

Vorlage

für die Sitzung des Vorstands am 05.09.2016 in Frankfurt/M.

Betrifft: Positionspapier der IG Metall zur Bundestagswahl 2017

Anlage: **Politik für alle – sicher, gerecht, selbstbestimmt**

Sachverhalt: Unser Papier „Politik für alle – sicher, gerecht, selbstbestimmt“ enthält unsere Vorstellungen im Vorfeld der Bundestagswahl 2017 zur Gestaltung zentraler Politikfelder. Für acht Themenfelder machen wir konkrete Vorschläge und Angebote. Damit wollen wir einen Beitrag dazu leisten, wie der Sozialstaat in Deutschland gerechter gestaltet wird.

Mit diesem Papier legen wir jetzt unsere Handlungsanforderungen an eine gute Politik für gute Arbeit vor, um Einfluss auf das Agenda-setting in den Parteien vor der Erstellung der Programme zu nehmen. Für unsere interne Debatte wird eine Kurzfassung zur Verfügung gestellt, die insbesondere den Bezug zu den Themen der Leit-anträge herstellt. Die ebenfalls erforderliche Bewertung des in dieser Legislaturperiode politisch Erreichten sowie eine Analyse der politischen Machtoptionen und Perspektiven nach der Bundestagswahl 2017 erfolgt dann, wenn die inhaltlichen Debatten und personellen Entwicklungen in den Parteien eine klarere Kontur haben.

Das Papier soll in den kommenden Wochen in den Bezirken diskutiert werden. Nach der Rückmeldung der Ergebnisse (an den federführenden FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik) wird dem Vorstand das Papier zur Beschlussfassung vorgelegt.

Eine erste Veröffentlichung ist im Rahmen des Sozialstaatskongresses vorgesehen. Daran schließt sich die weitere zielgerichtete Kommunikation in die Parteien und den weiteren politischen und öffentlichen Raum an.

Beschlussempfehlung:

Der Vorstand beschließt:

- Das Papier „Politik für alle – sicher, gerecht, selbstbestimmt“ ist Grundlage der Debatten über unserer Vorstellungen zur Bundestagswahl.
- Dem Vorstand wird das Papier am 25.10.2016 zur Beschlussfassung vorgelegt.

1. Politik für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wer macht Politik? Wer gestaltet dieses Land? Die Bundesregierung, der Deutsche Bundestag, die Wählerinnen und Wähler? Müsste die IG Metall für den Bundestag kandidieren, um ihrem Anspruch, diese Gesellschaft zu gestalten, gerecht werden zu können?

Die IG Metall ist keine Partei und sie kandidiert nicht für den Deutschen Bundestag. Nichtsdestotrotz gestalten wir, wir – das sind die knapp 2,3 Millionen Mitglieder der IG Metall, seit Jahrzehnten die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen in diesem Land aktiv mit. Seit Jahrzehnten prägen wir die Organisation der Arbeit und damit einen zentralen Eckpfeiler des Wirtschafts- und Gesellschaftsmodells in Deutschland. Das hat ganz unmittelbare Auswirkungen auf das Leben und den Alltag der Menschen.

Dabei geht es nicht nur um die Tarifabschlüsse in der Metall- und Elektroindustrie, also um Zahlen und Prozente, die dann in den Schlagzeilen auftauchen, wenn Tarifverhandlungen anstehen. Es geht um viel mehr: Wir sind verantwortlich für weit mehr als 3.000 Tarifverträge, die den Rahmen dafür festlegen, wie Millionen Menschen in diesem Land arbeiten und leben.

Wir, das sind mehr als 73.000 Betriebsratsmitglieder, 50.000 Vertrauensleute und über 7.600 Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter, die sich Tag für Tag darum bemühen, dass es gerecht und sicher zugeht im Betrieb, dass jeder seine Chance hat. Dass Gesetze und Tarifverträge nicht nur auf dem Papier stehen, sondern gelebt werden. Wir, das sind wir alle, die als Mitglied unserer Gewerkschaft zeigen: Politik ist kein Spielfeld von „denen da oben“. Wir mischen uns ein und gestalten aktiv die Wirklichkeit, in der wir arbeiten und leben.

Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Wie wollen wir in Zukunft leben? So lauten die beiden Fragen, an denen sich dabei unser tägliches Tun und Handeln orientiert – in den Betrieben vor Ort, in der Gesellschaft allgemein.

Daher bewegen all jene Themen, die diese Fragen berühren und die Gesellschaft als Ganzes betreffen, auch uns.

Wir profitieren von der Globalisierung, sie ist unverzichtbarer Teil unseres Wohlstands. Zugleich löst die Globalisierung Ängste und Sorgen aus. Es bereitet Sorgen, wenn Globalisierung dazu führt, dass Ungleichheit zunimmt und benutzt wird, einen etablierten sozialen Konsens in Frage zu stellen. Und wenn die Folgen der wachsenden globalen Ungleichheit Hunger und Krieg auslösen und Millionen Menschen zur Flucht treiben, dann führt dies verständlicherweise ebenfalls zu Ängsten und Sorgen.

Wir wissen, dass die Digitalisierung zukünftig unsere Arbeitswelt bestimmen wird und sie Chancen für gute und bessere Arbeit bietet. Aber wir wissen auch, dass viele Tätigkeiten sich massiv verändern und wegfallen werden. Das erzeugt bei vielen Menschen Unsicherheit über die persönliche berufliche Perspektive und Ängste vor sozialem Abstieg.

Wir wissen, dass ein geeintes Europa unverzichtbar ist. Wir wollen die europäische Idee des demokratischen Sozialstaats auch in einer globalisierten Welt fortentwickeln. Wir wenden uns daher entschieden gegen jeden Rückfall in nationalstaatliche Denkmuster. Aber gleichzeitig steigen nicht zu Unrecht die Zweifel am bislang beschrittenen Weg der europäischen Integration. Das Europa von morgen lässt sich nicht als Wirtschaftsunion mit politischen Anhängseln verordnen, sondern wird es nur als demokratisch legitimes und soziales Europa geben.

Bei diesen großen Zukunftsthemen – Globalisierung, Digitalisierung, Europa – müssen wir uns mit unseren Kolleginnen und Kollegen in unserem gemeinsamen Alltag und bei der gemeinsamen Arbeit darüber klar werden: Was können wir tun? Was wollen wir tun?

Wir tun dies in einer offenen Diskussion, die Befürchtungen und Ängste auch unserer Mitglieder aufnimmt und solidarische Lösungen entwickelt, für die wir in Betrieb und Gesellschaft eintreten. Wir stellen uns damit entschieden gegen all die auf, die mit rechtspopulistischen und fremdenfeindlichen Parolen Hass auf Minderheiten, Flüchtlinge und Migranten aus anderen Kulturen als angebliche „Schuldige“ verbreiten. Rassismus und Rechtsnationalismus dürfen in unserem Land keine Chance haben.

Wir wollen als IG Metall konkrete Angebote an die Politik richten und dadurch auch zur Stärkung der Demokratie beitragen.

Unser *erstes* Angebot lautet: Wir führen einen notwendigen gesellschaftlichen Diskurs über diese Fragen. Wir führen keine Elitendebatte. Wir suchen die Diskussion mit allen interessierten Menschen – gleich welcher Herkunft, welcher Einkommenshöhe, welchen Bildungsabschluss – bei der Arbeit und in vielfältigen Aktivitäten vor Ort.

In unserer täglichen betrieblichen Arbeit stellen wir immer wieder fest: Die Beschäftigten haben ein großes Interesse, ihre Arbeit zu gestalten: Allen Unkenrufen wachsender Politikmüdigkeit zum Trotz gestalten Menschen in den Betrieben ihren Arbeitsplatz, ihr Unternehmen und damit auch ihre Gesellschaft mit – Tag für Tag. Täglich diskutieren wir betriebliche Probleme, suchen innovative Lösungen, kämpfen gegen Betriebs-schließungen und treffen mit unseren Kolleginnen und Kollegen Entscheidungen für unsere Betriebe.

Unser *zweites* Angebot lautet daher: Wir bieten ein Forum und Möglichkeiten, die Durchsetzung der Interessen zu organisieren und sich damit an der Gestaltung dieser Gesellschaft zu beteiligen. Wir ermöglichen den Menschen, Demokratie selbst zu erfahren und zu leben – nicht als Delegation von Verantwortung, sondern als Recht auf Einmischung und Gestaltung.

Wir werden die Politik bei der Diskussion und Umsetzung von Gesetzesvorhaben und damit bei der Gestaltung der Lebens- und Arbeitsbedingungen unterstützen – auf der Grundlage unserer Erfahrungen und Diskussionen mit Millionen Menschen in diesem Lande.

