

Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0

Katrin Mohr, Tanja Smolenski

Unser Sozialstaat ist eng an Erwerbsarbeit gekoppelt. Wenn sich diese verändert – durch Digitalisierung, demografischen Wandel und zunehmende Vielfalt – muss sich auch der Sozialstaat verändern. Auch im Wandel muss er Teilhabe am Arbeitsleben und soziale Sicherheit über den Lebenslauf hinweg für alle gewährleisten. Eine solche sozialstaatliche Modernisierung geht nur mit Gewerkschaften und betrieblicher Mitbestimmung. Denn mit Tarifverträgen und betrieblichen Vereinbarungen entwickeln wir den Sozialstaat weiter – passgenau und unter Beteiligung der Akteure vor Ort. Der Tarifaabschluss zur Arbeitszeit in der Metall- und Elektroindustrie ist ein wichtiger Beitrag dazu.

Gewerkschaften als Motor und Macherinnen des Sozialstaats

Der Sozialstaat ist das Gesamtensemble verschiedener sozialer Sicherungssysteme und Regulierungsebenen. Er umfasst nicht nur die traditionellen sozialen Sicherungssysteme, die gegen die klassischen mit Erwerbsarbeit verbundenen Risiken wie Krankheit, Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit und Alter absichern, und die sozialen Hilfen, Förderungssysteme und Dienstleistungen. Auch das System der industriellen Beziehungen – das institutionalisierte Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit – ist elementarer Bestandteil der Sozialstaatsarchitektur, und Gewerkschaften sowie betriebliche Mitbestimmung spielen gerade in Deutschland eine tragende Rolle darin. Sie »machen« den Sozialstaat, indem sie die Verteilung des gesellschaftlichen Reichtums zugunsten der Beschäftigten be-

einflussen, Standards für die Regulierung von Arbeit setzen und über tarifliche und betriebliche Vereinbarungen soziale Absicherungen und Ansprüche für die Beschäftigten organisieren. Gleichzeitig setzen sie sich gegenüber der Politik für die Weiterentwicklung des Sozialstaats im Sinne der Beschäftigten ein.

Auch historisch betrachtet waren Gewerkschaften immer Motor sozialstaatlicher Entwicklung. Lange vor der Etablierung der gesetzlichen Krankenversicherung Ende des 19. Jahrhunderts gab es betriebliche Krankenkassen und von der Arbeiterbewegung getragene Hilfskassen und Unterstützungsvereine. Mit der von Bismarck in Reaktion auf das Erstarken von Sozialdemokratie und Gewerkschaften – in einem Atemzug mit deren Verbot und Unterdrückung («Zuckerbrot und Peitsche») – betriebenen Einführung der Sozialversicherung wurden diese lokalen Solidarsysteme verallgemeinert und auf die Ebene einer umfassenden gesetzlichen Regelung gehoben. Diese soziale Innovation war jedoch zuvor in jahrelangen politischen und gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen vor Ort entstanden.

Auch andere – heute selbstverständlich erscheinende – sozialpolitische Fortschritte haben die Gewerkschaften erkämpft. So haben die Metallerrinnen und Metallerr die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter in den 1950er Jahren durch Streiks und Tarifverhandlungen erstritten, bevor der Bundestag sie 1969 schließlich gesetzlich verankerte.

Betriebliche und tarifliche Auseinandersetzungen waren dabei nicht nur Motor des sozialen Fortschritts, häufig war die Praxis in den Betrieben auch Versuchsarena für Regelungen, die später per Gesetz verallgemeinert wurden.

Die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen durch die Tarifvertragsparteien sowie die betriebliche Mitbestimmung wurden in der Nachkriegszeit institutionalisiert und im Grundgesetz und anderen Gesetzen verankert. Sie bilden bis heute einen Eckpfeiler des deutschen Sozialmodells.

Gewerkschaften formen den Sozialstaat auf drei Ebenen: Auf der Ebene der politischen Debatte und Gesetzgebung, per Tarifvertrag und im Betrieb.

