DIE IG METALL

IG Metall
Bezirk Bayern

WIR SIND VOR ORT

… in ganz Deutschland

- Über **2.200.000** Mitglieder
- Über **18.000** Betriebe in über 30 Branchen
- Über **53.000** IGM Metall Betriebsräte
- **152** Geschäftsstellen
- **7** Bezirke
- Über **2.500** hauptamtliche Beschäftigte
- Über **2.500** Flächentarifverträge

ORGANIGRAMM

DIE ORGANISATIONSBEREICHE

Gemäß § 1 der Satzung der IG Metall

- Metallindustrie
- Metallgewinnung
- Eisen- und Stahl erzeugende Industrie
- Metallhandwerk und anverwandte Industrien
- Handwerks- und Dienstleistungszweige
- Textil- und Bekleidungswirtschaft und anverwandte Wirtschaftszweige und Betriebe
- Holzbe- und verarbeitung und Kunststoffverarbeitung **einschließlich** aller Betriebe, die zur Wertschöpfung in diesen Bereichen beitragen

GRUNDPRINZIPIEN

- Einheitsgewerkschaft
- Industriegewerkschaft
- Freiwillige Mitgliedschaft
- Demokratische Struktur

AUFGABEN UND ZIELE

Gemäß § 2 der Satzung der IG Metall

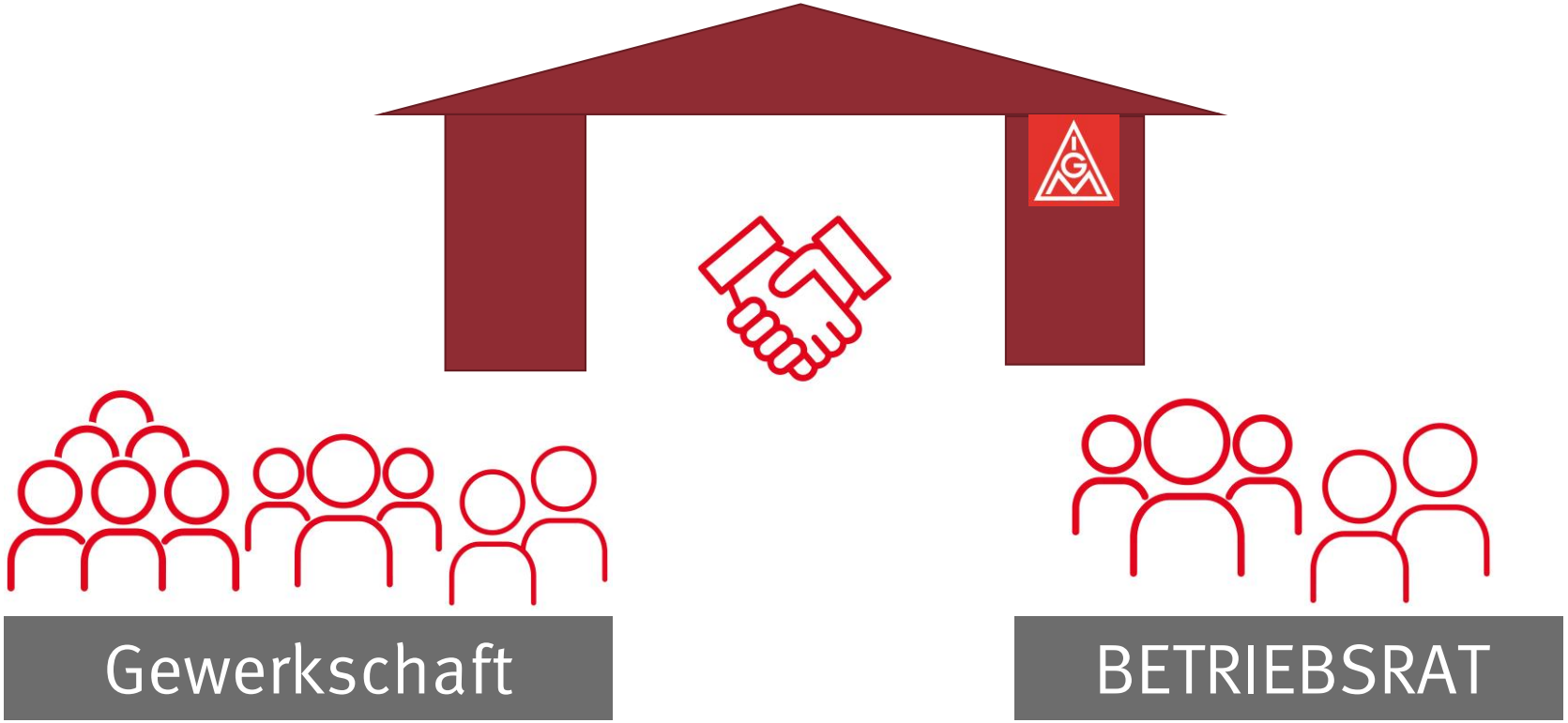
- Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder
- Wahrung der Unabhängigkeit gegenüber Regierungen, Verwaltungen, Unternehmen, Konfessionen, Parteien
- Ausbau und Sicherung des sozialen Rechtstaats
- Demokratisierung der Wirtschaft und Ausbau der Mitbestimmung
- Einsatz für Frieden, Abrüstung, Völkerverständigung, Umweltschutz
- Internationale Zusammenarbeit

