

Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt



POLITIK FÜR ALLE – WAS BESCHÄFTIGTEN WICHTIG IST.

Informationen für Kandidatinnen und Kandidaten
für die Wahl zum Deutschen Bundestag



DAS ERWARTEN IHRE WÄHLERINNEN UND WÄHLER

Persönliche Kommentare von Befragten bei der Beschäftigtenbefragung 2017

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Zitate und Zahlen dieser Broschüre entstammen (wenn nicht anders angegeben) der „Befragung 2017“. Diese hat die IG Metall im Januar und Februar 2017 in 7.000 Betrieben des Handwerks, der Dienstleistung und der Industrie durchgeführt. Beteiligen konnten sich Mitglieder sowie Nichtmitglieder. Es beteiligten sich insgesamt 681.241 Beschäftigte.

„Soziale Gerechtigkeit muss wieder zum Thema Nummer 1 werden. Das heißt: Unternehmensbesteuerung überarbeiten, Steuerflucht bekämpfen, gerechte Steuerpolitik, Beamte in die Rentenversicherung!“

„In eine gesetzliche Altersabsicherung sollten ALLE einbezahlen, die ein Einkommen erwirtschaften: Selbstständige, Beamte, Politiker, Renten- und Pensionsempfänger etc. Daraus sollen ALLE eine mindestens auskömmliche Rente nach gleichen Prinzipien erhalten. Man sollte das Solidarsystem auch tatsächlich leben!“

„Sanierung der Schulen ist dringend erforderlich, zudem eine IT-Ausstattung der Schulen, die eine zukunftsfähige Ausbildung ermöglicht.“

„Angemessene soziale Umverteilung von oben nach unten bei Einkommen, Erbschaft und Vermögen damit der gesellschaftliche Rechtsruck verhindert wird! Stärkung der Grundrechte im Sinne einer offenen pluralistischen Gesellschaft: Pressefreiheit, Gleichheit für Frau und Mann, kostenlose Bildung für alle, Umweltschutz, Artenschutz.“

INHALT

- 05** Vorwort
- 06 – 08** Perspektiven für alle in der Arbeit von morgen
- 08 – 10** Arbeitszeiten, die zum Leben passen
- 11 – 13** Soziale Sicherung, fair finanziert
- 13 – 15** Gerechtigkeit durch mehr Tarifverträge
- 16 – 17** Wir. Die IG Metall.
- 18** Weitere Informationen für Ihre Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Mehr Informationen:

igmetall.de/wahl2017

Juni 2017



VORWORT

POLITIK FÜR ALLE: SICHER, GERECHT UND SELBSTBESTIMMT

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Kandidatinnen und Kandidaten für den nächsten Bundestag sollten genau auf die Wünsche und Bedürfnisse der Beschäftigten hören.

Um diesen Wünschen auf die Spur zu kommen, haben wir als IG Metall im Januar 2017 eine bundesweite Befragung der Beschäftigten zu ihrer persönlichen Arbeitssituation sowie zu politischen Themen gestartet. Weit über 680.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in mehr als 7.000 Betrieben haben mitgemacht – und damit über 160.000 Beschäftigte mehr als bei unserer Befragung 2013: Männer und Frauen aus allen Altersgruppen und Tätigkeitsbereichen, aus unterschiedlichen Branchen und über alle Qualifikationen hinweg. Gefreut hat uns besonders, dass mehr als jeder dritte Fragebogen von einem Nichtmitglied kam.

Die Beschäftigten wollen offensichtlich Themen setzen und gehört werden. Sie spüren, dass unser Land vor großen Herausforderungen steht. Und sie wollen, dass Probleme in ihrem Sinne gelöst werden.

In dieser Broschüre präsentieren wir Ihnen wichtige Ergebnisse unserer Befragung aus verschiedenen Politikfeldern. Wir haben sie mit weiteren aktuellen Daten und Fakten ergänzt, um Sie kurz und bündig, aber fundiert zu informieren. Wir laden Sie ein, die hier auf-

geworfenen Themen in Ihren Wahlkreisen zu diskutieren.

Wir haben ein klares Ziel: Die Wünsche der Beschäftigten müssen nicht nur gehört, sondern auch umgesetzt werden. Wer Politik für alle gestalten will, kommt an den Ergebnissen unserer Befragung nicht vorbei. Hier haben die wahren Expertinnen und Experten der Arbeitswelt ihre Stimme bereits abgegeben!



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jörg Hofmann', written in a cursive style.

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall

ENTSCIEDEN DAFÜR: PERSPEKTIVEN FÜR ALLE IN DER ARBEIT VON MORGEN

Über 93 Prozent der Beschäftigten sagen in der IG Metall-Befragung 2017: Es ist wichtig, den Weg in die Industrie 4.0 mitzugestalten – so, wie es die IG Metall seit Jahren tut. Bessere Qualifizierung ist der Schlüssel zu guter Arbeit, darin sind sich die Befragten sicher. Sie nehmen die Mängel und Ungleichheiten in unserem Bildungssystem sehr deutlich wahr und wollen sie überwinden. Und sie wollen gute Arbeit in sicheren Arbeitsverhältnissen abliefern, deswegen müssen prekäre Jobs endlich verboten werden.

Viele Beschäftigte fragen sich angesichts von Digitalisierung und Industrie 4.0: Wie kann ich mit der technologischen Entwicklung mithalten? Übernehmen Roboter meine Arbeit? Studien zu Beschäftigungseffekten der Digitalisierung zeigen: Es besteht kein Anlass zur Panik. Aber es besteht Handlungsbedarf, vor allem mit Blick auf die Qualifizierung der Beschäftigten.

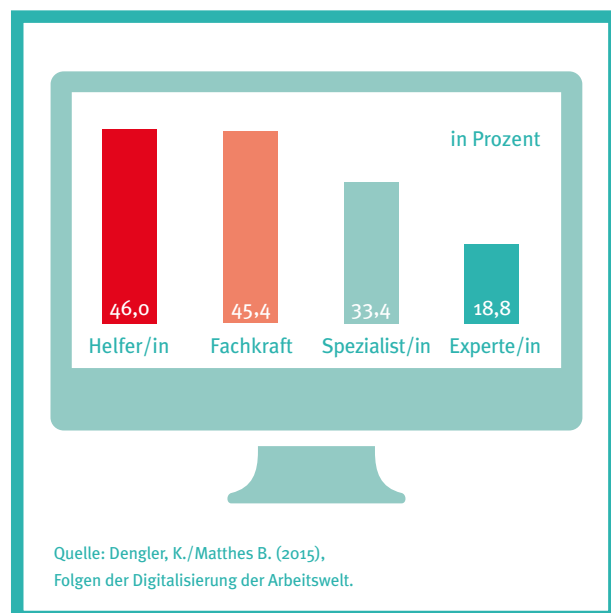
Die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöht sich

Die Nachfrage nach höher qualifizierten Arbeitskräften nimmt zu.¹ „Alle Prognosen betonen: Der digitale Wandel wird die Dynamik am Arbeitsmarkt erhöhen“, heißt es im Weißbuch Arbeiten 4.0 des Bundesarbeitsministeriums. Man darf hinzufügen: nicht nur der digitale Wandel, sondern auch andere Aspekte der Transformation. Neue Antriebstechnologien von Autos etwa bedeuten auch veränderte Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten im Fahrzeugbau.