Auf der ersten sozialstaatlichen Handlungsebene von Gewerkschaften





Gut zu wissen **Der Streik um Lohnfortzahlung** **Wenn ein Tariferfolg Gesetz wird**

Wenn sich eine Grippewelle ihren Weg bahnt, die Nase trieft und der Hals kratzt, dann heißt es: zu Hause bleiben und gesund werden. Dass es dann für bis zu sechs Wochen Lohnfortzahlung gibt, war nicht immer so. Noch bis 1957 gab es für kranke Arbeiterinnen und Arbeiter keinen Lohn. Wer sich das Bein gebrochen oder eine Gehirnerschütterung hatte, hat eben Pech gehabt. Den Angestellten ging es besser, sie bekamen im Krankheitsfall weiter ihr Geld. Diese Ungerechtigkeit musste dringend beseitigt werden! Und so zog die IG Metall in den Streik. Die Auftragsbücher der Werften im Norden waren voll und die Belegschaften gut organisiert, deshalb war hier der Streikschwerpunkt. Trotzdem sollte es keine leichte Sache werden: Die Arbeitgeber weigerten sich wochenlang vehement, auf die Forderung einzugehen. Und so waren die Streikenden insgesamt 16 Wochen im Ausstand. Die Solidarität unter den Streikenden sowie der Zuspruch der Bevölkerung waren enorm. Aus der gesamten Republik kamen zum Beispiel Weihnachtspakete für die Streikenden, die dazu ermutigen sollten, durchzuhalten. Der Rest ist Geschichte: Der Streik wurde gewonnen und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall wurde 1969 dann auch endlich für alle per Gesetz geregelt.

geht es darum, die Interessen der Mitglieder gegenüber der Regierung und den Parteien zu vertreten, Themen auf die politische Agenda zu setzen und Gesetzgebung und öffentlichen Diskurs im Interesse der Mitglieder so zu beeinflussen, dass gewerkschaftliche Themen auch gesellschaftlich prägend wirken. Stellvertretend für viele Themen und Politikfelder, in denen sich die IG Metall auf dieser Ebene engagiert, sei hierfür auf zwei aktuelle Beispiele verwiesen: Mit ihrer Rentenkampagne hat die IG Metall zusammen mit dem DGB und den anderen Einzelgewerkschaften Druck auf die Politik ausgeübt, um den Sinkflug des Rentenniveaus endlich zu stoppen. Sie konnte damit erreichen, dass die Stabilisierung des Rentenniveaus im Koalitionsvertrag von Union und SPD verankert und eine Kommission zur langfristigen Gestaltung des Alterssicherungssystems ins Leben gerufen wurde. Auch die von der neuen großen Koalition vereinbarte Wiederherstellung der Parität in der ge-

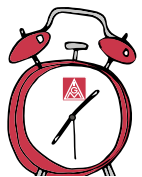
gesetzlichen Krankenversicherung geht auf den Druck zurück, den die Gewerkschaften gemeinsam mit anderen politischen Akteuren aufgebaut haben.

Auch bei anderen – nicht auf den ersten Blick als sozialpolitisch erkennbaren – Themen engagiert sich die IG Metall in diesem Sinne. Sie hat sich als erste Gewerkschaft die Organisation von Crowdworkern und das Eintreten für die Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen auf die Fahnen geschrieben. Parallel setzt sie sich gegenüber dem Gesetzgeber dafür ein, dass Soloselbstständige für das Alter abgesichert und der Arbeitnehmer- und Betriebsbegriff neu gefasst werden, damit keine Wildwest-Arbeitsverhältnisse entstehen, in denen Freelancer ausgebeutet und in Konkurrenz zu regulär Beschäftigten gesetzt werden.

Die zweite wichtige sozialstaatliche Handlungsebene ist die tarifliche. Mit tariflichen Regelungen setzen wir – in Aushandlung mit dem Tarifpartner – einen kollektiven, auf die jeweilige Branche zugeschnittenen Rahmen von Standards, der gleiche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten und gleiche Wettbewerbsbedingungen für Betriebe dieser Branche schafft.

