Gut, dass es sie gibt!

HANNOVER

IG M

Argumente für eine Mitgliedschaft in der IG Metall Hannover

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

in den letzten Jahren ist es den Funktionären/-innen durch große Anstrengungen gelungen, viele neue Mitglieder in den Betrieben aufzunehmen. Durch den Einsatz der Funktionäre/-innen konnten im Zeitraum von 1996–1999 4.735 neue Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall gewonnen werden. Dieses Engagement hat aber leider nicht dazu ausgereicht, die Gesamtzahl der IG Metall-Mitglieder in der Verwaltungsstelle Hannover zu erhöhen bzw. konstant zu halten.

Die statistischen Zahlen zur Beschäftigung im gesamten Metallbereich zeigen aber auch, dass es Organisationsreserven in Hannover gibt. Danach sind mehr als 25.000 Beschäftigte in allen Branchen des Zuständigkeitsbereichs der IG Metall Hannover nicht Mitglied bei uns.

Wir wissen, wie schwierig es ist, Beschäftigte für die IG Metall zu gewinnen, die seit Jahren abseits stehen und die betrieblichen Interessenvertretungen und die IG Metall eher skeptisch betrachten.

Allerdings steigen immer dann die Mitgliederzahlen, wenn die Solidargemeinschaft IG Metall sich bei Tarifauseinandersetzungen und anderen Aktivitäten für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen besonders wirksam engagiert.

Die unorganisierten Beschäftigten für die IG Metall zu gewinnen, bleibt unser vorrangiges Ziel. Für die Diskussion mit Nicht-Mitgliedern soll diese Broschüre eine Argumentationshilfe sein.

Wir bitten alle Betriebsräte, Vertrauensleute, Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehinderten-Vertrauensleute folgende Grundsätze für die Gespräche mit unorganisierten Beschäftigten zu beachten:

1. *Die Gespräche sollten „offensiv" geführt und die Leistungen und Erfolge der IG Metall in den Vordergrund gestellt werden. Wir verschweigen aber auch nicht unsere Rückschläge.*

2. ***Wir alle brauchen gesellschaftlichen und sozialen Fortschritt zur Sicherung des Lebensstandards. Jede/-r Einzelne steht dabei auf verlorenem Posten, nur eine Solidargemeinschaft schafft die Voraussetzungen für eine Politik im Interesse der arbeitenden Menschen.***

3. ***Es gibt keinen „Selbstlauf" der gesellschaftlichen Entwicklung in der Gesellschaft. Die Politikfähigkeit der IG Metall zeichnet sich dadurch aus, dass wir uns als Organisation in dieser Republik weiterhin Gehör verschaffen können. Wenn wir aber auch künftig eine erfolgreiche Politik betreiben wollen, benötigen wir die Hilfe und Unterstützung möglichst vieler Kolleginnen und Kollegen. Wir brauchen viele neue Mitglieder für unser gemeinsames Ziel: Motor für sozialen und demokratischen Fortschritt zu sein.***

Gemeinsam erreichen wir mehr!

IG Metall
Verwaltungsstelle Hannover

Dieter Dicke ***Reinhard Schwitzer*** ***Klaus Soltmann***

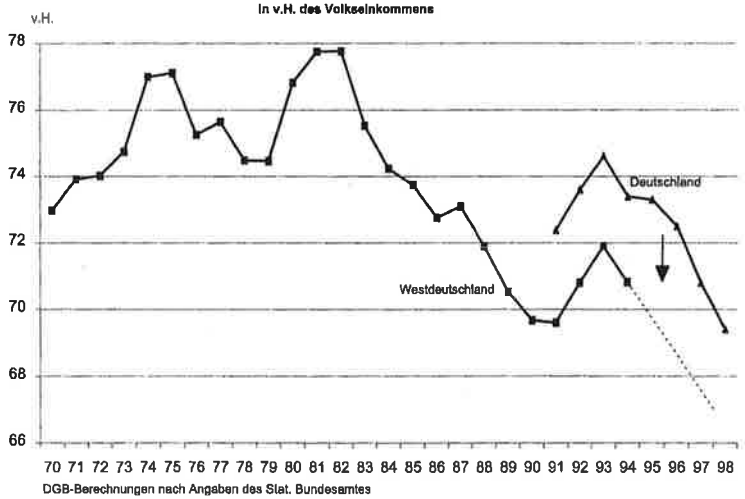
1. Gesellschaftspolitische Macht und gerechte Verteilung

Die sozialen und wirtschaftspolitischen Bedingungen in der Bundesrepublik haben den Gegensatz zwischen Arm und Reich verschärft.

- Die Bruttolohn und -gehaltssumme erhöhte sich von 1992 bis 1997 von 1.416 auf 1.521,5 Milliarden DM = 7,5 %; der Anteil der Lohnsteuer am Bruttoeinkommen stieg von 17,4 % auf 19,6 %.
- Das Bruttoeinkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen lag 1992 bei 632,5 Milliarden DM und erhöhte sich bis 1997 auf 828,7 Milliarden DM = 31,1 %.
  Auf das Bruttoeinkommen bezogen **verminderte** sich die Besteuerung der Unternehmens- und Vermögenseinkommen von **21,5 % auf 13,9 %.**
- Die Nettoeinkommen aus unselbstständiger Arbeit sind in den Jahren 1991 bis 1997 um 82 Milliarden DM gestiegen. Im gleichen Zeitraum haben die Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Vermögen um 256 Milliarden DM zugenommen. Das entspricht einer Steigerung um mehr als das 3fache.
- Die Lohn- und Gehaltsquote (Anteil der abhängig Beschäftigten am Volkseinkommen) gibt Auskunft darüber, wie sich die primäre Einkommensverteilung von den Löhnen und Gehältern zu den Gewinn- und Vermögenseinkommen verschoben hat.
  Bei der Berechnung der Lohn- und Gehaltsquote sind die zahlenmäßigen Veränderungen des Anteils der abhängig Beschäftigten am Volkseinkommen berücksichtigt. Die Zahlen sind somit vergleichbar:

Die Lohn- und Gehaltsquote betrug 1991 = 72,4 %, 1997 lag sie bei 68,1 %.
Diese Zahlen sind Ausdruck einer gigantischen Umverteilung von unten nach oben in den letzten 15 Jahren.