Gute Bildung schützt vor Arbeitslosigkeit

Menschen mit geringer Qualifikation haben deutlich schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote von Menschen ohne Berufsausbildung liegt mit 20,3 Prozent (Stand 2015) dreimal so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote (6,5 Prozent)² und fast fünfmal so hoch wie die Arbeitslosenquote von Menschen mit abgeschlossener Berufsausbildung (4,6 Prozent)³. Die niedrigste Arbeitslosenquote weisen Beschäftigte mit einer Fachschul-, Meister- und Techniker Ausbildung auf – also diejenigen, die auf eine Ausbildung eine Aufstiegsfortbildung draufgesattelt haben. Das zeigt: Bildung und Weiterbildung lohnen sich.

RISIKO DURCH DIGITALISIERUNG ERSETZT ZU WERDEN

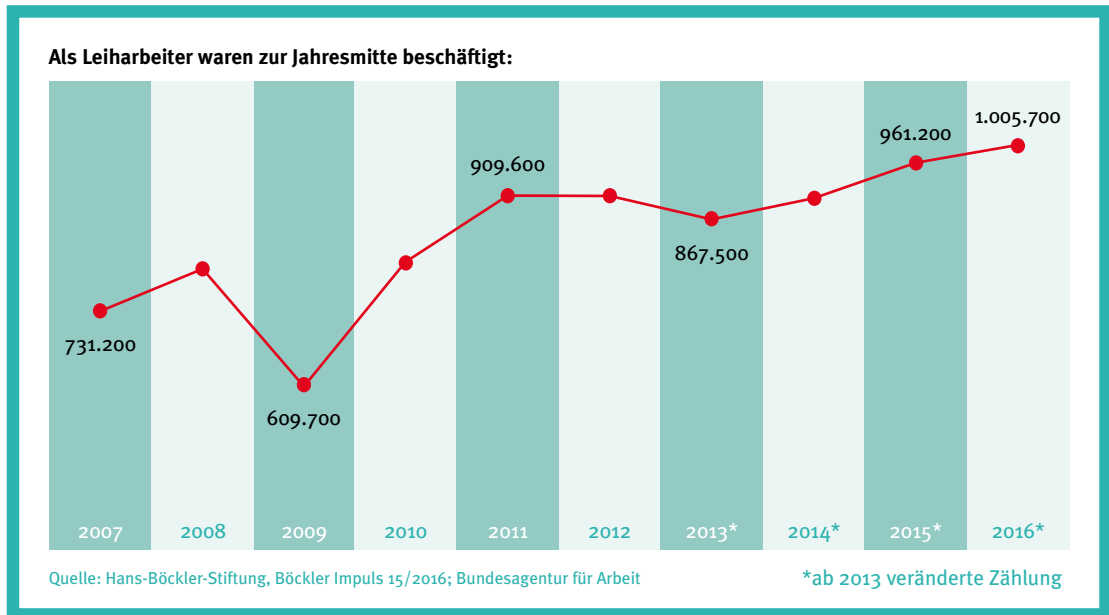


¹Zahlreiche Studien belegen dies, vgl. etwa Bonin, H./Gregory, T./Zierahn, U. (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim. <https://kurzlink.de/digitalisierung>

²Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten ist im Jahr 2015 entgegen dem allgemeinen Trend gestiegen, Presseinformation, 25.10.2016, <https://kurzlink.de/geringqualifizierte>

³Ebd.

SO VIEL LEIHARBEIT WIE NIE



Von gleichen Bildungschancen ist Deutschland weit entfernt

Bildungschancen werden in Deutschland noch immer vererbt. 84 Prozent der Kinder, deren Eltern die Hochschulreife besitzen, gehen aufs Gymnasium – aber nur 31 Prozent der Kinder, bei denen kein Elternteil über die Hochschulreife verfügt.⁴ Und auch beim Thema Weiterbildung gilt: Wer hat, dem wird gegeben. Von den Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen Berufs- und Hochschulabschluss erfordern, nahmen laut IAB-Betriebspanel 44 Prozent im ersten Halbjahr 2016 an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung teil – aber nur 20 Prozent der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten.⁵

Für ein Recht auf betriebliche Fortbildung

Die Beschäftigten finden sich laut der IG Metall-Befragung 2017 mit diesen Ungerechtigkeiten nicht ab: 93 Prozent der Befragten halten eine Bildungspolitik für wichtig oder sogar

sehr wichtig, die Bildungserfolge unabhängig von der sozialen Herkunft ermöglicht und das Recht auf betriebliche Fortbildung durchsetzt. Und die Befragten setzen auch bei der Arbeitsmarktpolitik auf Qualifizierung. 83 Prozent von ihnen sagen: „Arbeitslosigkeit darf nicht zu sozialem Abstieg führen. Der Erhalt der Qualifikation ist wichtiger als schnelle Vermittlung. Daher muss die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes verlängert werden.“

Vermittlung in prekäre Beschäftigung

Für viele Erwerbslose endet die Arbeitslosigkeit aber nicht mit einer dauerhaften Perspektive auf gute Arbeit, sondern mit der Vermittlung in den nächstbesten Job – oft in prekäre Beschäftigungsverhältnisse: 19 Prozent aller Beschäftigungsaufnahmen aus der Arbeitslosigkeit erfolgen in die Leiharbeit. Rund die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse ist nach drei Monaten schon wieder beendet, 29 Prozent sogar schon nach einem Monat. Und

⁴Bundesregierung, Fünfter Armuts- und Reichtumsbericht (5. ARB), 2017, S. 228, <https://kurzlink.de/armutreichum>

