысить уровень информации и радиус действия. По этому пути Профсоюз металлистов будет идти и дальше.





# Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

## Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

Участие в принятии решений на уровне предприятий дополняет и расширяет возможности представления интересов доверенными лицами и членами советов предприятий на уровне предприятий. В трех законах — Законе об участии в принятии решений в горной и металлургической промышленности, Законе об участии в принятии решений от 1976 года и Законе об участии одной трети в принятии решений - зафиксированы условия участия наемных работников в принятии решений. Все три закона действительны только для обществ и товариществ на капитале.

Германское законодательство о предприятиях и участии в принятии решений определяет для обществ и товариществ на капитале наличие правления или руководства предприятием и наблюдательного совета. Правление/руководство предприятием отвечает за оперативное руководство предприятием (менеджмент). Наблюдательный совет отвечает за надзор и контроль над руководством предприятием.

В наблюдательных советах наемные работники представлены в размере половины или трети членов и имеют соответственно разные возможности осуществления своих интересов. Какая из названных трех моделей находит применение, зависит от величины предприятия. Особое место здесь занимает модель металлургической и горной промышленности, так как она однозначно подразумевает одну единственную отрасль. Эта модель имеет свои корни в восстановлении Германии в послевоенный период.

- В состав наблюдательного совета по модели металлургической и горной промышленности для компаний металлургической и угольной промышленности с численностью свыше 1000 работающих входит одинаковое число членов со стороны акционеров и наемных работников. С

целью разрешения патовых ситуаций дополнительно в его состав входит нейтральное лицо, о назначении которого обе стороны должны найти соглашение.

- Наблюдательный совет по модели участия в принятии решений от 1976 года для компаний с численностью сотрудников свыше 2.000 имеет лишь мнимое паритетное число членов, потому что в патовой ситуации председатель наблюдательного совета (назначаемый всегда акционерами) имеет право второго голоса и тем самым принимает окончательное решение. Кроме того, в категории наемных работников числится представитель руководящих кадров, который, как правило, голосует вместе с акционерами.
- В наблюдательном совете компаний с численностью работников от 500 до 2.000 количество наемных работников, согласно Закону об участии одной трети в принятии решений, составляет лишь одну треть.

Основными задачами наблюдательного совета является назначение правления и контроль над его деятельностью. Кроме того, наблюдательный совет принимает решения о принципиальных вопросах политики предприятия, об инвестициях, превышающих определенный размер и об инвестиционном плане.

За последние годы задачи членов наблюдательных советов коренным образом изменились. Если раньше они ориентировались больше на контроль менеджмента исходя из показателей прошлого, то сегодня они должны во все большей степени действовать в категориях перспективного развития и планирования.

## Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

Таким образом, работа в наблюдательных советах во все большей степени становится инструментом представления интересов наемных работников, с помощью которого они могут оказать влияние на стратегию предприятия и политику с учетом интересов сотрудников.

Один важный момент в модели металлургической и горной промышленности следует еще упомянуть: в этой модели член правления, курирующий кадровые вопросы («директор по трудовым вопросам») не может быть назначен против большинства голосов представителей наемных работников. Такого права в Законе об участии в принятии решений от 1976 года уже больше нет.

### Профсоюзная оценка участия в принятии решений

Демократизация экономики — одно из важнейших требований профсоюзов. Профсоюзные доверенные лица, защищенные законодательством члены советов предприятия и наемные работники в наблюдательных советах, правда улучшили представление интересов наемных работников, но все же не имеют возможности равноправного участия в принятии решений на предприятиях и в экономике для защиты интересов наемных работников.



## Интересы наемных сотрудников на производствах и предприятиях

### Представление интересов профсоюзов на предприятии – участие наемных работников и их профсоюзов в принятии решений

В политических дебатах о перспективах участия в принятии решений звучат идеологически мотивированные требования консервативного и либерального лагеря об отмене или, по крайней мере, понижении возможностей участия в принятии решений на предприятии. Ценность и тем самым также оправданность действующей системы участия в принятии решений в экономике и обществе была подтверждена Комиссией федерального правительства. Однако, в лагере работодателей это не нашло признания.

Если учесть в связи с этим европейские дебаты о корпоративном праве и участии в принятии решений, то и в международном масштабе будет важным усилить позиции профсоюзов и представителей наемных работников.

Особенно в рамках создания Европейских акционерных обществ (SE) с фактическим отсутствием минимального регулирования участия в принятии решений в законодательном порядке, совместной задачей должна стать солидарность в стремлениях, направленных на сохранение и расширение участия в принятии решений. Профсоюз металлистов уже провел переговоры по десяти соглашениям, на ближайшие годы ожидается дальнейшее существенное увеличение преобразования национальных акционерных обществ в европейские организационно-правовые формы. Это произойдет, прежде всего, в том случае, если наряду с Европейским акционерным

обществом (SE) появятся такие формы, как Европейское частное общество (SPE) в качестве альтернативы германского ТОО.