Entwicklung der bereinigten Lohnquote
in v.H. des Volkseinkommens



DGB-Berechnungen nach Angaben des Stat. Bundesamtes

- Allein die Zinseinkommen der oberen 10 % der Bevölkerung erreichten 1997 ein Niveau, das dem gesamten Geldvermögen der unteren 40 % der Bevölkerung entsprach.
- Die hohe Arbeitsproduktivität hat darüber hinaus dazu beigetragen, die Lohnstückkosten in der Bundesrepublik erheblich zu senken, sodass das Standortgejammer mit der ökonomischen Lage nichts zu tun hat. Wie heißt doch ein arabisches Sprichwort: „Das Klagelied ist das Begrüßungswort der Kaufleute!"

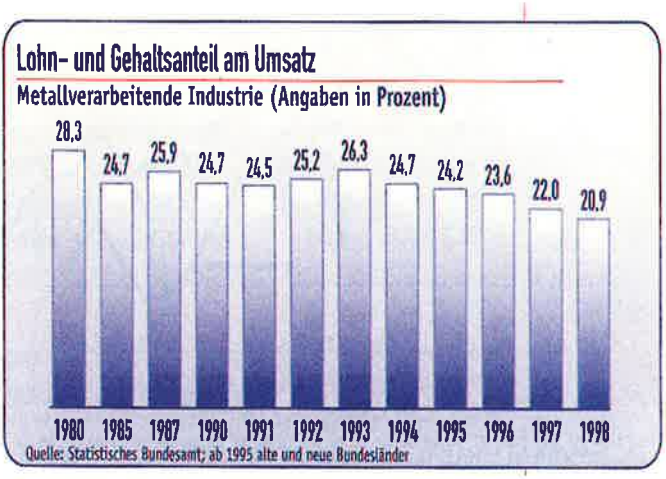
Ein riesiger Konzentrationsprozess hat den Industrie- und Dienstleistungssektor erfasst und wird sich europa- und weltweit noch verstärken. Damit wächst die nationale und die internationale Macht der Unternehmen.

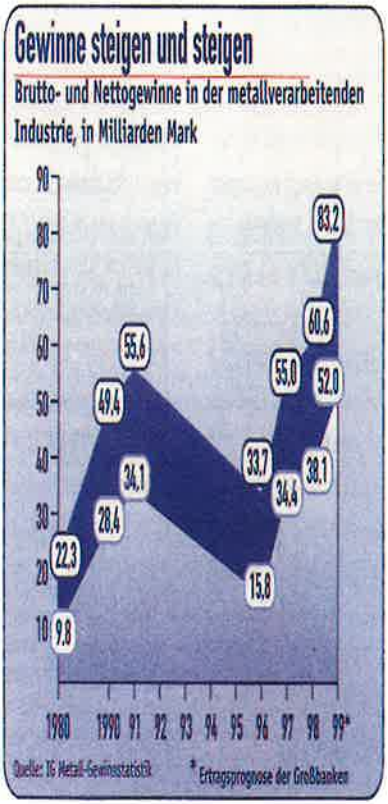
Trotz immenser Gewinne insbesondere in der deutschen Industrie, bei Banken und Versicherungen, werden die Vertreter der Unternehmerverbände nicht müde, seit Jahren eine Politik des „Gürtel enger schnallen" zu fordern. Gemeint ist die Senkung von Löhnen, Gehältern, Ausbildungsvergütungen, Sozialleistungen und Steuern. Solche Aussagen bleiben auch bei Beschäftigten nicht wirkungslos und haben schon mehrfach die gewerkschaftspolitische Widerstandskraft geschwächt.

Ist es in dieser Situation nicht geradezu notwendig, sich kollektiv in der Gewerkschaft zu organisieren, um ein Gegengewicht zur sozialen Schieflage zu schaffen? Wir meinen: Ja!

Die demokratischen und sozialen Verfassungsprinzipien des Grundgesetzes (Art. 9 und 20) gehen davon aus, dass nur die kollektive Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ein Gegengewicht zu den Reichen und Besitzenden schaffen kann. Deshalb ist den Gewerkschaften über die Tarifautonomie auch eine besondere Rolle im Grundgesetz bei der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbeziehungen zugewiesen worden.

➪ *Gegenmacht braucht starke Gewerkschaften*





Studie: Jeder dritte Deutsche ist arm

Freiburg (dpa). Die Spaltung der Gesellschaft in zwei Drittel Wohlhabende und ein Drittel Arme ist nach einer neuen Studie in Deutschland Realität. Einer Untersuchung des Deutschen Caritasverbands zufolge teilt sich das „untere Drittel der Gesellschaft" gerade 0,5 Prozent des Geldvermögens, im Durchschnitt sind das 1100 Mark pro Person. Die untersten zehn Prozent der deutschen Haushalte haben durchschnittlich 11 000 Mark Schulden. Auf der anderen Seite hätten zehn Prozent der Bevölkerung fast die Hälfte des gesamten Vermögens und durchschnittlich 280 000 Mark pro Person gespart. Die Caritas-Studie zeigt zudem, dass jeder Vierte in „prekärem Wohlstand" lebt.

