



Hier geht's um die Stimmen der Beschäftigten.

Für eine Politik des fairen Wandels.

FAIRWANDEL

 **Wahl 21**



Liebe Kolleginnen und Kollegen, sehr geehrte Damen und Herren,

Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft stehen zu Beginn des Jahrzehnts vor umfassenden Veränderungen. Klimawandel, Digitalisierung, Verschiebungen der globalen Kräfteverhältnisse, die Triebfedern und Herausforderungen dieser Transformation sind vielfach beschrieben. Nun haben sich einige Unternehmen unserer Branchen zwar auf den Weg gemacht, ihre Geschäftsmodelle, Produkte und Prozesse auf die Anforderungen einer klimafreundlichen Wirtschaftsweise auszurichten. Doch fehlen häufig langfristige Strategien für den Strukturwandel. Stattdessen haben viele Arbeitgeber*innen die Corona-Krise in den vergangenen Monaten dafür genutzt, Beschäftigung abzubauen, Standorte zu verlagern und Druck auf Belegschaften auszuüben.

Für so manche politischen und gesellschaftlichen Kräfte sind die aktuellen Verwerfungen derweil eher Vorbote für ein Wirtschaftsmodell, das auf Postwachstum und De-Industrialisierung fußt. Industrie ist hier von gestern, schmutzig, laut, störend. Wir sind aber der Auffassung, dass Deutschland auch in Zukunft ein starkes Industrieland sein muss. Wir wollen unseren Wohlstand erhalten. Wir können den Beweis antreten, dass FairWandel möglich ist. Und wir wollen eine Transformation, die unser Land verändert – sozial, ökologisch und demokratisch.

Die IG Metall versteht diese Gemengelage als Auftrag: An Politik und Gesetzgeber. An Unternehmen. Und an sich selbst. Wir arbeiten mit aller Kraft gegen die Spaltung von Gesellschaft und Belegschaften in Gewinner*innen und Verlierer*innen der Transformation, gegen die Spaltung in ökologische Modernisierer*innen und vermeintlich Ewiggestrige. Auch im Jahr der Bundestagswahl trommelt die IG Metall deshalb für einen FairWandel mit einem industriellen Entwicklungsmodell, das sozial und ökologisch nachhaltig ist, das wirtschaftlichen Wohlstand, gute und sichere Arbeit und eine lebenswerte Umwelt verbindet.

Nur wenn wir in dieser großen Transformation gemeinsam mit den Beschäftigten Zukunft gestalten, soziale Sicherheit und Perspektiven vermitteln und Gerechtigkeit schaffen, wird aus einer sozial-ökologischen Transformation ein fairer Wandel.

Unsere Positionen und Forderungen haben wir in den vorliegenden METALLFORDERUNGEN zusammengestellt. Ich wünsche Euch und Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre und freue mich auf interessante Diskussionen!

Jörg Hofmann

Erster Vorsitzender der IG Metall

Inhaltsverzeichnis



EINE AKTIVE POLITIK FÜR DIE ZUKUNFT DER INDUSTRIE

- 01** Für eine aktive Industriepolitik
- 02** Für eine aktive regionale Strukturpolitik



EINE SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE MOBILITÄTS- UND ENERGIEWENDE

- 03** Für eine soziale Mobilitätswende
- 04** Für eine schnellere Energie- und Wärmewende



EINE GERECHT FINANZIERT INVESTITIONSOFFENSIVE FÜR DIE TRANSFORMATION

- 05** Für eine mutige Investitionspolitik
- 06** Für ein faires Steuersystem



BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN

- 07** Für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik
- 08** Für eine Qualifizierungsoffensive und die Sicherung von Ausbildung
- 09** Für die Eindämmung prekärer Beschäftigung



EIN NEUES SOZIALES SICHERUNGSVERSPRECHEN

- 10** Für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik
- 11** Für gute Versorgung und gerechte Finanzierung in Gesundheit und Pflege
- 12** Für einen starken Sozialstaat



ZUKUNFT DER ARBEIT

- 13** Die 4-Tage-Woche: Zukunftsmodell für selbstbestimmte Arbeitszeiten
- 14** Die digitale Transformation gestalten – mehr Rechte für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften
- 15** Für gute mobile Arbeit und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz



MITBESTIMMUNG UND TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

- 16** Runderneuerung statt Facelift: neue Rechte für moderne Betriebsräte
- 17** Für mehr Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen
- 18** Für starke Tarifbindung



DEMOKRATIE VERTEIDIGEN – RECHTSPOPULISTEN UND -EXTREMISTEN ENTGEGENTRETEN

- 19** Für eine vielfältige und offene Gesellschaft



ROLLBACK VERHINDERN – GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE IMPULSE SETZEN

- 20** Für echte Gleichstellung



metallforderung
EINE AKTIVE POLITIK FÜR
DIE ZUKUNFT DER INDUSTRIE

Für eine aktive Industriepolitik

Die Industrie unseres Landes steckt in einem tiefgreifenden Wandel. Klimaschutz, globale Konkurrenz und technologischer Wandel verändern fast alles. Die Transformation betrifft viele Regionen und Branchen der IG Metall, von der Automobilindustrie über den Maschinenbau, die Stahlindustrie oder die Luftfahrtbranche bis hin zu den vielen Zulieferbetrieben der Metall- und Elektroindustrie.

Einen derart fundamentalen Wandel muss die Politik aktiv begleiten und gestalten, er darf nicht den freien Marktkräften überlassen werden. Denn dann drohen soziale und ökologische Standards auf der Strecke zu bleiben. Und darin liegen enorme wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Risiken. Es gilt, die klimaneutrale Industrie der Zukunft zu bauen, sie hier bei uns in Deutschland und Europa zu halten und zukunftsfest aufzustellen.

23 %

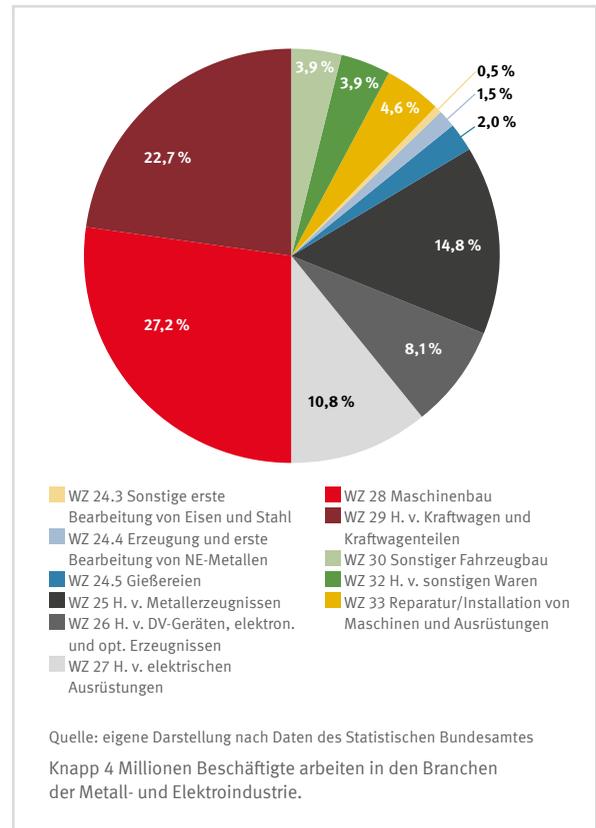
der Wertschöpfung kamen 2020 aus der Industrie.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Aktive Industriepolitik hat viele Möglichkeiten, Strukturwandel positiv zu gestalten. Wir brauchen eine gut ausgestattete öffentliche Förderpolitik, die sich am Ziel orientiert, industrielle Wertschöpfung, Standorte und gute Beschäftigung im Land zu halten, weiterzuentwickeln und neu zu schaffen. Förderinstrumente sollten dabei immer auch an Kriterien der Standort- und Beschäftigungssicherung gebunden werden, an sozial verantwortliche und nachhaltige Unternehmensführung, an die Leitidee der „guten Arbeit“ und an ökologische Nachhaltigkeit. Wenn Unternehmen aus Steuermitteln unterstützt werden, müssen sie zur Sicherung von Beschäftigung und Standorten verpflichtet werden. Eine industriepolitische Transformationsstrategie muss in enger Kooperation mit den Sozialpartnern entwickelt und umgesetzt werden. Auch das öffentliche Beschaffungswesen ist ein wichtiger Hebel, solche Kriterien durchzusetzen.

Der Staat als Auftraggeber muss Vorbild und Vorreiter der sozialen und ökologischen Transformation sein.

Ein wichtiges Ziel ist es, in Deutschland oder mindestens in Europa auch weitgehend vollständige Wertschöpfungsketten zu haben, um die Innovationsführerschaft zu sichern und Resilienz von Lieferketten bei politischen oder ökonomischen Krisen sicherzustellen. Es gilt dabei auch, strategisch wichtige Branchen zu schützen und den schleichenden Abfluss von Know-how in Folge von Übernahmen oder die Verlagerung von Produktions- und Entwicklungskapazitäten zu verhindern. Über einen staatlichen Transformationsfonds können mithilfe von Beteiligungen zusätzliche private Investitionen zur Bewältigung der Transformation stimuliert werden.





Für faire Handels- und Wettbewerbspolitik

Die neue Bundesregierung sollte sich für eine Reform der europäischen Wettbewerbs-, Beihilfe- und Vergabepolitik einsetzen. So sollte das europäische Wettbewerbsrecht und die Beihilfepolitik den *globalen* Markt als Bezugsrahmen wählen. Das erlaubt die Bündelung europäischer Kräfte zu „Europäischen Champions“. Den Mitgliedstaaten sollten durch die europäischen Wettbewerbshüter nicht alle Instrumente der industriepolitischen Steuerung aus der Hand geschlagen werden. Die geplante Reform der EU-Beihilfen muss den Mitgliedstaaten in Zukunft größtmögliche Entscheidungsfreiheit einräumen, um den durch die Transformation betroffenen Regionen, auch den heute noch strukturstarke, Fördermittel zur Verfügung zu stellen.

Auch die Handelspolitik ist Teil einer strategischen Industriepolitik. Sie muss ein Dumping sozialer und ökologischer Standards unbedingt verhindern. Europäische Handelspolitik muss für ein „level playing field“ sorgen und dazu ihr Handelsschutzinstrumentarium konsequent anwenden und weiterentwickeln. Bei der Verhandlung der anstehenden Freihandelsabkommen müssen soziale und demokratische Rechte sowie der Schutz von Umwelt, Verbraucher*innen und Arbeitnehmer*innen Vorrang vor wirtschaftlichen Interessen haben.

Unterschiedliche internationale Standards an klimapolitischer Regulierung können durch ein WTO-konformes CO₂-Grenzausgleichssystem so ausgeglichen werden (*Carbon Border Adjustment*), dass die Dekarbonisierung der Industrie nicht einseitig zulasten der Beschäftigten in Europa geht – und CO₂ dann einfach anderswo emittiert wird. Der Import klimaschädlich produzierter Waren und Vorprodukte würde mit Abgaben belegt, die Einnahmen müssten zweckgebunden für die Gestaltung der Transformation verwendet werden. Die Schutzwirkung der bisherigen Instrumente für energieintensive Branchen wie Stahl im europäischen Emissionshandel muss ausgeglichen werden.

Eine neue Bundesregierung sollte außerdem das Lieferkettengesetz konsequent umsetzen und nachbessern, damit Arbeits- und Umweltstandards in den Lieferketten wirklich eine Chance haben. Denn das jüngst verabschiedete Gesetz verpflichtet erst ab 2023 Unternehmen ab 3.000 Beschäftigte und erst ab 2024 Betriebe ab 1.000 Beschäftigte. Eine zivilrechtliche Haftung ist nicht vorgesehen. Und Risiken bei mittelbaren Zulieferern müssen nur analysiert werden, wenn eindeutige Kenntnisse von Menschenrechtsverletzungen vorliegen. Diese Lücken sollten geschlossen werden. Die Bundesregierung sollte außerdem ein europäisches Lieferkettengesetz unterstützen.



Die IG Metall fordert

- ▶ eine gut ausgestattete öffentliche Förderpolitik, orientiert an Standort- und Beschäftigungssicherung
- ▶ ein öffentliches Beschaffungswesen als Impulsgeber und Vorreiter für gute Arbeit
- ▶ eine Strategie für weitgehend vollständige Wertschöpfungsketten in Deutschland und Europa
- ▶ den Schutz strategisch wichtiger Branchen vor Abfluss von Know-how infolge von Übernahmen
- ▶ den *globalen* Wettbewerb als Bezugsrahmen für Wettbewerbs- und Beihilfepolitik
- ▶ ein CO₂-Grenzausgleichssystem
- ▶ Lieferkettengesetze auf deutscher und europäischer Ebene, die unternehmerische Sorgfaltspflichten effektiv durchsetzen





metallforderung

EINE AKTIVE POLITIK FÜR
DIE ZUKUNFT DER INDUSTRIE

Für eine aktive regionale Strukturpolitik

Mit Wucht trifft der Strukturwandel Regionen, deren industrielle Wertschöpfung in Folge der Transformation an Bedeutung verliert. Nicht nur die Industriebetriebe und ihre Beschäftigten sind betroffen. Ganze Regionen leiden dann unter den Folgeeffekten, vom kleinen Zulieferer über den Einzelhandel bis zur Dienstleistungsbranche. Nur wenn hier frühzeitig gegengesteuert wird, kann ein solcher Wandel erfolgreich bewältigt werden. Dafür braucht es eine aktive regionale Strukturpolitik, die von Bund, Ländern und Europäischer Union finanziell unterstützt werden sollte.

Die Auswirkungen der Transformation spüren auch Regionen, die heute noch zu den wachstumsstärksten in Deutschland gehören. So trifft es zum Beispiel viele klein- und mittelständische Zulieferer der Automobilindustrie, denen vielfach langfristige Perspektiven fehlen. Erfolgreiche Ansätze zur Gestaltung der Transformation müssen regional entwickelt und umgesetzt werden, unter Einbeziehung unterschiedlicher Akteure aus Unternehmen, Verbänden, Kammern, Verwaltung, Wissenschaft und regionaler Politik. Die vorhandenen Förderinstrumentarien von EU, Bund und Bundesländern reichen dabei nicht mehr aus. Ihre inhaltliche Stoßrichtung greift nur zum Teil die Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Transformationsprozess auf.



Bildquelle: iStock.com/gerenme



REGIONALE WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG
WIRKT: SIE SICHERT BESCHÄFTIGUNG UND
REDUZIERT DIE REGIONALE UNGLEICHHEIT.

ERGEBNIS EINER STUDIE DES ZEW MANNHEIM,
MAI 2021

Regionale Strukturpolitik sollte sich nicht nur an strukturschwache Regionen richten, sondern viel mehr als bisher ihren Fokus auf die vorhandenen industriellen Strukturen im Umbruch lenken. Sie sollte die zentralen wirtschaftlichen Akteure einer Region zusammenbringen und regionale Transformationspläne entwickeln. Dazu gehören die Unternehmen der Region, die Kommunen, die Industrie- und Handelskammern, die Arbeitsagentur vor Ort, Weiterbildungsträger, Forschungseinrichtungen und natürlich Gewerkschaften und Betriebsräte. In regionalen Transformationsnetzwerken und -bündnissen sollten Strategien und Konzepte für Regionen entwickelt und die Unternehmen, insbesondere kleine und mittelständische, bei der Orientierung auf zukünftige Produkte, Geschäftsmodelle und Wertschöpfungsketten unterstützt werden. Größere Unternehmen können dabei eine „Leitfunktion“ einnehmen und Zugang zu Forschungseinrichtungen und Förderprogrammen anbahnen.

Die Gründung und Arbeit dieser Transformationsnetzwerke soll weiterhin durch Bund und Länder auch finanziell gefördert werden.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Nicht nur Forschung und Entwicklung fördern

Darüber hinaus bedarf es regionaler Transformationsfonds. Hiermit sollte insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) mit geringer Kapitaldecke Beteiligungskapital bereitgestellt werden. So können sie besser in die Lage versetzt werden, in die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsprozesse zu investieren.

Gefordert ist eine proaktive regionale Strukturpolitik. Sie ist nicht nur in akut strukturschwachen Regionen erforderlich, sondern überall dort, wo in den Regionen Veränderungen der dort dominierenden industriellen Wertschöpfung sichtbar werden, die massive Auswirkungen auf Beschäftigte haben. Strukturpolitik darf sich dabei nicht auf eine einseitig technikzentrierte Förderung von Forschung und Entwicklung, Spitzenclustern und Grundlagenforschung beschränken.

An technischen und betriebswirtschaftlichen Ideen und Ansatzpunkten mangelt es in der Regel nicht. In der Automobil- und Zulieferindustrie sind etwa Leistungs- und Mikroelektronik, Batteriefertigung, Recycling- und Aufbereitungsmodelle oder vielfältige Mobilitätsdienstleistungen zu nennen. In der Luftfahrtindustrie, in der Bahnindustrie und im Schiffbau geht es ebenfalls um alternative Antriebstechnologien, um den Einsatz von Wasserstoff, Lärminderung oder Leichtbautechnologien.

Und im Maschinen- und Anlagenbau eröffnen sich bei der Kopplung und Verzahnung aller Energie- und Wärmesektoren, bei Speichertechnologien, Stromnetzen oder der Gebäudetechnik potenzielle Zukunftsmärkte.

Regionale Strukturpolitik muss nachhaltig Industriearbeit in den Regionen sichern, Beschäftigten Perspektiven geben und gute Arbeit fördern. Sie muss deshalb stets Instrumente der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik beinhalten. In regionalen Weiterbildungsverbänden können Angebote für die Belegschaften von heute gemacht werden, die sie in die Arbeit von morgen begleiten.

Klar muss auch sein: Ohne die aktive Beteiligung von Beschäftigten und ihren Interessenvertretungen an diesen Prozessen wird die Transformation in der Region nicht gelingen. In KMU fehlen aber immer wieder handlungsfähige Mitbestimmungsstrukturen, insbesondere bei Betriebsratsgremien ohne Freistellungsanspruch. Es bedarf daher einer begleitenden Orientierungsberatung für Betriebsräte, in Form schneller und unbürokratischer Unterstützung durch externe Berater*innen und Sachverständige. Zielstellung der Orientierungsberatung: im Rahmen von bis zu 10 Berater*innen-Tage pro Jahr die Situation und Handlungsoptionen der Betriebsräte analysieren, Beschäftigte aktiv beteiligen, Ansatzpunkte möglicher Handlungskonzepte entwickeln und planen.



Die IG Metall fordert

- ▶ Transformationsfonds für Regionen des Wandels öffentlich zu finanzieren. Dabei können die Erfahrungen mit den Modellregionen, die nun aus dem Zukunftsfonds Automobil gefördert werden, zugrunde gelegt werden.
- ▶ die Gründung regionaler Transformationsnetzwerke und die weitere Unterstützung ihrer Arbeit
- ▶ die neu eingerichteten regionalen Weiterbildungsverbände weiterzuführen und finanziell ausreichend auszustatten
- ▶ die Beratung für Betriebsräte und Möglichkeiten zur Hinzuziehung von externen Sachverständigen weiter auszubauen und zu finanzieren





metallforderung

EINE SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE
MOBILITÄTS- UND ENERGIEWENDE

Für eine soziale Mobilitätswende

Verkehr und Energie sind Kernbereiche des Wandels zu einer klimaneutralen Wirtschaft. Gleichzeitig sind in den betroffenen Branchen Millionen von Menschen beschäftigt. Mobilitäts- und Energiewende sind daher Schlüsselprojekte, an denen sich entscheidet, ob die Transformation wirklich sozial, ökologisch und demokratisch gelingt.