Статут участия в принятии решений в ходе переговоров означает на европейском уровне смену парадигм. С одной стороны, профсоюзы с растущим значением европейских акционерных обществ приближаются к своим идеям совместного международного сотрудничества наемных работников. Учет требований сегодняшнего дня в договоренности о членах советов предприятия европейских акционерных обществ, а также о членах наблюдательных советов европейских акционерных обществ позволяет им сделать существенный шаг вперед в европейской профсоюзной работе. Этот процесс организации европейской схемы участия в принятии решений, однако, чреват и рисками. Европейская директива и ее внедрение в германское законодательство даст предприятиям возможность выхода из системы участия в принятии решений, действующей в Германии.

Участие в принятии решений будет успешным в предприятиях, в которых доверенные лица, члены советов предприятий и члены наблюдательных советов смогут тесно сотрудничать и создавать платформу для достижения своих целей, в которых удастся договориться об участии в принятии решений на высоком уровне и зафиксировать важные права наемных работников и профсоюзов.

# Международная профсоюзная деятельность

## Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов

Уже в XIX веке в национальных рабочих движениях прослеживалось, что предприятия и владельцы капитала старались противопоставлять интересы рабочих одних регионов интересам рабочих других регионов и стран. Профсоюзы дали программный ответ, взяв в основу принцип «международной солидарности» и наполнили его жизнью на практике. В этом процессе немецкие металлисты с самого начала принимали активное участие и играли ведущую роль – и сегодня еще активнее, чем когда-либо раньше.

Деятельность Профсоюза металлистов на международном уровне основывается на мысли, что глобальные рынки должны руководствоваться глобальными правилами и демократическими институтами.

По этой причине Профсоюз металлистов выступает за всемирную торговую систему, приводящую к большей справедливости, к преодолению бедности, устойчивому развитию и достойной работе. Политика Всемирной торговой организации (ВТО), Международной организации труда (МОТ), Международного валютного фонда (МВФ) и Всемирного банка должна руководствоваться этими целями. Чтобы обуздать не знающий меры капитализм финансовых рынков требуется более сильный демократический контроль и большая ясность и прозрачность внутри международных организаций.

Для достижения этих целей Профсоюз металлистов опирается на следующие принципы

- содействие и поддержка свободных профсоюзов при создании независимых и автономных профсоюзных структур во всем мире
- сотрудничество со всеми авторитетными профсоюзами, признающими принципы свободы и демократии
- создание международной влиятельной силы против транснациональных предприятий
- содействие взаимопониманию среди наемных работников всех народов и борьба с предрассудками и образом врага.



## Международная профсоюзная деятельность

### Цели европейской и международной работы Профсоюза металлистов

Наряду с этим Профсоюз металлистов активно выступает за обновление Европейской социальной модели как нового лейтмотива европейской интеграции:

- большие различия жизненных условий внутри отдельных стран-членов и между ними должны быть устранены и
- с социальным неравенством между мужчинами и женщинами, а также дискриминациями людей нетрадиционной сексуальной ориентации необходимо бороться.
- Решающее значение имеет доступ к качественной профессиональной подготовке и повышению квалификации для всех граждан Европы.
- Экономические способности регионов должны быть выравнены на максимально высоком уровне.

Для этого в качестве первого шага необходимы минимальные стандарты на европейском уровне, которые прекращают видимые во всех странах неправильные процессы развития, например сомнительные формы трудовых отношений, увеличение рабочего времени и приватизация услуг, которые должны оставаться государственными. Поэтому необходимо европейское законодательство, например в сферах:

- охраны работников, переданных коммерческими структурами на время в третьи руки,
- рабочего времени (новая директива по рабочему времени) и
- защиты государственного жизнеобеспечения.

В Европе требуется смелость проводить интенсивную экономическую и фискальную политику, Европа нуждается в расширенных компетенциях в экономической политике. Такое «европейское экономическое правительство» могло бы координировать экономическую, налоговую и бюджетную политику и бороться с демпингом. Пакт стабильности и экономического роста должен также как и денежная политика руководствоваться целями устойчивого роста и высокого уровня занятости. Речь идет о том, чтобы налоговая и денежная политика способствовала развитию спроса, являющегося предпосылкой для повышения экономического роста и занятости. Соревнование в понижении корпоративных налогов должно быть остановлено, например, путем единого минимального налогообложения на европейском уровне.