In Tarifverträgen verankern wir Regelungen zu Arbeitsbedingungen, die über das gesetzlich garantierte Maß hinausgehen und gute Arbeit für die Beschäftigten zum Ziel haben. Und nicht zuletzt machen wir mit Tarifpolitik gesellschaftliche Verteilungspolitik: Denn die materielle Verteilung des Produkts gesellschaftlicher Wertschöpfung zwischen Kapital und Arbeit findet, bevor Steuern und Abgaben überhaupt ins Spiel kommen, entscheidend über die Lohnfindung statt. Diese ist gewerkschaftliches Kerngeschäft und wird über Tarifverträge gesteuert. Um eine Umverteilung zugunsten der Beschäftigten zu erreichen, sind gewerkschaftliche Organisation, Tarifbindung und eine offensive Tarifpolitik fundamental wichtig. Gerade in der Gegenwart stehen Gewerkschaften dabei aufgrund der rückläufigen Tarifbindung, der Polarisierung des Arbeitsmarktes und des Auseinanderdriftens der Bedingungen in den einzelnen Betrieben bzw. zwischen den verschiedenen Betrieben in der Wertschöpfungskette vor enormen Herausforderungen.

Mit Tarifverträgen wird aber nicht nur Verteilungspolitik per Entgeltfindung gemacht, sondern es werden auch qualitative Sachverhalte





Gut zu wissen Flotter Dreier: die Verzahnung von Staat, Tarif und Betrieb

Wer soll in unserem Land die Arbeitsbedingungen regeln? Jeder Betrieb für sich? Gewerkschaft und Arbeitgeber per Tarif? Der Gesetzgeber? Wer jetzt findet: Die Mischung macht's: willkommen in der Kneipe »Zum Flotten Dreier«! Die IG Metall schlägt vor, dass möglichst viele Akteure in diese Kneipe kommen und verabreden, wie man sich die Aufgabe, »unser Land soll für alle gut funktionieren«, aufteilt. Diese Verzahnung ist deswegen so clever, weil dann jede und jeder das beiträgt, was sie oder er am besten kann, Lücken geschlossen werden und die Ebenen sich wechselseitig unterstützen können. Kleiner Tipp an die Parteien: Dazu braucht es einen gut ausgebauten Sozialstaat, der Sicherheit bietet, Chancen eröffnet und Gewerkschaften und Betriebsräte in ihrem Handeln unterstützt. Mit entschiedener Politik klappt es auch wieder besser bei der nächsten Wahl.

Großer Tipp an die Arbeitgeber: Die Wirtschaft flutscht am besten, wenn der Rahmen stimmt. Gute Absicherungen, Rentnerinnen und Rentner mit Kaufkraft, gute Straßen. Und wenn ein starker Staat Geld in die Hand nimmt für Schulen, dann habt ihr hinterher Topfachkräfte im Betrieb! Ach so: Umsonst gibt es das nun mal nicht. Keine Unternehmenssteuer zahlen wollen und gleichzeitig nach Spitzennachwuchs schreien, haut nicht hin. Deswegen braucht der Staat eben Geld – auch von Euch. Kommt doch gerne mal vorbei, im Flotten Dreier!

geregelt. Altersübergänge, Bildungszeiten, mehr Zeit für Gesundheit, Kinderbetreuung und Pflege – zu all diesen Bereichen hat die IG Metall in den vergangenen Jahren tarifliche Regelungen entwickelt und erstritten und auf diese Weise das Terrain sozialer Absicherung mit eigenen Mitteln ausgeweitet.

Auf der dritten Handlungsebene – im Betrieb – werden Belange der Beschäftigten passgenau zu den Interessenlagen der jeweiligen Belegschaft und zur spezifischen Verfasstheit des Unternehmens geregelt, gesetzliche und tarifliche Ansprüche konkretisiert und erweitert. Hier wird im Rahmen der Mitbestimmung über Unternehmensentscheidungen mitentschieden und die Anwendung und Einhaltung von Tarifverträgen durch Betriebsräte überwacht. Nicht zuletzt entsteht im Betrieb die Grundlage gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit auf den ande-