Die IG Metall bekennt sich zu den Pariser Klimaschutzziele und spricht sich für ambitionierte und realistische Ziele in der Klimagesetzgebung aus. Klimapolitik darf aber nicht bei Zielen stehen bleiben. Sie muss realistische Umsetzungspfade aufzeigen und unterstützen. Das betrifft alle Mobilitätsindustrien: Automobil-, Bahn-, Luftfahrt- und Schiffbauindustrie.

Die Mobilitätswende muss ganzheitlich und sektorübergreifend gedacht werden, quer über die Mobilitätsträger, von der Rohstoffgewinnung bis zum Endprodukt, von der Stadt- und Raumgestaltung bis zur alltäglichen Nutzung durch die Menschen. Im Mittelpunkt muss ein für alle Bürger*innen zugängliches und bezahlbares Mobilitätsangebot stehen. Bei Automobil-, Luftfahrt- und Schiffbauindustrie braucht es den Umstieg auf alternative und langfristig klimaneutrale Antriebe. Der klima- und beschäftigungspolitisch wichtigste Bereich ist der Straßenverkehr.

Wir brauchen einen klugen Technologiemix für die Dekarbonisierung von PKW und LKW.



Die IG Metall fordert

- ▶ Um die Klimaziele im Verkehr zu erreichen, brauchen wir in den kommenden Jahren vor allem batterieelektrische Fahrzeuge. Damit die angenommen werden, muss die private und öffentliche Ladeinfrastruktur mit Hochdruck ausgebaut werden.
- ▶ E-Autos müssen vorerst weiter gefördert werden. Das gilt auch für Plug-in-Hybrid-Modelle als Einstiegs- und Übergangstechnologie, deren elektrischer Fahranteil erhöht werden muss. Kaufprämien könnten daran gekoppelt werden.
- ▶ Der Aufbau eigener deutscher und europäischer Batterie-zellfertigung muss strategische industriepolitische Priorität werden. Das gilt auch für die Rohstoffversorgung und eine damit verbundene Kreislaufwirtschaft.
- ▶ Auch für batterieelektrischen Bus- und Lieferverkehr muss die Ladeinfrastruktur aufgebaut werden. Im Schwerlastverkehr kann die Brennstoffzelle in Zukunft eine größere Rolle spielen, daher müssen Wasserstoff-tankstellen für Brennstoffzellen-LKW gebaut werden. Die LKW-Maut sollte am CO₂-Ausstoß ausgerichtet werden.
- ▶ Die Digitalisierung der Mobilität braucht ein souveränes europäisches Ökosystem. Hierzu gehört eine europäische Cloud-Lösung, aber auch der flächendeckende Ausbau des 5G-Netzes.

Es wird Verschiebungen im Mobilitätssystem geben, um insgesamt klimafreundlicher unterwegs zu sein. Dazu ist viel zu tun: Die IG Metall fordert die kommende Bundesregierung auf, den öffentlichen Personenverkehr (Nah- und Fernverkehr) schnell weiter auszubauen sowie Investitionen in die Elektrifizierung und Digitalisierung der Schieneninfrastruktur und in die Fuhrparks deutlich zu erhöhen. Der Lieferverkehr muss effektiver gebündelt werden, dafür sollten Packstationen und Einfahrslots für den gewerblichen Lieferverkehr flächendeckend eingeführt werden. Auch der Anteil von Schiene und Binnen-

schifffahrt am Güterverkehr muss steigen. Die Entwicklung neuer Antriebsformen, umweltschonender Technologien sowie klimaneutraler Kraftstoffe, Wasserstoff- und Brennstoffzellentechnologie in Passagier- und Frachtschifffahrt sowie im Luftverkehr ist zu fördern. Darüber hinaus gilt es, die europäische Luftverkehrsstruktur zu modernisieren und harmonisieren und die Schnittstellen zwischen Bahn- und Luftverkehr zu optimieren.

FAIRWANDEL

Wahl 21

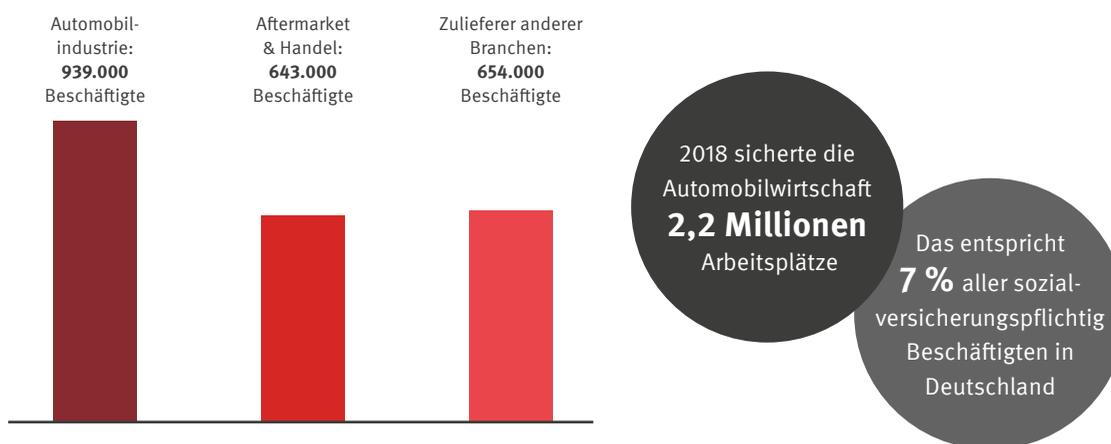


Transformation aktiv unterstützen

Der Umbau in der Mobilitätswirtschaft und vor allem der Automobilindustrie betrifft hunderttausende Beschäftigte und zahlreiche Regionen in unserem Land. Damit es nicht zu schwerwiegenden Strukturbrüchen kommt, muss die Politik besonders die kleinen und mittelständischen Unternehmen aktiv unterstützen: beim Aufbau neuer

Wertschöpfungsnetzwerke, bei der Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, bei der Qualifizierung der Beschäftigten für neue Tätigkeiten. Der Umbau existierender Standorte sollte dabei immer Vorrang haben vor dem Neubau auf der grünen Wiese.

Die Automobilwirtschaft ist die wirtschaftsstärkste Branche des Landes. Sie sichert 2,2 Millionen und damit 7 Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland



Quelle: eigene Darstellung nach IPE/Roland Berger für BMWi (2018/2020)

Neue Perspektiven zeichnen sich ab, hier muss die Politik aktiv fördern, z. B. Leistungs- und Mikroelektronik, Batteriezellfertigung und Batterierecycling, Elektrohandwerk, Software im Fahrzeug, teilautonomes und autonomes Fahren, Mobilitätsdienstleistungen, neue Antriebstechnologien in der Luftfahrtindustrie, der Bahnindustrie und im Schiffbau, der Einsatz synthetischer Kraftstoffe, Lärmreduzierung, Leichtbautechnologien. Wasserstofftechnologien können perspektivisch auch im Mobilitätsbereich eine wichtige Rolle spielen.

neue Perspektiven zeichnen sich ab, hier muss die Politik aktiv fördern, z. B. Leistungs- und Mikroelektronik, Batteriezellfertigung und Batterierecycling, Elektrohandwerk, Software im Fahrzeug, teilautonomes und autonomes Fahren, Mobilitätsdienstleistungen, neue Antriebstechnologien in der Luftfahrtindustrie, der Bahnindustrie und im Schiffbau, der Einsatz synthetischer Kraftstoffe, Lärmreduzierung, Leichtbautechnologien. Wasserstofftechnologien können perspektivisch auch im Mobilitätsbereich eine wichtige Rolle spielen.



Die IG Metall fordert

- ▶ Forschung und Entwicklung für Antriebe quer durch die Mobilitätsträger
- ▶ europäische Programme zur Förderung von strategischen Leitmärkten, etwa für Halbleiter, strombasierte Kraftstoffe, autonomes Fahren
- ▶ den Aufbau eines H₂-Ökosystems – von der industriellen Produktion von flüssigem Wasserstoff über Lagerung hin zu Verteilnetzen
- ▶ den Aufbau einer Infrastruktur zum Betanken von Wasserstoff. Hierzu gehört auch die Umwidmung bestehender Fern-Erdgasleitungen.





metallforderung

EINE SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE
MOBILITÄTS- UND ENERGIEWENDE

Für eine schnellere Energie- und Wärmewende

Die Beschleunigung der Energiewende ist das zentrale Projekt auf dem Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft und Industrie. Sie ist bei der Stromerzeugung auf einem guten Weg. Deutschland ist fast völlig aus der Atomkraft ausgestiegen, der Kohleausstieg ist beschlossen, die erneuerbaren Energien steigern ihren Anteil stetig. Gleichzeitig aber steigt der Bedarf an erneuerbarer Energie dramatisch an. Die Mobilitätswende gelingt nur durch weitgehende Elektrifizierung und der Wärmebedarf in den Bereichen Industrie und Gebäude ist enorm. Auch die Grundstoffindustrie und dabei besonders die Stahlindustrie benötigen künftig riesige Mengen erneuerbarer Energie.

Der schnellere Ausbau und die Schaffung von Akzeptanz für erneuerbare Energien sind daher die Kernaufgabe der Dekarbonisierung der deutschen Wirtschaft. Notwendig ist eine verlässliche und transparente Entwicklung der erforderlichen Flächen für den Ausbau der erneuerbaren Energien. Wir brauchen verlässliche Ausbaupfade für Wind- (on- und offshore) und Solarenergie, um einen Anteil von mindestens 65 Prozent, besser 70 Prozent erneuerbarer Energien am Stromverbrauch 2030 zu erreichen. Dazu sind deutlich erhöhte jährliche Ausschreibungen nötig. Zum künftigen Strombedarf muss die Bundesregierung realistischere Annahmen treffen. Mobilität, Grundstoffindustrie und Wärmesektor sind noch nicht ausreichend berücksichtigt.



Die IG Metall fordert

- ▶ Bund, Länder und Kommunen müssen zu mehr Akzeptanz für neue Anlagen beitragen, für Flächenverfügbarkeit sorgen und Planungs- und Genehmigungsverfahren beschleunigen.
- ▶ Der Netzausbau muss an die steigenden Bedarfe angepasst werden, die Stromnetze müssen mit Hochdruck ausgebaut werden einschließlich intelligenter Verteilnetze und neuer Speichertechnologien.
- ▶ Der Strompreis muss gesenkt werden. Daher: EEG-Umlage abschaffen und aus Steuern finanzieren, Stromsteuer absenken, alle Abgaben und Umlagen auf den Strompreis überprüfen.
- ▶ alle Maßnahmen entlang der Zielstellung auszurichten, industrielle Wertschöpfung in Deutschland zu stärken, Beschäftigung zu erhalten und neue Industriearbeitsplätze zu schaffen

Auch die Wärmewende muss entschiedener vorangetrieben werden. Bei Gebäuden sollte die Modernisierungsrate mindestens auf 2 Prozent pro Jahr verdoppelt werden. Hier müssen die Technologieoptionen von Wärmepumpen über erneuerbare Wärmeerzeuger bis zu synthetischen Brennstoffen für den klimaneutralen Wärmemarkt weiterentwickelt werden, im Sinne einer Gesamtstrategie für den Wärmemarkt. Auch die Fernwärme muss ausgebaut werden.

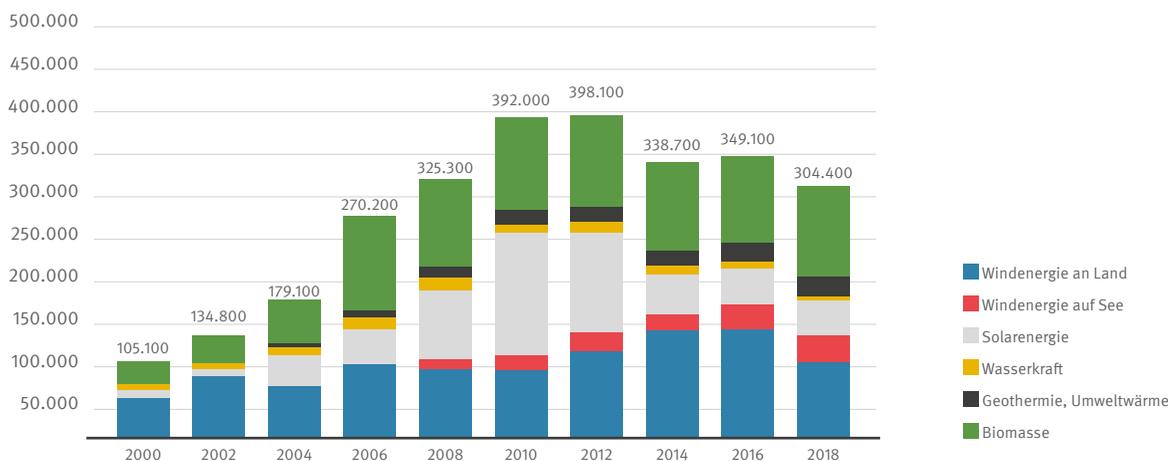
Die Energiewirtschaft muss dabei insgesamt neu ausgerichtet werden, im Energieanlagen- und Kraftwerksbau muss neue Energietechnik gefördert werden, zum Beispiel für Hochtemperaturwärme, Kraft-Wärme-Kopplung oder Kohlenstoffnutzung in der Industrie. Um Versorgungssicherheit zu gewährleisten, müssen auch flexible Gaskraftwerke neu gebaut werden. Die vorhandene Gasnetzinfrastruktur ist zusätzlich für die Versorgung mit „grünem Gas“ zu nutzen.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien



Quelle: eigene Darstellung nach BMWi

Einbruch beim Ausbau der Windenergie heißt auch Abbau von Beschäftigung.

Wasserstoff als zweite Säule der klimaneutralen Energieversorgung

Zentrale Voraussetzung für eine CO₂-neutrale Industrie ist darüber hinaus der Aufbau einer tragfähigen und nachhaltigen Wasserstoffinfrastruktur. Wasserstofftechnologien können in vielen Bereichen zur Dekarbonisierung beitragen, sie sind daher auch für zukünftige Wertschöpfung und Beschäftigung zum Hoffnungsträger geworden. Klimafreundlich sind sie aber nur, wenn der Wasserstoff mit Hilfe von erneuerbarer Energie gewonnen wird.

Da der Energiebedarf sehr hoch ist, gibt es klare Prioritäten bei der Nutzung: zuerst da, wo es keine Alternative gibt. Das gilt für die Grundstoffindustrien (Stahl, Chemie, Zement), in großen Teilen für den Luft- und Seeverkehr, auch für den Schwerlast- und Teile des Schienenverkehrs. Der Ausbau von Produktion und Infrastruktur ist zentral. Die Kapazitäten für Elektrolyseure sollten bis 2030 auf mindestens 10 GW hochlaufen.



Die IG Metall fordert

- ▶ Förderprogramme und Investitionszuschüsse für den Anlagenbau für Elektrolyseure
- ▶ Schaffung/Nutzung/Weiterentwicklung geeigneter Infrastruktur, Umwidmung bestehender Fern-Erdgasleitungen
- ▶ Partnerschaften für Import von grünem Wasserstoff nach fairen Umwelt-, Sozial- und Arbeitsstandards, für die Übergangsphase auch Import von sogenanntem blauem Wasserstoff (gewonnen mit Kohlendioxid-Speicherung „CCS“) für Anwendungen ohne technische Alternative
- ▶ Etablierung grüner Leitmärkte, z. B. durch Beschaffungsquoten und Ausschreibungen des Staates zur Produktion von grünem Wasserstoff
- ▶ Ergänzung der Programme zur Dekarbonisierung, Schwerpunkt Stahlbranche und Energieanlagenbau. Gesetzliche Quote für grünen Wasserstoff





metallforderung

EINE GERECHT FINANZIERTER INVESTITIONSOFFENSIVE FÜR DIE TRANSFORMATION

Für eine mutige Investitionspolitik

Die Corona-Krise hat einmal mehr offengelegt, wie mangelhaft die öffentliche Infrastruktur ist – ganz zu schweigen vom stockenden Aufbau neuer Infrastrukturen. Auf die Herausforderungen der Transformation sind wir so nicht vorbereitet. Gesellschaft und Industrie brauchen eine mutige Investitionsoffensive. Die Finanzierungsbedingungen dafür sind gut.

Der EU-Vergleich ist wenig schmeichelhaft; Deutschland rangiert bei den zwischen 2000 und 2017 je Einwohner investierten öffentlichen Geldern im unteren Drittel. Die gesamtstaatlichen Nettoanlageinvestitionen liegen seit Jahren bei nahe null, die kommunalen sind weiterhin negativ. Klar sollte aber sein: Für das kommende Jahrzehnt ist es nicht ausreichend, das bestehende Niveau der Infrastruktur zu erhalten. Wir brauchen vielmehr einen drastischen Ausbau der öffentlichen Infrastrukturen: Sei es der Ausbau der Bahninfrastruktur und der Wasserwege, die Digitalisierung von Bildung und Verwaltung oder Impulse für den auch privaten Ausbau von Energie- und Dateninfrastruktur – die Mängelliste ist lang.

Und diese Mängel schaden breiten Bevölkerungsschichten – sie sind auf eine funktionierende Infrastruktur angewiesen. Es sind zudem auch ihre Jobs, die wegfallen, wenn Infrastrukturmängel Unternehmen die Gründe liefern abzuwandern. Dabei sollte bedacht werden: Öffentliche Investitionen führen zu höheren privaten Investitionen und sichern damit Jobs. Im Kern bedroht das Investitionsdefizit den Wohlstand der Beschäftigten in Deutschland. Infrastrukturinvestitionen sind Voraussetzung für die Teilhabe der Menschen in allen Regionen und für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands.

67%

der Kommunen sehen mindestens einen „nennenswerten“ Investitionsrückstand über alle Infrastrukturbereiche.

Quelle: KfW-Kommunalpanel 2021

Zwar stimmt, dass sich das Investitionsvolumen in Deutschland seit 2015 deutlich erhöht hat. Allerdings: Schreibt man den Trend der letzten Jahre fort, ergäben sich preisbereinigt bis 2030 im Vergleich zu 2019 zwar Mehrinvestitionen in Höhe von 225 Mrd. Euro. Der Bedarf für diesen Zeitraum ist aber viel höher. Das arbeitgebernahe IW und das IMK in der Hans-Böckler-Stiftung veranschlagen in ihren Berechnungen einen Bedarf in Höhe von mindestens 450 Mrd. Euro.

Das Investitionsgeschehen muss sich also beschleunigen – und es kann sich beschleunigen. Allerdings nur unter bestimmten Voraussetzungen: Erstens, die Planungs- und Baukapazitäten insbesondere auf kommunaler Ebene müssen deutlich ausgeweitet werden. Die Umsetzung von Infrastrukturprojekten gelingt oft nur langsam, selbst wenn Gelder vorhanden sind.