Деструктивные силы капитализма финансовых рынков видны повсюду. Регулирование финансовых рынков — непереносимое условие обновления Европейской социальной модели, чтобы вновь завоевать необходимое политическое поле действия в социально ориентированной Европе — и заново организовать их. Центральным пунктом при этом является новая культура общественной ответственности и обязательные рамки регулирования на европейском уровне, особенно для хедж-фондов и фондов прямого частного инвестирования. Поэтому Профсоюз металлистов усиливает свою практическую работу в европейской политике, которая должна быть само собой разумеющейся на всех уровнях организации.



## Участие в европейских и международных профсоюзных организациях

<b>Профсоюз металлистов является непосредственным членом в шести международных и европейских профсоюзных организациях</b>			
<b>Организация</b>	<b>профсоюзы-члены</b>	<b>страны</b>	<b>члены</b>
<b>Международная ассоциация профсоюзов металлистов (IMB), Женева</b>	200	101	25 млн.
<b>Европейский союз профсоюзов металлистов (EMB), Брюссель</b>	72	33	5,5 млн.
<b>Международная ассоциация работников текстильной, швейной и кожаной промышленности (ITBLAV), Брюссель</b>	217	110	10 млн.
<b>Европейский профсоюзный союз текстильной, швейной и кожаной промышленности (EGV-TBL), Брюссель</b>	70	40	1,0 млн.
<b>Интернационал работников строительства и деревообрабатывающей промышленности (ВНИ), Женева</b>	318	130	12 млн.
<b>Европейская ассоциация работников строительства и деревообрабатывающей промышленности (EFBH), Брюссель</b>	74	30	2,3 млн.

Глобальные ассоциации профсоюзов (GUF) и европейские ассоциации профсоюзов являются отраслевыми объединениями отдельных профсоюзов в глобальном и европейском масштабе. Национальные головные организации входят в Международную ассоциацию профсоюзов (IBG). IBG представляет собой объединение Международного союза свободных профсоюзов и Всемирного союза труда, объединившего христианские профсоюзы. Следует подчеркнуть, что основные принципы политики всех международных и европейских профессиональных секретариатов идентичны, особые акценты обусловлены отраслевыми интересами отдельных секторов.

Центральным элементом работы глобальных ассоциаций профсоюзов является борьба за улучшение условий труда, заработной платы и социальной сферы наемных работников их отраслей с целью содействия достижению социальной и политической справедливости. При этом глобальные ассоциации профсоюзов и IBG стараются оказать влияние на все международные государственные организации, например Международную организацию труда (МОТ), через Профсоюзный консультативный комитет при ОЭСР (ТУАС), при Всемирном банке и Международном валютном фонде. Кроме того, целенаправленный лоббизм в Европейском Союзе, в Комиссии и Парламенте или

## Международная профсоюзная деятельность

### Участие в европейских и международных профсоюзных организациях

Совете министров является важным направлением профсоюзной работы. Профсоюз металлистов, поэтому, выступает за усиление ЕМВ и других европейских и международных профсоюзных организаций, в которых он является членом. Вместе с ними Профсоюз металлистов борется за социальную и демократическую Европу и справедливый мировой порядок.

Европейское и международное сотрудничество — это не только вопрос солидарности. Во все более взаимосвязанной экономике трансграничная кооперация становится принципиальной предпосылкой успешных профсоюзных действий. В едином европейском экономическом пространстве отдельные отрасли, как например, автомобильная, судостроительная или авиационная промышленность не могут рассматриваться только в национальном масштабе. Поэтому Профсоюзы-члены ЕМВ создали европейские отраслевые

комиссии, в которых они анализируют актуальную и ожидаемую ситуацию, обобщают опыт отдельных стран и тем самым могут своевременно увидеть реструктуризацию и перспективы отрасли и сделать выводы для своих действий.

При этом профсоюзы стоят перед двойным вызовом сохранить промышленное производство и занятость в развитых регионах и одновременно способствовать процессу преодоления промышленного отставания в регионах, пока имеющих низкую степень индустриализации.

Кроме того, Профсоюз металлистов придает особое значение сотрудничеству с движением критиков глобализации. Профсоюз металлистов содействует ситуации, в которой европейские профсоюзы через несколько лет смогут совместно организовать кампании во все Европе.



## Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов

Профсоюз металлистов выступает за эффективное международное регулирование деятельности предприятий на основе трудовых конвенций МОТ. Таким образом, должны соблюдаться минимальные

социальные стандарты для всех наемных работников независимо от того, работают ли они в промышленно развитых странах, в пороговых или развивающихся странах.



### Восемь основных трудовых конвенций МОТ

Основные трудовые конвенции МОТ — это восемь международных соглашений по основным стандартам трудовых отношений и условий: от права на свободу объединений до запрета детского труда эти конвенции сегодня стали универсально действующими правами человека. Уже в 1930 году в виде конвенции о запрещении всех форм принудительного труда была заключена первая из названных восьми конвенций. Последняя пока конвенция принята в 1999 году и направлена против «самых ужасных форм детского труда».