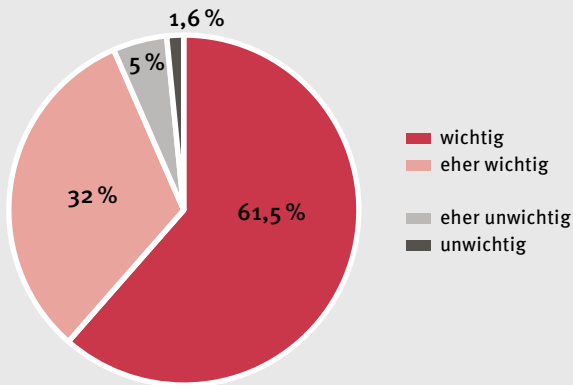
ren Handlungsebenen: Organisationsmacht durch den solidarischen Zusammenschluss von Beschäftigten. Deshalb ist der Betrieb der zentrale Ort, von dem aus wir als IG Metall unsere Strategien und Konzepte entwickeln müssen.

Idealerweise werden Gesetzgebung, tarifliche und betriebliche Regelungen so miteinander verzahnt, dass sie sich gegenseitig unterstützen und verstärken. Das gewerkschaftliche Handeln wird auf allen drei Ebenen von einem übergreifenden Leitbild und einer kohärenten Strategie geleitet.

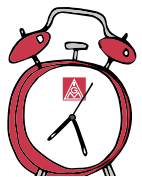
Dieses heißt für uns: Sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die Transformation – gestaltet und abgesichert mit dem Sozialstaat 4.0.

Dafür haben wir auch einen starken Auftrag durch die Teilnehmenden unserer Beschäftigtenbefragung 2017 erhalten: »Sicherheit und berufliche Perspektiven in der Industrie 4.0 für alle« war dort eines der in ihrer Wichtigkeit zu bewertenden politischen Handlungsfelder. 61,5 Prozent der Befragten war dieses Thema wichtig, 32,0 Prozent eher wichtig. Diese Einschätzung bescherte ihm eine der höchsten Platzierungen unter allen abgefragten Handlungsfeldern, auf denen sich die IG Metall engagieren soll.

Sicherheit und berufliche Perspektive in der Industrie 4.0 für alle



Quelle: IG Metall: Die Befragung 2017, Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit, Seite 71



Gewerkschaften gestalten den Sozialstaat 4.0

Was heißt Sozialstaat heute? Und was heißt Sozialstaat 4.0?

Wir stehen heute am Beginn großer Umbrüche, die unsere Wirtschaft und Gesellschaft grundlegend verändern – transformieren – werden. Die Digitalisierung von Produkten und Prozessen droht ganze Tätigkeitsbereiche obsolet zu machen, erfordert neue Qualifikationen und eine ständige Anpassung an den technischen Wandel. Die Umstellung auf nicht fossile Energiequellen und Antriebsarten (Dekarbonisierung) wird vor allem die Automobilindustrie massiv verändern und kann Arbeitsplätze gefährden. Neue globale Wertschöpfungsketten führen nicht nur zu einer zunehmenden Spaltung des Arbeitsmarktes, sondern auch zu erheblichen Herausforderungen für die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten in den globalen Produktionsketten und die Einhegung von Profitstrategien multinationaler Konzerne. Der durch die Alterung der Gesellschaft bedingte demografische Wandel erfordert nicht nur eine Neujustierung der sozialen Absicherung und ihrer Finanzierung, sondern auch eine massive Veränderung der Arbeitswelt, die vielfältiger werdenden Lebenslagen und Bedürfnissen nach Vereinbarkeit von Arbeit und Leben gerecht werden muss. All diese Prozesse haben gleichzeitig das Potential, die gesellschaftliche Ungleichheit weiter zu verschärfen.