47 Mrd. Euro

Auf diese Zahl summiert sich der Investitionsrückstand der Kommunen im Jahr 2020 – allein im Bereich „Schulen“!

Quelle: KfW-Kommunalpanel 2021

Zweitens müssen die Schuldenbremsen von Bund und Ländern reformiert werden. Nur so entsteht ausreichend Spielraum für öffentliche Investitionen. Das notwendige Investitionsvolumen darf nicht an der schwarzen Null scheitern, denn auch künftige Generationen profitieren davon und sollten an der Finanzierung beteiligt werden. Von der konjunkturellen Entwicklung unabhängige, sogenannte nicht investive Staatsausgaben (z. B. Personalausgaben) sollten mit einer Ausgabenregel verstetigt werden. Zu einer solchen Reform der Fiskalregeln würde auch eine Harmonisierung zwischen deutschen und europäischen Regeln über öffentliche Ausgaben und Verschuldung gehören.

FAIRWANDEL

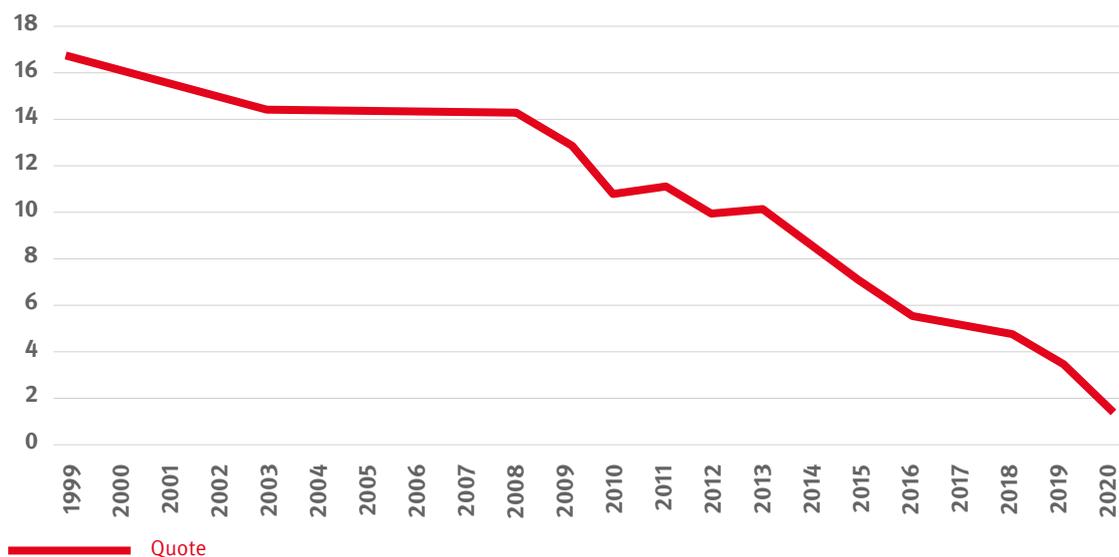
Wahl 21



Höhere Schulden sind dabei kein Problem: Die Belastung der öffentlichen Haushalte durch Zinsen sinkt gemessen am Bruttoinlandsprodukt seit den 1990er Jahren. Die Zinsen sind auch weiterhin gering und deutlich geringer als die zu erwartenden Renditen öffentlicher Investitionen. Höhere Schuldenstände verbauen künftigen Generationen nicht die Zukunft – sie ebnen ihnen die Zukunft.

Drittens muss ein Großteil der Investitionen auf kommunaler Ebene erfolgen. Schon seit Jahren entwickeln sich Kommunen in Bezug auf ihr Investitionsverhalten systematisch auseinander. Die Länder müssen die Altschulden von überschuldeten Kommunen unter Mithilfe des Bundes übernehmen, um regionalen Ungleichgewichten entgegenzuwirken.

Anteil der Zinsausgaben an den Gesamtausgaben des Bundeshaushaltes, in Prozent



Quelle: eigene Darstellung nach BMF

Höhere Schulden sind kein Problem: Die Entwicklung der Zinsausgaben eröffnet Spielräume.



Die IG Metall fordert

- ▶ eine Abkehr von der schwarzen Null sowie Abschaffung oder Reform der Schuldenbremsen von Bund und Ländern
- ▶ einen deutlichen Anstieg des Investitionsvolumens in die öffentliche Infrastruktur – beispielsweise die Wasserstoff- und Bahninfrastruktur, ebenso aber auch in Schulen und das Gesundheitswesen
- ▶ einen Ausbau der Planungs- und Baukapazitäten, insbesondere auf kommunaler Ebene. Zudem: Beschleunigung von Planungs- und Genehmigungsverfahren
- ▶ die Übernahme der Altschulden überschuldeter Kommunen durch die Länder unter Mithilfe des Bundes





metallforderung

EINE GERECHT FINANZIERTER INVESTITIONS-
OFFENSIVE FÜR DIE TRANSFORMATION

Für ein faires Steuersystem

Die Gesellschaft wandelt sich tiefgreifend, der ökologische und digitale Umbau ganzer Industrien wird vorangetrieben. Dafür braucht es einen handlungsfähigen Staat. Deshalb muss auch das Steuersystem insbesondere mit Blick auf zwei Aspekte umgebaut werden: Die Transformation geht mit gewaltigen Finanzierungsbedarfen einher, für die das Steuersystem Mehreinnahmen aufbringen muss. Zugleich nahm in den letzten Jahren die Ungleichheit immer weiter zu, die gesellschaftlichen Fliehkräfte werden stärker.

Die IG Metall fordert deshalb ein Steuersystem, das wirklich wieder umverteilt, indem die Kapitalseite stärker bei der Finanzierung der Transformation in die Pflicht genommen wird. Dadurch lassen sich auch höhere Einnahmen generieren.

95%

der Steuerpflichtigen würden durch die vom DGB vorgeschlagene Steuerreform entlastet.

Über 450 Mrd. Euro müssen bis 2030 in die Infrastruktur Deutschlands investiert werden. Ein Teil davon kann über Kredite, ein anderer Teil muss durch Steuer Mehreinnahmen finanziert werden. Auch die Lasten der Corona-Krise müssen fair verteilt werden: Bund und Länder werden coronabedingt insgesamt 480 Mrd. Euro Schulden bis 2022 aufnehmen.

Das Steuersystem ist schon lange außer Balance geraten: Die Reformen der letzten Jahrzehnte belasten einseitig die sozial schlechter Gestellten – ein höherer Anteil der Steuereinnahmen wird durch Konsumsteuern generiert und überproportional von Geringverdiener*innen getragen. Der Spitzensteuersatz in der Einkommensteuer wurde ebenso wie die Körperschaftsteuer gesenkt, die Vermögensteuer ausgesetzt, die Erbschaftsteuer trotz der Kritik des Bundesverfassungsgerichts nicht wesentlich verändert.

Und wenn Befürworter*innen der Abschaffung des Solidaritätszuschlags von einer Entlastung einkommensschwacher Personen sprechen, unterschlagen sie, dass Geringverdiener*innen den Solidaritätszuschlag ohnehin nicht zahlen.

All das hat dazu geführt, dass das Steuersystem in Deutschland zusehends weniger progressiv wurde: Die zusammengefasste Steuer- und Abgabenlast ist zwischen dem ärmsten und dem reichsten Viertel der Einkommensverteilung kaum progressiv, während sie im oberen Viertel nahezu gleich bleibt – das System von Abgaben und Steuern erfüllt heute demnach keine wesentliche Umverteilungsfunktion mehr.

Die IG Metall fordert ein Steuersystem, das die Finanzierungserfordernisse des Gemeinwesens wieder gerechter verteilt, und schlägt dafür insbesondere drei Stellschrauben vor: Erstens, Vermögen, das über 1 Million Euro hinausgeht (Freibetrag für Singles), sollte mit einem stufenweise steigenden Tarif besteuert werden. Dieser sollte zunächst 1 Prozent betragen und stufenweise auf maximal 2 Prozent für Vermögen über einer Milliarde Euro steigen. Zweitens eröffnen die laufenden Initiativen zu einer international abgestimmten Reform der Körperschaftsteuer die Möglichkeit, die Gewinne von Unternehmen wieder angemessener zu besteuern. Zuletzt sollte der Einkommensteuertarif grundsätzlich reformiert werden: Mit einem höheren Grundfreibetrag, dem Streichen des sogenannten Mittelstandsbauchs und einem späteren Greifen des Spitzensteuersatzes können geringe und mittlere Einkommen deutlich entlastet werden. Im Gegenzug sollten Spitzensteuersatz und Reichensteuersatz steigen.

60 Mrd. Euro

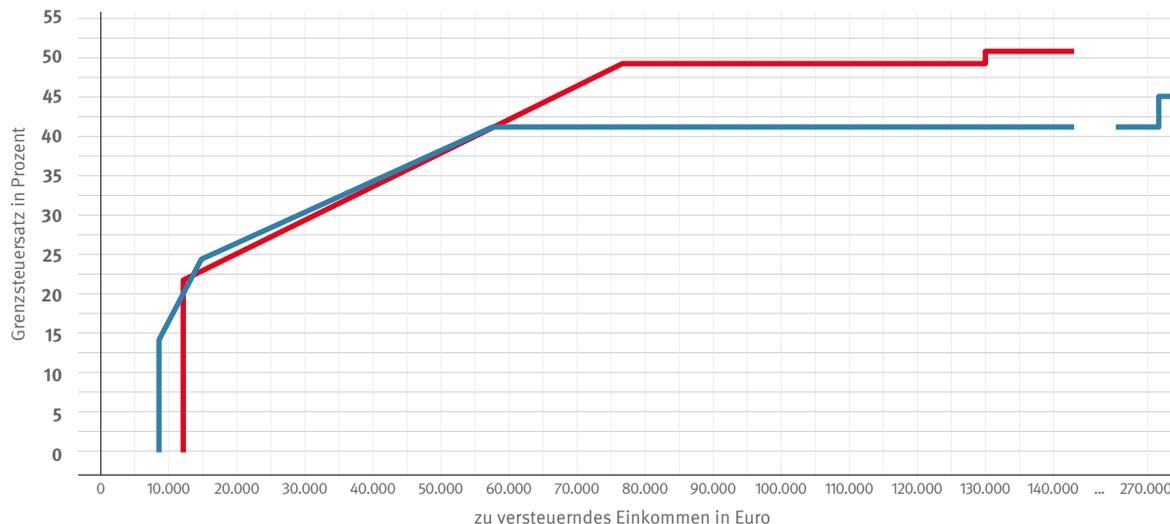
Mehreinnahmen würde der Staat jährlich aufbringen, wenn das Steuerkonzept des DGB umgesetzt wird.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Aktueller Grenzsteuersatz der Einkommensteuer und DGB-Reformvorschlag



— Grenzsteuersätze nach DGB-Konzept für 2022
 — Grenzsteuersätze nach Einkommen in Deutschland 2021

Hinweis: Das zu versteuernde Einkommen ist im Regelfall deutlich geringer als das Bruttoeinkommen.

Quelle: eigene Darstellung nach DGB-Steuerkonzept 2021

Unser Vorschlag: Die Kurve für die Einkommensteuertarife flacher – und damit fairer – machen, den „Mittelstandsbauch“ abtragen. Und: ein höherer Spitzensteuersatz, der aber erst bei deutlich höherem Einkommen greift.

Diese Forderungen sind auch Teil des DGB-Steuerkonzepts, das eine Reihe weiterer wichtiger Stellschrauben benennt, um das Steuersystem gerechter auszugestalten. Dazu gehört z. B., die Einnahmen von Gemeinden weniger abhängig von der Konjunktur zu machen, indem die Gewerbesteuer zu einer Gemeindeförderung mit deutlich breiterer Bemessungsgrundlage weiterentwickelt wird.

Zu dem gehört auch eine Reform der Besteuerung von Ehegatten, die Nachteile beim Bezug von Lohnersatzleistungen abschafft und der Vielfalt der Familien gerecht wird. Die Maßnahmen des Steuerkonzepts generieren deutliche Mehreinnahmen und entlasten trotzdem geringe und mittlere Einkommen deutlich.



Die IG Metall fordert

- ▶ die Einführung einer progressiven Vermögensteuer für Vermögen, das über 1 Million Euro (Tarif für Singles) bzw. 2 Millionen Euro (Tarif für Ehegatten und Lebenspartner) hinausgeht
- ▶ eine angemessene Besteuerung von Unternehmen: Statt weiterer Senkungen der Körperschaftsteuer sollten die laufenden internationalen Initiativen genutzt werden, um wieder auf eine höhere Besteuerung von Unternehmensgewinnen hinzuwirken
- ▶ eine Reform der Einkommensteuer. Sie ist das Kernelement eines umverteilenden Steuersystems. Unser Reformvorschlag würde geringe und mittlere Einkommen entlasten und höhere Einkommen stärker belasten
- ▶ weitere wichtige steuerpolitische Stellschrauben zu drehen, z. B. eine Reform der Gewerbesteuer, die die kommunalen Einnahmen weniger konjunkturabhängig macht, oder eine Reform der Besteuerung von Ehegatten zugunsten von Familien (siehe DGB-Steuerkonzept)

Weiterführende Informationen:



www.igmetall.de/wahl21



metallforderung
BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT
VON MORGEN

Für eine zukunftsorientierte Arbeitsmarktpolitik

Die digitale und ökologische Transformation der Wirtschaft wird in den kommenden Jahren zu massiven Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Eine flankierende Arbeitsmarktpolitik, die den Beschäftigten Sicherheit und Perspektiven vermittelt – sie ist dringender denn je.

Die Transformation trifft Branchen und Unternehmen ungleichzeitig und unterschiedlich. Neue Geschäftsmodelle mit neuen Produkten, Produktionsprozessen und Wertschöpfungsketten werden entstehen. Die Anforderungen an Berufe und Tätigkeiten verändern sich. Manche Arbeitsplätze werden ganz verschwinden, andere mit neuen Qualifikationsprofilen entstehen. Die Beschäftigten fordern tragfähige Brücken in die Arbeitswelt von morgen. Arbeitgeber*innen und Staat stehen in der Verantwortung, Beschäftigung zu sichern, glaubwürdige berufliche Perspektiven zu vermitteln und das Netz der sozialen Sicherheit fit für die Herausforderungen der Zukunft zu machen.

Die Kurzarbeit hat sich in der Corona-Pandemie einmal mehr als wichtiges Instrument im Krisenfall erwiesen.

Nun gilt es, Kurzarbeit zu einem Brückeninstrument für die Transformation weiterzuentwickeln. Hierzu muss der mit den aktuellen Regelungen zur Kurzarbeit eingeschlagene Weg, Qualifizierung und Kurzarbeit stärker zu verbinden, fortgesetzt werden.



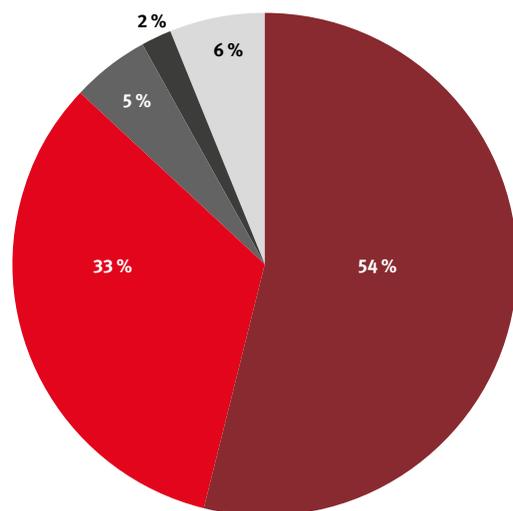
Bildquelle: iStock.com/serts

Die IG Metall fordert daher die Weiterentwicklung der Kurzarbeit zu einer Transformationskurzarbeit: Wesentliche Pfeiler sind ein erkennbarer, transformationsbedingter Arbeitsausfall, ein Qualifizierungsbedarf bei einem Teil der Beschäftigten, gemeinsames Handeln der Betriebsparteien und die Vorlage eines verbindlich verhandelten Qualifizierungsplans.

Das Ziel: Beschäftigungssicherung auch unter veränderten Bedingungen – im Betrieb. Zur Finanzierung bedarf es der Einführung eines Transformationskurzarbeitergelds, das den Lohnersatz und die Kosten für eine berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährleistet.

Für die Beschäftigten, für die keine Weiterbeschäftigung im Betrieb möglich ist, braucht es belastbare Brücken in neue Arbeit. Hierzu ist das Transferkurzarbeitergeld weiterzuentwickeln. Dies betrifft die Verlängerung der Bezugsdauer auf 36 Monate und die Möglichkeit, in diesem Zeitraum eine neue Berufsausbildung oder ein Studium zu absolvieren. Es braucht aber auch neue Anpassungshilfen, um Arbeit in Branchen, die ein niedrigeres Entgeltniveau aufweisen, attraktiv zu machen.

Die Zeiten von Kurzarbeit sollten für Qualifizierung genutzt werden, um die Belegschaften fit für die Zukunft zu machen.



Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020



Versicherungsschutz ausbauen – Weiterbildung stärken

Die Absicherung bei Arbeitslosigkeit weist seit Langem eklatante Schutzlücken auf. Lediglich ein Drittel aller Arbeitslosen erhält Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, zwei Drittel finden sich im Hartz IV-System wieder. In der Corona-Krise konnten Millionen Arbeitsplätze durch Kurzarbeit gesichert werden. Und doch waren Ende des Jahres 2020 annähernd 500.000 Menschen mehr arbeitslos als ein Jahr zuvor. Umso wichtiger bleibt unsere Forderung, den Schutz der Arbeitslosenversicherung auszubauen und diese zu einer Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln, die soziale Absicherung, Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Perspektiven als wesentliche Aufgaben versteht.

Die IG Metall fordert daher insbesondere eine Verlängerung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf bis zu 36 Monate nach Alter gestaffelt sowie eine Verlängerung der Rahmenfrist auf 36 Monate. Erst in diesem zeitlichen Rahmen ist es vielen Kolleg*innen möglich, eine tragfähige Qualifizierung oder Umschulung abzuschließen. Ebenso tritt die IG Metall dafür ein, das System Hartz IV endlich

durch eine solidarische Grundsicherung zu überwinden. Hier bedarf es neuer Grundlagen für die Leistungsbemessung sowie einer Überwindung des bestehenden Sanktions- und Zumutbarkeitsregimes.

Zudem gilt es, die Anreize zur Qualifizierung zu stärken. Mit dem Ausbau der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte sind in der jüngeren Vergangenheit wichtige Schritte erfolgt. Das muss sich nun in der Praxis bewähren und gegebenenfalls weiterentwickelt werden. Darüber hinaus muss aber auch die Qualifizierung für Arbeitslose gestärkt werden. Nur mit einem monatlichen Zuschuss zum Arbeitslosengeld können viele Arbeitslose überhaupt erst in die Lage versetzt werden, an einer Weiterbildung teilzunehmen. Die IG Metall fordert daher ein Weiterbildungsgeld im Sinne eines Zuschlags zur Arbeitslosenunterstützung für alle Arbeitslosen, die an einer abschlussbezogenen Weiterbildung teilnehmen. Wir fordern außerdem einen verlängerten Arbeitslosengeldanspruch, wenn Arbeitslose an einer Qualifizierung teilnehmen.