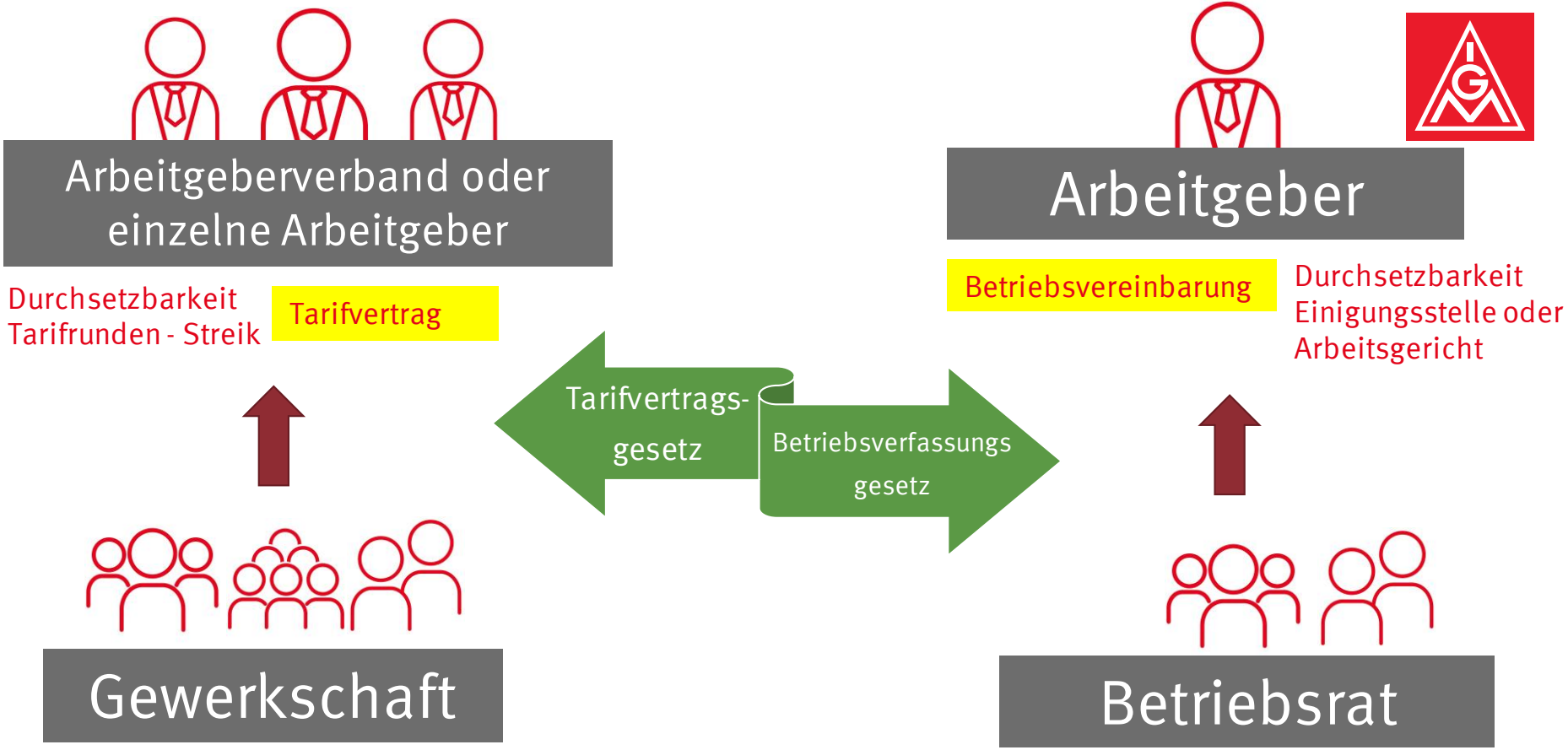
DIE GEWERKSCHAFTEN IM DGB

MITBESTIMMUNG IM BETRIEB

IG Metall
Bezirk Bayern

DIE ZWEI SÄULEN DER MITBESTIMMUNG




Arbeitgeberverband oder einzelne Arbeitgeber
Durchsetzbarkeit Tarifrunden - Streik
Tarifvertrag
Arbeitgeber
Betriebsvereinbarung
Durchsetzbarkeit Einigungsstelle oder Arbeitsgericht
Tarifvertrags-gesetz
Betriebsverfassungs gesetz
Gewerkschaft
Betriebsrat

ARBEITSRECHT

Stufenaufbau

Rangfolge der Bestimmungen - die höhere setzt die Mindestnormen für die unteren.

Internationales Arbeitsrecht, EU-Recht und Grundgesetz
zum Beispiel Grundrechte, Diskriminierungsverbote, internationale Arbeits- und Sozialabkommen

Arbeitsgesetze, Rechtsverordnungen
zum Beispiel Betriebsverfassungsgesetz, Mitbestimmungsgesetz, Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften

Tarifverträge
Verträge zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeberverband beziehungsweise Unternehmen

Betriebsvereinbarungen
Verträge zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber

Arbeitsverträge
Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Günstigkeitsprinzip: Bestimmung kann zur Anwendung kommen, wenn für Beschäftigte günstig.

BETRIEBSVERFASSUNG

IG Metall
Bezirk Bayern

AUFBAU DER MITBESTIMMUNG

Europäischer Betriebsrat		Aufsichtsrat
Konzernbetriebsrat	Konzernschwerbehinderten-vertretung	Konzern Jugend- und Auszubildendenvertretung
Gesamtbetriebsrat	Gesamtschwerbehinderten-vertretung	Gesamt Jugend- und Auszubildendenvertretung
Betriebsrat	Schwerbehindertenvertretung	Jugend- und Auszubildendenvertretung

BETRIEBSRAT (BR)

Arbeitnehmervertretung im Betrieb

- Nach dem Betriebsverfassungsgesetz können in Betrieben ab 5 Arbeitnehmern Betriebsräte gebildet werden.
- Der Betriebsrat wird von allen Arbeitnehmern alle 4 Jahre in geheimer Wahl gewählt. Die Wahl zahlt der Arbeitgeber.
- Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer (außer die der leitenden Angestellten) gegenüber dem Arbeitgeber.