Angesichts dieser Umbrüche kann sich der Sozialstaat nicht mehr auf die bloße Absicherung gegenüber den großen, traditionell mit der Erwerbsarbeit verbundenen Risiken – Arbeitslosigkeit, Krankheit, Erwerbsunfähigkeit und Alter – beschränken. Durch die Teilhabe von Frauen am Arbeitsleben, die zunehmende Brüchigkeit und Vielfalt von Erwerbsverläufen sowie veränderte Anforderungen an Qualifizierung und Selbstbestimmung sind neue Bedarfe sozialer Absicherung entstanden: die Absicherung von Pflegebedürftigkeit, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung, bei Übergängen zwischen Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit sowie die Notwendigkeit von lebenslanger Weiterbildung. Diese müssen von einem modernen Sozialstaat durch Sozialleistungen, soziale Infrastrukturen und Dienstleistungen abgesichert werden. Dabei kann sich der Sozialstaat nicht mehr nur nachsorgend

einschalten. Er muss vorausschauend und präventiv agieren. Teilhabe am Arbeitsleben und soziale Absicherung müssen entlang des Lebenslaufs organisiert werden. Dazu müssen neue Sachverhalte in den Blick genommen werden, die bisher nicht im Mittelpunkt sozial- und arbeitspolitischer Regulierung standen – wie die Organisation einer besseren Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben – und neue Lösungswege beschritten werden.

Die zentralen Elemente des Sozialstaats 4.0 sind:

- gerechte Teilhabe an guter Erwerbsarbeit über das gesamte Berufsleben hinweg
- soziale Sicherheit, die den Lebensstandard sichert, Armut zuverlässig verhindert und Phasen der Nichterwerbstätigkeit besser absichert
- eine proaktive Gestaltung der Transformation, ein entschiedener Ausbau der Weiterbildung und von Sicherungselementen, die die Beschäftigten dabei unterstützen, sicher und mit gesteigerten beruflichen Entwicklungsperspektiven durch die Transformation zu kommen
- Solidarität und Mitbestimmung, durch die konkrete, flächen-deckende Lösungen unter Beteiligung der Akteure vor Ort und in den Betrieben entwickelt werden können

Zu all diesen Dimensionen trägt der Tarifabschluss zur Arbeitszeit Entscheidendes bei. Denn dank ihm können Beruf und Privatleben nun besser vereinbart werden, indem er ein Recht auf Arbeitszeitverkürzung mit Rückkehrrecht in Vollzeit verankert sowie die Möglichkeit schafft, das tarifliche Zusatzgeld in Zeit zu tauschen (vgl. Boguslawski/ Zitzelsberger »Die Tarifbewegung 2017/2018 in der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg« in diesem Band). Beide Optionen tragen dazu bei, dass Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben ihre häuslichen Aufgaben besser mit ihren beruflichen Pflichten in Einklang bringen und so trotz Sorgeverantwortung arbeiten gehen können, was gut für ihre weitere berufliche Entwicklung und soziale Absicherung ist. Denn nur wer in ausreichendem Maß an Erwerbsarbeit teilhaben kann, erwirbt da-



durch auch ausreichend Ansprüche auf soziale Sicherungsleistungen wie Rente oder Arbeitslosengeld. Auch für die Kolleginnen und Kollegen in Schichtarbeit leisten wir durch die zusätzlichen freien Tage und die Verkürzungsoption einen wichtigen Beitrag zur Gesundheit und langfristigen Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit. Wir sichern damit tariflich die Arbeitskraft besonders belasteter Beschäftigtengruppen mit Perspektive auf den Lebenslauf und die Schaffung einer möglichst durchgehenden Erwerbsbiografie ab. Damit übernehmen wir Verantwortung für eine lebenslauforientierte Sozialpolitik ebenso wie für die Gestaltung von Kindererziehung, Pflege und Gesundheit als gesellschaftliche Aufgaben. Wir gehen auf dem Weg zu mehr Selbstbestimmung, Vereinbarkeit und Lebenslauforientierung voran und werden dadurch erneut zum Motor sozialstaatlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Innovation.

Teilhabe am Arbeitsleben ist nach wie vor eine zentrale Quelle von Identifikation und Platzanweiser in unserer Gesellschaft und wird es – trotz aller Umbrüche – auch künftig bleiben. Deshalb sind die Ermöglichung von Teilhabe an guter Arbeit und gelingender Erwerbsverläufe zentrale Gerechtigkeitsfragen – nicht nur in der Tarifpolitik, sondern für das gesamte Gefüge des Sozialstaats. Einkommen und soziale Absicherung sind in Deutschland direkt mit dem Erwerbsverlauf verknüpft. Diesen Zusammenhang wollen wir nicht auflösen, sondern adäquat anpassen.