⁵IAB, Presseinformation, 22.03.2017, <https://kurzlink.de/betriebspanel>

mehr als die Hälfte der Leihbeschäftigten üben Helfertätigkeiten aus.⁶

Befristung ist nicht freiwillig

Viele Arbeitsverträge haben ein Verfallsdatum: 9,3 Prozent aller abhängig Beschäftigten arbeiten befristet. Besonders junge Menschen haben es schwer, eine unbefristete Stelle zu bekommen: 27,4 Prozent der 20- bis 24-Jährigen und 20 Prozent der 25- bis 29-Jährigen arbeiten befristet.⁷ Die allermeisten von ihnen unfreiwillig. Nur rund 6 Prozent der befristet Beschäftigten haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes bewusst ein befristetes Beschäftigungsverhältnis gewählt.⁸

Beschäftigung muss dauerhaft Existenz sichern

Unsere Beschäftigtenbefragung zeigt: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen sichere Arbeitsverhältnisse. Rund 90 Prozent

sagen: Beschäftigung muss dauerhaft Existenz sichern. Sachgrundlose Befristung, Minijobs und prekäre Soloselbstständigkeit müssen abgeschafft werden.

WAS BESCHÄFTIGTE KONKRET BRAUCHEN:

- **Ein Recht auf betriebliche Fortbildung**, um beim Wandel mithalten zu können. Betriebsräte müssen ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei Qualifizierung erhalten.
- **Abschaffung sachgrundloser Befristung**. Sie unterläuft den Kündigungsschutz und zwingt insbesondere junge Menschen in Befristungsketten.
- **Der Erhalt und Ausbau von Qualifikation Erwerbsloser** muss Vorrang vor schneller Vermittlung haben.

ENTSCIEDEN DAFÜR: ARBEITSZEITEN, DIE ZUM LEBEN PASSEN

Ein Recht auf Abschalten, Hände weg vom Arbeitszeitgesetz: Das ist die klare Botschaft der Beschäftigten. Über 96 Prozent der Befragten sagen, Beschäftigte brauchen auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz, das der Arbeitszeit Grenzen setzt. Weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet jetzt schon länger, als es ihre vertragliche Arbeitszeit vorsieht.

Ausufernde Arbeitszeiten und immer mehr Arbeit, die in der gleichen Zeit erledigt werden

soll: Darüber stöhnen viele Beschäftigte. 57,3 Prozent arbeiten länger, als ihre vertragliche Arbeitszeit es vorsieht. Nahezu zwei von drei Beschäftigten würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gern verkürzen. Dagegen wollen nur 4,8 Prozent der Beschäftigten eine längere oder deutlich längere Arbeitszeit – vor allem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten. Besonders unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit sind diejenigen, die überlange Arbeitszeiten haben.⁹

⁶Bundesagentur für Arbeit, Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Berichte; Blickpunkt Arbeitsmarkt, Januar 2017, S. 11-14, <https://kurzlink.de/leiharbeiter>

⁷Hans-Böckler-Stiftung, Böckler Impuls 20/2016, S. 1, <https://kurzlink.de/befristete>

⁸Statistisches Bundesamt, Homepage, Zahlen und Fakten, Unfreiwillig befristete Beschäftigte, abgerufen am 16.05.2017, <https://kurzlink.de/befristungen>

⁹Alle Zahlen zu den tatsächlichen Arbeitszeiten und Arbeitszeit-Präferenzen, soweit nicht anders angegeben: Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall

Zu viel Arbeit macht krank

Rund 27 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und sogar mehr als jede bzw. jeder dritte Beschäftigte in Schichtarbeit fühlt sich bei der Arbeit gehetzt und unter ständigem Zeitdruck. Vor diesem Hintergrund fordern die Beschäftigten vom Gesetzgeber klare gesetzliche Leitplanken. Das Arbeitszeitgesetz dient dem Gesundheitsschutz – und ist dringend erforderlich. „Die Gesundheit verschlechtert sich mit zunehmender Länge der Arbeitszeit“, heißt es im Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Verstöße gegen gesetzliche Ruhezeiten

Wer besonders lange arbeitet, klagt überdurchschnittlich häufig über körperliche Erschöpfung, Schlafstörungen und Niedergeschlagenheit.¹⁰ Statt Schutzvorschriften wie das Arbeitszeitgesetz aufzuweichen, muss sichergestellt werden, dass sie auch eingehalten werden: Elf Prozent der Befragten klagen über eine Verletzung der gesetzlichen Ruhezeit, jeder Fünfte sagt, die gesetzliche Höchstarbeitszeit werde überschritten.

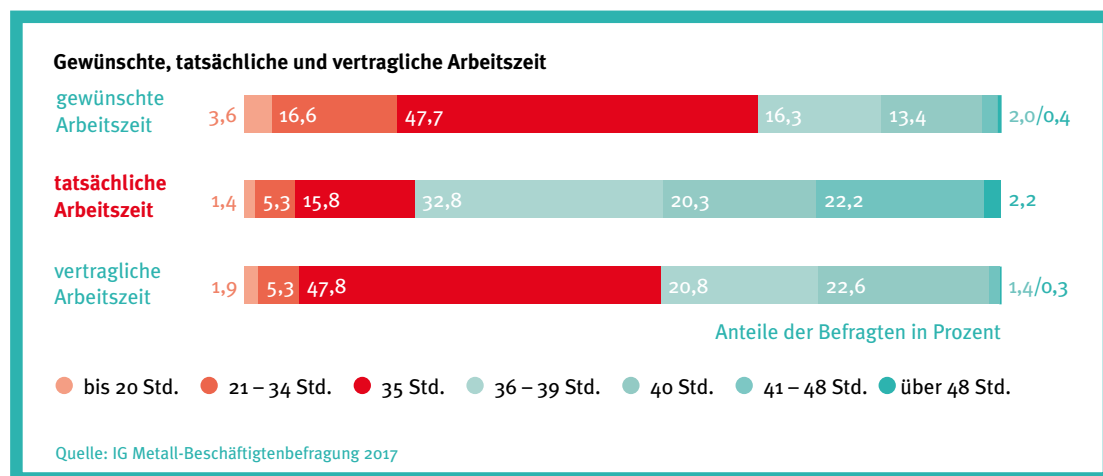
Teilzeitbeschäftigte wollen mehr arbeiten

Während für die Mehrzahl der Beschäftigten die gewünschte Arbeitszeit unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt, wollen viele Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit gern aufstocken. Übrigens: Nicht einmal einer von fünf Teilzeitbeschäftigten ist von Beginn an in Teilzeit tätig. Aber nur eine kleine Minderheit derjenigen, die ihre Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert haben, hat auch vereinbart, auf Vollzeit zurück zu wechseln. Dagegen sind über 60 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne eine solche Vereinbarung in Teilzeit gewechselt.