Die IG Metall fordert

- ▶ Kurzarbeit zum Brückeninstrument in der Transformation weiterzuentwickeln – Einführung eines Transformationskurzarbeitergeldes, das:
 - ▶ Lohnersatz und die Kosten für eine berufliche Weiterbildung während der Kurzarbeit gewährleistet
 - ▶ gemeinsames Handeln der Betriebsparteien und Vorlage eines Qualifizierungsplans voraussetzt
- ▶ Verbesserung der Regelungen im Transferkurzarbeitergeld (Bezugsdauer, förderfähige Ausbildungen)
- ▶ den Versicherungsschutz auszubauen – Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zur Arbeitsversicherung:
 - ▶ Verlängerung Bezugsdauer ALG I bis zu 36 Monate gestaffelt nach Alter
 - ▶ Ausweitung der Rahmenfrist auf 36 Monate
 - ▶ Verlängerung des ALG I-Anspruchs durch die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen
 - ▶ Weiterentwicklung der Weiterbildungsprämien zu einem anrechnungsfreien Weiterbildungsgeld
 - ▶ Hartz IV durch solidarische Grundsicherung überwinden




metallforderung

 BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT
 VON MORGEN

Für eine Qualifizierungsoffensive und die Sicherung von Ausbildung

Ausbildung und Weiterbildung werden in den Betrieben leider oft ausschließlich nach den Vorstellungen der Arbeitgeber*innen durchgeführt. Zu oft erleben wir, dass individuelle Weiterbildungswünsche, aber auch Bildungsinitiativen von Betriebsräten von den Unternehmen nicht weiterverfolgt werden. Zudem wurden nie zuvor weniger neue Ausbildungsverträge geschlossen als im letzten Jahr – und die Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss wächst.

Eine gute duale Berufsausbildung bildet das Fundament für einen guten Einstieg ins Berufsleben. Die Kombination von betrieblicher Praxis und Berufsschule in der Ausbildung und vielfältige Wege der Fortbildung bieten ausgezeichnete Karrierechancen und sichern perspektivisch den benötigten Fachkräftenachwuchs. Durch die Steigerung der Zahl der dual Studierenden ist ein zusätzliches Ausbildungsformat etabliert worden, das auch einen gesetzlichen Rahmen braucht.

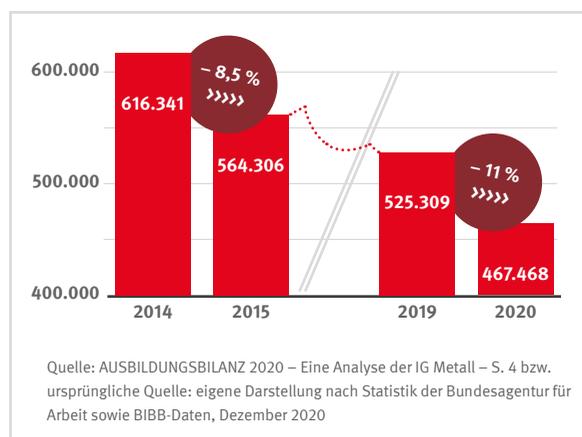
Mit großer Sorge blicken wir jedoch auf die Entwicklungen des Ausbildungsmarktes in den vergangenen Jahren. Ausbildungsquoten sinken und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nimmt seit Jahren ab. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet überhaupt aus. Die Corona-Krise hat diese Trends noch einmal verschärft. Im Jahr 2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sogar zum ersten Mal seit der Deutschen Einheit unter die 500.000er-Marke gefallen. Ausbildungschancen von Jugendlichen in Deutschland sind zudem noch immer zu sehr von ihrem Schulabschluss, dem Wohnort und ihrer Herkunft abhängig. Hier muss die Politik die Arbeitgeber*innen endlich in die Pflicht nehmen.

Bei der Ausbildung ist gesetzgeberische Steuerung vonnöten. Die Betriebe müssen in die Pflicht genommen werden, den von ihnen benötigten Fachkräftenachwuchs auch auszubilden. Nur nach Fachkräften zu rufen reicht nicht aus.

Damit junge Menschen sich für einen Ausbildungsberuf entscheiden, müssen auch attraktive Arbeitsbedingungen und gute tarifliche Bezahlung sichergestellt sein.

Auch die Berufsschulen müssen zukunftsfit durch eine bessere finanzielle und personelle Ausstattung gemacht werden. Und wir brauchen endlich eine Zukunfts- und Beschäftigungssicherung für Azubis und dual Studierende in Form von guten Ausbildungsbedingungen, einer Ausbildungsgarantie mit umlagefinanzierten Zukunftsfonds und einer unbefristeten Übernahme für alle.

Ebenfalls müssen sich die Qualität des dualen Studiums und die Bedingungen für Studierende durch die Weiterentwicklung des Berufsbildungsgesetzes und die Stärkung des BAföG verbessern (u. a. Abschaffung der Altersgrenzen und die Herstellung der Förderfähigkeit eines berufs begleitenden Studiums oder Studium in Teilzeit).


FAIRWANDEL

Wahl 21



Qualifizierung bietet Perspektiven und ist der Motor künftiger Innovationen

Ohne qualifizierte Beschäftigte keine Innovation. Fort- und Weiterbildung bekommen in den Umbrüchen von Wirtschaft und Arbeitsgesellschaft eine noch größere Bedeutung als ohnehin. Die Beschäftigten wissen um ihren Beitrag zur Beschäftigungssicherung: Für Zukunftssicherung durch Qualifizierung als tarifpolitisches Ziel sprachen sich 92 Prozent der Befragten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung aus – über alle Beschäftigtengruppen hinweg, unabhängig vom eigenen Qualifizierungsniveau. Die Qualifizierung der Beschäftigten muss bereits in der Arbeit ansetzen und nicht erst bei (drohender) Arbeitslosigkeit. Berufliche Weiterbildung ist aber bislang zu selektiv und häufig nur reaktiv gewesen – das müssen wir ändern. Eine Qualifizierungsoffensive in der Transformation ist deshalb für alle Beschäftigten gefordert.

Betriebsräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen nehmen bei dieser Weichenstellung eine Schlüsselfunktion ein. Sie verfügen über gute Kenntnisse, wie

sich der Wandel im jeweiligen Betrieb und in der jeweiligen Branche auswirkt. Mit dem Qualifizierungschancengesetz und dem „Arbeit-von-morgen“-Gesetz wurden bereits wichtige Instrumente eingeführt, um die Weiterbildung zu fördern. Hier wollen wir ansetzen und weitere Verbesserungen erreichen.

So brauchen Betriebsräte über die Unterrichtsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz hinaus ein umfassendes Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zur betrieblichen Qualifizierungsplanung und -umsetzung. Auch bei der Personalplanung und Maßnahmen zur Beschäftigungssicherung benötigen sie ein echtes Mitbestimmungsrecht. Das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen sowie die berufliche Fortbildung bzw. Neuorientierung muss durch die Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang müssen die Weiterbildungsförderung fortentwickelt und die Weiterbildungsberatung ausgebaut werden.



Die IG Metall fordert

Ausbildung

- ▶ die Einführung einer Ausbildungsgarantie mit umlagefinanzierten Zukunftsfonds
- ▶ die Entwicklung eines Pakts für zukunftsfeste Berufsschulen unter Einbezug von Bund, Ländern, Schulträgern und Sozialpartnern
- ▶ Verbesserungen beim dualen Studium und den Bedingungen für Studierende:
 - ▶ Weiterentwicklung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und Sicherstellung des Übernahmean-spruchs nach § 78a BetrVG für dual Studierende
 - ▶ Stärkung des BAföG (u. a. Abschaffung der Altersgrenzen sowie die Förderfähigkeit eines berufsbegleitenden Studiums oder Studium in Teilzeit herstellen)

Die IG Metall fordert

Weiterbildung

- ▶ die Einführung eines umfassenden Initiativ- und Mitbestimmungsrechts für Betriebsräte sowie Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung (Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen sowie der beruflichen Fortbildung und Neuorientierung)
- ▶ die Bildung regionaler Weiterbildungsverbände und eine Harmonisierung der Förderung nach SGB III und AFBG-Förderung (Aufstiegs-BAföG) mit dem Ziel einer lebensstandardsichernden Förderhöhe
- ▶ eine gesetzliche Verankerung von betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen und deren Freistellungsansprüchen sowie flächendeckende Sicherung der unabhängigen Weiterbildungsberatung





metallforderung
BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT
VON MORGEN

Für die Eindämmung prekärer Beschäftigung Verhindern – Begrenzen – Gestalten

Jede Phase industriellen Fortschritts brachte ihre eigenen Herausforderungen mit sich. Das Ziel gewerkschaftlicher Arbeit ist in diesen Phasen stets der Schutz des einzelnen Beschäftigten vor der Wucht der Marktkräfte und die Schaffung von „Guter Arbeit für alle“. Die aktuelle Transformation von Arbeit und Wirtschaft trifft jedoch auf eine Gesellschaft, die zunehmend ungerecht ist – und auch so empfunden wird.

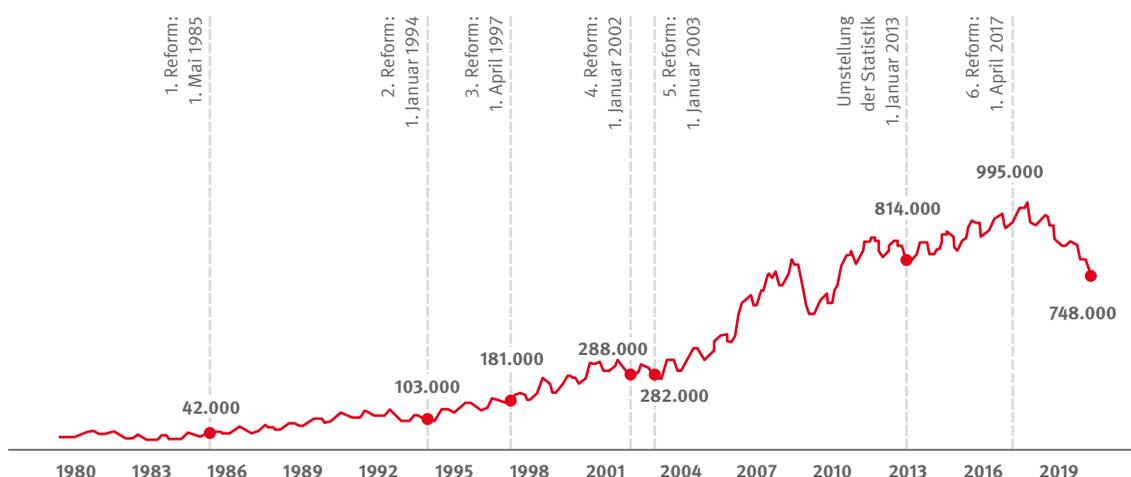
Der Arbeitsmarkt ist gespalten: in sichere Beschäftigung und solche, der zunehmend das unternehmerische Risiko der Arbeitgeber*innen aufgebürdet wird, die befristet, geliehen, geringfügig oder scheinselfständig ist. Diese Beschäftigungsformen ermöglichen den Beschäftigten weder Sicherheit noch tragfähige Perspektiven, sie „bieten“ in der Regel ein niedrigeres Entgelt (insbesondere im Niedriglohnsektor) und ein erhöhtes Armutsrisiko.

In der Corona-Krise mussten wir feststellen, dass die schwächeren und benachteiligten Mitglieder unserer Gesellschaft in Krisenzeiten am härtesten getroffen werden – vor allem in mitbestimmungsfreien Zonen ohne tarifvertragliche Strukturen. Der wohlmeinende Beifall auf den Balkonen dieser Republik konnte das bei aller aufrichtigen Solidarität nicht auffangen. Das gilt auch für die Beschäftigtengruppen in den Organisationsbereichen der IG Metall: Die Leiharbeiter*innen waren die Ersten, die zu Zehntausenden über Nacht auf die Straße gesetzt wurden. Beengte Wohnunterkünfte und Einsatzorte entwickelten sich in manchen Branchen sogar zu regelrechten Hotspots des Infektionsgeschehens.

Und wer schon heute ein prekäres Arbeitsverhältnis hat, der wird es im laufenden und anstehenden Umbau unserer Industrien noch weitaus schwieriger haben.

Entwicklung der Anzahl von Leiharbeiter*innen

Bestand; Reformen der Arbeitnehmerüberlassung, Januar 1980 – Juni 2020



Quelle: eigene Darstellung nach Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg, Januar 2021.

Der Knick zum Ende ist vor allem der Corona-Krise geschuldet. Generell müssen wir aber feststellen: Leiharbeit ersetzt immer mehr Arbeit auch im Kernbereich der Produktion – als kostendrückende Dauerlösung, für die sie nicht gedacht ist.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Unsichere Arbeit = Unsichere Zukunft

Prekäre Beschäftigungsformen sind in der Mitte der Arbeitswelt angekommen. Bereits heute erleben wir, wie sich prekäre Arbeitsverhältnisse auf das weitere Leben konkret auswirken. Wer nicht fest angestellt ist, für den sind Planbarkeit und Vereinbarkeit in der Regel Fremdwörter. Vielmehr sind viele Leiharbeitende ständigen Unsicherheiten unterworfen, mit Folgen für die gesellschaftliche Teilhabe, die Gründung von Familien und den Erwerb von Eigentum. Vor allem durch den unsicheren Status der Beschäftigung werden prekär Beschäftigte zu Arbeitnehmer*innen zweiter Klasse. Sie stehen in ständiger Konkurrenz zu den „noch gesicherten“ Arbeitnehmer*innen.

Und die Zergliederung der Betriebe durch die Arbeitgeber*innen schreitet weiter voran. Sie führt in der Regel zu schlechteren Arbeits- und Entgeltbedingungen bei den Beschäftigten in Leiharbeit und bei industrienahen Dienstleistern bzw. Werkvertragsunternehmen.

Mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz wurden zum Jahreswechsel 2020/2021 erste Schritte unternommen. Die nächste Bundesregierung ist aufgefordert, daran anzuknüpfen und weitere Leitplanken für gute Arbeit, für faire Löhne und eine solidarische Gesellschaft zu setzen.



Copyright: C. Braune



Die IG Metall fordert

- ▶ die Eingrenzung und Regulierung der Leiharbeit durch das Verbot des dauerhaften Ersatzes von Festeinstellungen durch Leiharbeit
- ▶ das Verbot sachgrundloser Befristungen, um das Unterlaufen des Kündigungsschutzes zu verhindern
- ▶ eine gesetzlich verankerte kollektive Fortgeltung der Tarifbindung bei Ausgliederung von Betrieben oder Betriebsteilen
- ▶ eine Erweiterung der Mitbestimmungsrechte bei Fremdvergabe und Outsourcing im BetrVG bezogen auf den Einsatz von Fremdbeschäftigten
- ▶ einen Mindestlohn über 12 Euro und Verstärkung der Kontrollen





metallforderung

EIN NEUES SOZIALES
SICHERUNGSVERSprechen

Für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik

Die soziale Absicherung im Alter ist ein Kernversprechen des Sozialstaats, das es zu erneuern gilt. Dafür brauchen wir einen Kurswechsel in der Rentenpolitik: Auskömmliche Renten müssen wieder vorrangiges Sicherungsziel des Sozialstaats werden, nicht möglichst niedrige Beiträge. Wir brauchen ein stabiles und langfristig höheres Rentenniveau, ergänzend eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung, gesicherte Übergänge in den Ruhestand und eine solidarische Finanzierung.

Die Verbesserungen der Rente in der ablaufenden Legislaturperiode können nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Weichen falsch gestellt bleiben und die Versorgungslücken langfristig größer werden, wenn nicht ein grundlegender Kurswechsel in der Alterssicherungspolitik erfolgt.

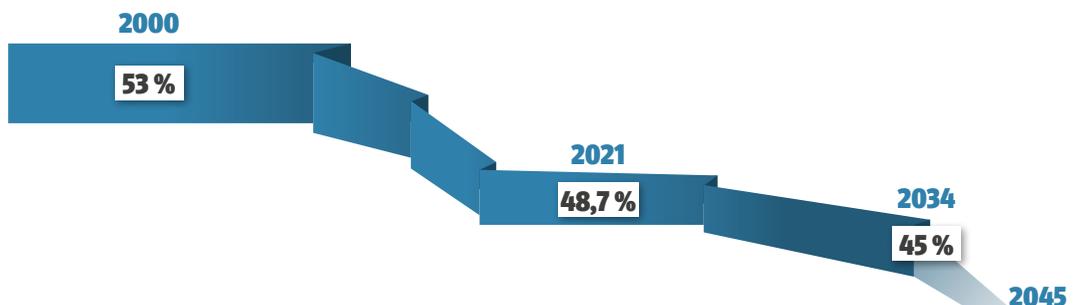
Denn das Alterssicherungssystem ist bislang unzureichend auf die bevorstehenden strukturellen Umbrüche vorbereitet: Es fehlen sozial abgesicherte flexible Übergänge in den Ruhestand und Absicherungen für individueller werdende Erwerbsbiografien. Und es mangelt an einer verlässlichen Perspektive auf auskömmliche Renten gerade für die jüngeren Generationen.

Die Eingriffe auf der Leistungsseite der gesetzlichen Rentenversicherung insbesondere nach der Jahrtausendwende führten dazu, dass das Leistungsniveau langfristig deutlich sinken wird. Die zusätzliche private Vorsorge kann

diese Lücke nicht wie versprochen füllen. Viele haben keinen Riester-Vertrag abgeschlossen, die Abschluss- und Verwaltungskosten sind zu hoch, die Renditen nach der Finanzmarktkrise im Keller. Für viele Beschäftigte ist daher im Alter sozialer Abstieg oder gar Armut vorprogrammiert.

Die Arbeitgeber sind an der Finanzierung der privaten Altersvorsorge nicht beteiligt und auch bei den Betriebsrenten übernehmen viele immer weniger oder gar keine Verantwortung. Die Kosten einer alternden Gesellschaft werden damit zunehmend den Beschäftigten aufgebürdet, für die zugleich die Perspektiven auf ein auskömmliches Leben im Alter schwinden. Es droht eine schwere Legitimationskrise der gesetzlichen Rentenversicherung und der Alterssicherungspolitik insgesamt.

Insbesondere die Zeit seit der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise ab 2008 hat deutlich die Stärke eines umlagefinanzierten Sicherungssystems unterstrichen. Daher fordert die IG Metall die Stärkung der gesetzlichen Rente und den Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung. Weiteren einseitigen Belastungen der Beschäftigten und Verschiebungen des Systems der Alterssicherung Richtung Aktienspekulation erteilt sie hingegen eine klare Absage – egal, ob durch obligatorische zusätzliche Altersvorsorge im Rahmen eines Bürgerfonds oder in Form einer Doppel- oder Aktienrente.



Quelle: eigene Darstellung. Für 2000: Rentenversicherung in Zeitreihen 2020, Oktober 2020; ab 2021: Rentenversicherungsbericht 2020, Dezember 2020.

Das Rentenniveau ist seit 2000 bereits deutlich gesunken und wird weiter fallen, wenn die Weichen langfristig nicht anders gestellt werden. Stattdessen brauchen wir eine Anhebung auf das frühere Niveau.





Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung

Um den Lebensstandard im Alter zu sichern und Armut zu verhindern, muss das Rentenniveau stabilisiert und langfristig angehoben werden. Mittel- bis langfristig ist die Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung, in die alle Berufsgruppen einbezogen sind, ein zentraler Reformansatz.

96 %

der Befragten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020 sagen, dass nicht alle Beschäftigten bis zur Regelaltersgrenze arbeiten können und daher passgenaue und sozial abgesicherte Übergänge in den Ruhestand brauchen.

Um Altersarmut zu verhindern und durchbrochene Erwerbsverläufe besser abzusichern, bedarf es zudem einer Stärkung des sozialen Ausgleichs in der Rentenversicherung: Familiäre Sorgearbeit wie Kindererziehung oder Pflege, individuelle Zeiten der Aus- und Weiterbildung sowie von Langzeitarbeitslosigkeit müssen besser berücksichtigt werden. Die Grundrente gilt es im Sinne eines echten Mindestrentenanspruchs weiterzuentwickeln. Diese sozialen Ausgleichsleistungen sollten umfänglich steuerfinanziert werden.

In den aktuellen und kommenden Umbrüchen der Arbeitsgesellschaft sind ein realistisches Rentenalter und

gesicherte Übergänge in den Ruhestand besonders gefragt, damit ältere Beschäftigte nicht auf der Strecke bleiben. Schon heute schaffen es viele nicht bis zur Regelaltersgrenze. Ein weiteres Drehen an dieser Schraube würde für viele weitere Rentenkürzungen bedeuten. Das ist weder sozial gerecht, noch der Akzeptanz und positiven Gestaltung des Wandels förderlich.

Der Neuaufbau der Alterssicherung muss solidarisch finanziert werden. Neben einem höheren Steuerzuschuss und einer moderaten Anhebung des paritätischen Beitragssatzes auch oberhalb von 22 Prozent sollten zur Finanzierung der Alterssicherung auch höchste Einkommen und Vermögen stärker herangezogen werden. Als Ergänzung zu einer gestärkten gesetzlichen Rente ist eine verbesserte arbeitgeberfinanzierte, betriebliche Altersversorgung (bAV) als zweite tragende Säule im System der Alterssicherung notwendig. Sie kann einen zentralen Beitrag zur individuellen Absicherung im Alter, bei Erwerbsminderung sowie zur Hinterbliebenenversorgung leisten. Hierfür bedarf es weiterer Verbesserungen.

89 %

stimmen der Aussage zu oder eher zu, dass das Rentenniveau stabilisiert und mittelfristig erhöht werden muss und jede Anhebung des Rentenzugangsalters abzulehnen ist.

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020



Die IG Metall fordert

- ▶ das Rentenniveau zu stabilisieren und langfristig auf etwa 53 Prozent anzuheben
- ▶ gesicherte Altersübergänge:
 - ▶ bessere Rahmenbedingungen für Altersteilzeit
 - ▶ dauerhaft Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren
 - ▶ Nein zur Rente mit 67 oder 68!
- ▶ den Erwerbsminderungsschutz zu verbessern
- ▶ eine Stärkung des sozialen Ausgleichs und eine Weiterentwicklung der Grundrente
- ▶ Gute Renten – solidarisch finanziert:
 - ▶ moderate Erhöhung des paritätischen Beitragssatzes auch über 22 Prozent
 - ▶ höherer Steuerzuschuss und systemgerechte Finanzierung „versicherungsfremder“ Leistungen
 - ▶ Einbeziehung aller Berufsgruppen in eine solidarische Erwerbstätigenversicherung
- ▶ Verbesserungen bei der ergänzenden betrieblichen Altersversorgung (bAV). Schrittweise Umschichtung der Fördermittel der dritten Säule in die betriebliche Altersversorgung





metallforderung

EIN NEUES SOZIALES
SICHERUNGSVERSPRECHEN

Für gute Versorgung und gerechte Finanzierung in Gesundheit und Pflege

Alle Menschen haben ein Recht auf gute, umfassende und bezahlbare Leistungen im Bereich Gesundheit und Pflege. Diese sind aber nicht zum Nulltarif zu haben, müssen nachhaltig, sicher und vor allem gerecht finanziert werden. Die Weiterentwicklung der Kranken- und Pflegeversicherung zu einer solidarischen Bürgerversicherung, die alle Bürger*innen einbezieht, ist ein zentrales Mittel, die in einer alternden Gesellschaft absehbar steigenden Kosten von Gesundheit und Pflege solidarisch auf viele Schultern zu verteilen und eine bessere Versorgung zu ermöglichen.

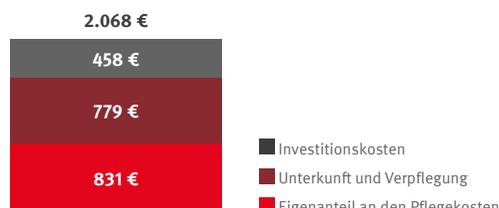
Die Corona-Krise hat uns allen drastisch vor Augen geführt, wie existenziell ein gutes Gesundheitssystem ist. Funktionierende Gesundheitsämter, die Verfügbarkeit von Schutzausrüstung, ausreichend Intensivbetten, genügend gut ausgebildetes Pflegepersonal und die rasche Entwicklung von Impfstoffen erwiesen sich gleichermaßen als Flaschenhalse und Schlüssel zur Bekämpfung der Pandemie.

Aber auch jenseits von Corona gilt: Niemand will bei einem Krankenhausaufenthalt von gehetztem Personal gepflegt werden, im Alter immer mehr Geld für Zuzahlungen, Medikamente und Eigenleistungen aufbringen müssen oder gar wegen horrender Eigenanteile bei den Pflegekosten in Sozialhilfe abrutschen.

Gerade die stationäre Pflege stellt für viele Pflegebedürftige und ihre Angehörigen eine enorme finanzielle Belastung dar. Denn die Pflegeversicherung ist keine Vollversicherung. Sie zahlt nur einen Zuschuss zu den Pflegekosten abhängig vom jeweiligen Pflegegrad. Die verbleibenden pflegebedingten Kosten im Pflegeheim müssen von den Pflegebedürftigen selbst bezahlt werden. Die monatliche Rechnung für alle Kosten im Pflegeheim wird so schnell zur finanziellen Belastungsprobe.

Zwar hat die große Koalition ein Gesetz auf den Weg gebracht, den monatlichen Eigenanteil für pflegebedingte Kosten in der stationären Pflege zu reduzieren. Diese Mini-Reform bringt aber nur wenig Entlastung und geht das Grundproblem nicht an, dass die Pflegeversicherung nur eine „Teilkasko“-Versicherung ist und nicht alle notwendigen Pflegeleistungen abdeckt.

Finanzielle Belastung von Pflegebedürftigen in der stationären Pflege im Monat



Quelle: eigene Darstellung nach vdek, Daten zum Gesundheitswesen (Stand Januar 2021)

Anders als die Pflegeversicherung ist die gesetzliche Krankenversicherung zwar eine Vollversicherung, die alle als medizinisch notwendig erachteten Leistungen abdecken soll. Jedoch haben hier Ausgliederungen aus dem Leistungskatalog wie z. B. von Brillen, Zuzahlungen zu Medikamenten und Therapien dazu geführt, dass die Versicherten immer stärker belastet wurden und sich diese Kosten gerade bei älteren und kranken Menschen massiv auf die Lebenshaltungskosten niederschlagen. Wir fordern daher in beiden Systemen Leistungsausweitungen und Entlastungen für die Versicherten.

In einer alternden Gesellschaft wird der Bedarf an Gesundheits- und Pflegeleistungen absehbar zunehmen. Umso dringlicher stellt sich die Frage, wie eine gute, umfassende Versorgung gewährleistet und solidarisch finanziert werden kann.



Solidarische Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege

Wir brauchen ein solidarisch finanziertes Gesundheitssystem, das Menschen unabhängig von ihrem Einkommen, ihrem Alter und ihrem Wohnort hilft, das präventiv wirkt und die Teilhabe am medizinisch-technischen Fortschritt für alle garantiert. Dazu müssen die Leistungskataloge in der Krankenversicherung erweitert, die Zuzahlungen abgeschafft und die pflegebedingten Kosten vollständig aus der Pflegeversicherung finanziert werden.

36 %

aller Pflegebedürftigen bezogen 2020 Hilfen zur Pflege nach dem SGB XII.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Ein zentrales Mittel, die Leistungsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherung in diesem Sinne zu stärken, ist ihre Ausgestaltung als solidarische Bürgerversicherung, in die alle Bürger*innen einbezogen sind. „Alle rein ins Solidarsystem!“ lautet die Devise der IG Metall.

Das stärkt die Finanzbasis der Systeme und ermöglicht Verbesserungen der Versorgung für alle.

Zusätzlich ist der Steuerzuschuss so zu erhöhen, dass er die versicherungsfremden Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung ausgleicht.

Letztlich werden wir der Relevanz des zunehmenden Pflegebedarfs aber nur vollständig gerecht, wenn wir die Versorgung durch eine Pflegevollversicherung mitsamt Bundeszuschuss absichern. Die pflegebedingten Kosten müssen vollständig aus der Pflegeversicherung finanziert werden. Die Kommunen müssen in die Lage versetzt werden, eine bedarfsgerechte Pflegeinfrastruktur vorzuhalten – mit mehr Pflegepersonal, das besser bezahlt wird und bessere Arbeitsbedingungen hat.

Immer mehr Pflegebedürftige auf Sozialhilfe angewiesen

3,8 Mrd. Euro

wurden im Jahr 2019 für Hilfen zur Pflege nach dem SGB XII gezahlt. Allein im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg um **fast 9 Prozent**.

Quelle: Statistisches Bundesamt



Die IG Metall fordert

- ▶ die Einführung einer solidarischen Bürgerversicherung in Gesundheit und Pflege, die alle Bürger*innen einbezieht und gute Versorgung für alle gewährleistet
- ▶ eine Erhöhung des Steuerzuschusses in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)
- ▶ eine Erweiterung der Leistungskataloge und Abschaffung der Zuzahlungen
- ▶ die Weiterentwicklung der Pflegeversicherung zu einer Pflegebürgervollversicherung, die alle pflegerischen Kosten abdeckt und die Pflegebedürftigen spürbar entlastet
- ▶ mehr Personal in der Pflege, bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen

Weiterführende Informationen:



www.igmetall.de/wahl21



metallforderung

EIN NEUES SOZIALES
SICHERUNGSVERSPRECHEN

Mehr wert, als er kostet: Für einen starken Sozialstaat

Eine Politik der starren Obergrenzen bei Sozialabgaben und der Kürzungen bei Sozialleistungen, die Arbeitgeberverbände und manche Parteien fordern, ist nur auf den ersten Blick billiger. Am Ende kommt sie die Gesellschaft teuer zu stehen. Ein starker Sozialstaat ist mehr wert, als er kostet.

Ob Kurzarbeiter- oder Kinderkrankengeld: Trotz unübersehbarer Schief lagen bewies der Sozialstaat auch in der Corona-Krise seine Leistungsfähigkeit. Er sichert mit seinen Leistungen soziale Risiken und Notlagen ab, stabilisiert Einkommen und gesellschaftliche Nachfrage. Er bietet zudem Sicherheit in Zeiten großer gesellschaftlicher Umbrüche.

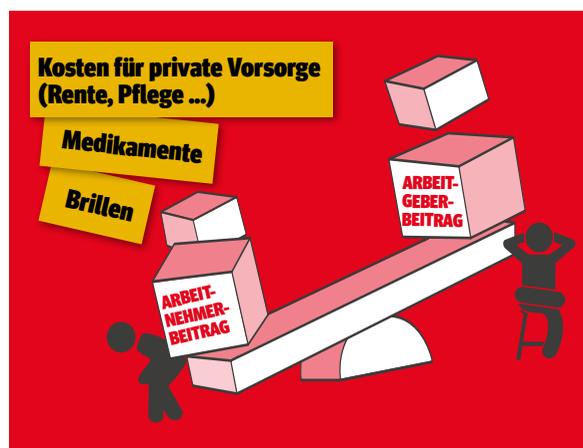
Wenn diese Sicherheit brüchig wird, wenn das soziale Sicherungsversprechen des Sozialstaats für viele dauerhaft und langfristig nicht mehr erfüllt wird, dann gefährdet das den sozialen Zusammenhalt und das Vertrauen in die Demokratie. Deshalb ist ein starker Sozialstaat nicht nur ökonomisch sinnvoll und sozial geboten, er ist auch ein Bollwerk gegen gesellschaftliche Spaltung.

Die IG Metall fordert daher einen aktiven Sozialstaat für eine soziale Transformation, einen Sozialstaat, der im Zusammenspiel betrieblicher Beteiligungsprozesse, wirksamer Mitbestimmung, tariflicher Aushandlungsprozesse und staatlicher arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Flankierung Brücken in die Arbeitswelt von morgen baut. Ein solcher Sozialstaat muss sein Sicherungsversprechen erneuern und seine Sicherungssysteme zukunftsfähig machen.

Gute Leistungen und gute Versorgung müssen in allen Bereichen garantiert sein – sei es in Gesundheit und Pflege, in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung, bei der Qualifizierung oder in den sozialen Grundsicherungssystemen.

Sie müssen im Mittelpunkt stehen, nicht möglichst niedrige Beiträge oder Steuern! Und diese müssen gerecht finanziert werden: paritätisch von Arbeitgeber*innen und Beschäftigten, gemeinschaftlich von allen Bürger*innen und Erwerbstätigen.

Gesamtmittel, ZDH und Co. fordern zusammen mit einem ganzen Katalog von Leistungseinschränkungen wie der weiteren Anhebung des Rentenalters, der Abschaffung der Rente ab 63 oder der Verkürzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes auf maximal 12 Monate einen Deckel von 40 Prozent auf die gesamten Sozialabgaben. Auch einige Parteien haben sich diese Position zu eigen gemacht. Eine solch willkürliche Grenze deckelt jedoch keinesfalls den zunehmenden Bedarf an Versorgung und Unterstützung einer alternden und im Wandel befindlichen Arbeitsgesellschaft. Sie führt lediglich dazu, dass sich Arbeitgeber*innen ihrer Verpflichtung entziehen, die Kosten vermehrt auf die Beschäftigten verlagert werden und Leistungsabsenkungen vorprogrammiert sind.



Quelle: eigene Darstellung IG Metall

Durch Zuzahlungen für Medikamente, Brillen, Pflegekosten und ergänzende private Altersvorsorge sind die Beschäftigten zusätzlich zum Arbeitnehmerbeitrag zu den Sozialversicherungen belastet.

Deshalb erteilen wir einer gesetzlichen oder faktischen Festschreibung eines Deckels auf die Sozialabgaben eine entschiedene Absage:

Ein lautes „Nein“ zum Deckel!

Ein lautes „Ja“ zum starken Sozialstaat!

Auch am Wahlsonntag!

FAIRWANDEL

Wahl 21



Für eine gerechte Finanzierung des Sozialstaats

Die Lehre aus der Corona-Krise ist: Wir brauchen mehr und nicht weniger soziale Sicherheit! Wir fordern den Ausbau und eine gerechte Finanzierung des Sozialstaats.

Dies bedeutet zum einen, dass die Arbeitgeber*innen paritätisch an der Finanzierung von Gesundheit und Pflege, Renten- und Arbeitslosenversicherung beteiligt werden und die Lasten nicht durch immer mehr Zuzahlungen, höhere Eigenanteile, Leistungseinschränkungen in den öffentlichen Systemen und erzwungene zusätzliche private Vorsorge auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Die Waage muss wieder ins Gleichgewicht gebracht werden.



Quelle: eigene Darstellung IG Metall

Die Kosten der sozialen Sicherung müssen wieder gerecht verteilt werden – paritätisch zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten.

Gerechtigkeit im Sozialstaat bedeutet zum anderen, dass alle die gleiche Sicherheit bekommen müssen. „Alle rein in ein Solidarsystem!“ lautet deshalb die Devise der IG Metall.

Wir fordern den Gesetzgeber auf, die Leistungsfähigkeit der Kranken- und Pflegeversicherung über die Ausgestaltung zu einer solidarischen Bürgerversicherung zu stärken, die alle Bürger*innen einbezieht. Alle Erwerbstätigen sollen in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen und zu gleichen Bedingungen Leistungen erhalten. Das erhöht nicht nur den sozialen Schutz etwa von Soloselbstständigen, die heute häufig gar nicht für das Alter abgesichert sind, es stärkt auch die Solidargemeinschaft und die Finanzbasis der gesetzlichen Rente.

Schließlich muss es darum gehen, die gesamtgesellschaftlichen Aufgaben in allen Sozialversicherungssystemen sachgerecht aus Steuern zu finanzieren und dafür die Zuschüsse zu erhöhen. Aufgebracht werden müssen die Mittel durch eine faire Steuerpolitik, die die unteren und mittleren Einkommen entlastet und die höchsten Einkommen, Vermögende und Erbschaften stärker zur Finanzierung eines solidarischen und starken Sozialstaats heranzieht.



Die IG Metall fordert

- ▶ eine gerechte Finanzierung:
 - ▶ kein Deckel für die Sozialabgaben
 - ▶ paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber*innen und Beschäftigte
 - ▶ alle rein ins Solidarsystem: Bürger- und Erwerbstätigenversicherung
 - ▶ höhere Steuerzuschüsse zur Finanzierung gesamtgesellschaftlicher Aufgaben
- ▶ einen starken Sozialstaat, der Risiken zuverlässig absichert und Sicherheit im Wandel bietet
- ▶ gute Leistungen und gute Versorgung in den Mittelpunkt zu stellen





metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Die 4-Tage-Woche: Zukunftsmodell für selbstbestimmte Arbeitszeiten

Die Arbeitswelt verändert sich rasant. Die Transformation führt zu großen Veränderungen in vielen Betrieben. Laut der aktuellen BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“ wird davon ausgegangen, dass bis zum Jahr 2040 Millionen Arbeitsplätze wegfallen, während zugleich Millionen neue entstehen werden. Auch die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten haben sich verändert. In diesen Zeiten braucht es eine Arbeitszeitpolitik, die sowohl zur Sicherung von Beschäftigung beiträgt, als auch den Beschäftigten mehr Selbstbestimmung ermöglicht.

Die Vier-Tage-Woche ist ein Arbeitszeitmodell für die Zukunft: Wenn die Arbeit in den Betrieben weniger wird, sichert ihre gerechte Verteilung Beschäftigung. Ein zusätzlicher freier Tag fördert Vereinbarkeit, Gesundheit und Geschlechtergerechtigkeit, bietet Freiräume für individuelle Qualifizierung oder andere sinnstiftende Tätigkeiten. Und ein Tag weniger pendeln bedeutet: mehr Klimaschutz, weniger Kosten, weniger Stress.

Die gesetzlichen Spielräume bieten ausreichend Flexibilität zur Einführung solch innovativer, gesellschaftlich sinnvoller Arbeitszeitmodelle.

66,5%

der Befragten hielten die 4-Tage-Woche mit teilweise
Entgeltausgleich als tarifpolitische Kernforderung für wichtig /
sehr wichtig.