Auch für Sicherheit im Wandel angesichts der anstehenden Transformation leistet der Tarifvertrag einen wertvollen Beitrag, indem er die Veränderung des Arbeitszeitvolumens für alle Beschäftigten zum Normalfall werden lässt. Arbeitszeitverkürzungen werden ein unverzichtbares Element sein, um betriebliche Modernisierungen und Übergänge gestalten zu können. Neu wird diesmal sein, dass nicht alle Betriebsteile und nicht alle Beschäftigten zwingend parallel betroffen sein werden. Eine Vielzahl von Arbeitszeitverkürzungsmodellen könnte die betriebliche Lösung sein.

Und schließlich haben wir in der Tarifauseinandersetzung in der Metall- und Elektroindustrie wesentliche Ressourcen und Grundlagen des Sozialstaats 4.0 gestärkt und erneuert: Solidarität und Mitbestimmung. Nur mit dem Zusammenschluss der vielen werden wir die Interessen der Beschäftigten gegenüber denen des Kapitals in der Transformation wirk-

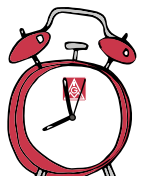
sam vertreten können. In der Tarifrunde haben wir diese Kraft der vielen gespürt und viele neue Mitglieder gewonnen. Damit haben wir unsere Machtressource »Solidarität« für kommende Auseinandersetzungen gestärkt.

Und wir sind überzeugt: Auch die betriebliche Mitbestimmung ist eine zentrale Grundlage gelingender Transformation. Denn in ihrem Rahmen erarbeiten Betriebsräte in enger Abstimmung mit den Beschäftigten konkrete, passgenaue Lösungen für die Probleme vor Ort. Sie tragen dadurch konkret und im Einzelfall zum Gelingen des erfolgreichen Umgangs mit den beschriebenen Umbrüchen bei. Solidarität und Mitbestimmung gilt es daher auszubauen und zu stärken, um die Umbrüche so zu gestalten, dass niemand unter die Räder kommt und die Chancen der Transformation für Verbesserungen von Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungschancen genutzt werden können.

Arbeitszeiten, die zum Leben passen: Damit haben wir nicht zuletzt den Anspruch reklamiert, dass die Wirtschaft (wieder) dem Menschen zu dienen hat und nicht umgekehrt. Konkret haben wir deutlich gemacht, dass auch die Wirtschaft Verantwortung für soziale Standards in der Arbeitswelt und bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben hat. Wir haben offensiv den Anspruch formuliert, als Gewerkschaft die Arbeitswelt von morgen schon heute mitzugestalten.

Sozialstaat 4.0 – sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die Transformation

Der Tarifabschluss ist damit ein wichtiger Schritt auf dem Weg zum Sozialstaat 4.0 und zeigt, in welche Richtung es weiter gehen muss: Betriebliche Regelungen, Tarifverträge und gesetzliche Regelungen müssen die Teilhabe möglichst aller Menschen im erwerbsfähigen Alter an guter Arbeit und möglichst durchgehende Erwerbsbiografien sowie die berufliche Entwicklung unterstützen. Positive Beispiele in diesem Sinne gibt es bereits auf allen Ebenen: Betriebsvereinbarungen für bessere Vereinbarkeit, für eine schonende Arbeitsorganisation, für Arbeitsschutz und Gesundheit; Tarifverträge zu Weiterbildung und zu Arbeitszeiten, die



zum Leben passen; gesetzliche Regelungen wie das Elterngeld Plus, die die Berufstätigkeit beider Partner und die Teilung von Sorgearbeit zwischen beiden Elternteilen unterstützen, sowie die geplante Brückenteilzeit. Mit Einschränkungen lassen sich hierzu auch die gesetzlichen Pflegezeiten zählen, die Ansprüche auf Auszeiten und Arbeitszeitverkürzung regeln, aber nicht ausreichend finanziell untersetzt sind.