- Betriebsräte genießen Kündigungsschutz.
- Leitende Angestellte können nicht Betriebsrat werden und ihn nicht wählen.

BETRIEBSRAT

Der BR überwacht die Einhaltung von:

- Gesetzen,
- Verordnungen,
- Unfallverhütungsvorschriften,
- Tarifverträgen,
- Betriebsvereinbarungen.

Der Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb.
Er kann Betriebsvereinbarungen mit dem Arbeitgeber abschließen.

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

- Die Schwerbehindertenvertretung (SBV) ist die gewählte Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb. Sie wacht darüber, dass die geltenden Vorschriften zugunsten schwerbehinderter Menschen erfüllt werden, beantragt entsprechende Maßnahmen bei den zuständigen inner- oder außerbetrieblichen Stellen, nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegen und wirkt beim Arbeitgeber auf deren Erledigung hin .
- Die SBV besteht aus mindestens einer Vertrauensperson und wenigstens einer Stellvertreterin oder einem Stellvertreter. Sie trägt dazu bei, dass Menschen mit Behinderung:
  - in barrierefreier Umgebung am Arbeitsleben teilhaben können,
  - ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
  - bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung bevorzugt berücksichtigt werden,
  - arbeitsfähig und auf Dauer gesund bleiben.

JUGEND- UND AUSZUBILDENDENVERTRETUNG

- Die JAV ist die Interessenvertretung der Azubis und Jugendlichen im Betrieb.
- Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Gesetzliche Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz.
- Sie kümmert sich um die Qualität Deiner Ausbildung und um Deine Übernahme nach dem Ausbildungsende. Gewählt wird die JAV für zwei Jahre. Wählen lassen können sich alle, die jünger sind als 25 Jahre. Wählen dürfen Jugendliche unter 18 und Azubis sowie dual Studierende bis zu 25 Jahren. Bedingung für eine JAV-Wahl sind fünf Wahlberechtigte.