Gefangen in der Teilzeitfalle

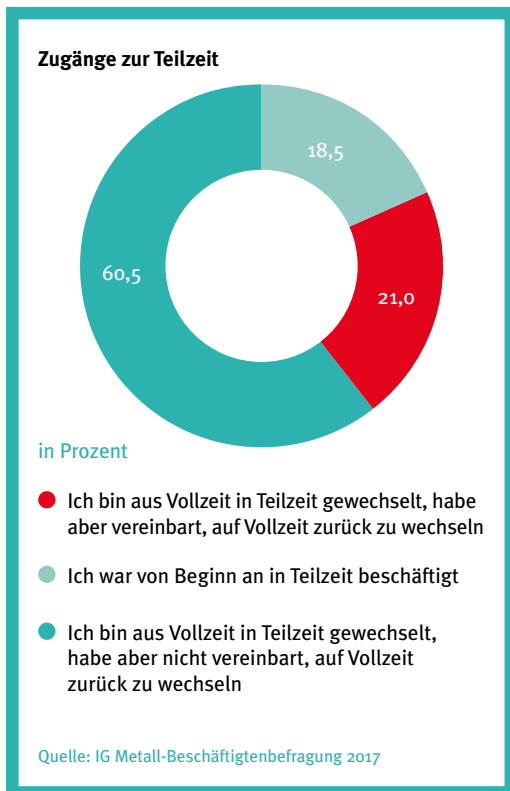
Und genau daran hapert es: 29 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden gerne ihre Arbeitszeit erhöhen, aber der Arbeitgeber verwehrt es ihnen. Deswegen fordern die Beschäftigten auch Unterstützung durch die Politik. Neun von zehn Befragten sagen: Wer seine Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, braucht das (gesetzlich garantierte) Recht, auf Vollzeit zurückkehren zu können. Aber obwohl genau dieses Rückkehrrecht auch im Koalitionsvertrag für die laufende Legislaturperiode steht, ist es bis heute nicht umgesetzt worden.

WUNSCH UND WIRKLICHKEIT BEI DEN ARBEITSZEITEN



¹⁰Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Arbeitszeitreport Deutschland 2016, S. 31/32, <https://kurzlink.de/arbeitszeitreport>

EINBAHNSTRASSE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG



Wer seine Arbeitszeit reduziert braucht einen Entgeltausgleich

Rückkehrrecht ist das eine. Doch müssen es sich die Beschäftigten auch leisten können, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – etwa für die Pflege von Angehörigen, für Kindererziehung und Weiterbildung. Zwar existiert mit dem Elterngeld eine Lohnersatzleistung insbesondere für die erste Zeit nach der Geburt des Kindes, und das ElterngeldPlus ermöglicht die Verbindung von Elternzeit und Teilzeit. Doch das reicht nicht.

Pflege auf Pump will keiner

Gerade für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit zugunsten der Pflege von Angehörigen redu-

zieren, fehlt bis auf das Pflegeunterstützungsgeld für ein paar Tage in Akut-Situationen der Entgeltausgleich komplett. So verwundert es nicht, dass zwar mehr als zwei Millionen Pflegebedürftige zu Hause von Angehörigen versorgt werden,¹¹ aber bis Juni 2016 nur 39.000 Personen in Deutschland Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch genommen haben, also den Anspruch auf Freistellung oder befristete Teilzeit für Pflege. Übrigens: Der Bund bietet denen ein zinsloses Darlehen an, die ihre Arbeitszeit für Pflege reduzieren. Doch diese „Pflege auf Pump“ ist ein Ladenhüter. Im Jahr 2015 und bis Ende Mai 2016 haben gerade einmal 210 Personen ein Darlehen für eine Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz beantragt.¹² Die Menschen wollen keine Schulden für die Pflege von Angehörigen machen müssen, sie wollen einen Entgeltausgleich. Das ist auch das Ergebnis der Beschäftigtenbefragung 2017. 84 Prozent der Befragten fordern einen Entgeltausgleich für diejenigen, die für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung die Arbeitszeit reduzieren.

WAS BESCHÄFTIGTE KONKRET BRAUCHEN:

- Ein Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit, damit insbesondere Frauen nicht in der Teilzeitfalle gefangen bleiben.
- Einen steuerfinanzierten Entgeltausgleich bei Reduzierung der Arbeitszeit wegen Kindererziehung, Pflege oder Weiterbildung.
- Ein Recht auf Abschalten (Ruhezeit) im Arbeitszeitgesetz.

¹¹Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2015, 16.01.2017, S. 5, <https://kurzlink.de/pflegestatistik>

¹²Bundesregierung, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Stand der Umsetzung des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“, 07.07.2016, Bundestagsdrucksache 18/9111, S. 5, <https://kurzlink.de/vereinbarkeit>

ENTSCIEDEN DAFÜR: SOZIALE SICHERUNG, FAIR FINANZIERT

Mehr als vier von fünf Beschäftigten drängen auf eine Stabilisierung und mittelfristig auf eine Anhebung des Niveaus der gesetzlichen Rentenversicherung – auch wenn dadurch die Rentenbeiträge steigen. Private Vorsorge als Ersatz für die gesetzliche Rente sehen die Befragten äußerst skeptisch. Und mit einer großen Mehrheit von über 90 Prozent fordern sie eine Rückkehr zu einer gerechten – paritätischen – Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung.

Prognosen des Arbeitsministeriums zeigen: Wenn die Politik nicht handelt, wird das Rentenniveau immer weiter sinken – auf unter 42 Prozent im Jahr 2045.¹³ Dabei muss man wissen: Das Niveau der „Eckrente“ wird auf der Basis von 45 Beitragsjahren berechnet. Im Durchschnitt weisen die Menschen aber nur 35 Erwerbsjahre auf, Frauen in den westdeutschen Ländern sogar nur 26 Erwerbsjahre.¹⁴ Entsprechend niedriger sind die Renten. Steigende Altersarmut ist damit vorprogrammiert.

Private Vorsorge ist kein Ersatz für eine gute gesetzliche Rente

Private Vorsorge kann die Lücke nicht füllen. Das zeigt schon ein Blick in die Riester-Statistik: Die Anzahl der Riester-Verträge verharrt bei rund 16 Millionen. In viele Verträge wird gar nicht mehr voll eingezahlt, etwa ein Fünftel ist sogar komplett ruhend gestellt.¹⁵ Die Renditen werden immer schlechter, die Verwaltungskosten sind hoch. Klar, dass die

Beschäftigten zu 86,7 Prozent sagen: Private Vorsorge kann das nicht ausgleichen, was bei der gesetzlichen Rentenversicherung wegfällt. Und deshalb fordern sie eine Stabilisierung und mittelfristig auch wieder eine Anhebung des Rentenniveaus.