Besonders armutsgefährdet seien Alleinerziehende und Familien mit Kindern. Schon durch normale Lebensrisiken wie Arbeitslosigkeit oder Krankheit können sie unter die Armutsschwelle rutschen. Diese lag 1997 für einen Einpersonenhaushalt bei 924 Mark monatlich.

Die Studie weist besonders auf die verdeckte Armut hin. Danach leben 2,8 Millionen Deutsche unter der Sozialhilfeschwelle. Der Staat spare dadurch 4,5 Milliarden Mark im Jahr, weil diese Menschen aus Unwissenheit oder Scham nicht zum Sozialamt gingen.

Abfindungen – was Topmanager kassieren

*1992	*1997	*1999	*2000
Kajo Neukirch Hoesch AG	Helmut Werner Mercedes Benz	Bernd Pischetsrieder BMW	Klaus Esser Mannesmann
4,8 Mio.	**8 Mio.**	**15 Mio.**	**60 Mio.**

* Quelle: Die Welt 15. 2. 2000

Reichtum in Deutschland

Privates Gesamtvermögen in Milliarden DM

	Immobilien	Gebrauchsgüter	Geld	insgesamt
1970:	810	210	520	1540
1980:	2400	620	1480	4500
1991:	5410	1220	3360	9990
1998:	7290	1680	5680	14650

Quellen: Bundesbank, DIW
isw-grafik bb

Deutschland gehört zu den reichsten Ländern der Erde. Noch nie wurde in einer so kurzen Zeit soviel Reichtum angehäuft. Von 1970 bis 1998 hat sich das private Gesamtvermögen von 1,5 auf 15 Billionen Mark verzehnfacht (nicht enthalten ist hier das Betriebsvermögen).

Im Durchschnitt verfügt jeder Haushalt in Deutschland über ein Gesamtvermögen von 394.000 DM (196.000 DM Immobilien, 153.000 DM Geldvermögen, 45.000 DM Gebrauchsvermögen). Im Durchschnitt! Denn der Reichtum ist ungleich verteilt. Die einen haben, die anderen gehören zu den Habenichtsen. Einen Hinweis über die Ungleichverteilung gibt die Einkommen- und Verbrauchs-Stichprobe (EVS) des Statistischen Bundesamts aus dem Jahre 1993: Danach gab es fast eine Million (950.000) Vermögens-Millionäre (die 75.000 Superreichen sind dabei noch gar nicht erfaßt; siehe "Statistik"). Diese Millionäre – 2,7 % der Bevölkerung – besaßen 28 % des gesamten Vermögens: damals 2800 Milliarden DM. Das Gesamtvermögen ist zwischenzeitlich um 50 % gewachsen. (vgl. DIW 30/96).

2. Arbeits- und Lebensbedingungen erhalten und verbessern

Von den gut 33 Millionen Beschäftigten in Deutschland verfügen viele über hervorragende berufliche Qualifikationen. Trotzdem sind sie vom Verkauf ihrer Arbeitskraft abhängig. Ihr Lebensstandard richtet sich nach der Höhe der Tariflöhne und -gehälter. Er hängt davon ab, ob die individuelle Arbeitskraft auch von den Unternehmen nachgefragt wird. In den letzten 10 Jahren haben die deutschen Gewerkschaften mit tarifpolitischen Instrumentarien versucht, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. In den 80er- bis Anfang der 90er-Jahre war die Arbeitszeitverkürzung das erfolgreichste Mittel.

In den letzten 5 bis 10 Jahren haben die Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen nicht mit dem gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt mitgehalten. Positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat es nur spärlich gegeben. Die Möglichkeiten der Gewerkschaften, mit tarifpolitischen Mitteln Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, sind allerdings begrenzt.

Vorrangiges Ziel bei den jeweiligen Tarifauseinandersetzungen bleibt die Verbesserung des Lebensstandards der Menschen. Inwieweit dieses Ziel erreicht werden kann, hängt auch davon ab, wie stark und durchsetzungsfähig die IG Metall von den Unternehmern eingeschätzt wird. „Unterm Strich" ist letztlich die Frage der Streikfähigkeit entscheidend.

Tarifverhandlungen und Streikandrohung

Tarifverhandlungen führen die Gewerkschaften nur dann wirkungsvoll, wenn sie mit einem Streik drohen können. Deshalb ist das Streikrecht auch im Grundgesetz verankert. Im übrigen Europa und in allen anderen zivilisierten Ländern dieser Welt ist die Rechtslage nicht anders. Zahlreiche internationale Konventionen sichern das Streikrecht ebenfalls ab. Die Bundesrepublik Deutschland ist also kein rechtlicher Sonderfall. Das Bundesarbeitsgericht argumentiert auch auf dieser Linie:

- „Tarifverträge kommen nur zustande, wenn sie gegebenenfalls von den Gewerkschaften mit den Mitteln eines Arbeitskampfes erzwungen werden können...
- ...Sie (die Gewerkschaften) wollen in der Regel eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für ihre Mitglieder erreichen. Andererseits kann sich die Arbeitgeberseite auf die Ablehnung einer Vereinbarung beschränken...
- ...Bei diesem Interessengegensatz wären Tarifverhandlungen ohne das Recht zum Streik nicht mehr als kollektives Betteln."