AUFSICHTSRAT

- Die stärkste Form der Mitbestimmung gibt es in der Montanindustrie (Eisen, Stahl, Kohle). Dort sind Aufsichtsräte paritätisch besetzt. Das bedeutet: Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellen jeweils die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder. Ein weiteres Mitglied, das neutral sein muss, führt den Vorsitz.
- Die Drittelmitbestimmung, wonach die Arbeitnehmerseite über ein Drittel der Sitze im Aufsichtsrat verfügt, gilt für Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 Beschäftigten.
- In Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten gilt die paritätische Mitbestimmung. Die Arbeitgeber sitzen im Zweifel aber am längeren Hebel, denn bei einem Abstimmungspatt hat der Aufsichtsratsvorsitzende, der stets von der Kapitalseite kommt, ein doppeltes Stimmrecht.
- Die Größe paritätisch besetzer Aufsichtsräte mit 12, 16 oder 20 Mitgliedern richtet sich nach der Zahl der Beschäftigten. Je mehr Beschäftigte das Unternehmen hat, desto größer ist der Aufsichtsrat.

GEWERKSCHAFTEN

IG Metall
Bezirk Bayern

GEWERKSCHAFTEN

Hauptaufgaben und Betätigungsfelder

- Tarifpolitik (Abschluss von Tarifverträgen)
- Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat und der Belegschaft im Rahmen der Betriebsverfassung
- Einwirkung auf Politik und Gesetzgebung mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen
- Vertretung ihrer Mitglieder vor den Arbeits- und Sozialgerichten
- Wahrnehmung von Aufgaben und Rechten in vielen Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsbereichen (z.B. Entsendung von ehrenamtlichen Richtern zu Arbeits- und Sozialgerichten und von Vertretern in die Organe der Sozialversicherung)

In den vorgenannten Bereichen treten die Gewerkschaften den Arbeitgeberverbänden als ihrem »sozialen Gegenspieler« gegenüber.

GEWERKSCHAFTEN

Rechtliche Grundlage für Gewerkschaftsarbeit: Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG)

- Art. 9 Abs. 3 GG garantiert jedem das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten und sich für die Gewerkschaft und in der Gewerkschaft zu betätigen (sog. Koalitionsfreiheit).
- Aber auch die Gewerkschaften selbst sind durch Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG in ihrer Existenz, ihrer organisatorischen Autonomie und ihrer Betätigung geschützt.

GEWERKSCHAFTEN

Vertrauensleute im Betrieb

- Grundlage für die Bildung eines Vertrauenskörpers im Betrieb ist nicht das Betriebsverfassungsgesetz, sondern die Satzung der Gewerkschaft.
- Vertrauensleute werden nur von den Gewerkschaftsmitgliedern im Betrieb alle vier Jahre in geheimer Wahl gewählt.
- Eine Vertrauensperson ist für 5 – 20 Beschäftigte zuständig.
- Häufig sind Vertrauensleute gleichzeitig Betriebsräte. Etwa 71% der BR-Mitglieder in unseren Branchen sind auch Mitglied der IG Metall; etwa 84% der BR-Vorsitzenden sind Mitglied der IG Metall.

INDUSTRIELLE BEZIEHUNGEN – WER SPIELT WELCHE ROLLE?

Gewerkschaften

Schließen mit den Arbeitgeberverbänden oder mit einzelnen Arbeitgebern Tarif-verträge ab, die Mindest-standards bei Löhnen, Gehältern, Arbeitszeit, Urlaub, Lohnfort-zahlung etc. setzen

Betriebsräte

Verhandeln mit der Unternehmensleitung Betriebsvereinbarungen aus (unter Beachtung des Tarifvorbehaltes)

Vertrauensleute

Arbeiten mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft zusammen, informieren die Mitglieder, organisieren Streiks etc.; haben kein Recht auf Abschluss von Betriebs-vereinbarungen oder v Tarifverträgen

Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

Vertreten die Arbeitnehmerinteressen im Aufsichtsrat und sind entweder Mitarbeiter der Gewerkschaft oder Mitglieder des Betriebsrates