Und dies ist unser *drittes* Angebot: Wir machen Vorschläge und geben Empfehlungen. Wir entwickeln diese aber nicht am grünen Tisch und verfolgen nicht die Interessen von Einzelnen, geschlossenen Eliten oder Funktionären. Unsere Vorschläge und Empfehlungen sind das Ergebnis der Diskussion und Beteiligung von Hunderttausenden

von Menschen. Auf den folgenden Seiten haben wir diese für acht verschiedene Politikfelder konkretisiert und geben eine Reihe von konkreten Reformvorschlägen.

Unser Leitbild dieser Empfehlungen ist:

Wir wollen sicher, gerecht und selbstbestimmt leben.

Wir wollen in einer Gesellschaft leben,

- in der es sicher zugeht. Soziale Sicherheit beginnt mit einem sicheren Arbeitsplatz und der Absicherung vor Lebensrisiken. Dieser Anspruch muss allen Menschen zur Verfügung stehen;
- in der es gerecht zugeht. Sozialer Wohlstand und Bildung dürfen nicht nur für Teile der Gesellschaft erreichbar sein, sondern müssen für alle Menschen erreichbar sein. Gerecht verlangt auch, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind;
- in der es selbstbestimmt zugeht. Die Menschen müssen die Möglichkeit haben, sich für verschiedene Lebensentwürfe und -wege zu entscheiden, ohne dass sozialer Abstieg droht.

Ein sicheres, gerechtes und selbstbestimmtes Leben ist nur möglich, wenn die Gesellschaft, und speziell auch das Arbeitsleben, diesen Werten folgen. Als größte Gewerkschaft in diesem Land haben wir viel Erfahrung und das notwendige Wissen für die konsequente Umsetzung dieser Ansprüche in den Betrieben, Branchen und in der Gesellschaft.

Doch bis ein sicheres, gerechtes und selbstbestimmtes Arbeitsleben für alle Menschen in diesem Land zur Realität wird, liegt noch ein weiter Weg vor uns. Wir sind fest überzeugt: Arbeit 4.0 braucht auch einen Sozialstaat 4.0. . Unser Sozialstaat ist eng mit einer starken Basis in Industrie und Handwerk verknüpft – und das gilt nicht nur für die Finanzierung durch Steuern und Abgaben, sondern auch für den Dreiklang der Regulierung durch gesetzliche Rahmenbedingungen, tarifpolitische Ausgestaltung und betriebliche Umsetzung.

Deshalb formulieren wir in diesem Papier zu wesentlichen Handlungsfeldern:

- eine Bestandsaufnahme der Probleme und Herausforderungen: *Wo stehen wir?*
- unsere Werte und Ziele: *Was wollen wir?*
- was wir zu einem Sozialstaat 4.0 beitragen können: *Was tragen wir bei?*
- was wir dafür vom Gesetzgeber brauchen: *Was brauchen wir von der Politik?*

Wir machen der Politik, den Parteien und der zukünftigen Bundesregierung das Angebot, die anstehenden Aufgaben gemeinsam mit uns zu lösen. Denn die Herausforderungen, die vor uns liegen, lassen sich nur gemeinsam lösen – nicht nebeneinander, nicht gegeneinander. Notwendig ist ein enges Miteinander von gesetzlichen Rahmenbedingungen, tariflicher Gestaltung, Unternehmens- und betrieblicher Mitbestimmung sowie Beteiligung der Beschäftigten.

Arbeit 4.0 und Sozialstaat 4.0 gehören zusammen. Und Sozialstaat 4.0 verlangt den Ausbau von Tarifbindung und Mitbestimmung. Tarifautonomie und Mitbestimmung setzen auf Aushandlungsprozesse über den Weg gesellschaftlicher Entwicklung: Dieses Miteinander von Gesetz, Tarif und Mitbestimmung ist Eckpfeiler des deutschen Sozialmodells. Wir gestalten es seit unserer Gründung vor 125 Jahren selbstverständlich mit – und wir wollen dies weiterentwickeln, damit es auch in den nächsten 125 Jahren zum gesellschaftlichen Fortschritt für alle beiträgt.

2. Arbeit 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Der Arbeitsmarkt in Deutschland boomt: Mehr als 43 Millionen Menschen sind erwerbstätig, über 31 Millionen sind sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Doch trotz dieser erfreulichen Entwicklung sind noch immer etwa 2,7 Millionen Menschen arbeitslos. Davon gilt etwa eine Million als langzeitarbeitslos mit einer Beschäftigungslosigkeit von über einem Jahr. Ab dem zweiten Halbjahr 2016 wird zudem die Zahl der Flüchtlinge mit anerkannten Aufenthaltsstatus steigen, die auf dem Arbeitsmarkt nach Beschäftigung suchen.

Wer aus der Arbeitslosigkeit den Weg in eine Beschäftigung findet, ist – auch aufgrund kurzer Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes I und harter Zumutbarkeitskriterien – oft gezwungen, einen unsicheren und schlecht bezahlten Job anzunehmen. Mit Abstand die meisten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit in die Beschäftigung erfolgen in die Leiharbeitsbranche (knapp 20 Prozent). Fast die Hälfte der Neueinstellungen erfolgt befristet. Die Zahl der Mini-Jobber verharrt bei über sechseinhalb Millionen. Outsourcing und Werkvertragskonstruktionen drücken auf die Arbeitsbedingungen. Soloselbständige hangeln sich vielfach von Auftrag zu Auftrag – bei oft nur schlechter Bezahlung und ohne jede soziale Absicherung.

Der große Niedriglohnbereich und unsichere Beschäftigung sind das Ergebnis eines jahrzehntelangen Abbaus von Arbeitnehmer-Schutzrechten – einer Entwicklung, die mit Mindestlohn, Tarifautonomiestärkungsgesetz und Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen zuletzt in Ansätzen wieder korrigiert wurde. Diese Entwicklung ist auch darauf zurückzuführen, dass die Tarifbindung bis vor einigen Jahren zurückgegangen ist und sich trotz erster Fortschritte nach der Wirtschafts- und Finanzkrise seitdem auf einem zu niedrigen Niveau eingependelt hat. Eine wachsende Zahl von Arbeitgebern hat sich durch Verbandsaustritte und OT-Mitgliedschaften ihrer Verantwortung entzogen.

„Industrie 4.0“ bietet für unseren Organisationsbereich große Chancen. Allerdings sind die Beschäftigungseffekte der Digitalisierung noch nicht vollständig absehbar. Zudem entstehen neue Arbeitsformen, bei denen über Online-Plattformen Aufträge an Selbständige („Crowdworker“) vergeben werden. Hier gilt es dafür Sorge zu tragen, dass Fairness und gute Arbeitsbedingungen auch in diesem Bereich gelten und die neuen Selbständigen eine soziale Absicherung erhalten. Schließlich sind durch die technologische Entwicklung die Möglichkeiten der umfassenden Kontrolle der Beschäftigten und der Bildung von Persönlichkeits-, Bewegungs- und Verhaltensprofilen immens gestiegen.

Was wollen wir?

Wir wollen sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit für alle.

Wir wollen Sicherheit für die Beschäftigten. Sie brauchen die Gewissheit, dass sie auch morgen und übermorgen noch ihren Arbeitsplatz haben und damit über ihr Einkommen verfügen, um für ihr Leben, ihre Familie, ihre Zukunft planen zu können. Unsere Gestaltungsanforderungen zielen nicht nur auf das technologisch Machbare. Die Perspektiven der Beschäftigten müssen im Mittelpunkt stehen. Der strukturelle Wandel

wird in der Transformation zur digitalen Arbeitsgesellschaft nochmals sich beschleunigen. Umso wichtiger dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen.

Wir wollen Gerechtigkeit. Dazu gehört vor allem eine gerechte Bezahlung. Der Lohn muss nicht nur zum Leben reichen, sondern er muss auch der Leistung der Beschäftigten angemessen sein. Lohndumping durch Tarifflicht und Outsourcing oder nach Stamm- und Randbelegschaften vertragen sich damit nicht. Ungerecht ist auch die fortbestehende Entgeltdiskriminierung von Frauen. Zudem sind Frauen weniger häufig in höheren Positionen und Führungspositionen zu finden.

Wir wollen Selbstbestimmung. Beschäftigte sollen bei Arbeitsgestaltung und Arbeitszeiten mitreden können. Sie wollen und sollen sich einbringen – und nicht fremdbestimmt werden. Dazu gehört auch, dass sie nicht der Überwachung durch den Arbeitgeber unterliegen.

Beschäftigte brauchen Arbeitsplätze mit Perspektive. Qualifizierung ist dafür zentral. Das gilt für die Chancen Langzeitarbeitsloser. Das gilt für die Perspektiven Schutzsuchender. Und es gilt erst recht angesichts der Digitalisierung: Für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Was tragen wir bei?