- **конвенции о свободе ассоциации и защите и права на коллективные переговоры (конвенции 87 и 98):**  
наемные работники вправе создавать профсоюзы без внешнего вмешательства, профсоюзы вправе вести тарифные переговоры и объявлять забастовки.
- **конвенции об упразднении принудительного труда (конвенции 29 и 105):**  
Каждый имеет право свободно выбирать свою работу. Принудительный труд запрещен. Этот запрет охватывает все трудовые отношения, в которых результаты труда достигаются насильственным путем или под угрозой наказания, например рабство, долговая кабала и трудовые отношения, когда наемному работнику грозит заключение и изъятие личных документов.
- **конвенции об устранении детского труда (конвенции 138 и 182):**  
дети имеют право на защиту от эксплуатации. Минимальный возраст для приема детей на работу не должен быть ниже возраста завершения обязательного образования или ниже 15 лет. Опасные работы или работы, мешающие развитию («худшие формы детского труда»), принципиально запрещены для лиц моложе 18 лет. Для несложных работ разрешается принимать на работу также подростков в возрасте 13-15 лет, если национальное законодательство разрешает это и если работа не мешает посещению школы. Устранение детского труда включает также обязанность создания альтернативы (например, посещение школы и надежный доход для родителей).
- **конвенции о запрете дискриминации в области труда и занятий (конвенции 100 и 111):**  
каждый имеет право на соблюдение равноправия независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальности или социального происхождения. Сюда относится также принцип «равная оплата за труд равной ценности».



# Международная профсоюзная деятельность

## Транснациональные компании – международный вызов для профсоюзов

Параллельно стремлениям достичь межгосударственных регулирований уже долгое время существуют так называемые «добровольные договоренности» между предприятиями и профсоюзами. Транснациональные концерны имеют сегодня огромную покупательную силу: среди 100 крупнейших в мире экономических субъектов представлено существенно больше концернов, чем государств. Добровольные договоренности, однако, могут только дополнить обязательные юридические правила, но не заменить их.

В сотрудничестве с глобальными профсоюзными ассоциациями Профсоюз металлистов уже в течение многих лет выдвигает на первый план заключение международных рамочных соглашений (International Framework Agreements, IFA) в качестве стратегического элемента своей международной работы. Эти соглашения отличаются от односторонних корпоративных кодексов поведения тем, что они представляют собой результат переговоров между профсоюзами или глобальными ассоциациями профсоюзов и руководством концерна.

Такие международные договоренности служат улучшению трудовых и жизненных условий людей вследствие признания профсоюзных органов представления интересов, как в материальном, так и в правовом отношении. Важным пунктом эффективности международных рамочных договоренностей является взаимодействие на двух уровнях: с одной стороны, между профсоюзной организацией в стране местонахождения концернов с профсоюзами в других странах. С другой стороны, между членами немецких советов предприятия и представителями интересов на предприятиях в других странах. Такие прямые отношения на международном корпоративном уровне стабилизируют солидарность. Ведь наряду с минимальными нормами должно также существовать минимальное количество структур, позволяющих проводить встречи с целью взаимного обмена,

совместного обучения и совместной разработки стратегий.

Поэтому Профсоюз металлистов преследует при заключении международных рамочных договоренностей следующие цели:

- в первую очередь речь идет о защите принципиальных прав наемных работников и обеспечении минимальных стандартов условий труда во всех объектах предприятий, подписавших международную рамочную договоренность. Кроме того, Профсоюз металлистов стремится к включению в международные рамочные договоренности также поставщиков.
- международные рамочные договоренности также могут служить созданию или усилению профсоюзных структур на объектах предприятий или на предприятиях поставщиков.
- кроме того, международные рамочные договоренности должны также использоваться для продвижения профсоюзных сетей (с учетом производственных объектов, регионов и стран).

До конца 2008 года Профсоюз металлистов заключил международные рамочные договоренности о соблюдении основных трудовых норм МОТ с 18 предприятиями. Этот путь Профсоюз металлистов продолжит. Кроме того, Профсоюз металлистов уделяет особое внимание в своей международной работе усиленной поддержке глобальных организаций, представляющих интересы наемных работников и поддержке в создании и расширении корпоративных сетей, в которых сотрудничают профсоюзные представители наемных работников различных стран или регионов. Только это позволит Профсоюзу металлистов вместе с международной семьей профсоюзов стать эффективной противодействующей силой транснациональным компаниям и внутри самих компаний.

**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](http://www.igmetall.de)