Quelle: Beschäftigtenbefragung 2020 der IGM



MIT DER 32-STUNDEN-WOCHEN
KÖNNEN WIR BEI UNS IM STAHLWERK
TROTZ RATIONALISIERUNGSMASSNAHMEN SEIT
JAHREN BESCHÄFTIGUNG SICHERN.
MIR PERSÖNLICH GEHT ES MIT DER KÜRZEREN
ARBEITSZEIT BESSER: ICH KANN MICH VON DEN
ANSTRENGENDEN ARBEITSTAGEN ERHOLEN
UND HABE MEHR ZEIT FÜR MEINE FAMILIE
UND MEIN EHRENAMT ALS SCHIEDSRICHTER.

MARCEL RIEMER,
ARCELORMITTAL EISENHÜTTENSTADT

Klar ist aber: Weniger Arbeitszeit muss man sich auch leisten können. Die Sozialpartner einiger Branchen haben daher bereits Optionen zur Arbeitszeitreduzierung mit Teillohnausgleich geschaffen. Solche Modelle sollten auch politisch unterstützt werden, z. B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungsbeträge. Auch lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten müssen attraktiver werden.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Neue Zeiten brauchen neue Schutzrechte

Beschäftigte haben ein Recht auf gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten. Versuche, über eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes längere Arbeitszeiten zu ermöglichen, sind gesellschaftlich fahrlässig und schaden der Gesundheit der Beschäftigten. Atypische Arbeitszeiten (z. B. lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, erweiterte Erreichbarkeit) beeinträchtigen Gesundheit und Work-Life-Balance. Auch die Arbeitszufriedenheit sinkt dadurch.

Vor diesem Hintergrund muss der Charakter des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitnehmerschutzgesetz erhalten bleiben. Die bestehenden Regelungen bzgl. der täglichen Höchstarbeitszeit sowie der garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten – auch bei ortsunabhängiger Arbeit – dürfen nicht aufgeweicht werden. Vielmehr bedarf es einer Klarstellung, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen.

Müde und erschöpft durch die Arbeit

79%

der Beschäftigten gaben 2018 an, dass sie in den letzten 12 Monaten von nächtlichen Schlafstörungen, allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung betroffen waren.

22%

der Beschäftigten gaben 2018 an, häufig schwer von der Arbeit abschalten zu können.

Quelle: BAuA (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Der Gesetzgeber muss neue Schutzrechte schaffen, um Beschäftigte vor Stress und Überlastung, bspw. aufgrund von Personalmangel, zu schützen. Betriebsräte müssen ein wirksames Mitbestimmungsrecht bei der Personalbemessung erhalten und Unternehmen verpflichtet werden, eine qualifizierte Personalplanung durchzuführen. Denn nur mit einer ausreichenden Anzahl von Beschäftigten kann Leistungsverdichtung und Stress vorgebeugt werden.

Ein wirksamer Schutz vor Fehlbelastungen ist eine gute Gestaltung der Arbeit. Beschäftigte können mit ihrem Know-how dazu beitragen. Daher fordert die IG Metall – insbesondere in betrieblichen Veränderungsprozessen – einen Anspruch auf regelmäßige Teamgespräche von 30 Minuten pro Woche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -abläufen. Handlungsbedarf besteht auch beim Teilzeit- und Befristungsgesetz.



Die IG Metall fordert

- ▶ die politische Förderung der 4-Tage-Woche, z. B. durch Steuerfreiheit für Entgelt-Aufstockungen
- ▶ die Verbesserung lebensphasenorientierter Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitkonten (wirksamer Schutz vor Insolvenz sowie Portabilität)
- ▶ Hände weg von bestehenden Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit (8 h) und den garantierten, ununterbrochenen Ruhezeiten (11 h)
- ▶ die Klarstellung, dass sämtliche Arbeitszeiten erfasst und dokumentiert werden müssen
- ▶ ein wirksames Mitbestimmungsrecht für Betriebsräte bei der Personalbemessung
- ▶ verpflichtende qualifizierte Personalplanung für Unternehmen
- ▶ einen gesetzlich verankerten Anspruch für regelmäßige Teamgespräche von 30 Minuten pro Woche zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen und -abläufen
- ▶ die Weiterentwicklung der Brückenteilzeit: Streichung der Schwellenwerte und Recht auf Aufstockung der Arbeitszeit

Weiterführende Informationen:



www.igmetall.de/wahl21



metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Die digitale Transformation gestalten – mehr Rechte für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften

Ob Mensch-Maschine-Kollaboration, Predictive Maintenance oder KI im Office: Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt tiefgreifend. Sie stellt zahlreiche Tätigkeiten, Berufe und Arbeitsplätze infrage. Die Herausforderung besteht darin, Digitalisierung menschenzentriert zu gestalten und bestehende Regelungen zum Schutz der Beschäftigten weiterzuentwickeln. Um Beschäftigung am Standort Deutschland zu sichern, müssen zudem Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Unternehmen ermöglichen, im internationalen Wettbewerb Schritt zu halten.

Auf den digitalen Wandel sind viele Betriebe noch nicht gut vorbereitet: Befragungen der IG Metall zeigen, dass es in der Hälfte der untersuchten Betriebe keine systematische Personalplanung und -bedarfsermittlung gibt; Gleiches gilt für die Qualifizierungsbedarfsermittlung. Knapp die Hälfte der Betriebe haben keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation.

Betriebliche Mitbestimmung und die frühzeitige Einbindung von Betriebsräten stärkt das Vertrauen und die Akzeptanz der Beschäftigten bei der Einführung und der Anwendung technischer Neuerungen. Mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden erste Reformschritte eingeleitet. Hier gilt es anzuknüpfen: Betriebsräte brauchen ein Mitbestimmungsrecht in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung, die sich auch auf Arbeitsinhalte und Personalbemessung beziehen. Nur so können betriebliche Interessenvertretungen bspw. auch bei der Einführung von agilen Strukturen und

Arbeitsmethoden mitgestalten. Um der Komplexität der Digitalisierung gerecht zu werden, brauchen Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht bei der Einleitung, Planung und Durchführung von Kommunikations- und Beteiligungsprozessen durch den*die Arbeitgeber*in sowie bei Vereinbarung einer verbindlichen Prozessgestaltung und deren Kontrolle im Rahmen mitbestimmungspflichtiger Angelegenheiten („prozedurales Mitbestimmungsrecht“).

Zum Schutz der Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten, bspw. beim Einsatz von KI- und Big-Data-Konzepten, sollte ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und personenbeziehbarer Daten eingeführt werden. Darüber hinaus muss eine Klarstellung erfolgen, dass der Betriebsrat ein Initiativrecht für die Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (etwa von Zeiterfassungssystemen) hat.

Außerdem sollte der Betriebsrat in diesem Bereich einen vereinfachten Zugriff auf externen Sachverstand erhalten. Auch die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigtendatenschutzgesetzes würde für mehr Rechtsklarheit sorgen.

Die Corona-Krise hat zudem deutlich gemacht: Gewerkschaften bzw. ihren Beauftragten muss zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben ergänzend ein virtueller Zugang zum Betrieb mittels Informations- und Telekommunikationstechnologien (z. B. Video- und Telefonkonferenzen, E-Mail, Intranet) gewährt werden.

Digitalisierung und Mitbestimmung – Einbindung des Betriebsrats in die Gestaltung der Transformation

Der Betriebsrat wird über Veränderungsprojekte frühzeitig informiert. (n = 1957)



Der Betriebsrat ist in Projektentwicklungen und deren Umsetzung einbezogen. (n = 1957)



■ trifft (gar) nicht zu ■ trifft teilweise zu ■ trifft zu

Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall, Transformationsatlas

Eine frühzeitige Information der Betriebsräte über Veränderungsprojekte findet in 52 Prozent der Betriebe nicht statt.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Gute Arbeit in der Plattformökonomie

Mehrere Millionen Menschen in Deutschland erzielen ein Einkommen (haupt- oder nebenberuflich) durch Arbeit auf oder für Internetplattformen (siehe Crowdworking Monitor, 2018). Die Covid-19-Pandemie hat zu einem Wachstum bei den Plattformen geführt, sowohl bei der Auftragslage als auch bei den Neuregistrierungen von Crowdworker*innen.

5,7%

der erwerbsfähigen Bevölkerung in Deutschland bezogen 2018 entweder mind. 50 Prozent ihres Einkommens aus Plattformarbeit oder arbeiteten mind. 10 h/Woche (oder beides) für eine Plattform.

Quelle: BMAS nach COLLEEM-Survey der Europäischen Kommission (KOM), 2020

Die wenigsten Plattformen räumen ihren Crowdworker*innen Möglichkeiten zur Mitsprache über ihre Arbeitsbedingungen ein. Der Einbezug von arbeitnehmerähnlichen Personen und Selbstständigen, die vergleichbar einem* einer Arbeitnehmer*in sozial schutzbedürftig sind, in den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes würde eine zentrale Mitbestimmungslücke schließen.

Eine bessere Bezahlung ist ein wichtiges Anliegen für Plattformbeschäftigte. Obwohl es durchaus die Bereitschaft auf Seiten der Plattformen gibt, Tarifverträge für Soloselbstständige abzuschließen, fehlt es derzeit an einer eindeutigen Rechtsgrundlage für eine solche tarifliche Regelung. Plattformtätige sollten auch in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen werden und auch die Plattformen sollten zur Einzahlung in diese verpflichtet werden.



WIR BRAUCHEN DRINGEND
TRANSPARENT UND FAIRE BEDINGUNGEN
FÜR CROWDWORKER*INNEN.
PLATTFORMARBEIT ERÖFFNET ENORME
POTENZIALE, DIE IM SINNE ALLER BETEILIGTEN
GESTALTET WERDEN MÜSSEN.

IRINA KRETSCHMER, CROWDWORKERIN

Letztlich führen die Digitalisierung und insbesondere die Gegebenheiten der Plattformökonomie auch dazu, dass der Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff an die digitale Arbeitswelt angepasst werden muss.



Die IG Metall fordert

- ▶ ein digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften
- ▶ Initiativ- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in allen Fragen der Arbeitsorganisation, Personalplanung und Beschäftigungssicherung
- ▶ ein „prozedurales Mitbestimmungsrecht“ sowie ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Verarbeitung personenbezogener und -beziehbarer Daten
- ▶ ein Recht auf Hinzuziehung von externen Sachverständigen bei Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen (ohne Prüfung der Erforderlichkeit)
- ▶ die Schaffung eines eigenständigen Beschäftigten-datenschutzgesetzes
- ▶ die Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte zu verbessern, u. a. durch
 - ▶ Einführung eines Rechts, dass für Soloselbstständige Tarifverträge abgeschlossen werden können
 - ▶ Mitbestimmung für Crowdworker*innen
 - ▶ Einbeziehung der Plattformtätigen in die gesetzliche Sozialversicherung, in die auch Plattformen einzahlen sollen
- ▶ die Anpassung des Betriebs- und Arbeitnehmerbegriffs





metallforderung
ZUKUNFT DER ARBEIT

Für gute mobile Arbeit und präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutz

Arbeit darf nicht krank machen – dieser Grundsatz gilt unabhängig davon, wo eine Tätigkeit verrichtet wird. Für die Bekämpfung der Corona-Pandemie waren zusätzliche, zeitlich befristete Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes als Beiträge zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten unverzichtbar. Hier gilt es nahtlos anzuknüpfen. Bestehende Lücken im Arbeitsschutz müssen geschlossen werden. Dazu zählen klare Regeln zum Schutz der Gesundheit im Betrieb, ein verbindlicher Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten und die Klarstellung, dass Verstöße gegen Schutzvorschriften kein Kavaliersdelikt sind.

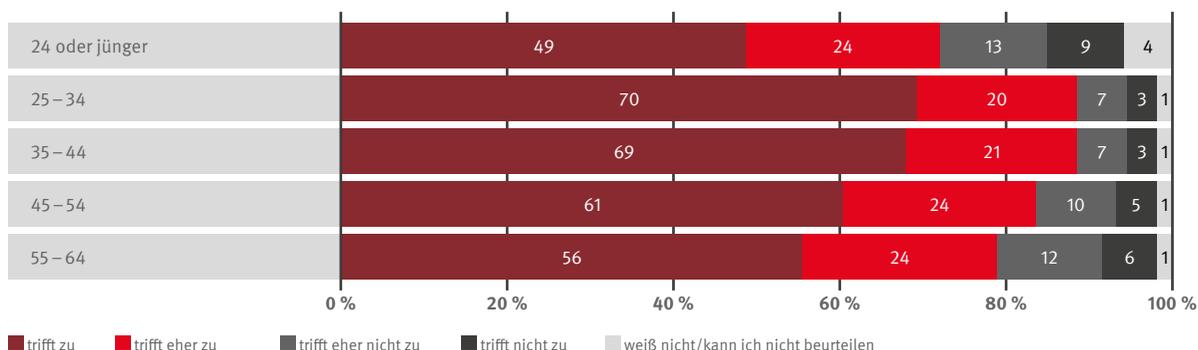
Unabhängig von der Corona-Pandemie trägt die Digitalisierung dazu bei, dass sich Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe und Arbeitsumgebungen verändern. Im Gegensatz zur Telearbeit existiert derzeit keine verbindliche Normierung für mobiles Arbeiten. Die Corona-Pandemie hat den gesetzlichen Regelungsbedarf deutlicher denn je gemacht. Chancen wie Risiken sind sichtbar geworden. Einerseits hat sich gezeigt, dass viel mehr Tätigkeiten das Arbeiten von zu Hause zulassen, als von Arbeitgeber*innen zuvor behauptet. Andererseits kann ungeregelte mobile Arbeit aber auch die Gesundheit und das Privatleben der Beschäftigten belasten.

Wie Befragungen zeigen, wünschen sich Beschäftigte, auch künftig regelmäßig von zu Hause arbeiten zu können. In allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie gelten seit 2018 Tarifverträge zu mobilem Arbeiten. Zudem gibt es eine Vielzahl an betrieblichen Regelungen. Mobile Arbeit erfolgt häufig im Homeoffice. Ob sich Homeoffice negativ oder positiv auswirkt, ist stark abhängig von individuellen, betrieblichen, aber auch den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Der Gesetzgeber sollte daher die bestehende Regelungslücke schließen und für gesunde Arbeitsbedingungen im Homeoffice durch entsprechende Ergänzungen in der Arbeitsstättenverordnung sorgen. Arbeitsschutzstandards müssen auch im Homeoffice gelten. Ebenfalls gilt es, einen Rechtsrahmen für mobiles Arbeiten einzuführen.

In der Vergangenheit war mobile Arbeit häufig vom Wohlwollen der Arbeitgeber*innen abhängig. Betriebsräte brauchen daher ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nicht nur für die Ausgestaltung, sondern auch für die Einführung von mobiler Arbeit.

Die IG Metall fordert zudem einen individuellen Rechtsanspruch für Beschäftigte, wenn ihre Tätigkeit ortsflexibles Arbeiten zulässt. In Ergänzung zur Telearbeit muss der

Ich wünsche mir auch für die Zukunft, regelmäßig von zu Hause aus arbeiten zu können.



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2020, IG Metall

85 Prozent der Beschäftigten wünschen sich, auch künftig regelmäßig von zu Hause aus arbeiten zu können.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Regelungsgegenstand definiert und das Prinzip der Freiwilligkeit für die Beschäftigten gesichert werden. Mobile Arbeit ist die zeitweise oder regelmäßige arbeitsvertragliche Tätigkeit außerhalb der Betriebsstätten unter Beibehaltung eines guten Arbeitsplatzes im Betrieb (nicht

umfasst sind Tätigkeiten oder Arbeitsformen, die aufgrund ihrer Eigenart außerhalb des Betriebs zu erbringen sind, z. B. Vertriebs-, Service- und Montagetätigkeiten). Weiterhin bedarf es klarstellender Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Lücken im Arbeits- und Gesundheitsschutz schließen

Die Corona-Krise lehrt zudem: Ohne verbindliche Arbeitsstandards keine menschengerechte Arbeit, ohne staatliche Regulierung bleibt die Gesundheit der Beschäftigten auf der Strecke – moralische Appelle verhallen allzu häufig. Der präventive Arbeitsschutz verlangt auch Lösungen für Probleme, die schon vor der Pandemie auf der Agenda des Arbeitsschutzes standen. So fehlen noch immer verbindliche Regeln für die Arbeitswelt von heute. Und erst recht für die Arbeit von morgen.

166 %

Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage wegen psychischer Störungen von ca. 44 auf 117 Millionen im Zeitraum 2005 bis 2019

Quelle: Suga – Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Berichtsjahr 2005 (Veröffentlichung 2007) – Berichtsjahr 2019 (Veröffentlichung 2020)

Die Prävention zum Schutz psychischer, aber auch physischer Gesundheit muss vom Gesetzgeber gestärkt werden. Durch eindeutige Rechtsnormen soll die Zahl der betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen deutlich erhöht werden. Sie sind die Voraussetzung für gesunde Arbeitsbedingungen. Durch Pandemie und Digitalisierung sind die psychischen Arbeitsbelastungen weiter angewachsen, ob im Home-

office oder im Betrieb. An einer Anti-Stress-Verordnung führt kein Weg mehr vorbei: Noch immer berücksichtigen nur 10 Prozent aller Betriebe psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung. Allein durch verbindliche Regeln können Arbeitgeber*innen verpflichtet werden, Präventionsmaßnahmen auf dem Feld der psychischen Belastungen umzusetzen.

Verstöße gegen Schutzvorschriften sind kein Kavaliersdelikt – nur mit wirksamen Kontrollen und Sanktionen können Beschäftigte umfassend vor gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen geschützt werden. Rechtssetzung und Rechtsüberwachung sind zwei Seiten einer Medaille. Die Länder sind gefordert, die staatlichen Aufsichtsbehörden endlich zu stärken und ihren Präventionsbeitrag im Sinne der Beschäftigten zu leisten.



REGELUNGEN ZUM **SCHUTZ DER GESUNDHEIT** SIND KEIN **BÜROKRATISCHER BALLAST**, SONDERN **UNVERZICHTBAR** FÜR EINE HUMANE ARBEITSWELT.

BERNHARD WAGNER,
BETRIEBSRATSMITGLIED MERCEDES-BENZ AG, RASTATT



Die IG Metall fordert

- ▶ die Einführung eines Rechtsrahmens für mobiles Arbeiten, der u. a. folgende Regelungspunkte beinhaltet:
 - ▶ ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für die Einführung von mobiler Arbeit
 - ▶ einen individuellen Rechtsanspruch für Beschäftigte
 - ▶ die Sicherstellung des Prinzips der Freiwilligkeit für die Beschäftigten
- ▶ klarstellende Regelungen zur Arbeitszeit
- ▶ die Ergänzung von Arbeitsschutzstandards für mobile Arbeit insbesondere im Homeoffice in der Arbeitsstättenverordnung
- ▶ das Schließen der Regelungslücke auf dem Feld psychischer Belastungen durch eine Anti-Stress-Verordnung
- ▶ die Stärkung der staatlichen Aufsichtsbehörden





metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Runderneuerung statt Facelift: neue Rechte für moderne Betriebsräte

„Die Gestaltung des Strukturwandels ist eine ununternehmerische Aufgabe und fällt Nullkommanull unter die Mitbestimmung.“ So viel zum Selbstverständnis von Stefan Wolf, Präsident des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall. Für die Mehrheit der politischen Parteien ist hingegen klar: ohne starke Betriebsräte keine erfolgreiche Transformation unserer Industrien.