Wir schaffen mit unseren Tarifverträgen die Lebensgrundlage für Millionen von Menschen, indem wir mit unserer kollektiven Verhandlungsmacht gerechte Entgelte für die Beschäftigten durchsetzen. Durch Mitbestimmung und Einbeziehung der Beschäftigten gestalten wir die Zukunft der Arbeit.

Aber unsere Tarifverträge drehen sich nicht nur um Euro und Cent. Wir regeln auch eine Reihe von qualitativen Aspekten – von der Qualifizierung über die Übernahme nach der Ausbildung bis hin zur Leiharbeit. Damit gestalten wir die Arbeitsbeziehungen auf vielfältige Weise, ermöglichen Flexibilität für die Betriebe und verbinden diese mit Sicherheit für die Beschäftigten – auch im betrieblichen Wandel.

Tarifliche Entgeltstrukturen, die wir gestalten, bringen mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern. Wo Tarifverträge wirken, ist die Lohnlücke signifikant kleiner. Mit unserer Initiative „Auf geht’s – Faires Entgelt für Frauen“ analysieren wir die Eingruppierungen in den Betrieben und ergreifen Maßnahmen, um mögliche Entgeltlücken zu schließen. Auch indem wir mehr Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen schaffen und den Zugang von jungen Frauen zu technischen Berufen verbessern.

Wir schaffen im Rahmen der Mitbestimmung in den Betrieben die Grundlagen für sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit. Das reicht von Fragen der Eingruppierung, der Durchsetzung von Weiterbildungsansprüchen bis hin zu Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung der Arbeitsplätze.

Dazu gehört auch, dass wir bei Fremdvergaben verhindern wollen, dass diese zum Lohndumping missbraucht werden.

Wir engagieren uns auch für Selbständige, die auf Online-Plattformen aktiv sind, indem wir Transparenz über Entlohnung und Arbeitsbedingungen auf den Plattformen schaffen.

Und dazu gehört, dass wir einen Umgang mit Daten sicherstellen, der dem Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten angemessen ist.

Anerkannten Flüchtlingen und Langzeitarbeitslosen machen wir gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband *Gesamtmittel* ein Angebot: Das Integrationsjahr. Es verbindet Arbeit, tarifliches Entgelt, Qualifizierung und Spracherwerb. Wir setzen es tariflich und im Betrieb um.

Was brauchen wir von der Politik?

Tarifbindung und Mitbestimmung

Die Arbeitsbeziehungen werden im Betrieb, durch Tarifverträge und durch gesetzliche Vorgaben geregelt. Damit diese drei Regelungsebenen ineinandergreifen können, müssen möglichst viele Beschäftigte durch Betriebsräte vertreten und von Tarifverträgen erfasst werden.

- Wir brauchen daher eine gesetzliche Initiative zur Stärkung der Tarifbindung. Dazu gehören eine weitere Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, die gesetzliche Privilegierung tarifvertraglicher Regelungen (zum Beispiel bei Leiharbeit und betrieblicher Altersversorgung) sowie die Ausweitung der Nachwirkung von Tarifverträgen bei Betriebsübergängen und -ausgliederungen. Tarifbindung ist eine der zentralen Gerechtigkeitsfragen.
- Tarifbindung ist entscheidend, ob der Grundsatz „Gleiche Arbeit – Gleiches Entgelt“ umgesetzt wird. Ein Entgeltgleichheitsgesetz muss dort, wo keine Tarifverträge wirken, zur Umsetzung dieses Grundsatzes beitragen (*ich würde weiter davon ausgehen, dass dies noch in dieser Legislaturperiode durchgesetzt wird*).
- Wir brauchen gesetzliche Regelungen zur Erleichterung von Betriebsratsgründungen, einen wirksamen Kündigungsschutz für Initiatoren von Betriebsratsgründungen und die wirksame Sanktionierung ihrer Behinderung.
- Wir brauchen mehr und zeitgemäße Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, etwa bei Fremdvergaben und Beschäftigtendatenschutz.
- Das BetrVG und andere Arbeitsgesetze müssen, unter anderem durch Senkung der Schwellenwerte, mehr Mitbestimmung in KMU-Betrieben ermöglichen.

Sichere Arbeit und unterstützende Arbeitsförderung

- Erforderlich ist eine Arbeitsvermittlung, die die Aussichten der Arbeitssuchenden auf sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeit im Blick hat – und deshalb auf Qualifizierung und Umschulung setzt und nicht in den nächstbesten Job vermittelt. Konkret brauchen wir Zumutbarkeitskriterien, die den Erwerb von Qualifikation und den Erhalt des sozialen Status als Ziel der Arbeitsvermittlung sehen. Und wir brauchen bis zu 36 Monate längere Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes. Dies verlangt auch eine ausreichende finanzielle Ausstattung der BA.
- Wir brauchen eine geeignete Unterstützung des wirtschaftlichen Strukturwandels: Die Arbeitsagenturen müssen präventive Angebote zur Qualifizierung in die digitale Arbeitswelt fördern. Hierzu gehören auch der Erhalt und die Weiterentwicklung des Transfer-Kurzarbeitergelds (T-KUG) in ein Transformations-KUG. Einerseits geht es um eine Verlängerung des Bezugsrahmens, um anerkannte Qualifizierungsabschlüsse erreichen zu können, andererseits um die Weiterentwicklung zur Arbeitsplatzsicherung bei Strukturbrüchen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt. Es kann dazu beitragen, dass diese nicht zu Entlassungen führt, sondern die Weiterbeschäftigung im Betrieb in den Mittelpunkt stellt.
- Wir brauchen eine Förderung der Bundesagentur für Arbeit (BA) für das von uns entwickelte Integrationsjahr und daher eine Aufstockung der entsprechenden BA-Mittel.

- Wir brauchen einen besseren arbeits- und sozialrechtlichen Rahmen für sichere Arbeit. Dazu muss die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristungen abgeschafft werden. Auch die Privilegierung von Minijobs muss beendet werden. Und es bedarf klarer Kriterien zur Abgrenzung zwischen abhängiger Beschäftigung und (Solo)-Selbständigkeit.
- Ein Einwanderungsgesetz, das legale Migration - jenseits der Verpflichtung zur Aufnahme von Flüchtlingen und Asylsuchenden - regelt und Leistungen und Bedingungen zur Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft beinhaltet.
- Die in der EU-Datenschutzgrundverordnung vorgesehene Möglichkeit, ein spezielles Beschäftigtendatenschutzgesetz zu erlassen, muss genutzt werden, um das bestehende nationale Schutzniveau zu erhalten und insbesondere den Herausforderungen der Digitalisierung zu begegnen.

3. Arbeitszeiten für ein gutes Leben – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Es ist offensichtlich: Zwischen gewünschter und erbrachter Arbeitszeit klafft für Millionen Beschäftigte eine Lücke. Die einen wollen mehr arbeiten, statt in Mini-Jobs oder ungewollte Teilzeit gedrängt zu werden. Die anderen wollen weniger arbeiten, statt oft oder ständig Mehrarbeit zu leisten. Auch deshalb, weil nur so eine partnerschaftliche Betreuung der Kinder, die Pflege Familienangehöriger oder die eigene berufliche und persönliche Entwicklung möglich ist.

Tatsache ist: Der tatsächliche Arbeitstag ist für die meisten deutlich länger als die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit. Trotz 35-Stunden-Woche in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in unserer Leitbranche über 39 Stunden. Dahinter steht oft ein wachsender Leistungsdruck, der zu langen Arbeitszeiten führt.

Da das Arbeitsvolumen das Einkommen bestimmt, sind die Chancen kürzer zu treten, sehr ungleich verteilt. Dies trifft im besonderen Maße Alleinverdienende und Niedriglohnverdiener.

Der Verweis auf notwendige bessere Infrastrukturen, wie verlässliche Ganztagesbetreuung der Kinder und der Ausbau der ambulanten Pflegedienste, ist sicherlich richtig. Aber dieser Verweis reicht als Lösungsansatz nicht aus. Denn: Während beim Einen mit dem Schichtende Feierabend ist, fängt beim Anderen die „zweite Schicht“ an: Für Pflege- und Haushaltsarbeit oder die berufliche Weiterbildung an der Abendschule.

Arbeiten rund um die Uhr wird für immer mehr Beschäftigte zum Normalfall. Ausufernde Schichtsysteme, die Einbeziehung des Wochenendes in das Arbeitsleben – solche Auswüchse bestimmen in unserer Branchen mittlerweile regelmäßig den Arbeitsalltag jedes dritten Beschäftigten.

Was bei diesen Zahlen noch nicht berücksichtigt wird: In Deutschland verfallen Jahr für Jahr eine Milliarde Arbeitsstunden, die erbracht, aber nicht erfasst und vergütet werden. Dies entspricht über 600.000 Vollzeitstellen.