Eine verlässliche Alterssicherung hat ihren Preis

Durch die Panikmache der Wirtschaft vor steigenden Beiträgen lassen sie sich nicht abschrecken. Denn sie wissen: Eine verlässliche Alterssicherung hat ihren Preis – und die private Vorsorge mit Abschluss-, Vertriebs- und Verwaltungskosten sowie Gewinnanteil für die Versicherungen ist nicht billiger, aber riskanter als die gesetzliche Rentenversicherung. Mehr als drei von vier der jungen Beschäftigten bis 34 Jahre setzen laut der IG Metall-Beschäftigtenbefragung übrigens auf die gesetzliche Rente. Die Behauptung, Jüngere würden die gesetzliche Rente ablehnen, stimmt also nicht!

Oft keine Betriebsrente in Klein- und Mittelbetrieben

Nur 17,7 Millionen Beschäftigte verfügen über einen Betriebsrentenanspruch, heißt es im Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung¹⁶; zwischen 2013 und 2015 ist die Verbreitung der betrieblichen Altersversicherung (BAV) sogar zurückgegangen. Gerade Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen fehlt vielfach der Anspruch auf eine Betriebsrente. Verfügten 2015 in

¹³Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Gesamtkonzept zur Alterssicherung, November 2016, S. 48, <https://kurzlink.de/bmas-konzept>

¹⁴Bundesregierung, Alterssicherungsbericht 2016, S. 112, <https://kurzlink.de/bericht-rv>

¹⁵Ebd., S. 140

¹⁶Ebd., S. 132

der Betriebsgrößenklasse mit 1.000 und mehr Beschäftigten 83 Prozent über einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung, so waren es laut Alterssicherungsbericht in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten lediglich 28 Prozent und selbst in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten nur 44 Prozent.

Anspruch auf Betriebsrenten

Das Votum der Beschäftigten – quer durch alle Betriebsgrößenklassen und Einsatzbereiche – ist klar: Alle Beschäftigten sollen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung haben – und zwar auf eine Betriebsrente, die der Arbeitgeber bezahlt. Denn von den 17,7 Millionen Beschäftigten mit einem Anspruch auf betriebliche Altersversorgung bezahlen mehr als die Hälfte (55,2 Prozent) ihre Betriebsrente teilweise oder sogar komplett selbst – im Rahmen der sogenannten Entgeltumwandlung.

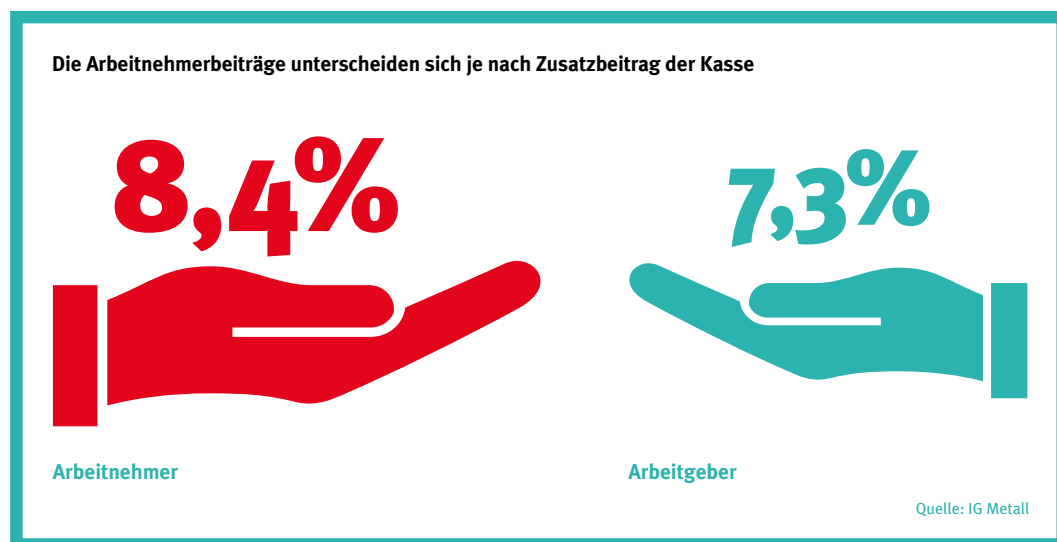
Nur jeder dritte Schichtarbeiter schafft es bis 67

Nicht einmal die Hälfte der Befragten glaubt, bis 67 arbeiten zu können. Und sie liegen damit nicht falsch, wie aus der Statistik der Deutschen Rentenversicherung hervorgeht. Das durchschnittliche Zugangsalter in die Altersrente lag 2015 bei etwa 64 Jahren – also deutlich unter dem gesetzlichen Zugangsalter. Abschlüsse sind die Folge. Umso befremdlicher sind die Rufe nach der „Rente mit 70“ oder gar einer noch weiteren Anhebung der Regelaltersgrenze. Übrigens: Von den Beschäftigten im Schichtbetrieb geht gerade einmal jeder Dritte davon aus, das gesetzliche Renteneintrittsalter von 67 Jahren erreichen zu können.

Ungerechte Belastungen in der Krankenversicherung

Seit mehr als zwölf Jahren müssen die Versicherten einen Extra-Beitrag für die Kranken-

BEITRAGSANTEILE IN DER GESETZLICHEN KRANKENVERSICHERUNG



kasse zahlen. Der durchschnittliche Zusatzbeitrag für die Beschäftigten beträgt derzeit 1,1 Prozent, bei vielen Kassen zahlen Versicherte aber jetzt schon deutlich mehr: bis zu 1,8 Prozent. Der Arbeitgeberbeitrag dagegen ist eingefroren. Und allein in den nächsten drei Jahren könnte sich der durchschnittliche Zusatzbeitrag mehr als verdoppeln – auf 2,4 Prozent.¹⁷ Die Beschäftigten müssen also immer mehr für die Krankenkasse ausgeben, während die Arbeitgeber sich nicht an den steigenden Ausgaben für Gesundheit beteiligen müssen. Das akzeptieren die Versicherten nicht – und fordern mit großer Mehrheit eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung.