Damit aus diesen Puzzlesteinen ein komplettes Bild entsteht, sollten wir alle diese Elemente so ausbauen und die Ebenen von Gesetz, Tarifvertrag und Betrieb so in Einklang bringen, dass sie sich wechselseitig unterstützen und verstärken.

Außerdem gilt es in einer breiten gesellschaftlichen Debatte zu klären, wer für die Gestaltung gelungener Erwerbsverläufe welche Verantwortung übernimmt und letztendlich auch dafür zahlt. Denn sowohl den demografischen Wandel als auch die Digitalisierung und die mit der Dekarbonisierung der Wirtschaft verbundenen Umbrüche (vgl. Jörg Hofmann in der Einleitung dieses Bands) werden wir nur erfolgreich gestalten können, wenn wir dafür sorgen, dass massiv in Qualifizierungsübergänge und Jobübergänge für alle investiert wird. Hier sind sowohl die Arbeitgeber als auch der Gesetzgeber deutlich stärker gefragt als bisher.

Um die Transformation für alle sicher, gerecht und selbstbestimmt zu gestalten, brauchen wir eine Gesamtstrategie, die von allen relevanten Akteuren erarbeitet wird, die die wirtschaftliche Transformation gestalten wollen. Dabei sollten wir auf die Stärken setzen, die das deutsche Sozialmodell besitzt, und diese weiter ausbauen: die sozialpartnerschaftliche Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen, die betriebliche Mitbestimmung und die starken kollektiven und solidarischen Systeme der sozialen Sicherung. Einen Bruch mit diesem Modell, wie er von den Konservativen und Marktliberalen verfolgt und von Befürworterinnen und Befürwortern einer radikalen Abkehr vom Erwerbsbezug des Sozialstaats hin zu einem bedingungslosen Grundeinkommen als notwendig propagiert wird, braucht es dazu aus unserer Sicht nicht.

Vielmehr bedarf es einer Stärkung der zentralen Säulen dieses Modells: der Tarifbindung und der Mitbestimmung sowie einer Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme, damit diese auch unter den

Bedingungen veränderter Erwerbsverläufe und zunehmender Vielfalt soziale Sicherheit für alle gewährleisten können.

Der Sozialstaat 4.0 ist unser Gegenentwurf zu Deregulierung, Wettbewerb, Privatisierung und Entsolidarisierung. Er ist aber auch ein Gegenmodell zu rein staatlich-gesetzlichen Lösungswegen im Umgang mit Problemen, die durch die Transformation entstehen. Sein Kern besteht in der Verschränkung von staatlichem Handeln, solidarischer Tarifpolitik und betrieblicher Mitbestimmung mit dem Ziel, Sicherheit und Selbstbestimmung des Einzelnen zu erhöhen und damit für soziale Gerechtigkeit zu sorgen.

Die IG Metall wird dazu beitragen, dass aus den vorhandenen Puzzleteilen eine kohärente Strategie für einen solchermaßen erneuerten Sozialstaat entsteht. Klar ist aber auch: Wir können dies nicht allein leisten. Die Arbeitgeber müssen Verantwortung dafür übernehmen, neue Sicherheiten zu schaffen und den gefährdeten gesellschaftlichen Zusammenhalt neu zu begründen. Und nicht zuletzt muss die Politik entschieden offensiver die Weichen dafür stellen, dass die Transformation solidarisch bewältigt werden kann: indem sie die Grundlagen für solidarisches Handeln stärkt und uns durch Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht in unserem betrieblichen und tariflichen Handeln unterstützt; indem sie belastbare Sicherheiten für alle auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0 und einen handlungsfähigen Staat schafft, der in der Lage ist, Investitionen in die Zukunft ebenso zu tätigen wie in die soziale Sicherung und Infrastruktur, die nötig sind, um gelingende Erwerbsverläufe unter den veränderten Bedingungen der heutigen Arbeits- und Lebenswelten abzusichern.