Erwiesen ist: Überlange Arbeitszeiten und unregelmäßige Schichtsysteme führen zu einem deutlich höheren Gesundheitsrisiko. Dieses Gesundheitsrisiko steigt, wenn der Beschäftigte selbst keine Möglichkeit hat, im Interesse besserer Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Beruf und Familie, seine Arbeitszeiten selbstbestimmt mitzugestalten.

Was wollen wir?

Wir wollen sichere, gerechte und selbstbestimmte Arbeitszeiten für alle.

Die von den Arbeitgebern durchgesetzten Flexibilisierungsstrategien stoßen immer häufiger an die Grenzen der physischen und psychischen Belastbarkeit der Beschäftigten. Flexibilität stellt sich als Einbahnstraße dar.

Wir brauchen klare Grenzen der Flexibilitätsanforderungen und mehr Selbstbestimmung für alle Beschäftigten in ihrer Arbeitszeitgestaltung.

Die Digitalisierung mit den Möglichkeiten orts- und zeitungebundenen Arbeitens und die fortgesetzten internationalen ökonomischen Verflechtungen im Rahmen der Globalisierung stellen Beschäftigte, Betriebsräte und uns als Tarifvertragspartei vor neue Herausforderungen.

Die Antwort kann nicht sein, auf Regeln zu verzichten. Die Antwort lautet vielmehr: Es sind neue Regeln zu entwickeln, die Beschäftigte vor extensiver Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten schützen und ihnen einen selbstbestimmten Gestaltungsanspruch für ihr Arbeitsleben zuweisen.

Auch innerhalb des Arbeitstages brauchen wir neue Zeitstrukturen: Beschäftigte brauchen mehr Zeit für Kommunikation, mehr Zeit für Prozesse und deren Gestaltung. Führungskräfte wiederum benötigen mehr Zeit für ihre Aufgaben und für die direkte Rückkopplung mit den Beschäftigten. Kurzum: Die betriebliche Mitbestimmung benötigt die Ergänzung durch direkte Beteiligung der Beschäftigten. Und dafür brauchen wir garantierte Zeitanprüche.

Wir wollen selbstbestimmte Arbeitszeiten. Etwa die Möglichkeit, für eine längere Periode die Arbeitszeit zu verkürzen, oder klassische Teilzeitmodelle zu wählen, verbunden mit dem Anspruch, danach wieder auf die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren zu können.

Wir wollen Gerechtigkeit. Die Möglichkeit, selbstbestimmt Arbeitszeiten zu wählen, ist nur dann gerecht, wenn sie es allen Beschäftigten möglich macht, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Das geht für viele nur mit einem zumindest teilweisen Entgeltausgleich zum Vollzeiteinkommen. Gerecht verlangt aber auch gleiche tarifliche Arbeitszeiten zwischen Ost und West.

Eine der Lebenslage entsprechende Arbeitszeit darf nicht über Entwicklungschancen im Beruf entscheiden. Daher brauchen wir eine Führungskultur, die nicht auf Präsenz, sondern die auf die Förderung der individuellen Entwicklung, Kompetenz und Engagement baut.

Was tragen wir bei?

Wir sorgen in den Betrieben dafür, dass geleistete Arbeitszeit erfasst und vergütet wird und nicht mehr verfällt. Deshalb sind tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten notwendig, denn nicht die Auszahlung der Mehrarbeit ist unser Ziel, sondern die - möglichst zeitnahe - Zeitentnahme.

Wir wollen in allen Branchen und Tarifgebieten Regelungen zu Arbeitszeitkonten, die den Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeber Grenzen setzen. Flexibilität ja, aber mitbestimmt. Dauerhaft ausufernde Arbeitszeitkonten müssen eine Verpflichtung zum Personalausgleich auslösen. Und sollten die Aufträge ausbleiben, sind zunächst die Arbeitszeitkonten abzubauen, bevor es zu Einkommenseinschnitten oder Personalabbau kommt. Stunden entlassen statt Menschen – dieser Grundsatz ist in einigen Tarifverträgen schon heute verankert. Wir wollen diesen Ansatz ausbauen. Und wir wollen

zu vergleichbaren Regelungen über Stundenentgelt und Arbeitszeitdauer in allen Branchen und Regionen kommen.

Mobiles Arbeiten entspricht dem Wunsch vieler Beschäftigter. Wir werden sicherstellen, dass jede Form von Arbeit – das Lesen von E-Mail und Unterlagen in der S-Bahn ebenso wie die Vorbereitung und Planung der nächsten Arbeitswoche am Sonntagabend – als Arbeitszeit anerkannt und erfasst wird. Und vor allem: Die Beschäftigten müssen selbst bestimmen können, ob und wie lange sie außerhalb des Betriebes arbeiten und nach welchen Regeln. Dazu gehört auch ein Recht auf Abschalten. Hierzu haben wir schon zahlreiche betriebliche Vereinbarungen getroffen.

Wir schaffen Tarifregelungen für echte Wahlmöglichkeiten, damit alle Beschäftigten die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit mitgestalten können. Damit sich dies alle leisten können, schließt dies ein, dass wir einen solidarisch finanzierten Teillohnausgleich tariflich organisieren, wenn es um Kinderbetreuung, Pflege oder Weiterbildung geht.

Wir kümmern uns darum, dass Beschäftigte in Teilzeit und mit reduzierten Arbeitszeiten die gleiche Förderung für ihre berufliche Entwicklung erhalten. Wir fordern eine Führungskultur ein, die die Mitarbeiter und ihre individuellen Entwicklungsperspektiven in den Mittelpunkt stellt.

Was brauchen wir von der Politik?

- Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes durch Anpassung seiner Schutznormen - etwa konditionierte Öffnungsklausel für Tarifverträge zur Definition der Ruhezeiten bei selbstbestimmtem mobilen Arbeiten - und eine wirksamere Sanktionierung bei Verletzungen des Arbeitszeitgesetzes.
- Eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zur Durchsetzung von Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der vereinbarten Arbeitszeiten.
- Eine Erweiterung des Betriebsverfassungsgesetzes durch einen Anspruch auf Zeit für regelmäßige Gruppen- /Teamgespräche ist überfällig. Dies sollten 30 Minuten in der Woche sein, soweit Tarifverträge keine weitergehenden Regelungen beinhalten.
- Das Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz muss umgesetzt werden.
- Wir wollen eine gesetzliche Förderung der Arbeitszeitreduzierung für Pflege und Bildung durch einen Grundzuschuss. Ein darüber hinausgehender tariflicher Entgeltausgleich bei Arbeitszeitverkürzungen muss steuerfrei erfolgen können.
- Der Betriebsrat muss ein Mitwirkungsrecht bei der Erstellung von Führungsgrundsätzen und der Personalentwicklung (Qualifizierung, Entwicklungsplanung) erhalten.
 - o
- Die Portabilität von Zeitguthaben zwischen Unternehmen muss verbessert werden.

4. Bildung und Weiterbildung 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Das deutsche Schulsystem zementiert und vererbt den Bildungsstatus der Eltern stärker als dies in allen anderen Ländern Europas der Fall ist. Es trägt damit wesentlich zur sozialen Ungleichheit in Deutschland bei. Und diese Ungleichheit der Bildungschancen wächst. Statt individueller Förderung erfolgt eine strikte Klassentrennung, durch das mehrgliedrige Schulsystem. Deren Aufgabenbeschreibung im Bewusstsein vieler Eltern lautet: Das Gymnasium für die Guten, alles andere für den Rest. Hier fachliche Exzellenz, dort pädagogische Notwendigkeit. Auch die Gesamtschule kann diesen Dualismus nicht auflösen: Als zusätzliche Regelschule eingeführt, fehlt ihr bis heute das dafür erforderliche Merkmal der Alleinstellung.

Nach der Schulzeit setzen sich Bildungsungleichheiten nahtlos fort. Diese spiegeln sich in unterschiedlichen Einkommen, unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen, unterschiedlicher Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit und unterschiedliche Möglichkeiten der persönlichen Weiterbildung. Wer besonders bedürftig ist, der findet nur schwer Zugang zu befriedigenden Entwicklungs- und Lernprozessen.

Was wollen wir?

Bildung und Qualifizierung sind essentielle Grundlage einer funktionierenden Demokratie. Sie bilden aber auch die Schlüssel zur digitalen Ökonomie. . Dies weist Schule und Erstausbildung eine neue Aufgabe zu, nämlich die, fundierte Grundlagen für das Lernen am Arbeitsplatz und im Arbeitsprozess zu legen.