ENTGELT & ARBEITSZEIT

IG Metall
Bezirk Bayern

ENTGELT & ARBEITSZEIT

Im Vergleich: tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen

Tarifvertrag IG Metall	Gesetz
35- bis 38-Stunden-Woche (je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich)	**48-Stunden-Woche**
Arbeitswoche Montag bis Freitag	**Arbeitswoche Montag bis Samstag**
30 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)	**20 Tage Jahresurlaub (bei einer 5-Tage Woche)**
Regelmäßige Erhöhung von Entgelt bzw. Ausbildungsvergütung	**Keine Regelung**
Urlaubsgeld	**Keine Regelung**
Weihnachtsgeld	**Keine Regelung**

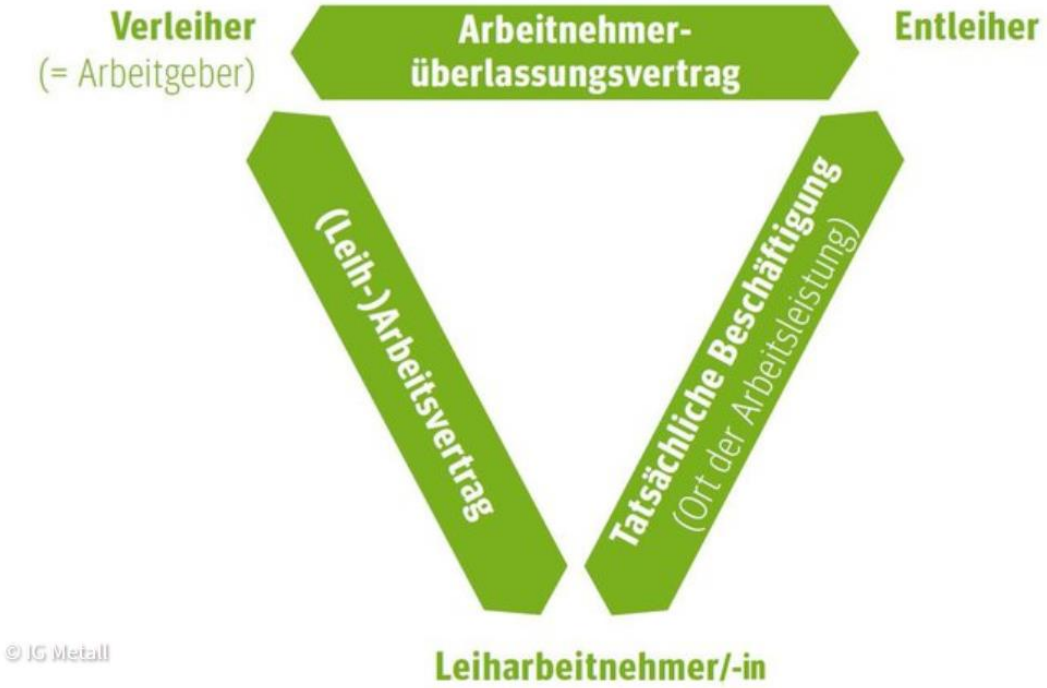
Im Vergleich: tarifvertragliche und gesetzliche Regelungen

Tarifvertrag IG Metall	Gesetz
Anspruch auf Übernahme nach der Ausbildung	**Keine Regelung**
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	**Keine Regelung**
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	**Keine Regelung**
Bezahlte Freistellung bei besonderen Anlässen, zum Beispiel Eheschließung, Wohnungswechsel	**Keine Regelung**
Tarifliches Zusatzgeld oder zusätzliche freie Tage	**Keine Regelung**
Recht auf Weiterbildung	**Keine Regelung**

LEIHARBEIT

IG Metall
Bezirk Bayern

LEIHARBEIT


Verleiher
(= Arbeitgeber)
Arbeitnehmer-
überlassungsvertrag
Entleiher
(Leih-)Arbeitsvertrag
Tatsächliche Beschäftigung
(Ort der Arbeitsleistung)
© IG Metall
Leiharbeitnehmer/-in

GESETZLICHE LAGE

- Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist geregelt, unter welchen Bedingungen ein/-e Arbeitnehmer/-in von ihrem/seinem Arbeitgeber an einen anderen Betrieb zeitweise verliehen werden darf.
- Es gilt eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten.
- Daraus folgt jedoch meist keine Übernahme. In der Praxis werden die Kolleginnen und Kollegen in Leiharbeit nach diesen 18 Monaten oft für drei Monate woanders beschäftigt, um dann erneut auf dem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden

LEIHARBEIT

WIE SIEHT ES BEI EUCH AUS?

Mitbestimmung

Entgelt

Arbeitszeit

Leiharbeit