BAG-Urteil 1 AZR 342/83 vom 12.9.1984

Auch in diesem Jahrhundert gilt:

Warum soll ein Unternehmen oder ein Unternehmerverband mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließen, wenn die IG Metall keine Mitglieder im Betrieb oder in der Branche organisiert hat?

Wer politisch nicht ernst genommen zu werden braucht, dem schenkt auch keiner Beachtung!

Tarifverträge bedeuten Durchsetzungsfähigkeit durch Solidarität.

Tarifverträge sind Fortschritt.

Die Kraft der IG Metall ist entscheidende Voraussetzung dafür, gesellschaftspolitische Reformen und Alternativen im Interesse der abhängig Beschäftigten durchzusetzen. Gewerkschaften sind immer nur dann Motor für sozialen und demokratischen Fortschritt, wenn sich ihre Stimme in der Gesellschaft Gehör verschaffen kann, wenn die Herrschenden die organisierten arbeitenden Menschen, Arbeitslosen und Rentner/-innen ernst nehmen, mit ihnen rechnen müssen.

Gewerkschaften sind das Sprachrohr aller arbeitenden Menschen und nehmen damit in der Gesellschaft sowohl eine Schutz- als auch eine Gestaltungsfunktion wahr. Der Organisationsgrundsatz der deutschen Gewerkschaften, die Einheitsgewerkschaft – ein Betrieb, eine Gewerkschaft und unabhängig von Regierungen, Verwaltungen, Unternehmen und Konfessionen – verpflichtet alle Gewerkschaften auf die Einhaltung der parteipolitischen Unabhängigkeit, nicht aber auf politische Neutralität. Deshalb mischen wir uns auch in die Politik der Bundesregierung ein.

Die IG Metall erwartet, dass die Bundesregierung ihr Versprechen einhält und den § 116 Arbeitsförderungsgesetz (heute: § 146 Sozialgesetzbuch III) wieder korrigiert. Sie steht im Wort, das Arbeitskampfrecht wieder ins Lot zu bringen.

Unser Land – mit komplexen und verketteten Industriebeziehungen – braucht ein stabiles Tarifsystem. Notwendig sind weiterhin Flächentarifverträge wie zum Beispiel in der Metall- und Elektroindustrie, die verhindern, dass die Unternehmen sich gegenseitig bei Löhnen und Gehältern unterbieten.

Wir halten es für sozialen Fortschritt, wenn ein/-e Beschäftigte/-r in der Elektroindustrie tarifvertraglich den gleichen Geldbetrag in der jeweiligen Tarifgruppe sowohl in Flensburg als auch in Friedrichshafen verdient. Damit verhindern wir die Bewegung der Lohnspirale nach unten und die menschenunwürdige Konkurrenz der Arbeitnehmer/-innen untereinander.

Die IG Metall will dieses Tarifsystem erhalten und weiterentwickeln. Dafür ist es auch notwendig, den § 116 AFG (jetzt § 146 SGB III) zu korrigieren.

Heute wie morgen gilt: Voraussetzung für gute Tarifverträge sind starke Gewerkschaften.

Leere Streikkassen in wenigen Tagen

Der Paragraph 116 AFG ist ein zusätzliches Arbeitskampfmittel der Unternehmer. Er soll die IG Metall in eine Zwickmühle bringen: Entweder sie zahlt an kalt Ausgesperrte auch Unterstützungsleistungen. Dann ist die Streikkasse nach kurzer Zeit leer – der Streik muß abgebrochen werden. Oder sie bricht den Streik gleich ab.

Ein Beispiel:

Etwa 1,6 Millionen Beschäftigte sind direkt oder indirekt von der Automobilindustrie abhängig. Unterstellt man einen Organisationsgrad von rund 70 Prozent, so müßte die IG Metall im schlimmsten Fall Unterstützungsleistungen für 1,12 Millionen Beschäftigte aufbringen.

Bei einem durchschnittlichen wöchentlichen Unterstützungsbetrag von 450 Mark wären das 504 Millionen Mark pro Streikwoche. Bei einem siebenwöchigen Arbeitskampf – wie 1984 – wären das also 3,53 Milliarden Mark. Eine ungeheure Summe, die die IG Metall nicht aufbringen kann.

3. Tarifverträge als Mindestnormen für den Lebensstandard

Das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes ist im Wesentlichen nur einzuhalten, wenn Tarifverträge zwischen den Gewerkschaften und Unternehmerverbänden vereinbart und die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen als Mindestnormen für Industrie- und Dienstleistungsbereiche geregelt werden.

Wo diese Mindestnormen fehlen, herrschen bald menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und Lohn- bzw. Gehaltsniveaus, die nicht einmal das Existenzminimum sichern.

Daher sind gute Tarifverträge auch immer Grundlage für einen angemessenen Lebensstandard. Tarifverträge sind auch ein Stück Lebensperspektive für junge Menschen, denn in der Metall- und Elektroindustrie müssen Auszubildende grundsätzlich 12 Monate nach Beendigung ihrer Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden (bei VW gibt es sogar eine unbefristete Übernahme). Damit steigen die Chancen auf eine längerfristige Berufsperspektive. Aber alle seien daran erinnert: Einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur Mitglieder der IG Metall.