Damit ergibt sich bei allem berechtigten Ansehen der dualen Ausbildung: Die voraussehbare Dynamik und Breite der Veränderung von Tätigkeitsinhalten und damit Berufsprofilen verlangen eine radikale Abkehr von der Vorstellung, die Erwerbsbiographie würde ausschließlich durch die Erstausbildung geprägt

Alle Dimensionen des Lernens müssen in allen Schulformen gleichermaßen gefördert werden: Soziales Lernen, Prozesskompetenzen und fachliche Kenntnisse sind heute in der Berufsausbildung genauso wichtig wie an der Hochschule. Später, im Arbeitsleben, werden diese Kompetenzen auf allen Ebenen eines Unternehmens benötigt. Und: Sie sind Grundlage für die Entwicklung zu einem mündigen, engagierten Bürger und sozialkompetenten Menschen. Diese Entwicklung zu ermöglichen, das ist und bleibt der Auftrag unseres öffentlichen Bildungssystems.

Sollen nicht einzelne Beschäftigtengruppen bei der Transformation der Arbeitswelt unter die Räder kommen, ist ein radikales Umdenken in der Arbeitsorganisation der Betriebe notwendig. Arbeitsorte müssen Lernorte werden, die Lernen zur Arbeitsaufgabe der Zukunft, zum täglichen Bestandteil der Arbeit von heute macht. Das setzt für alle Arbeitsplätze voraus, dass Lernzeiten eingeplant werden. Beginnend mit der Beteiligung über die Verbesserung des eigenen Arbeitsplatzes bis hin zur Nutzung IT-gestützter Lernmedien. Für Führungskräfte bedeutet das, dass sie stärker zu Personalentwicklern und zum Qualifizierungscoach werden und auch die Freiräume haben müssen, die Arbeitsorganisation entsprechend zu entwickeln.

Was tragen wir bei?

Die IG Metall hat sich tarifpolitisch dafür stark gemacht, auch Jugendlichen mit Problemen in der Schulkarriere über eine gezielte Einstiegsqualifizierung den Weg in die betriebliche Ausbildung zu eröffnen. Wir konnten zudem das grundsätzliche Recht auf unbefristete Übernahme nach der Ausbildung durchsetzen. In den Betrieben setzt die IG Metall sich dafür ein, dass Fach- und Führungskarrieren Beschäftigten mit beruflichem Abschluss genauso offen stehen wie Beschäftigten mit Hochschulabschluss.

Wir werden daran arbeiten, dass die Berufsbilder und Ausbildungsinhalte im Zeitalter der Digitalisierung zukunftsfähig bleiben und weiterentwickelt werden. Wir sind bereit, diese Verantwortung auch für die Studienordnungen der Hochschulen stärker als bisher mit zu übernehmen.

Die IG Metall hat mit Tarifverträgen zur Qualifizierung am Arbeitsplatz und zum Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung für Zwecke beruflicher Fortbildung Voraussetzungen dafür geschaffen, dass das Lernen im Arbeitsprozess möglich wird. Wir werden uns weiter darum bemühen, dass dies durch betriebliche Angebote und eine systematische Personalentwicklung für alle Beschäftigtengruppen unterstützt wird.

Was brauchen wir von der Politik?

- Mehr Bildungsinvestitionen und eine Reform des Bildungssystems mit dem Ziel der Chancengleichheit: Ein eingliedriges Schulsystem mit einem Mehr an individueller Förderung ist für uns der beste Weg zu diesem Ziel.
- Eine zeitnahe Anpassung der BAföG-Sätze entsprechend der allgemeinen Einkommensentwicklung und gerechtere Rückzahlungskonditionen und den Ausbau von Schüler-, Studierenden- und „Meister“-Bafög über ein Bildungsförderungsgesetz.
- Wenn wir den Arbeitsplatz zum Lernplatz machen wollen, müssen wir umgekehrt auch schulische Lernplätze zu Orten mit Arbeitsbezug umgestalten: Berufswahlprozesse, Praktika, praktisches Lernen und berufliche Orientierung müssen zum Standardangebot an jeder Schule werden. Besonders die Gymnasien hinken dieser Notwendigkeit vielfach hinterher.
- Die Berufsschulen müssen fit gemacht werden für die Digitalisierung – wir brauchen ein Programm zur praxisgerechteren Ausbildung von Lehrkräften und Ausstattung von Berufsschulen.
- Die duale Ausbildung ist ein Erfolgsmodell, kann aber mit einer Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) noch deutlich verbessert werden: Lernmittelfreiheit, verbesserte Qualität und eine Ausbildungsgarantie und die Einbeziehung des dualen Studiums in den Geltungsbereich des BBiG sind die wichtigsten Vorschläge. Ausbau eines öffentlichen Weiterbildungssystems: Die Verzahnung und angemessene Ausstattung von Berufsschulen und Hochschulen bietet sich hierzu an. Dies verlangt auch, dass die Tarifpartner bei der Gestaltung der Lernziele und -inhalte von Hochschulen und Berufsschulen Einfluss gewinnen. Denn: Die Hälfte aller Berufstätigen kommt mittlerweile aus der Hochschule in unsere Betriebe.
- Bessere finanzielle Unterstützung für Berufswechsler („2. Chance“), Geringqualifizierte oder Ausgebildete mit Studienwunsch: Die Befreiung der Aufstockungsbeträge von der Sozialversicherung in der Bildungsteilzeit steht noch aus!

- Forschungsprojekte für eine Bildungsdidaktik des Lernens am Arbeitsplatz und Ausbildungsangebote an Führungskräfte auch in der Fortbildungsförderung.
- Initiativrecht des Betriebsrats zur Durchsetzung von Qualifizierungsmaßnahmen und Verankerung eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats über Lernangebote und deren Integration in die Arbeitsorganisation.

5. Soziale Sicherung 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Die soziale Absicherung für das Alter, bei Pflegebedürftigkeit oder Krankheit ist unsicher geworden. Lücken in der Erwerbsbiografie und Niedrigeinkommen schmälern die späteren Rentenansprüche, die durch die Absenkung des Rentenniveaus und die Anhebung der Altersgrenzen ohnehin gemindert werden. Laut einer aktuellen Befragung von TNS Infratest im Auftrag der IG Metall glauben fast zwei Drittel der Beschäftigten nicht, dass sie noch eine ausreichende Alterssicherung bekommen werden. Viele Selbstständige sind gar nicht für das Alter abgesichert - und viele Beschäftigte kommen gar nicht erst gesund bis zur Rente, weil der Arbeitsschutz und das Gesundheitssystem nicht ausreichend darauf ausgerichtet sind, Rahmenbedingungen für ein gesundes Altern zu schaffen. Auch eine mögliche Pflegebedürftigkeit macht vielen Menschen große Sorgen. Gleichzeitig sind die sozialen Sicherungssysteme nicht gerecht finanziert: Die Arbeitgeber wurden mehr und mehr aus der Verantwortung entlassen, Menschen mit hohem Einkommen werden durch die Beitragsbemessungsgrenzen privilegiert oder können sich ganz aus der Solidargemeinschaft verabschieden.

Was wollen wir?

Wir wollen Sicherheit. Wir wollen sichere Sozialversicherungssysteme, die im Fall von Krankheit oder Pflegebedürftigkeit eine gute Versorgung ermöglichen und im Alter ein auskömmliches Einkommen gewährleisten. Wir brauchen eine soziale Sicherung, die auch bei Erwerbsverläufen, die durch familienbedingte Unterbrechungen, Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit oder durch Brüche gekennzeichnet sind, ausreichenden Schutz gewährleistet.

Und wir wollen eine gerechte Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme: Das verlangt vor allem die paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Gesamtgesellschaftliche Aufgaben müssen aus Steuern finanziert werden, die Arbeitgeber müssen wieder zu gleichen Teilen an der Finanzierung der sozialen Sicherung beteiligt werden. Langfristig müssen alle Erwerbstätige in die gesetzlichen Systeme einbezogen werden und ihren Beitrag leisten.

Was tragen wir bei?

Wir können an vielen Stellen dazu beitragen, dass Beschäftigte gesund und sicher durch das Erwerbsleben und in den Ruhestand kommen. Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute gestalten Arbeitsbedingungen mit und tragen durch vielfältige Maßnahmen wesentlich zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten bei. Zur Absicherung individuell passender Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente leisten wir mit unseren Tarifverträgen zur Altersteilzeit einen wichtigen Beitrag. Und wir setzen in den Betrieben die Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung psychischer und physischer Belastungen um.

Wir sind auch als Tarifpartner bereit, Verantwortung zu übernehmen, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zur zweiten starken Säule der Alterssicherung für alle zu machen. In der bAV können neben dem Alter auch Erwerbsunfähige und Hinterbliebene abgesichert werden. Durch ihren kollektiven Rahmen bietet die bAV gegenüber der

privaten Altersvorsorge ein höheres Schutzniveau, geringere Kosten und die Möglichkeit zu Solidarausgleichen.

Was brauchen wir von der Politik?