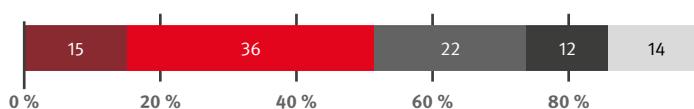
Moderne Betriebsräte können die Weichen für einen FairWandel stellen. Sie gestalten mit. Gemeinsam mit der IG Metall setzen sie den üblichen Kostensenkungsprogrammen strategie- und planloser Arbeitgeber*innen wirksame Alternativen entgegen – mit eigenen Ideen, Konzepten und Zukunftsvereinbarungen.

Die geltenden Mitbestimmungsrechte werden den wachsenden Anforderungen durch Digitalisierung und Klimapolitik aber kaum gerecht. Wer von einer demokratischen Gestaltung des Strukturwandels spricht, darf vor strategischen Unternehmensentscheidungen nicht haltmachen. Die IG Metall fordert daher mehr Mitbestimmungsrechte bei Beschäftigungs- und Standortsicherung und Qualifizierung. Verhandlungen über einen Interessenausgleich müssen – anders als zurzeit – bei Betriebsänderungen unbedingt erzwingbar gemacht werden und regionale Gegebenheiten berücksichtigen. Wichtig sind auch eine verpflichtende Personalplanung durch den*die Arbeitgeber*in und ein Initiativrecht bei der Ein- und Durchführung betrieblicher Qualifizierungs-

maßnahmen. Und: Auch mit dem Betriebsrätemodernisierungsgesetz kann im Konfliktfall zwar eine moderierende Einigungsstelle angerufen werden. Ein Einigungszwang besteht aber nicht. Aus einem unverbindlichen Vorschlagsrecht muss deshalb ein wirksames Mitbestimmungsrecht werden. Viel zu oft werden Qualifizierungskonzepte von Betriebsräten schlicht ignoriert.

Das Betriebsverfassungsgesetz braucht kein modernes Facelift. Es bedarf einer Runderneuerung. Betriebsräte stehen vor neuen Herausforderungen: Sie sollen betriebliche Aus- und Weiterbildungsbedarfe ermitteln und Qualifizierungsziele im Lichte sich verändernder Tätigkeiten und Bedarfe entwickeln. Hinzu kommen komplexe Gestaltungsfelder, durch die Digitalisierung, durch Künstliche Intelligenz und Robotisierung. Betriebsräte müssen sich hier von selbstgewählten externen Sachverständigen unterstützen lassen und wirksame Mitbestimmungsrechte einfordern können, sei es beim Datenschutz oder der Personalauswahl durch Algorithmen – und zwar ohne vorherige Einigung mit dem*der Arbeitgeber*in. Um gestalten zu können, müssen Betriebsräte ihre Kolleg*innen allerdings ebenso direkt erreichen und ansprechen können. Auch im digitalen Raum, jenseits der Werkstore. Betriebsräte und Gewerkschaften brauchen daher zusätzlich ein digitales Zugangsrecht zum Betrieb, z. B. über Video- und Telefonkonferenzen, Messengerdienste oder das Intranet.

Inwiefern stimmen Sie der folgenden Aussage zu:
In meinem Betrieb gibt es eine konkrete Strategie, die langfristige Herausforderungen (Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende ...) berücksichtigt und den Betrieb fit für die Zukunft machen soll.



■ stimme zu ■ stimme eher zu ■ stimme eher nicht zu ■ stimme nicht zu ■ weiß nicht/kann ich nicht beurteilen

Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2020

Arbeitgeber*innen ohne Plan: Nur 51 Prozent der Beschäftigten erkennen in ihrem Betrieb eine konkrete Strategie zur Gestaltung langfristiger Herausforderungen.

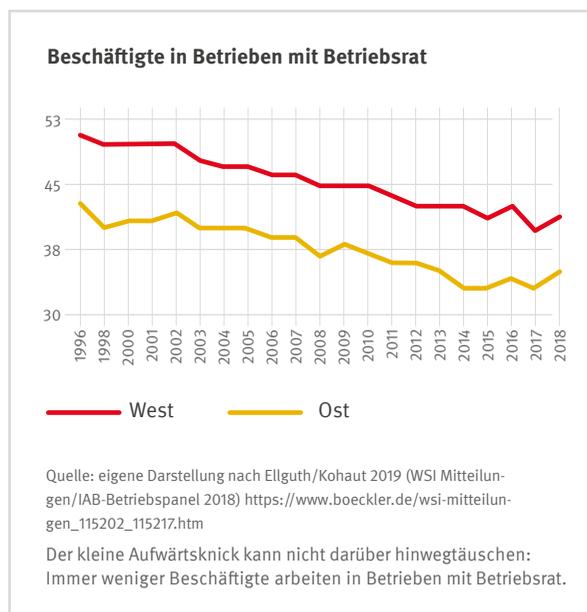
FAIRWANDEL

Wahl 21



Zu den Arbeitsgrundlagen von Betriebsräten gehört auch die Frage der Vergütung. Für die Eingruppierung bleibt in der Regel völlig unberücksichtigt, welche Fähigkeiten und Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit erworben wurden und welche Verantwortung übernommen wird.

Manche Betriebsrät*innen sehen sich andererseits dem Verdacht der persönlichen Bereicherung ausgesetzt. Um faire und nachvollziehbare Regelungen zu ermöglichen, fordert die IG Metall deshalb, bei der Bemessung des Arbeitsentgeltes und der allgemeinen Zuwendungen auch die zur Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch die auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben zu berücksichtigen.



ICH WÜNSCHE MIR **MEHR MITBESTIMMUNG**
IN WIRTSCHAFTLICHEN ANGELEGENHEITEN.
OFT HABEN BESCHÄFTIGTE UND
BETRIEBSRAT BESSERE KONZEPTE.

HASIM CANTÜRK,
BETRIEBSRATSVORSITZENDER OUTOKUMPU, KREFELD

Die Debatte um das Betriebsrätemodernisierungsgesetz sollte allen politischen Parteien offenbart haben, dass Mitbestimmung häufig bereits im Keim erstickt wird – und wie. Indem Betriebsrät*innen systematisch eingeschüchtert und in ihrer Arbeit eingeschränkt werden. Oder gleich Betriebsratswahlen verhindert werden. Neben abschreckenden Bußgeldern und der Bildung von Schwerpunktstaatsanwaltschaften ist deshalb vor allem der besondere Kündigungsschutz für Wahlinitiator*innen wichtig. Es geht um Schutz nicht nur vor ordentlichen verhaltens- oder personenbedingten, sondern auch bei außerordentlichen und betriebsbedingten Kündigungen. Denn häufig zücken mitbestimmungsfeindliche Arbeitgeber*innen diese Karten.

Die Kündigung sollte von einer vorherigen Zustimmung des Arbeitsgerichts abhängig gemacht werden – und der Kündigungsschutz auf bis zu sechs Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses verlängert werden. Damit würde der Gesetzgeber ein wichtiges Puzzlestück gelebter Demokratie stärken. Denn: Betriebsrätестärkung ist Demokratiestärkung. Gerade in unsicheren Zeiten des Wandels.



Die IG Metall fordert

- ▶ Interessenausgleich bei Betriebsänderung erzwingbar machen (§ 112 BetrVG)
- ▶ ein Initiativrecht bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung und -bemessung (§ 92 und § 96 Abs. 1 BetrVG)
- ▶ erleichterte Hinzuziehung von Sachverständigen
- ▶ eine Ergänzung von § 2 Abs. 2 BetrVG um virtuellen Zugang zum Betrieb
- ▶ eine Ergänzung von § 37 Abs. 4 BetrVG: Berücksichtigung der zur Wahrnehmung der Betriebsrats Tätigkeit erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen wie auch der auf Dauer wahrgenommenen Aufgaben
- ▶ den Ausbau des besonderen Kündigungsschutzes für Wahlinitiator*innen



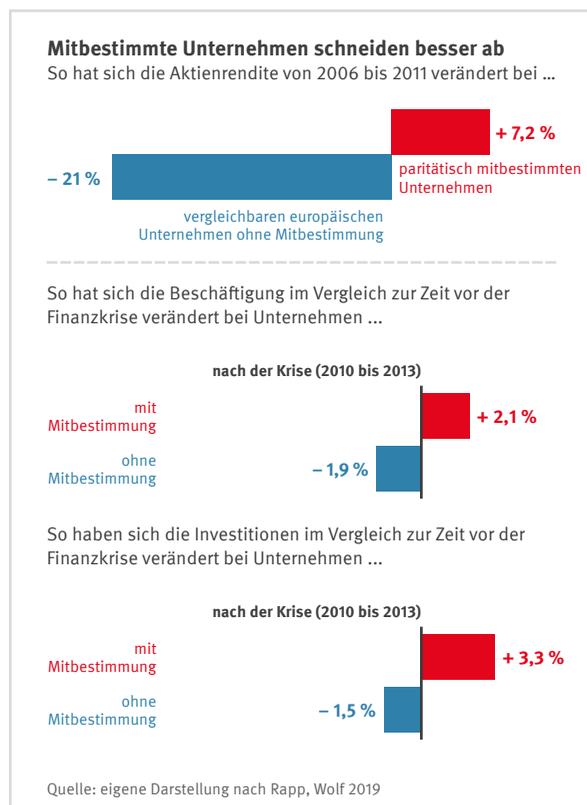


metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Für mehr Mitbestimmung bei strategischen Entscheidungen

Mitbestimmte Unternehmen verfolgen häufiger ein innovationsorientiertes Geschäftsmodell, kommen erfolgreicher durch Wirtschaftskrisen, sie investieren mehr und arbeiten nachhaltiger. Unternehmerische Mitbestimmung leistet einen wichtigen Beitrag, um mögliche Risiken im Strukturwandel frühzeitig zu erkennen und abzufedern. Das zeigen zahlreiche Praxisbeispiele. Und die Forschung bestätigt das.



In den Debatten um das Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurden stattdessen einmal mehr die üblichen Argumente gegen mehr Mitbestimmung auf Unternehmensebene bemüht: Mitbestimmung sei in der globalisierten Welt zu langsam, mitbestimmte Entscheidungen generell nicht besser und effektiver – und viele Betriebsräte wollten doch auch gar keine Verantwortung übernehmen.

Dabei werden immer mehr nicht nur strategische Entscheidungen auf Unternehmensebene getroffen. In den Konzernzentralen entstehen Vereinbarungen zur Gestaltung betrieblicher Arbeitsbedingungen, von der Regelung zum mobilen Arbeiten bis zum Arbeitsschutz. Die IG Metall for-

dert den Gesetzgeber daher auf, der schleichenden Aushöhung der Unternehmensmitbestimmung endlich Einhalt zu gebieten. Mitbestimmungsrechte müssen abgesichert und ausgebaut werden.

Schlupflöcher für Mitbestimmungsvermeidung und -ignorierung müssen geschlossen werden. Ein bekannter Trick: Unternehmen wandeln ihre Rechtsform frühzeitig in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE), bevor die gesetzlichen Schwellenwerte von 500 – für die Drittelbeteiligung – oder 2.000 Beschäftigten für die paritätische Unternehmensmitbestimmung erreicht werden. Damit vermeiden DAX-Unternehmen wie die Deutsche Wohnen einen paritätisch mitbestimmten Aufsichtsrat. Das Gegenmittel ist naheliegend wie einfach und auch europarechtlich möglich: Wächst die Beschäftigtenzahl, wachsen die Mitbestimmungsrechte. Auch die sogenannte Drittelbeteiligungslücke muss geschlossen werden. Die aktuelle gesetzliche Regelung sieht keine automatische Konzernzurechnung von Beschäftigten in Tochterunternehmen vor. Die Folge: Konzerne werden extra in eine Holding mit verschiedenen Töchtern umgewidmet, um Arbeitnehmer*innen die Tür zum Aufsichtsrat vor der Nase zuzuschlagen. Es ist daher nur angemessen, wenn Inlandsbeschäftigte wie im Mitbestimmungsgesetz konzernweit mitgezählt werden. Und zwar bei allen Gesellschaftsformen, ob Kapital- oder Kommanditgesellschaft (KG).



DIE STRUKTUREN DER MITBESTIMMUNG MÜSSEN MIT DEN IMMER KOMPLEXER WERDENDEN UNTERNEHMENSSTRUKTUREN MITHALTEN – DAMIT MITBESTIMMUNG NICHT INS LEERE LÄUFT.

BETTINA HALLER,
KONZERNBETRIEBSRATSVORSITZENDE DER SIEMENS AG, BERLIN

Unternehmen, die Mitbestimmungsgesetze rechtswidrig ignorieren, müssen effektiv bestraft werden, vor allem mit umsatzorientierten Geldbußen.

FAIRWANDEL

Wahl 21



Wie Unternehmen die Mitbestimmung unterlaufen

So viele Firmen in Deutschland mit mehr als 2.000 Beschäftigten ...



* über europäische Rechtsformen wie z. B. SE oder Konstruktionen mit Auslandskapitalgesellschaft & CO. KG;

** über deutsche Rechtsformen ohne Mitbestimmung wie z. B. Konstruktionen mit Stiftungen, Stiftungen & CO. KG, inkongruente K.

Quelle: eigene Darstellung nach Sick 2020

Europa als Schlupfloch: Viel zu viele Unternehmen unterlaufen die Mitbestimmung über den Umweg europäischer Rechtsformen.

Der Gesetzgeber ist aufgerufen, Standards zu setzen und Rechte auszuweiten. Die Mitbestimmung muss auf ausländische Rechtsformen erweitert werden. Die deutsche Unternehmensmitbestimmung wird auch deshalb „erfolgreich“ umgangen, weil sie in Europa ihresgleichen sucht. Deshalb ist auch das politische Brüssel gefragt. Die EU-Kommission sollte eine Richtlinie aufsetzen, die europaweite Mindeststandards für die Beteiligung von Beschäftigten setzt.

Von zentraler Bedeutung sind allerdings zwei weitere Forderungen. Entsteht im Aufsichtsrat eine Pattsituation zwischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenbank, kann der*die Aufsichtsratsvorsitzende sein*ihr Doppelstimmrecht geltend machen. Ob Beschäftigungsabbau, Werkschließungen, Verkäufe von Betriebsteilen oder Verlagerungen: Bei allen wichtigen Unternehmens-

entscheidungen hat die Kapitaleite damit de facto die Mehrheit. Und sie nutzt diese Mehrheit. Zuletzt etwa, um das Continental-Reifenwerk in Aachen zu schließen. Die IG Metall fordert daher, das Doppelstimmrecht zugunsten eines Schlichtungsverfahrens abzuschaffen. Mit externem Sachverstand können gemeinsam Perspektiven für den wirtschaftlichen Erfolg und nachhaltige Beschäftigung gesucht werden. Damit diese Regelung für mehr Unternehmen greifen kann, sollten die Schwellenwerte für eine gleichberechtigte Mitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte gesenkt werden. Denn der Erfolg der sozialökologischen Transformation entscheidet sich letztlich auch daran, Beschäftigte nicht nur „mitzunehmen“, sie vielmehr in die Wandlungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. So kann die Zukunft von Standorten und ganzen Regionen gestaltet werden. Innovativ. Nachhaltig. Sicher. Und gerecht.



Die IG Metall fordert

- ▶ den Schwellenwert für die paritätische Unternehmensmitbestimmung auf 1.000 Beschäftigte zu senken
- ▶ ein Schlichtungsverfahren statt Doppelstimmrecht des*der Aufsichtsratsvorsitzenden
- ▶ Mitbestimmung auf Unternehmen in ausländischer Rechtsform erweitern, Mitbestimmungsumgehung durch Flucht in andere Rechtsformen (v.a. SE) einhegen; „Lücke in der Drittelbeteiligung“ schließen
- ▶ die Einführung eines Sanktionsregimes für Fälle rechtswidriger Nichtanwendung der Mitbestimmung
- ▶ von der Bundesregierung einen aktiven Einsatz für eine EU-Richtlinie mit Mindeststandards zur Unternehmensmitbestimmung

Weiterführende Informationen:



www.igmetall.de/wahl21



metallforderung

MITBESTIMMUNG UND
TARIFAUTONOMIE STÄRKEN

Für starke Tarifbindung

Tarifpolitik ist in der sozialen Marktwirtschaft der zentrale Hebel, um die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen mit und im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Sie sorgt für die angemessene Beteiligung der Beschäftigten am gesellschaftlich erwirtschafteten Wohlstand, sie verhindert Armutslöhne und schlechte Arbeitsbedingungen, entlastet den Sozialstaat und ist ein leistungsfähiges Instrument, um Krisen und Strukturwandel sozial ausgeglichen zu gestalten.



Copyright: Martin Storz

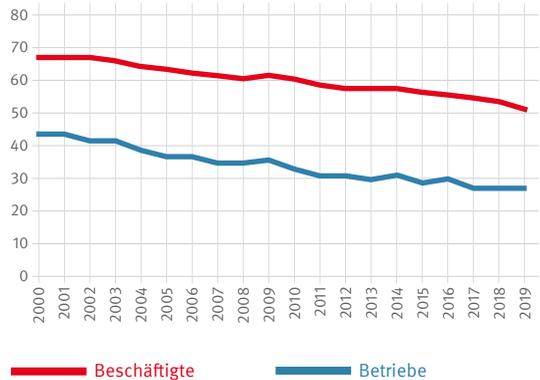
Dabei geht es um viel mehr als Lohn und Gehalt: In Tarifbewegungen werden immer auch wesentliche Gerechtigkeits- und Zukunftsfragen aufgerufen. Dieses Jahr haben wir für Zukunftstarifverträge über Investitionen, Beschäftigung, Personalentwicklung und Qualifizierung gekämpft. Damit können sich Betriebe und Unternehmen nun strategisch für die Herausforderungen der Transformation rüsten – ohne massenhaften Personalabbau.

Mehr Tarifbindung bedeutet mehr soziale Gerechtigkeit. Weniger Tarifbindung führt hingegen zu einem Unterbietungswettbewerb bei den Arbeitsbedingungen.

Die Tarifaufonomie ist ein wesentlicher Pfeiler für mehr Demokratie in der Arbeitswelt, erst sie ermöglicht Verhandlungen auf Augenhöhe. Nicht umsonst definiert der Gesetzgeber seit jeher das Streikrecht und die Tarifaufonomie als Grundrechte. Gewerkschaftliche Tarifbewegungen leben von Beteiligung, Diskussion und Solidarität, sie verbinden Beschäftigte. Die Tarifaufonomie als Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft funktioniert allerdings nur, wenn das Tarifsystern und die Tarifbindung eine ausreichende Reichweite haben. Die Tarifbindung nimmt aber immer weiter ab, in allen Branchen und Regionen. Dass eine Stabilisierung dringend nötig ist, zeigt auch die stetig wachsende Zahl von Geringverdiener*innen und Aufstocker*innen. Die IG Metall setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern.

Entwicklung der Tarifbindung in Deutschland

Betriebe und Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung, in Prozent



Quelle: eigene Darstellung nach Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2021): Tarifbindung in den Bundesländern, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung, S. 6.