	Gesetz	Tarifvertrag
Arbeitszeit	40 (48) Stunden	35 Stunden
Urlaub	Vier Wochen	Sechs Wochen
Zusätzliches Urlaubsgeld	Nein	50 Prozent
Sonderzahlungen	Nein	55 Prozent
Entlohnungsregelungen	Nein	Verbindliche Ansprüche
Krankengeld ab der 7. Woche	Zahlung von der Krankenkasse	Zusätzlich: Zuschuss vom Arbeitgeber
Vermögenswirksame Leistungen	936,– DM	Arbeitgeber zahlt 52,– DM
Übernahme der Auszubildende nach Ausbildung	Nein	Grundsätzlich 12 Monate
Beschäftigungssicherung	Nein	Absenkung der Arbeitszeit bei gleichzeitigem Kündigungsschutz

Jede/-r kann mithelfen, diesen Prozess der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen mit zu gestalten und die IG Metall durch seine Mitgliedschaft und durch sein eigenes Engagement stärken. Wir meinen, es ist auch eine schöne Sache dabei zu sein, damit der Motor für sozialen und demokratischen Fortschritt schneller läuft und nicht ins Stottern gerät.

4. Erfolgreich im Rechtsschutz

Solidarität ist unsere Stärke, daher umfasst die IG Metall alle Beschäftigungsgruppen, vereinigt Arbeiter und Angestellte, Frauen, Männer und Jugendliche gleichermaßen.

Wir haben viele Erfolge auch mit dem Mittel des Streiks erreicht. Wir helfen in vielfacher Weise unseren Mitgliedern. Niemand weiß, welchen Wechselfällen des Lebens er ausgesetzt ist.

Unsere Statistiken zur Rechtsschutztätigkeit geben nur unvollständig wieder, welche sozialen oder arbeitsrechtlichen Fragen gelöst werden mussten. Die sich dahinter verbergenden menschlichen Schicksale sind oft tragisch. Manchen Streitfall hat die IG Metall aber schon im Vorfeld gelöst, weil wir dem Unternehmer deutlich gemacht haben, dass er in einem Rechtsstreit unterlegen sein wird.

Im Geschäftsbericht für die Delegiertenversammlung am 04. März 2000 der Verwaltungsstelle Hannover haben wir ausgeführt, dass durch die Prozessvertretungen vor den Arbeits- und Sozialgerichten (einschließlich des Landesarbeitsgerichts und Landessozialgerichts Niedersachsens) im Zeitraum **1996 bis 1999 30,8 Millionen DM** für die Kolleginnen und Kollegen erstritten wurden.

Übrigens:

Wer privat einen Rechtsanwalt für die Durchführung eines Rechtsstreits im Kündigungsschutzprozess bezahlen muss, erhält in der Regel eine Rechnung zwischen 1.500,– DM und 2.500,– DM.

5. Historische Erfahrungen und Kompetenz der Gewerkschaften

Die Geschichte der Gewerkschaften hat viele Erfolge aufzuweisen. Für uns ungünstige gesellschaftspolitische Kräfteverhältnisse zwischen Unternehmen, Regierung und Gewerkschaften haben aber auch in der Geschichte zu Niederlagen geführt. So konnten industrielle Strukturveränderungen mit dem massenhaften Abbau von Arbeitsplätzen nur teilweise verhindert werden. Andererseits konnten mit drastischer Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Reduzierung von finanziellen Jahresleistungen Arbeitsplätze gesichert werden (z. B. bei Volkswagen fast 30.000 Arbeitsplätze).

Gewerkschaftliche Aktionen und Kämpfe waren oft Motor für gesetzliche und gesellschaftliche Veränderungen.

So hat die IG Metall in einem Streik die 6-wöchige Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erstritten, lange bevor der Gesetzgeber tätig wurde. Als im Oktober 1996 die Regierung Kohl das Gesetz wieder abschaffte, blieb aber die tarifliche Norm erhalten. Solidarische Aktionen der Gewerkschaften sorgten dafür, dass diese Tarifnorm nicht aufgeweicht wurde.

Der DGB hatte seine über 8 Millionen Gewerkschaftsmitglieder aufgerufen, sich zu wehren und für den Erhalt der Lohnfortzahlung zu kämpfen. Bereits in den ersten Monaten der Amtszeit der neuen Regierung ist das Gesetz über die 80 % Lohnfortzahlung wieder rückgängig gemacht worden.

Wichtige Streiks der IG Metall...

...ihre Dauer und ihre entscheidenden Ergebnisse

1956/57

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- 112 Tage
- in der Metallindustrie Schleswig Holstein

1973

Lohnrahmentarif II – bezahlte Pausen, Zulagen
- 9 Tage
- in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

1978

Sicherung bei Eingruppierung, Schutz bei Abgruppierung
- 22 Tage
- in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden

1978/79

6 Wochen Urlaub
- 44 Tage
- in der Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen

1984

Einstieg in die 35-Stunden-Woche
- 51 Tage
- in der Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden und Hessen

1993

Stufenplan zur Angleichung der Löhne an das Westniveau
- bis zu 20 Tagen
- in der Metallindustrie Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und der Stahlindustrie Ost

Gewerkschaften haben damit auch bewiesen, dass sie sich erfolgreich für den Erhalt der sozialen Sicherungssysteme einsetzen.

Tariferfolge auf einen Blick

IG Metall

Erreichtes sichern, neue Herausforderungen annehmen und weitere Verbesserungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchsetzen – dafür lohnt es auch in Zukunft, sich zu engagieren.

Je mehr das tun, desto größer die Chance zum Erfolg.