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

- Die für alle Arbeitgeber bestehende Pflicht, Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen zu dokumentieren, muss von weiteren Maßnahmen flankiert werden, um bestehende Umsetzungsdefizite abzubauen. Die erforderlichen Maßnahmen reichen von einer weiteren rechtlichen Konkretisierung und Systematisierung der Gefährdungstatbestände über eine Effektivierung behördlicher Überwachung bis hin zu einer Bewehrung mit wirksamen Sanktionsmaßnahmen. Eine Anti-Stress-Verordnung würde dazu beitragen, dass wirksame präventive Maßnahmen ergriffen werden.
- Statt der Vergütung von Belastungen könnte optional eine Präventionszeit mit steuerbefreiter Lohnfortzahlung eingeführt werden.
- Das Berufskrankheitenrecht muss reformiert werden. Die gesetzlichen Hürden für die Anerkennung einer Berufskrankheit müssen gesenkt werden. Regelungen zur Beweiserleichterung sind zu treffen.

Alterssicherung:

- Gesetzliche Rente stärken: Das Leistungsziel der gesetzlichen Rente muss wieder in den Mittelpunkt gestellt. Wir streben dies in drei Schritten an: Zum Ersten, darf das Rentenniveau nicht weiter sinken, sondern muss stabilisiert werden. Hierzu bedarf es des Aufbaus einer Demographiereserve und einer schrittweisen Anhebung der Beitragssätze. Zum Zweiten braucht es in Zukunft wieder die Ankopplung an die Entgeltentwicklung. Und langfristig auch, so Drittens, die Anhebung des Rentenniveaus.
- Betriebsrente für alle: Der Gesetzgeber muss die Möglichkeit für branchenbezogene, tarifliche Lösungen für die betriebliche Alterssicherung schaffen, die Arbeitgeber zu einem Beitrag zur Finanzierung verpflichten, Veränderungen bei der Anrechenbarkeit auf die Grundsicherung und der doppelten Veranlagung zur Kranken- und Pflegeversicherung vornehmen und die Übertragbarkeit der Ansprüche auf einen neuen Arbeitgeber sicherstellen.
- Solidarische Finanzierung schaffen: Die Beitragssätze müssen sich an den Leistungen orientieren, gesamtgesellschaftliche Aufgaben aus Steuern finanziert werden.
- In einem ersten Schritt sollen alle heute nicht pflichtversicherten Selbstständigen und langfristig alle Erwerbstätigen in die Pflichtversicherung mit einbezogen werden.
- Familienbedingte Unterbrechungen des Erwerbslebens, Arbeitslosigkeit und Zeiten niedriger Einkommen müssen besser abgesichert werden: Insbesondere durch angemessene Berücksichtigung von Ausfallzeiten, wirksame Beiträge für Langzeitarbeitslose und die dauerhafte Aufwertung niedriger Einkommen durch die Rente nach Mindestentgeltpunkten.

- Die Leistungen der Grundsicherung im Alter müssen angehoben, und die betriebliche und private Altersvorsorge muss durch zusätzliche Freibeträge berücksichtigt werden. Die Leistungen der Grundsicherung im Alter müssen angehoben, und erworbene Altersvorsorgeansprüche durch zusätzliche Freibeträge berücksichtigt werden.
- Wir brauchen eine erreichbare Regelaltersgrenze und passgenaue Übergangsoptionen vor dieser Grenze: Der Zugang zur abschlagsfreien Rente für langjährig Versicherte mit 63 Jahren muss auf Dauer gestellt, der Zugang zur Erwerbsminderungsrente erleichtert und die Abschläge abgeschafft werden. Die Möglichkeit des Ausgleichs von Abschlägen in der Altersrente durch steuerfreie Einzahlungen in der Erwerbsphase, auch durch Arbeitgeberleistung, muss gegeben sein.
- Die Möglichkeiten flexibler Übergänge müssen erhalten und ausgebaut werden. Die Zugangsbedingungen und die Leistungen der Erwerbsminderungsrente sind deutlich zu verbessern.
- Ungleichbehandlungen zwischen Ost und West im Rentenrecht müssen abgebaut werden, ohne dass es Verlierer gibt.

Gesundheit und Pflege:

- Zur gerechten Finanzierung von Gesundheit und Pflege muss die Beitragsparität in der gesetzlichen Krankenversicherung wieder hergestellt werden. Auf dem Weg zu einer solidarischen Bürgerversicherung sollte die Beitragsbemessungsgrenze in einem ersten Schritt auf das Niveau der Rentenversicherung angehoben und geprüft werden, wie andere Einkunftsarten (z.B. Kapitaleinkünfte) zur Finanzierung der Kranken- und Pflegeversicherung herangezogen werden können.
- Wir brauchen eine hohe Qualität gesundheitlicher Versorgung und Pflegeleistungen, die unabhängig vom Geldbeutel ein Leben in Würde bieten. Dazu müssen die Leistungen der Pflegeversicherung verbessert und besondere Pflegebedürfnisse berücksichtigt werden.
- Damit Beschäftigte sich auch neben der Arbeit der Pflege von Angehörigen widmen können, muss die Pflegezeit so weiterentwickelt werden, dass sie auch für Menschen mit geringeren Einkommen zugänglich wird.

6. Gleiche Lebenschancen für alle – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Die Sozialstruktur der Bundesrepublik ist durch die zunehmende Ungleichheit bei der Verteilung von Einkommen, Vermögen und Lebenschancen geprägt. Die Gesellschaft spaltet sich in eine große Mehrheit mit keinem oder nur geringem Vermögen und einige wenige, die sehr hohe Vermögen haben. Diese Ungleichheit gilt auch für die Einkommen: Zwar haben wir eine durchaus stabile „Mitte“, doch neben den wenigen mit extrem hohen Einkommen wächst die Millionenzahl derer, die an der Armutsschwelle stehen. Und diese Menschen verfügen über keine reale Chance, diese Situation zu verbessern.

Die Ungleichheit bei Einkommen und Vermögen wird durch einen unterfinanzierten Staat verstärkt, der sein Versprechen auf gleiche Chancen für alle Bürgerinnen und Bürger jenseits ihres sozialen Status längst nicht mehr einlösen kann. Bildung, Sicherheit, marode Verkehrs- und kommunale Infrastruktur, Mangel an bezahlbarem Wohnraum – die Defizite sind unübersehbar. Darunter leidet die Mehrheit der Bevölkerung, die auf öffentliche Leistungen angewiesen ist. Nach Expertisen fehlen derzeit 80 bis 100 Milliarden Euro an Investitionen pro Jahr. Der Erhaltung und Ausbau der Infrastruktur muss in erster Linie durch öffentliche Mittel finanziert werden. Insbesondere in den Kommunen ist es in den vergangenen Jahren zu einem großen Investitionsstau gekommen.

Was wollen wir?

Wir wollen Gerechtigkeit bei der Verteilung von Vermögen und Einkommen. Eine gerechtere Verteilung kann durch die Tarifpolitik der Gewerkschaften erreicht werden, indem sie höhere Einkommen aus Arbeit zu Lasten von Gewinnen aus Kapital durchsetzt. Der Staat kann für eine gerechtere Verteilung durch die Besteuerung und Veranlagung von Einkommen und Vermögen sorgen und durch die Verwendung der Einnahmen für Transferzahlungen an bedürftige Haushalte oder die kostenlose Bereitstellung öffentlicher Güter wie Bildung, Kultur und Sicherheit.

Ob und in welchem Umfang die Tarifpolitik zu einer gerechteren Verteilung beitragen kann, ist abhängig von der Stärke der Gewerkschaften und der Tarifbindung. Der gesetzliche Mindestlohn begrenzt Ungleichheit in der Einkommensverteilung nach unten – dort, wo Tarifbindung nicht wirkt.

Die Besteuerung von Vermögen liegt in Deutschland weit hinter dem internationalen Standard zurück. Doch im Grundgesetz steht: „Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ Das massive Anwachsen von Vermögenswerten bei wenigen und die gleichzeitige Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte, das Fehlen von Investitionen in Zukunftsfragen, das alles zwingt zum politischen Umsteuern.

Dies gilt auch für die Haushaltspolitik: Die schwarze Null ist das ökonomische Dogma, dem in Deutschland alle wirtschaftspolitischen Maßnahmen untergeordnet werden.

Doch Schulden um jeden Preis zu vermeiden, ist keine vernünftige wirtschaftspolitische Maxime. Gerade im vorherrschenden Niedrigzinsumfeld und angesichts der wirtschaftlichen Leistungskraft Deutschlands ist dies wachstumsschädlich und verhindert eine angemessene öffentliche Investitionstätigkeit.