WAS BESCHÄFTIGTE KONKRET BRAUCHEN:

- Eine paritätisch finanzierte, hochwertige gesetzliche Krankenversicherung – ohne eine einseitige Belastung der Versicherten.
- Eine starke gesetzliche Rentenversicherung: Das Rentenniveau muss stabilisiert, wieder an die Löhne gekoppelt und erhöht werden.
- Ein Recht auf eine arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersversorgung.

ENTSCIEDEN DAFÜR: GERECHTIGKEIT DURCH MEHR TARIFVERTRÄGE

92 Prozent der Beschäftigten fordern ein Verbot von Tariffucht durch Auslagerungen. Gleiche Chancen und gleiches Geld für Frauen und Männer wollen 91 Prozent. Und drei von vier Beschäftigten fordern eine Steuerpolitik, die für mehr Verteilungsgerechtigkeit sorgt.

Auch wenn es uns in den vergangenen Jahren gelungen ist, die Tarifbindung im Organisationsbereich der IG Metall zu stabilisieren: Gesamtwirtschaftlich fallen immer weniger Beschäftigte unter einen Tarifvertrag. 1998 arbeiteten noch 76 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben, 2015 dagegen nur noch 59 Prozent. In den neuen Ländern

sank der Anteil im gleichen Zeitraum von 63 auf 49 Prozent.¹⁸ Die Branchentarifbindung betrug 2015 sogar nur noch 51 Prozent (West) bzw. 37 Prozent (Ost).

Bessere Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag

Nur die kollektive Verhandlungsmacht der Beschäftigten sorgt für gute Arbeitsbedingungen. Das zeigt ein Blick auf die Zahlen: Tarifgebundene Beschäftigte bekommen deutlich mehr Geld als ihre Kolleginnen und Kollegen in nicht-tarifgebundenen Unternehmen. Für Maschinenbautechnikerinnen und -techniker zum Beispiel beträgt der Lohnunterschied 19 Prozent, für Industrie-

¹⁷Gnirke, K., Kostenexplosion: Zusatzbeiträge der Krankenkassen steigen drastisch, Spiegel Online, 15.08.2016, unter Verwendung von Zahlen von Prof. Wasem, Universität Duisburg-Essen, <https://kurzlink.de/gkv>

¹⁸IAB, Aktuelle Daten und Indikatoren, Tarifbindung der Beschäftigten, 01.06.2016, https://kurzlink.de/iab_tarifbindung

kaufleute sogar 26 Prozent. 71 Prozent der Beschäftigten mit Tarifvertrag erhalten Weihnachtsgeld – aber nur 44 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Tarifvertrag.¹⁹ Und der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt gerade mal vier Wochen, während tariflich inzwischen meist sechs Wochen üblich sind.

Arbeitgeber auf Tariffucht

Arbeitgeber indes versuchen immer häufiger, sich aus der Verantwortung zu stellen – durch Verbandsaustritte, sogenannte OT-Mitgliedschaften (Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung) oder durch Betriebsabspaltungen und Ausgliederungen. Die Beschäftigten fordern ein Gegensteuern der Politik: 92 Prozent der Befragten fordern beim Gesetzgeber einen Anspruch auf Tarifverträge ein – zum Beispiel indem er Tariffucht bei Ausgliederungen verhindert. Mit dem Tarifautonomie-stärkungsgesetz hat die Politik 2014 bereits gehandelt und Allgemeinverbindlicherklärungen erleichtert. Das war richtig. Die Erfahrung nach drei Jahren allerdings zeigt: Das reicht nicht aus.

Sozialstaat 4.0: Zusammenspiel von Gesetz, Tarif und Mitbestimmung

Die IG Metall setzt mit ihrem Sozialstaatsverständnis auf ein Zusammenspiel von Gesetz, Tarif und Mitbestimmung. Oft können die Tarifpartner in einer Branche am besten passgenaue Regelungen für ihre Beschäftigten vereinbaren. Der Gesetzgeber muss dafür den Rahmen schaffen.

Tarifbindung und Mitbestimmung gehören zusammen. Viele Kolleginnen und Kollegen klagen aber darüber, dass Arbeitgeber Betriebsratswahlen torpedieren – etwa indem

sie mögliche Kandidatinnen und Kandidaten einschüchtern oder arbeitgebernahe Kandidatinnen und Kandidaten unterstützen. Jede sechste Neugründung von Betriebsräten wird behindert.²⁰ Deswegen muss der Gesetzgeber diejenigen besser schützen, die Betriebsratsgründungen initiieren.

Ungerechte Einkommen- und Vermögensverteilung

Hohe Tarifbindung und gute Tarifabschlüsse legen die Grundlage für eine gerechte Verteilung von Einkommen und Vermögen. Sie müssen aber durch eine Steuerpolitik ergänzt werden, die für einen solidarischen Ausgleich sorgt und den Zusammenhalt der Gesellschaft stärkt. Die Ungleichheit bei der Vermögensverteilung ist in Deutschland außerordentlich hoch. Die ärmere Hälfte der Haushalte verfügt insgesamt nur über rund ein Prozent des Nettovermögens, während die vermögensstärksten zehn Prozent der Haushalte mehr als die Hälfte des gesamten Nettovermögens besitzen.²¹ Doch die Vermögensteuer ist ausgesetzt – und für Kapitalerträge gilt eine Pauschalbesteuerung von 25 Prozent, während der individuelle Lohnsteuersatz bis zu 42 Prozent beträgt. Damit finden sich die Beschäftigten nicht ab: Mehr Verteilungsgerechtigkeit durch eine stärkere Besteuerung hoher Einkommen, hoher Vermögen und großer Erbschaften ist für mehr als drei von vier Befragten ein wichtiges oder sogar sehr wichtiges Anliegen.