1978	Fünf Prozent mehr Lohn und Gehalt. In einigen Tarifgebieten: Vertrag zur Sicherung der Eingruppierung und Abgruppierung. In NRW sechs Wochen Streik und bei Aussperrung in der Stahlindustrie. Die Folge: siehe 1979:
1979	Auch in der verarbeitenden Industrie wird der Urlaub nach einem Stufenplan verlängert. Auf 30 Tage für alle. 4,3 Prozent mehr Lohn und Gehalt.
1980	6,8 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Einmalzahlung 30 bis 165 DM für untere Lohngruppen. Vermögenswirksame Leistungen erhöhen sich auf 52 DM (für Auszubildende auf 26 DM). Ein bis zwei Tage Urlaub mehr.
1981	4,9 Prozent mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von je 160 DM für Februar und März. Alle über 25jährigen erhalten 30 Tage Urlaub, das sind ein bis zwei Tage mehr.
1982	4,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt und eine Pauschale von 120 DM für Februar. Der Urlaub für die 18- bis 25jährigen erhöht sich um zwei Tage, jetzt 30 Tage Urlaub.
1983	3,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Alle Arbeitnehmer in der Metallindustrie, auch die unter 18jährigen, haben jetzt 30 Arbeitstage Urlaub (Stufenplan aus dem Jahre 1979). Anschlußvertrag für die vermögenswirksamen Leistungen.

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

1985 Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 38 1/2 Stunden (3,9 Prozent Lohnausgleich) und zwei Prozent mehr Lohn und Gehalt ab 1. April.

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

1987 3,7 Prozent mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütungen. Ab 1. April 1988 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37,5 Stunden. Lohnausgleich: 2,7 Prozent. Sowie zwei Prozent mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung. Ab 1. April 1989 Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Stunden. Lohnausgleich: 1,4 Prozent. Sowie 2,5 Prozent mehr Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung.

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

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

1992 alte Bundesländer — 5,4 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 75 DM. Erhöhung der Sonderzahlungen um fünf Prozent in allen Stufen. Ab 1. April 1993 Verkürzung der Arbeitszeit auf 36 Stunden. Drei Prozent mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 50 DM. Erhöhung der Sonderzahlungen um weitere fünf Prozent in allen Stufen.

1993 neue Bundesländer — Widerrechtliche Kündigung laufender Tarifverträge in den neuen Bundesländern. Nach zwei bzw. drei 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. Wiederinkraftsetzen der Tarifverträge über Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen sowie Erhöhung ab 1. Juni 1994 um zwei Prozent, Kompensation dieser Erhöhung durch eine einmalige zehnprozentige Kürzung der Sonderzahlung. Unverändertes Wiederinkraftsetzen der durch die Arbeitgeber gekündigten Urlaubsbestimmungen.

1995 alte Bundesländer — Für Januar, Februar, März und April eine Pauschale von je 152,50 DM. Ab Mai 3,4 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Ab November 1995 bis Ende 1996 weitere Erhöhung der Löhne und Gehälter um 3,6 Prozent. Erhöhung der Ausbildungsvergütung ab Januar 1995 um 3,4 Prozent und ab November 1995 um weitere 3,6 Prozent. Inkrafttreten der 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich zum 1. Oktober 1995. Wiederinkraftsetzen des Tarifvertrages über vermögenswirksame Leistungen für fünf Jahre.

1997 alte Bundesländer — Für Januar, Februar, März 1997 Pauschale von 200 DM. Ab 1. April 1997 1,5 Prozent ab 1. April 1998 2,5 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Sicherung der 100% Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wiederinkraftsetzen der durch die Arbeitgeber gekündigten Tarifverträge zu den Sonderzahlungen und der Urlaubsbestimmungen mit modifizierter Berechnung. Verlängerung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung.

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.

1999 alte Bundesländer — Für Januar und Februar 1999 Pauschale von 350 DM. Ab. 1. März 1999 3,2 Prozent mehr Lohn und Gehalt. Einmalbetrag von ein Prozent des Monatsentgelts aus zwölf Monaten. Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Laufzeit der Tarifverträge: 14 Monate.

neue Bundesländer — Übernahme des Ergebnisses aufgrund eines zentralen Abkommens mit einmonatiger Verzögerung. Für Februar 1999 175 DM. Einmalbetrag berechnet auf elf Monate.

Herausgeber: IG Metall-Vorstand · Herstellung: Abteilung Werbung · Druck: Union-Druckerei, Frankfurt am Main/1999

TA 2

6. Unternehmermacht braucht Gegenmacht!

Faktoren, die die Stärke der IG Metall bestimmen.

In den sozialen und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen kann die IG Metall nur wirksam im Interesse der abhängig Beschäftigten eingreifen, wenn sie sich auf ihre Durchsetzungsmacht stützen kann.

Eine Presseerklärung allein schafft keine politische Wirksamkeit. Insofern ist die IG Metall kein Versicherungsverein, sondern eine Organisation, die in der Gesellschaft Gegenmacht sein will.

Ihre Streik- und Durchsetzungsfähigkeit muss sie in den entscheidenden tariflichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen aber immer wieder neu beweisen. Gestern wie heute gilt der Grundsatz, dass drei Faktoren die Stärke der IG Metall bestimmen:

1. **die Zahl ihrer Mitglieder,** denn wie sollte mit ganz wenigen Mitgliedern ein Streik flächendeckend die Unternehmer kompromissfähig machen?
2. **Das Bewusstsein der Mitglieder und der gewählten Interessenvertreter/-innen,** als Funktionäre/-innen der IG Metall. Nur wer nach einem Meinungsaustausch von einer Sache überzeugt ist, wird sich wie bei einem Streik auch zielgerichtet und bewusst verhalten. Ein demokratischer Willensbildungsprozess verträgt keine Mitläufer oder Ja-Sager. Überzeugte und aufgeschlossene Mitglieder und Funktionäre/-innen sind somit das Rückgrat der IG Metall.
3. **Die Finanzkraft.** Wie lange im Extremfall die Arbeitskraft im Streik zurückbehalten werden kann, wird durch die Finanzkraft einer Gewerkschaft entschieden. Der Satz „Finanzkraft ist gleich Kampfkraft" macht den Zusammenhang deutlich.