Wir fordern eine Reform der Einkommenssteuer. Sie muss solidarischen Ausgleich organisieren zwischen Einkommenshöhen und Lebenslagen. Dies betrifft nicht nur den Verlauf des Einkommenssteuertarifs, sondern auch die Ungerechtigkeiten, die aus der steuerlichen Ungleichbehandlung von Einkommen beim Ehegattensplitting entstehen. Die IG Metall befürwortet eine schrittweise Umstellung auf die Individualbesteuerung, wobei die Übertragbarkeit des Freibetrags in Lebensgemeinschaften und eine Erhöhung der Transferleistungen für Kinder, Pflege und Weiterbildungsaufwand, die unterschiedlichen Belastungssituationen der Haushalte ausreichend und zielgenauer berücksichtigen müssen.

Was tragen wir bei?

Wir organisieren die abhängig Beschäftigten und kämpfen für Tarifbindung. Beides ist Voraussetzung für eine Tarifpolitik, die in der Entgeltentwicklung verteilungspolitisch die Balance hält und Beschäftigung sichert. Eine solidarische Tarifpolitik in der Fläche sichert unabhängig von der jeweils einzelbetrieblichen Situation verlässliche Einkommen für alle.

Daneben berücksichtigen wir die Lebenslagen und Belastungssituationen der Beschäftigten, indem ein Teil des Verteilungsvolumens für einen Solidarausgleich verwendet wird. Beispiele hierfür sind flexible Altersübergänge, Ausgleichszahlungen bei Krankheit oder Kurzarbeit.

Wir wollen den Druck auf die Einkommenssituation nehmen, wenn Kinder, Pflege, Weiterbildung zu finanzieren sind, indem wir in diesen Lebenslagen eine kontinuierliche Erwerbsbiografie mit weitgehender Absicherung des Netto-Einkommens ermöglichen wollen.

Und wir sorgen durch den Ausbau tariflich geregelter betrieblicher Altersvorsorge für Vermögensbildung bei den Beschäftigten.

Was brauchen wir von der Politik?

Einkommenssteuer:

- Eine Erhöhung der Grundfreibeträge und deren Gegenfinanzierung durch einen höheren Spitzensteuersatz
- Die Abschaffung der Abgeltungssteuer für Kapitalerträge
- Schrittweiser Umbau auf eine Individualbesteuerung, eine deutliche Erhöhung direkter Transferleistungen für Kinder, Pflege, Weiterbildung und eine steuerliche Befreiung tariflicher Ausgleichszahlungen

Besteuerung von Vermögen:

- (Wieder-)Erhebung einer Vermögenssteuer zur Belastung insbesondere hoher Vermögen

- Neuregelung der Erbschaftssteuer
- Absenkung der Körperschaftssteuer rückgängig machen
- Einführung einer Finanztransaktionssteuer
- Austrocknen von Steueroasen, strengere Regulierung von Schattenbanken und die Einführung eines „Finanz-TÜV“ für Finanzprodukte

Öffentliche Investitionen:

- Wir brauchen die dauerhafte Anhebung der Ausgaben für Bildung, Forschung, Gesundheit und Kultur, die durch Solidarausgleich zu finanzieren sind.
- Wir fordern mehr öffentliche Investitionen – unter anderem in nachhaltige Stromerzeugung und Stromnetze, in die energetische Gebäudesanierung, in eine moderne Verkehrsinfrastruktur, in die Energie- und Ressourceneffizienz, in einen flächendeckenden Ausbau der Breitbandnetze.

7. Nachhaltige Wirtschafts- und Industriepolitik – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Es gibt in der Zukunft kein gutes Leben ohne nachhaltiges Wirtschaften. Der sparsame Umgang mit Ressourcen, die Durchsetzung ehrgeiziger Klimaziele, aber auch der Übergang zu einer regenerativen Energieerzeugung sind dafür Voraussetzungen.

Die Anforderungen, die sich aus diesen Zielen ergeben, sind für jene Branchen, die wir vertreten, enorm. Die Erfahrung zeigt, dass wir dies nicht dem Markt überlassen können. Es ist eine gesetzliche Regulierung notwendig, die Rücksicht auf die notwendigen Investitionen und Beschäftigung nimmt.

So ist ganz offensichtlich, dass die Wertschöpfungsketten der deutschen Volkswirtschaft eng mit der Energie- und Klimapolitik verwoben sind. Um Arbeitsplätze in Deutschland nicht nur zu sichern, sondern auch langfristig aufzubauen, brauchen wir verlässliche industriepolitische Rahmenbedingungen und branchenpolitische Strategien, die dabei unterstützen, auf zukünftigen Leitmärkten für Effizienztechnologien erfolgreich zu sein.

Dies erfordert Unternehmen, die bereit sind, langfristig wirkenden Zukunftsinvestitionen Vorrang vor kurzfristigen Profitinteressen zu geben.

Was wollen wir?

Wir wollen verbindliche und überprüfbare Vereinbarungen zu Klimazielen auf nationaler Ebene in Deutschland, aber auch in der EU und weltweit. Wir wollen die Energiewende zum Erfolg führen. Und wir wollen eine ressourcenschonende Kreislaufwirtschaft.

Unser Ziel ist es, dass die hierfür notwendige Transformation der industriellen Wertschöpfungsketten in Deutschland so gelingt, dass sie als geschlossene Wertschöpfungskette erhalten bleibt. Wir wollen, dass die Stärke des Industriecusters dazu beiträgt, die Innovationsführerschaft und damit die Perspektiven für Beschäftigung zu sichern. Industriepolitik muss die Rahmenbedingungen für den notwendigen Gleichklang zwischen Wachstum, ökologischer Nachhaltigkeit und guter Arbeit gestalten.

Dies geht nur durch eine Form von neuer Wirtschaftsdemokratie, die auf Branchen- wie auf Unternehmensebene in einem Aushandlungsprozess gesellschaftlich notwendige regulative Ziele, wirtschaftliche Erfordernisse und Beschäftigteninteressen zum Ausgleich bringt. Dies gilt auf Ebene der Gesamtwirtschaft, der Branchen und der Unternehmen.

Auf gesellschaftlicher Ebene müssen dies transparente und demokratisch abgesicherte Aushandlungsprozesse über die notwendige Regulation sicherstellen. Die können und dürfen nicht hinter geschlossenen Türen stattfinden und dem Lobbyismus überlassen werden. Dies verlangt öffentliche Information und Beteiligung von Unternehmen und Gewerkschaften auf nationaler wie auf europäischer Ebene.

Auf der Unternehmensebene nimmt diese Aufgabe des Aushandlungsgremiums die Unternehmensmitbestimmung in Aufsichtsräten wahr. Deren Rechte sind zu stärken.

Wir brauchen ein starkes Handwerk mit einer aktiven Selbstverwaltung. Hier übernehmen wir Verantwortung. Das Handwerk leistet seinen aktiven Beitrag in der Ausbildung junger Menschen und sichert die Qualität handwerklicher Dienstleistungen und Gewerke durch die Meisterpflicht.

Was tragen wir bei?

Wir bringen uns als IG Metall in diese Aushandlungsprozesse aktiv ein. Mit industriepolitischen Konzepten liefern wir Diskussionsbeiträge, etwa zur Energiewende. In unserer Branchenpolitik bündeln wir die Interessen der dort Beschäftigten und organisieren Informationen und Aktionen für die Zukunftsfragen der Branchen. Aktuelle Beispiele hierfür sind die Stahlindustrie und ihr Kampf um eine klimafreundliche globale Stahlversorgung, die Automobilindustrie mit unserer Forderung nach schneller Umstellung auf klimafreundliche Elektromobilität, der Maschinenbau mit seinen Innovationsanstrengungen für energieeffiziente Produktion, der Luftfahrtindustrie mit unseren Vorschlägen für klimafreundliche Technologien, die Elektroindustrie mit der Anstrengung einer möglichst geschlossenen Kreislaufwirtschaft für knappe Ressourcen.

Wir tun dies auf Landes- und Bundesebene, und auch – mit Hilfe unseres europäischen Dachverbandes – auf europäischer Ebene. Ein Beispiel hierfür sind unsere Anstrengungen im Bündnis „Zukunft der Industrie“.

In den Unternehmen setzen wir uns mit den Betriebsräten und in den Aufsichtsräten für eine nachhaltige Unternehmenspolitik ein, die jenseits kurzfristiger Einzelinteressen auf die Transformation der Unternehmen durch Zukunftsinvestitionen in nachhaltige Produkte und Prozesse einfordert. Dies geht nur mit der Qualifikation und dem Engagement der Beschäftigten – und mit einer sicheren Perspektive für die Beschäftigten. „Besser statt billiger“ – das gelingt nur unter Beteiligung der Beschäftigten an den Innovationsprozessen. Und die IG Metall und ihre Betriebsräte organisieren diesen Prozess.

Was brauchen wir von der Politik?