Frauen wie Männer für gleiches Einkommen

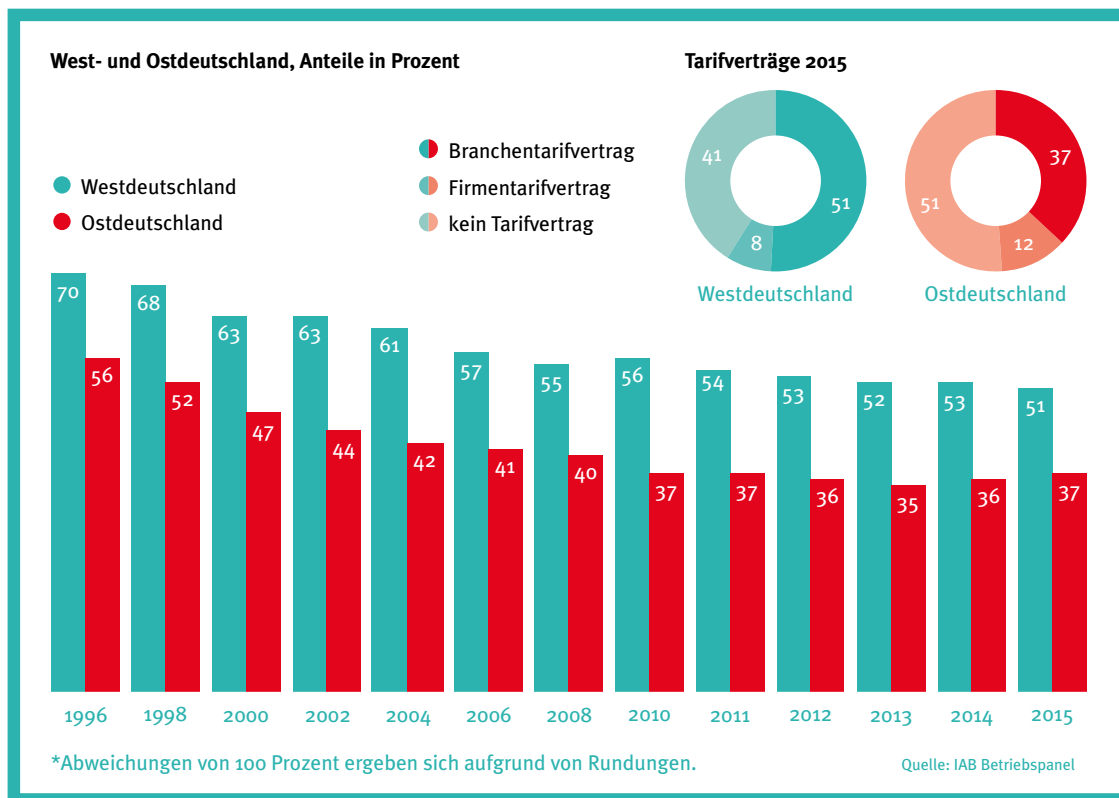
92 Prozent der Befragten halten einen gleichen Zugang zur beruflichen Entwicklung sowie gleiches Einkommen für Frauen und Männer für wichtig oder sehr wichtig. Das

¹⁹WSI-Lohnspiegel, <https://kurzlink.de/lohnspiegel>

²⁰Hans-Böckler-Stiftung, Mitbestimmung: Aggressive Arbeitgeber, Böckler Impuls 17/2016, S. 7, <https://kurzlink.de/br-behinderung>

²¹Bundesregierung, 5. Armuts- und Reichtumsbericht, S. IX, <https://kurzlink.de/armutreichum>

BRANCHENTARIFBINDUNG DER BESCHÄFTIGTEN 1996 – 2015



Statistische Bundesamt beziffert den „Gender Pay Gap“ auf 21 Prozent, für die Privatwirtschaft sogar auf 24 Prozent.²² Das gerade beschlossene Entgelttransparenzgesetz ist ein Anfang zur Lösung des Problems – mehr nicht. Denn Transparenz allein schafft noch keine Gerechtigkeit.

Übrigens trägt auch hier Tarifbindung zur Lösung des Problems bei: In den tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie verdienen die vollzeitbeschäftigten Facharbeiterinnen pro Stunde 3,7 Prozent weniger als die Facharbeiter. Für die Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben beträgt das Lohngefälle bei Fachkräften Leistungsgruppe 3 dagegen 14,2 Prozent.²³

WAS BESCHÄFTIGTE KONKRET BRAUCHEN:

- **Betriebsräte** müssen auch für die auf einem Werksgelände eingesetzten Fremdbeschäftigten zuständig sein.
- **Tarifverträge** müssen für mindestens ein Jahr fortgelten, wenn ein Betrieb oder Betriebsteil eines tarifgebundenen Arbeitgebers durch Verkauf oder Umwandlung an einen nicht tarifgebundenen Arbeitgeber übergeht.
- **Eine Neuausrichtung der Steuerpolitik:** Vermögende und einkommensstarke Personen müssen wieder einen gerechten Beitrag leisten.

²²Statistisches Bundesamt, Homepage, Zahlen & Fakten, Indikatoren, Gender Pay Gap, abgerufen am 12.05.2017, <https://kurzlink.de/genderpaygap>

²³IG Metall/Smolenski/Rukwid, Umfang und Wirkung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie, Arbeitspapier 1/2016

WIR. DIE IG METALL. UNSERE STÄRKE – UNSER BEITRAG

Mit 2,3 Millionen hat die IG Metall mehr Mitglieder als alle Parteien zusammen. Wir sind überparteilich. Aber wir haben die Interessen der Beschäftigten und damit der Mehrheit der Menschen entschieden im Blick. Dafür setzen wir uns auf allen Ebenen ein – und gestalten die Lebens- und Arbeitsbedingungen schon in den Betrieben aktiv mit.

Nicht der Markt und der Einzelne, sondern nur das kollektive Aushandeln von Regeln kann einer Spaltung der Gesellschaft in Gewinnerinnen und Gewinner sowie Verliererinnen und Verlierer entgegenwirken. Wir sind als starke Gewerkschaftsbewegung gefragt. Und wir stellen uns unserer Verantwortung.

Aber wir stellen nicht nur Forderungen an die Politik, wir gestalten mit. Und schließlich kümmern sich über 73.000 Betriebsrätinnen und Betriebsräte der IG Metall in den Betrieben um die Interessen der Beschäftigten.

Tarifverträge

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 Qualifizie-

rung 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.