An allen drei Prinzipien müssen wir ständig arbeiten, um in dieser Republik politikfähig zu bleiben und um Gegenmacht ausüben zu können.

Alle Mitglieder und insbesondere die Funktionäre/-innen bleiben aufgefordert, an diesem Ziel mitzuarbeiten.

Daher unsere Bitte und Aufforderung:

Jede/-r Funktionär/-in wirbt mindestens ein neues Mitglied in diesem Jahr!

Wenn es im Betrieb keine Chance für eine Neuaufnahme mehr gibt, dann bleibt immer noch der Freundes-, Bekanntenkreis, der Verein, die Partei usw.!

Die Beiträge

Die (tarif-)politischen Erfolge, die die IG Metall erreicht, und die Leistungen, die sie ihren Mitgliedern zu bieten hat, hängen auch von ihrer finanziellen Leistungsstärke ab.

Die IG Metall finanziert sich allein über die Mitgliedsbeiträge.

Für Berufstätige beträgt der Beitrag ein Prozent vom Bruttoeinkommen. Nicht-Berufstätige zahlen weniger. Näheres regelt die Satzung.

So teilt sich die Mark

Wofür die Beiträge der IG Metall verwendet werden in%:

* DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund
IMB = Internationaler Metallgewerkschaftsbund
EMB = Europäischer Metallgewerkschaftsbund

AFG 116: Der Paragraph 116 Arbeitsförderungsgesetz (der heutige Paragraph 146 Sozialgesetzbuch III) regelt den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld der mittelbar von einem Arbeitskampf betroffenen Beschäftigten. Seit 1986 darf Kurzarbeitergeld außerhalb des Kampfgebietes derselben Branche nicht gezahlt werden, wenn dort eine Forderung erhoben wird, „die einer Hauptforderung des Arbeitskampfes nach Art und Umfang gleich ist, ohne mit ihr übereinstimmen zu müssen, und wenn das Arbeitskampfergebnis aller Voraussicht nach in dem räumlichen Geltungsbereich des nicht umkämpften Tarifvertrags im wesentlichen übernommen wird".

Aussperrung: (siehe auch „Kalte Aussperrung") Die Arbeitgeber können nach herrschender Rechtsauffassung auf einen gewerkschaftlichen Streik mit einer Aussperrung reagieren. Dabei muß allerdings das Prinzip der Verhältnismäßigkeit gewahrt werden (siehe auch „Aussperrungsquoten"). Die Gewerkschaften lehnen die Aussperrung ab. Aussperrung und Streik sind keine gleichwertigen Kampfinstrumente. Beim Streik schließen sich Schwache zusammen, um etwas zu erreichen. Bei der Aussperrung nehmen die Unternehmer (die wirtschaftlich Starken) die Ausgesperrten als Geiseln, um die Streikenden zur Aufgabe zu bewegen. Bei einer Aussperrung verweigern die Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Beschäftigung und die Lohn-/Gehaltszahlung. Menschen werden zu Objekten gemacht. Mit der Menschenwürde ist die Aussperrung daher unvereinbar.

Aussperrungsquoten: Das Bundesarbeitsgericht hat – im Hinblick auf die „Verhältnismäßigkeit" – Aussperrungsquoten definiert: Werden weniger als 25 Prozent der Arbeitnehmer im Tarifgebiet zur Arbeitsniederlegung aufgefordert, so dürfen höchstens 25 Prozent der Arbeitnehmer ausgesperrt werden. Werden mehr als 25 Prozent zum Streik aufgerufen, so dürfen nur so viele Arbeitnehmer ausgesperrt werden, daß Streikende und Ausgesperrte zusammen nicht mehr als 50 Prozent der Arbeitnehmer eines Tarifgebietes ausmachen. Sind bereits 50 Prozent der Arbeitnehmer oder mehr zum Streik aufgerufen oder von einem Aussperrungsbeschluß betroffen, so ist eine weitere Aussperrung unzulässig.

Firmentarifvertrag: Das ist eine Vereinbarung, die eine Gewerkschaft nur für ein Unternehmen abschließt. Sie wird auch Haustarifvertrag genannt und kann alle Arbeits- und Einkommensbedingungen regeln. Firmentarifverträge werden auch als Anerkennungstarifverträge abgeschlossen, wodurch der Flächentarifvertrag übernommen wird.

Flächentarifvertrag: Wenn eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband für einen Wirtschaftszweig und eine Region (Bundesland oder auch bundesweit, Tarifbezirk) einen Vertrag abschließt, spricht man von einem Flächentarifvertrag. Im Gegensatz zu einem Firmentarifvertrag.

Friedenspflicht: Während der Laufzeit eines Tarifvertrags gilt – für die in diesem Tarifvertrag geregelten Gegenstände – die Friedenspflicht. Nach geltender Rechtsprechung sind dann Arbeitskampfmaßnahmen unzulässig.

Kalte Aussperrung: Eine kalte Aussperrung ist gegeben, wenn Arbeitnehmer, die außerhalb eines im Arbeitskampf befindlichen Tarifbezirks als mittelbare Folge eines Streiks oder einer Aussperrung in einem anderen Betrieb (Zulieferer oder Abnehmer) von ihrem Arbeitgeber ausgesperrt werden.