Wirtschafts-, Industrie- und Branchenpolitik:

- Wir fordern von der europäischen wie der deutschen Politik Initiativen für eine neue, institutionalisierte Wirtschaftsdemokratie, die Arbeitgeber und Gewerkschaften in die Aushandlungsprozesse um Regulation von Produkten und Prozessen mit einbezieht. Ziel ist eine ökologische, wirtschaftliche und sozial nachhaltige Transformation der Wertschöpfungsnetze in und über die einzelnen Branchen hinaus. Die dialogorientierte Wirtschaftspolitik der großen Koalition zielt in die richtige Richtung.
- Im Vordergrund stehen aktuell unsere Forderungen zur 4. Emissionshandelsperiode im Kontext der Stahlindustrie, die Förderung der Elektromobilität im Fahrzeugbau und zukunftsfähiger Konzepte in der Güterlogistik und Mobilität, die Förderung neuer Werkstoffe (Leichtbau) sowie weitere Anstrengungen für einen eigenständigen europäischen Innovationspfad bei der Digitalisierung von

- Produkten und Prozessen (Industrie 4.0) als Zukunftschance für den Maschinenbau und die Elektroindustrie.
- Wir brauchen Förderprogramme für Forschung und Innovation, die für KMU-Betriebe geeignet sind. Dazu gehört eine bessere Integration der Hochschul- und Forschungseinrichtungen sowie geförderten Technologiezentren, um zukunftsfähige Innovationen auf den Weg zu bringen und branchenübergreifende Synergien zu heben. In Ostdeutschland ist die öffentliche institutionalisierte Forschung sehr viel stärker auf eine – auszubauende - betriebliche Innovationspraxis auszurichten. Staatliche Unternehmensförderung muss Kriterien guter Arbeit berücksichtigen.
 - Der Meisterbrief darf nicht der Deregulation im Rahmen der Harmonisierung des europäischen Binnenmarkts zum Opfer fallen.

Unternehmensmitbestimmung:

- Es gilt, die deutsche Unternehmensmitbestimmung als Erfolgsmodell „europafest“ zu machen und nicht in einer Abwärtsspirale der paritätischen Mitbestimmung zwischen Arbeit und Kapital zu landen. Dies verlangt auch eine Verbesserung der Unternehmensmitbestimmung bei Unternehmen mit Muttersitz im Ausland.
- Die nachweisbaren Erfolge der Mitbestimmung, gerade auch der Montanmitbestimmung, sind ein gutes Argument für eine Weiterentwicklung der Mitbestimmungspraxis in den Unternehmen. Der Schwellenwert für die paritätische Mitbestimmung sollte auf 500 Beschäftigte gesenkt und damit die Drittelparität abgelöst werden.
- Wir brauchen besseren Schutz vor Mitbestimmungsflucht durch Verlagerung des Unternehmenssitzes oder Veränderung der Rechtsform. Europäische Rechtsformen dürfen kein Schlupfloch hierfür bieten.

8. Starke Gewerkschaften für ein soziales und demokratisches Europa – sicher, gerecht und selbstbestimmt

Wo stehen wir?

Das geeinte Europa mit seinen über 550 Millionen Einwohnern ist nicht nur ein großer Binnenmarkt, der ein vergleichbares Gegengewicht zum US-dominierten NAFTA-Raum und China darstellt. Die Europäische Union ist auch ein starkes Bollwerk für Frieden, Freiheit und Demokratie, das durch seine wirtschaftliche Größe die europäische Idee des Sozialstaats auch in einer globalisierten Welt erfolgreich verteidigen und weiterentwickeln kann.

Das europäische Sozialmodell, eine Kombination von starken Arbeitnehmerrechten und ausgebautem Wohlfahrtsstaat ist eine Errungenschaft, die weltweit einzigartig ist und für die anderen Weltregionen Vorbild- und Vorreiterrolle hat. Die EU ist bisher der einzige Wirtschaftsraum, der Arbeitnehmervertretungen unterstützt und ihnen einen eigenen institutionellen, grenzüberschreitenden Rahmen gegeben hat: In diesem Sinne sind europäische Betriebsräte eine Errungenschaft und ein gelebter Ausdruck der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer in der EU: Weder China noch die USA haben die ILO-Kernarbeitsnormen anerkannt. Dagegen finden sich diese in der Gemeinschaftscharta.

Die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise sowie die darauf folgende Verschuldung einzelner EU-Mitgliedsländer durch die Bankenrettungen haben eine schwere politische und soziale Krise nach sich gezogen, die das erste Mal in der Geschichte der Europäischen Union eine Desintegration erlebbar machen lässt. Statt der Angleichung der sozialen Lebensverhältnisse, führte diese Politik in vielen Ländern zum Abbau von Sozialleistungen und Arbeitnehmerrechten, verbunden mit Massenarbeitslosigkeit, besonders bei der Jugend.

Was wollen wir?

Europa ist mehr als eine Freihandelszone. Vieles an der europäischen Idee nahm Schaden durch eine Konzentration auf ökonomische Prozesse und die Vernachlässigung der politischen und sozialen Einigung. Besonders beschädigt wurde die europäische Idee durch die Politik zur Bewältigung der Finanzmarktkrise, die einerseits Banken rettete, andererseits aber Millionen in Arbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit führte. Wir wollen kein Europa der sozialen Kälte, sondern Investitionen in die Zukunft, insbesondere in die Bildung.

Ein gemeinsames demokratisches Europa muss mehr sein als der freie Waren- und Kapitalverkehr. Es muss der politische und soziale Raum des europäischen Bürgers sein. Dies verlangt eine weitere Demokratisierung der europäischen Institutionen und setzt zwingend die Freizügigkeit der Bürger voraus.

Die Entwicklung und Durchsetzung von gemeinsamen hohen sozialen Mindeststandards bleibt eine Priorität für das soziale Europa. Die sozialen Grundrechte, wie es die Grundrechtecharta im Vertrag von Lissabon festlegt, müssen Vorrang vor den wirtschaftlichen Freiheiten haben.

Was tragen wir bei?

Wir entwickeln die Kooperation der abhängig Beschäftigten Europas im Rahmen unserer europäischen Dachorganisationen, aber auch sehr konkret in den Unternehmensnetzwerken und EBR weiter. Die Sicherheit für Beschäftigung und die Wachstumsperspektiven der Standorte im europäischen Produktionsverbund werden gemeinsam und solidarisch ausverhandelt.

Wir stärken durch direkte Unterstützung unserer europäischen Schwestergewerkschaften deren organisationspolitische Stärke, etwa durch von uns unterstützte Organisationsprojekte vor Ort, und fördern ein Verständnis von Tarifpartnerschaft, das auf Tarifautonomie und Mitbestimmung setzt.

Die europäischen Gewerkschaften unterstützen die Freizügigkeit auf dem Arbeitsmarkt durch die gegenseitige Gewährleistung gewerkschaftlicher Unterstützung unserer Mitglieder in allen europäischen Ländern.

Was brauchen wir von der Politik?

- Konsequente Umsetzung des Arbeitsortsprinzips bei Entsendungen.
- Eine Erweiterung der bilateralen Abkommen zur Doppelstaatlichkeit. Doppelstaatlichkeit sollte in der EU, aber auch mit zentralen Migrationsländern, wie der Türkei, selbstverständlich sein.
- Stärkung der europäischen Betriebsräte durch Mitbestimmungsrechte, etwa bei Standortverlagerungen und Investitionsentscheidungen. Erzwingbare europäische Mitbestimmung in den EBR jenseits von Informations- und Konsultationsrechten, insbesondere bei grenzüberschreitenden Restrukturierungen und anderen beschäftigungsrelevanten Unternehmensereignissen, z.B. Fusionen, Werksschließungen und Investitionsentscheidungen.
- Förderung der Zusammenarbeit der Arbeitnehmer Europas durch einen EU-Aktionsplan und ein Förderprogramm für ein soziales und Europa mit starker Mitbestimmung.
- Unternehmensmitbestimmung darf nicht weiter Verhandlungsmasse im europäischen Gesellschaftsrecht sein. Vielmehr muss die deutsche Unternehmensmitbestimmung ohne Substanzverlust „europafest“ gemacht werden. Durch die Wahl der Rechtsform der europäischen Aktiengesellschaft (SE) darf die Mitbestimmung nicht unterlaufen werden.
- Keine Eingriffe in die Tarifautonomie und Gewerkschaftsrechte in der EU durch eine marktradikale Austeritätspolitik. Das europäische Sozialstaatsmodell braucht Schutz durch eine faire Handelspolitik, die die Anerkennung und Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen zur Voraussetzung für freien Handelszugang macht.
- Wir fordern, dass die Bundesregierung sich in den europäischen Institutionen dafür einsetzt, dass eine Klausel für den sozialen Fortschritt, also Arbeitnehmerrechte und soziale Schutzrechte, im Recht der EU gleichberechtigt neben die Dienstleistungsfreiheit und die Rechte des Binnenmarkts gestellt wird.