Immer weniger Betriebe, immer weniger Beschäftigte: Die Tarifbindung nimmt seit 20 Jahren kontinuierlich ab.



Der Gesetzgeber kann dabei unterstützen. Eine Möglichkeit: die Mitgliedschaft in den Tarif-Arbeitgeberverbänden privilegieren und die Mitgliedschaft in Nicht-Tarifträgerverbänden reglementieren. Der Gesetzgeber könnte bestimmte tarifvertragliche Leistungen zudem für originär tarifgebundene Unternehmen privilegieren, etwa bei Qualifizierungs-, Arbeitszeit- oder Altersteilzeitregelungen. Mitgliedervorteilsregelungen sollten rechtlich abgesichert werden. Die IG Metall fordert die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können. Auch Mitglieder, deren Einkommen so gering ist, dass kein Lohnsteuerabzug ausgelöst wird, sollten entlastet werden.

Sogenannte tarifdispositive Klauseln bzw. Tariföffnungsklauseln in Gesetzen sollten so gestaltet werden, dass sie nur für originär tarifgebundene Unternehmen Anwendung finden. Mit den aktuellen Regelungen ist es Arbeitgeber*innen möglich, die Vorteile von Regelungen der Tarifparteien zu Tariföffnungsklauseln zu nutzen und ihren Belegschaften Vorteile der Tarifbindung zu verweigern. Die IG Metall fordert daher exklusive Tariföffnungsklauseln ausschließlich für originär tarifgebundene Arbeitgeber*innen. Damit würde das Rosinenpicken verhindert und nur denjenigen arbeitsrechtliche Spielräume eingeräumt, die sich Tarifverhandlungen stellen oder Mitglied im Arbeitgeberverband sind.

Darüber hinaus gilt es, die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stabilisieren und Tariffucht zu erschweren. Die Tarifgeltung ließe sich unter anderem durch zwei Maßnahmen stärken: Gewerkschaften sollten ein Verbandsklagerecht erhalten, um ihre Mitglieder auch stellvertretend vor den Gerichten unterstützen zu können. Dabei geht es etwa um die Durchsetzung von Ausbildungsvergütungen. Vor allem aber muss der § 613a BGB endlich dahingehend angepasst werden, dass Tarifverträge bei Abspaltungen und Betriebsübergängen fortgelten.

Es bedarf einer Mitteilungspflicht des*der Arbeitgeber*in bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband. Mit der Mitteilung endet die Friedenspflicht gegenüber diesem Betrieb. Auch um Blitzwechsel zu unterbinden, sobald unliebsame Verhandlungen anstehen. Eine Mitgliedschaft beinhaltet Leistungen und Pflichten – das sollte für Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber*innen gleichermaßen gelten. Deshalb sollte auch der Leistungskatalog der Handwerksordnung tarifpolitisch erweitert werden. Bei Innungen, die sich ihrer tarifpolitischen Aufgaben verweigern, gehört der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts auf den Prüfstand. Kreishandwerkerschaften sollten ferner keine Leiharbeitsfirmen gründen dürfen. Dadurch wird die Tarifbindung im Handwerk unterlaufen. Der Gesetzgeber bleibt zudem aufgerufen, das Vergaberecht durch ein Bundestariftreugesetz zu reformieren und bei Vergaben, Beteiligungen und Förderungen durch Bund und Länder auf tarifgebundene Unternehmen zu setzen.



Die IG Metall fordert

- ▶ die Attraktivität von Tarifverträgen zu steigern, u. a. durch
 - ▶ tarifexklusive gesetzliche Öffnungsklauseln nur für unmittelbar tarifgebundene Unternehmen
 - ▶ Privilegierung tarifvertraglicher Leistungen
 - ▶ steuerliche Geltendmachung von Gewerkschaftsbeiträgen zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag
- ▶ die Geltung und Bindung von Tarifverträgen zu stärken, u. a. durch
 - ▶ Fortgeltung bei Abspaltungen und Betriebsübergängen (§ 613a BGB)
 - ▶ Mitteilungspflicht des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bei Austritt aus dem Arbeitgeberverband
 - ▶ Bundestariftreugesetz
 - ▶ tarifpolitische Ergänzung des Leistungskatalogs der Handwerksordnung





metallforderung

DEMOKRATIE VERTEIDIGEN – RECHTSPOPULISTEN
UND -EXTREMISTEN ENTGEGENTRETEN

Für eine vielfältige und offene Gesellschaft

Die IG Metall steht für eine vielfältige und offene Gesellschaft, für Demokratie und Solidarität. Rechtspopulist*innen und Rechtsextremist*innen versuchen die Belegschaft zu spalten, indem sie Ressentiments schüren, Ängste befeuern und den demokratischen Frieden gefährden. Damit das nicht passiert, bedarf es gezielter Unterstützung durch die Politik – durch die Förderung zivilgesellschaftlicher Initiativen, mit gesetzlichen Rahmenbedingungen für Arbeitswelt und Berufsausbildung, durch eine Stärkung der politischen Bildung.

Der Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus und für Gleichstellung und Teilhabe ist eine Daueraufgabe – die koordiniert, nachhaltig gedacht und umgesetzt werden muss. Die NSU-Morde sowie die Anschläge in Kassel, Halle und Hanau zeigen, dass wir ein strukturelles Problem in Deutschland haben. Der von der Bundesregierung einberufene Kabinettsausschuss hat einen Katalog mit insgesamt 89 Einzelmaßnahmen

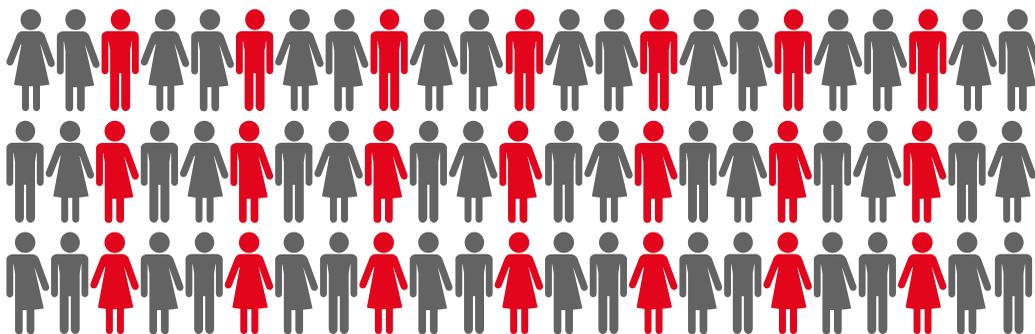


POSITIVE BETEILIGUNGSERFAHRUNGEN
IM ARBEITSLEBEN GEHEN MIT
EINER SIGNIFIKANT GERINGEREN
ABWERTUNGSBEREITSCHAFT EINHER.

LEIPZIGER AUTORITARISMUS-STUDIE 2020

zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus vorgestellt. Damit die vorgestellten Maßnahmen und unsere Forderungen umgesetzt werden, wird die IG Metall auch im Wahljahr mit Nachdruck sicht- und hörbar jeder Form von rechtem Denken, Antisemitismus und Rassismus entgegenzutreten, gegen Hass und Hetze – im Betrieb, auf der Straße, in der Gesellschaft.

Jeder dritte Mensch in Deutschland hat in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt.



Quelle: eigene Darstellung nach Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2020



Rechtspopulismus und Rechtsextremismus entgegentreten

Autoritäre und extremistische Einstellungen bleiben weiterhin eine Bedrohung für die offene, demokratische Gesellschaft. So die Erkenntnis der Leipziger Autoritarismus-Studie Ende 2020. Gleichzeitig gibt es aus betrieblicher Sicht eine wichtige Erkenntnis: Positive Beteiligungserfahrungen im Arbeitsleben gehen mit einer signifikant geringeren Abwertungsbereitschaft einher. Daher ist es umso wichtiger, Beteiligung im Betrieb zu fördern. Die Beschäftigten übertragen diese positiven Erfahrungen auf ihren Alltag. Demokratiebildung muss aber auch von staatlichen Institutionen gefördert werden. Dazu gehören insbesondere die Umsetzung des „Wehrhafte-Demokratie-Fördergesetzes“ sowie die Stärkung des Programms „Demokratie leben“ für Erwachsene. Freie Träger, Vereine und Organisationen, die sich für die Stärkung der Demokratie einsetzen, brauchen eine dauerhafte, sichere und institutionelle Förderung.

Um das Vertrauen in staatliche Institutionen wiederherzustellen, müssen die rassistischen und antisemitischen Anschläge restlos aufgeklärt werden. Politische sowie institutionelle Konsequenzen, z. B. in den Sicherheitsbehörden, müssen zwingend daraus folgen. Da der Begriff „Rasse“ von vielen Betroffenen als problematisch und missverständlich empfunden wird und wissenschaftlicher Konsens darüber besteht, dass es keine menschlichen „Rassen“ gibt, darf das Grundgesetz nicht als Rechtfertigung für die Existenz verschiedener menschlicher „Rassen“

missbraucht werden. Daher muss der Begriff „Rasse“ im Grundgesetz und anderen Gesetzestexten adäquat ersetzt werden. Es ist wichtig, dass von Rassismus betroffene Gruppen und Institutionen in diese Beratungs- und Umsetzungsprozesse einbezogen werden, um eine Form der politischen Teilhabe zu ermöglichen.

Ein wichtiger Beitrag der politischen Teilhabe ist ein kommunales Wahlrecht unabhängig von der Staatsangehörigkeit für alle dauerhaft und rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Einwohner*innen. Außerdem muss das Gesetz zur Mehrstaatigkeit umfassend reformiert werden, damit die rechtliche Praxis die Lebenswirklichkeit nicht mehr länger ignoriert. Politische Beteiligung und Teilhabe sind ein Menschenrecht, das Einwanderer*innen nicht dauerhaft vorenthalten werden darf.

Um Menschen, die von Rassismus betroffen sind, zu schützen, brauchen wir flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstellen. Es bedarf darüber hinaus einer Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Auf betrieblicher Ebene geht es dabei insbesondere um die Möglichkeit, die Befugnis zur Führung eines gerichtlichen Prozesses auf Dritte, z. B. eine*n Gewerkschaftsvertreter*in, zu übertragen (Prozessstandschaft), ebenso um die Einführung eines Verbandsklagerechts sowie die Stärkung von innerbetrieblichen Beschwerdestellen.



Die IG Metall fordert

- ▶ Aufklärung von und Konsequenzen bei rechten Anschlügen
- ▶ Ersetzung des Begriffs „Rasse“ im Grundgesetz
- ▶ Umsetzung des „Wehrhafte-Demokratie-Fördergesetzes“
- ▶ Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes
- ▶ flächendeckende Antidiskriminierungsberatungsstellen
- ▶ kommunales Wahlrecht für alle dauerhaft und rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Einwohner*innen
- ▶ Gesetz zur Mehrstaatigkeit
- ▶ Ausbau von Beratungsstrukturen für Neuzuwander*innen
- ▶ unabhängige wissenschaftliche Studien zu den Themen Rassismus, Rechtsextremismus, Antisemitismus und Verschwörungsvorstellungen – auch für das Arbeitsleben





metallforderung

ROLLBACK VERHINDERN – GLEICHSTELLUNGS-
POLITISCHE IMPULSE SETZEN

Für echte Gleichstellung

Für eine echte Gleichstellung der Geschlechter ist noch viel zu tun. Das hat nicht zuletzt die Corona-Krise gezeigt: Berufstätige Frauen tragen die Hauptlast der Sorgearbeit. Deutlich seltener wird ihr Kurzarbeitergeld aufgestockt. Und häufiger als ihre männlichen Kollegen wurden sie gänzlich vom Arbeitsmarkt verdrängt. Partnerschaftliche Lebensmodelle geraten unter Druck. Die Entgelt- und Rentenlücke droht weiter zu wachsen.



MÄNNER UND FRAUEN SIND

GLEICHBERECHTIGT.

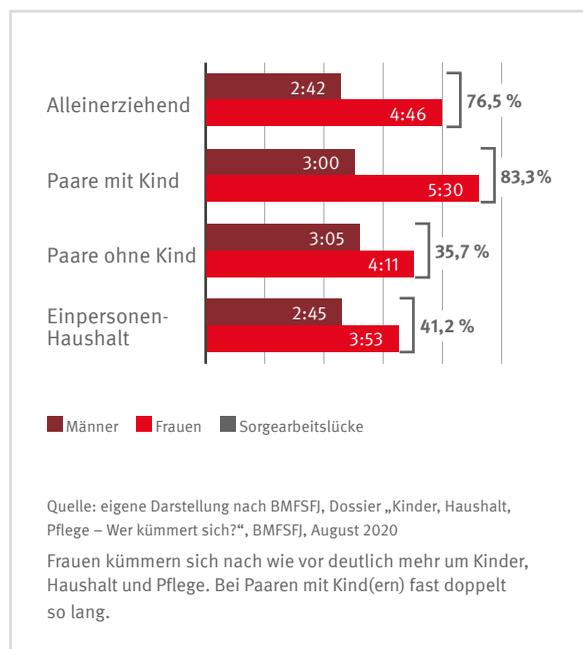
DER STAAT FÖRDERT DIE TATSÄCHLICHE DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN UND WIRKT AUF DIE **BESEITIGUNG BESTEHENDER NACHTEILE HIN**

(ARTIKEL 3 SATZ 2 GRUNDGESETZ)

Laut einer Studie des Weltwirtschaftsforums (WEF) wird es in Deutschland noch 135,6 Jahre bis zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern dauern. Vor der Krise waren es noch 95 Jahre – rund 40 Jahre weniger! Auch wenn in der laufenden Legislaturperiode gesetzliche Fortschritte erzielt wurden, wird Deutschland damit dem grundgesetzlichen Auftrag, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fördern und bestehende Nachteile zu beseitigen, nur ungenügend gerecht. Für die IG Metall ist klar: Frauen dürfen nicht zu Krisenverliererinnen werden.

Viele Familien kamen in der Corona-Krise an und über ihre Belastungsgrenzen. Die Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung untermauern das: 78 Prozent der Familien mit Kindern unter 14 Jahren mussten ihren Alltag völlig neu organisieren. Zwei Drittel nahmen die zeitweise Schließung von Kitas und Schulen als große Belastung wahr.

Die Corona-Krise wirft einen weiteren Schatten: Die Zahl gewalttätiger Übergriffe gegen Frauen und Kinder ist größer geworden. Umso wichtiger ist und bleibt eine ausgebaut und finanziell gut ausgestattete Infrastruktur. Auch der Arbeitsplatz muss ein Ort des respektvollen Miteinanders sein.



6%

Selbst bei **gleicher Qualifikation und Tätigkeit erhalten Frauen 6 Prozent weniger Entgelt als Männer**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2021

FAIRWANDEL

Wahl 21



Gerechtigkeitslücken schließen – Vielfalt leben

Gleichstellung ist ein Gerechtigkeitsthema und eine Frage, wie wir in Zukunft leben möchten. Durch ungleiche Bezahlung und ungleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern werden Zwänge geschaffen. Sie entscheiden mit darüber, wer in Familien die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen übernimmt. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist nicht nur für eine echte Wahlfreiheit bedeutend.



Durch viele Studien wissen wir, dass vielfältige Teams besser und zukunftsweisender sind. In der Transformation der Arbeitswelt kann das ein entscheidender Faktor werden. Um die Gleichstellung von Männern und Frauen voranzutreiben, brauchen wir ein echtes Entgeltgleichheits-

gesetz, das auch in kleineren Betrieben wirkt und zertifizierte Prüfverfahren zur Pflicht macht. Und: Eine starke Tarifbindung ist eines der wirksamsten Mittel im Kampf gegen den Gender-Pay-Gap.

Wir brauchen auch bessere Rahmenbedingungen für die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen. Die berufliche Entwicklung von Frauen auf allen Ebenen muss durch den Ausbau von festen Quoten und die Stärkung von Mitbestimmungsrechten für Betriebsräte ausgebaut werden. Das Ehegattensplitting, das zu steuerlichen Fehlanreizen führt, muss für neue Ehen abgeschafft (Bestandsschutz für bestehende Ehen) und durch eine sozial ausgleichende bessere Familienförderung ersetzt werden. In der Familienförderung sind Alleinerziehende deutlich besserzustellen als derzeit.



[...] OB WIR MIT DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER VORANKOMMEN ODER ZURÜCKFALLEN, HÄNGT VON DEN RAHMENBEDINGUNGEN UND DER GESTALTUNG DER DIGITALEN TRANSFORMATION AB.

3. GLEICHSTELLUNGSBERICHT
DER BUNDESREGIERUNG, 2021



Die IG Metall fordert

- ▶ ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz
- ▶ berufliche Entwicklung von Frauen auf allen Ebenen zu fördern, indem Frauenförderinstrumente auf allen Ebenen verankert, Quotenregelungen für Aufsichtsräte und Vorstände auf mehr Unternehmen ausgeweitet und junge Frauen für MINT-Berufe begeistert werden
- ▶ partnerschaftliche Arbeitsteilung erleichtern und fördern, indem jedes Kind bis 14 Jahre einen Ganztagsbetreuungsplatz erhält, nicht übertragbare Elterngeldmonate ausgebaut und eine zweiwöchige Vaterschaftsfreistellung direkt nach der Geburt eingeführt wird
- ▶ Betriebsräte mit mehr wirksamen Mitbestimmungsrechten für Gleichstellung auszustatten und steuerliche Fehlanreize zu minimieren (Abschaffung des Ehegattensplittings mit Bestandsschutz)





Diese und weiterführende Informationen findet Ihr und finden Sie auch online unter igmetall.de/wahl21.



- 1. EINE AKTIVE POLITIK FÜR DIE ZUKUNFT DER INDUSTRIE**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-aktive-politik



- 2. EINE SOZIALE UND ÖKOLOGISCHE MOBILITÄTS- UND ENERGIEWENDE**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-soziale-mobilitaetswende



- 3. EINE GERECHT FINANZIERTER INVESTITIONSOFFENSIVE FÜR DIE TRANSFORMATION**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-investitionen



- 4. BRÜCKEN IN DIE ARBEITSWELT VON MORGEN**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-bruecke-in-die-arbeitswelt



- 5. EIN NEUES SOZIALES SICHERUNGSVERSPRECHEN**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-sicherungsversprechen



- 6. ZUKUNFT DER ARBEIT**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-zukunft-der-arbeit



- 7. MITBESTIMMUNG UND TARIFAUTONOMIE STÄRKEN**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-mitbestimmung



- 8. DEMOKRATIE VERTEIDIGEN – RECHTSPOPULISTEN UND -EXTREMISTEN ENTGEGENTRETEN**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-demokratie-verteidigen



- 9. ROLLBACK VERHINDERN – GLEICHSTELLUNGSPOLITISCHE IMPULSE SETZEN**
www.igmetall.de/igm-forderung-btw21-gleichstellung



IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt

Vertreten durch den Vorstand
1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

Kontakt:

FB Grundsatzfragen und Gesellschaftspolitik
Ressort Politik und Verbände
Berliner Büro
Alte Jakobstraße 149
10969 Berlin
buero-berlin@igmetall.de



IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt
vorstand@igmetall.de