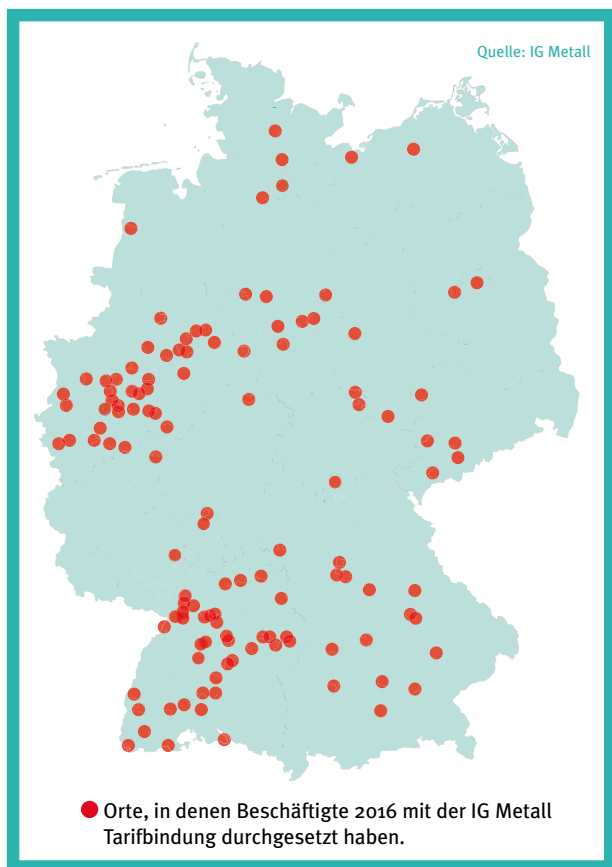
Moderne Arbeitszeiten

Unsere Beschäftigtenbefragung 2017 zeigt: Modern sind Arbeitszeiten dann, wenn sie selbstbestimmt und verlässlich sind. Beschäftigte schätzen die Möglichkeit, kurzfristig freinehmen zu können. Und sie wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Dazu gehört für viele, zumindest zeitweise kürzer zu arbeiten. Wir setzen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten im Zusammenspiel von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in die Praxis um. So stellen wir mit modernen Betriebsvereinbarungen vor Ort sicher, dass auch Arbeit außerhalb des Betriebs als Arbeitszeit anerkannt und erfasst wird – oder Beschäftigte ein Recht auf Abschalten haben.

Bildungsteilzeit

Egal ob für Kindererziehung, Pflege von Angehörigen oder Weiterbildung: Wer seine Arbeitszeit anlassbezogen reduziert, braucht eine Entgeltaufstockung. Die IG Metall leistet dazu bereits ihren Beitrag – etwa mit ihren Tarifverträgen zur Bildungsteilzeit. Wer die Arbeitszeit zugunsten einer persönlichen beruflichen Weiterbildung absolviert, bekommt das Entgelt aufgestockt. Auf diese Entgeltaufstockung ist allerdings Lohnsteuer fällig – anders

TARIFBINDUNG 2016 HERGESTELLT



als bei Aufstockungsbeträgen für Altersteilzeit (Paragraph 3 Nr. 28 Einkommensteuergesetz). Wir brauchen einen Grundzuschuss für anlassbezogene Arbeitszeitreduzierung und eine Steuerfreistellung entsprechend der Regelungen zur Altersteilzeit.

Betriebliche Altersversorgung

Die IG Metall hat Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen. Und sie organisiert für die Beschäftigten ihres Organisationsbereichs im Rahmen des Versorgungswerks MetallRente Betriebsrenten. Wenn der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen weiter

verbessert – etwa mit einem „Sozialpartnermodell“ – wollen wir die neuen Möglichkeiten im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Leben füllen. Damit sind wir bereit, auch Verantwortung zu übernehmen. Unser Ziel ist klar: eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge für alle.

Industrie der Zukunft

Wir arbeiten an Zukunftskonzepten und erproben in den Betrieben, wie Arbeit in der digitalen und globalen Welt im Interesse der Beschäftigten gestaltbar ist. 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, die Luftfahrtindustrie mit unseren Vorschlägen für klimafreundliche Technologien und schließlich die Elektroindustrie mit der Anstrengung einer möglichst geschlossenen Kreislaufwirtschaft für knappe Ressourcen.

Stärkung der Tarifbindung

Die IG Metall fordert nicht nur den Gesetzgeber auf, die Tarifbindung zu stärken. Sondern sie streitet in ihren Tarifverhandlungen auch dafür, dass wieder für mehr Beschäftigte ein Tarifvertrag gilt. Mit Erfolg: 2016 ist es ihr in 145 Betrieben mit 35.708 Beschäftigten gelungen, Tarifbindung herzustellen. Unsere Landkarte zeigt das.

WEITERE INFORMATIONEN FÜR IHRE ARBEIT

Kontakt zur IG Metall:

Mit 155 Geschäftsstellen ist die IG Metall überall vor Ort. Wir helfen weiter mit Informationen über einzelne Branchen und Betriebe. Die richtige Geschäftsstelle finden Sie hier: www.igmetall.de/vor-ort

Politische und rechtliche Einschätzungen sowie Hintergrundinformationen liefert Ihnen das Hauptstadt-Büro der IG Metall: **IG Metall-Vorstand, Berliner Büro** buero-berlin@igmetall.de



Faktenblätter zur Bundestagswahl: Die Faktenblätter liefern tiefere Informationen und konkrete Vorschläge für Gesetzesänderungen. Bestellbar über das Berliner Büro.

Ergebnis-Broschüren zur Beschäftigtenbefragung 2017: Bestellbar über das Berliner Büro oder die IG Metall vor Ort.



DAS ERWARTEN IHRE WÄHLERINNEN UND WÄHLER

Persönliche Kommentare von Befragten bei der Beschäftigtenbefragung 2017

„Die Arbeitszeit sollte an bestimmten Lebensphasen orientiert werden. So sollte es z.B. möglich sein, dass man beispielsweise bei einer Weiterbildung, die Arbeitszeit absenken und anschließend wieder aufbauen kann.“

„Kinderbetreuung sollte kostenlos sein. Jedoch dürfen dafür nicht soziale und Freizeiteinrichtungen (Bibliotheken, Schwimmbäder etc.) geschlossen werden.“

„1.: Altersteilzeit muss wieder gesetzlich fixiert werden. 2.: Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil bei den Krankenversicherungsbeiträgen muss wieder paritätisch werden. 3.: Wir müssen den Rechtsruck in der Gesellschaft stoppen. 4.: Recht auf inner- und außerbetriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich.“

„Steuern und Sozialabgaben müssen auf alle Gewinne und Einkommen erhoben werden, die in Deutschland erzielt werden. Firmen wie Starbucks müssen in Deutschland genauso Steuern und Sozialabgaben zahlen, wie die kleine Bäckerei.“

„Soziale Integration als Grundlage für eine soziale Gesellschaft stärken, d.h. sozialen Entwicklungen entgegenwirken, die die Spaltung der Gesellschaft vertiefen: überhöhte Managergehälter, Unterversorgung öffentlicher Schulen und Bildungseinrichtungen wie Bibliotheken etc.“

**Fragen oder Anmerkungen?
Schreiben Sie uns gerne!**

IG Metall-Vorstand

Berliner Büro

E-Mail: buero-berlin@igmetall.de