Koalitionsfreiheit: Unser Grundgesetz legt in Artikel 9, Absatz 3, die Koalitionsfreiheit fest: „Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet." Demnach können sich die Beschäftigten in Gewerkschaften zusammenschließen, für bessere Arbeitsbedingungen Tarife aushandeln und dafür kämpfen – bis hin zum Streik. Diese gewerkschaftlichen Rechte entsprechen internationalen Standards.

Kurzarbeitergeld: Es wird Arbeitnehmern in Betrieben gewährt, wenn ein vorrübergehender, unvermeidbarer Arbeitsausfall eintritt, der auf wirtschaftlichen Ursachen oder auf einem unabwendbaren Ereignis beruht. Durch den Arbeitsausfall muß sich das Entgelt im jeweiligen Kalendermonat für mindestens ein Drittel der im Betrieb oder kurzarbeitenden Abteilung beschäftigten Arbeitnehmer um mehr als 10 Prozent vermindern. Das Kurzarbeitergeld, ein teilweiser Lohnersatz, soll den Arbeitnehmern die Arbeitsplätze und den Betrieben die eingearbeiteten Arbeitnehmer erhalten.

Schlichtung: Für die Metall- und Elektroindustrie der Bundesrepublik Deutschland (West) gilt eine Schlichtungsvereinbarung, die 1979 von der IG Metall, von Gesamtmetall und den Metall-Arbeitgeberverbänden unterzeichnet worden ist. Scheitern die Tarifverhandlungen, können Gewerkschaften oder Arbeitgeber die Schlichtung anrufen. Die andere Seite muß sich nicht auf die Schlichtung einlassen. In der Schlichtungskommission sind die Tarifparteien gleich stark vertreten, den Vorsitz führt ein neutraler Schlichter (es können auch zwei sein). Die Schlichtung ist die letzte Chance, um sich vor einem Arbeitskampf zu einigen. Während eines Arbeitskampfes kann eine besondere Schlichtung angerufen werden. Eine Zwangsschlichtung besteht nicht.

Streik: Weigern sich die Arbeitgeber, die Tarifforderungen der Beschäftigten nach besseren Arbeitsbedingungen und höheren Einkommen zu erfüllen, bleibt den Gewerkschaften als letztes Mittel – nach Ablauf der Friedenspflicht – der Streik. Der Streik ist eine kollektive Arbeitsniederlegung, um Forderungen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Während des Streiks hat der Streikende keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Er erhält von seiner Gewerkschaft – wenn es ein

Streik nach einer Urabstimmung ist – eine satzungsgemäß festgelegte Streikunterstützung.

Streik-Ende: Das nach einem Arbeitskampf gefundene Ergebnis wird den IG Metall-Mitgliedern des Tarifbezirks in einer zweiten Urabstimmung vorgelegt. Wenn mehr als 25 Prozent der Abstimmungsberechtigten dem Ergebnis zustimmen, ist der Arbeitskampf beendet.

Streikunterstützung: Ihren Mitgliedern zahlt die IG Metall – wenn der Vorstand den Streik nach einer Urabstimmung beschlossen hat – eine Streikunterstützung. Die Mitglieder müssen bei Beginn der dem Streik vorausgehenden Urabstimmung der IG Metall mindestens drei Monate angehören und während dieser Zeit satzungsmäßige Beiträge gezahlt haben.

Tarifautonomie: Aus der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit folgt das Recht von Gewerkschaften und Arbeitgebern, Tarifverträge über Entgelte und Arbeitsbedingungen abzuschließen: Diese Tarifautonomie garantiert, daß sich Staat und Politik nicht einmischen dürfen.

Tarifvertrag: Die schriftliche Vereinbarung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern über Einkommens- und Arbeitsbedingungen wird Tarifvertrag genannt. Die beiden Tarifvertragsparteien legen hier Rechte und Pflichten fest, die während der Laufzeit des Tarifvertrages zwingend und unmittelbar gelten. Diese Tarifnormen, die nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten, dürfen nicht zum Nachteil der Beschäftigten unterschritten werden. Man unterscheidet verschiedene Tarifvertragsarten (unter anderem Entgelt-, Rahmen- und Manteltarifverträge).

Tarifvertragsgesetz: Es regelt in 13 Paragraphen die formalen Grundlagen des Tarifsystems u. a. zu folgenden Aspekten: Inhalt und Form des Tarifvertrages, Tarifvertragsparteien, Wirkung der Tarifnormen, Allgemeinverbindlichkeit, Tarifregister, Übersende- und Mitteilungspflicht der Tarifparteien, Bekanntgabe des Tarifvertrages.

Tarifvertragsparteien: Das sind auf der Seite der Arbeitnehmer nur die Gewerkschaften. Bei den Unternehmern kann es eine Arbeitgebervereinigung oder ein einzelner Unternehmer sein – sie alle sind tariffähig.

Urabstimmung: Ein unbefristeter Streik nach der Satzung der IG Metall ist möglich, wenn die Gewerkschaft ihre Mitglieder vorher darüber befragt hat – in einer geheimen Urabstimmung. Dort müssen sich mehr als 75 Prozent dafür aussprechen. Das Verhandlungsergebnis nach einem Streik ist in einer zweiten Urabstimmung vorzulegen.

Warnstreik: Warnstreiks sind kurze Arbeitsniederlegungen, mit denen die Gewerkschaftsmitglieder ihre Kampfbereitschaft für die von ihnen erhobenen Forderungen demonstrieren. Sie wollen damit begrenzten Druck auf die Arbeitgeber ausüben, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen.