

tretungsfälle sinnvoll. Deshalb gestalten wir sie tarifvertraglich und betriebspolitisch mit. Wir wollen, dass auch solche Beschäftigungsverhältnisse die größtmögliche soziale Absicherung und einen eigenverantwortlichen Gestaltungsspielraum für die Beschäftigten ermöglichen. Wir lehnen es aber ab, wenn ungesicherte Beschäftigungsformen als Puffer zur Minderung des unternehmerischen Risikos und zum Lohndumping oder zur Deregulierung missbraucht werden. Wer immer wieder nur in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt ist, hat kaum die Chance auf eine langfristige Lebensplanung. Befristete Beschäftigung und Leiharbeit müssen rechtlich eindeutig normiert sein.

**22.** Für die IG Metall ist es selbstverständlich, dass auch in den anderen Ländern der **Europäischen Union** (und darüber hinaus) **Arbeitsplätze erhalten und geschaffen werden** sollen. Nicht jeder neue Arbeitsplatz kann und wird in Deutschland entstehen. Internationale Solidarität bemisst sich auch daran, dies zu akzeptieren. Wir engagieren uns für den Erhalt von Arbeitsplätzen in Deutschland, aber nicht um jeden Preis. Denn wir wenden uns gegen einen Unterbietungswettbewerb bei Sozial- und Umweltstandards, bei Steuern und Einkommen. Beschäftigungsaufbau in den weniger entwickelten Volkswirtschaften löst auch einen deutlichen Fortschrittsschub aus und stabilisiert demokratische Entwicklungen. Dies erschließt mittel- und langfristig neue Absatzmärkte für die Wirtschaft in Deutschland und sichert oder schafft so auch Arbeitsplätze. Dies gilt insbesondere auch für die **EU-Osterweiterung**. Wir fordern von Unternehmen, Regierungen und der EU-Kommission, dass die Standards für Entlohnung und Arbeitsbedingungen, soziale Sicherung und steuerliche Belastung, Mitbestimmung und Umweltschutz schrittweise angeglichen werden. Bestehende internationale Vereinbarungen sollen umgesetzt werden. Wir wissen, dass dies zunächst den Fortschritt der Fortgeschrittenen bremsen kann. Wichtiger ist aber die Förderung des europäischen Integrationsprozesses.

## Tarifpolitik

**23. Die autonome Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen** (Tarifautonomie) ist ein Eckpfeiler unserer demokratischen Gesellschafts- und Wirtschaftsverfassung, der durch das Grundgesetz garantiert ist. Unsere Tarifpolitik basiert auf **Flächentarifverträgen**, die nach allen Erfahrungen angemessene Einkommens- und Arbeitsbedingungen ermöglichen sowie insbesondere gleiche Standards für einzelne Branchen oder Wirtschaftsbereiche sicherstellen. Deregulierung und Auflösung der Standards tun dies erwiesenermaßen nicht. Sie führen zu niedrigeren Löhnen und längeren Arbeitszeiten und sichern per se keine Arbeitsplätze. Deshalb wollen wir das System der Flächentarifverträge erhalten. Wir werden uns entschieden gegen die Abschaffung des Tarifvorranges sowie die Neuinterpretation des Günstigkeitsprinzips zur Wehr setzen. Mit diesen Änderungen würde die Tarifautonomie auf kaltem Wege beseitigt. Erhalt und Stärkung der Tarifautonomie sind zentrale Aufgaben der IG Metall.

**24.** Ein Ziel der tariflichen Einkommenspolitik ist auch, zu einer **gerechten Verteilung der Einkommen** beizutragen und damit den gesellschaftlichen Reichtum fair zu teilen. Die tarifpolitischen Erfolge der letzten Jahre haben das nur begrenzt erreicht. Es besteht Einigkeit darüber, dass angesichts der europäischen Währungsunion Umverteilung über nationale Tarifpolitik noch sehr viel schwieriger wird. Dies hängt teilweise mit dem Wegfall nationaler Wechselkurse, teilweise mit der eigenständigen

Politik der Europäischen Zentralbank zusammen. Deshalb ist eine europäische Koordinierung der Tarifpolitik mehr denn je gefordert. Die Koordinierungsformel der europäischen Gewerkschaften zielt auf den Ausgleich der Preissteigerungsrate und des Produktivitätsanstiegs. Nationale Tariferhöhungen müssen im Ergebnis kontinuierlich die Preissteigerungsrate und den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsanstieg ausgleichen. Langfristige Verteilungsdefizite können über die Tarifpolitik kaum kompensiert werden. Das zeigen die Erfahrungen der Vergangenheit. Eine Korrektur kurz- und mittelfristiger Verteilungsdefizite kann durch eine Umverteilungskomponente erreicht werden. Deshalb muss über eine Umverteilungskomponente jeweils im Zusammenhang einer konkreten Tarifforderung entschieden werden.

**25.** Ausgehend von einer differenzierten Realität führt die IG Metall eine Diskussion um allgemeine tarifvertragliche Mindestbedingungen und betriebsspezifische Tarifregelungen. Die **betriebliche Differenzierung in Tarifverträgen** und Öffnungsklauseln für betriebliche Gestaltung sind keineswegs neu. Schon seit langem hat sich auf der Grundlage der Tarifverträge ein System von allgemein geregelten Mindestbedingungen und betrieblichen Zusatzvereinbarungen in verschiedenen tarifpolitischen Handlungsfeldern entwickelt. Die IG Metall selbst hat durch Tarifverträge Gestaltungsmöglichkeiten für Betriebsräte eröffnet und erweiterte Wahlmöglichkeiten geschaffen. Sie beziehen sich vor allem auf die Gestaltung der Leistungsbedingungen und der Qualifikationsansprüche sowie besonders auf die Regelung der Arbeitszeiten. Auch der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit von Branchen und Regionen wird Rechnung getragen, z. B. durch differenzierte Abschlüsse. Nicht zuletzt betriebliche Sondersituationen innerhalb einer Branche haben dazu geführt, die Abweichung vom Flächentarifvertrag nach unten tariflich zu regeln, z. B. durch Sanierungstarifverträge und Härtefallregelungen. Angesichts der differenzierten ökonomischen Entwicklung innerhalb von Branchen soll auch die Möglichkeit diskutiert werden, per Tarifvertrag **Einkommensansprüche oberhalb der Mindestnorm des Flächentarifvertrags** durchzusetzen und zu gestalten. Dazu gibt es insbesondere folgende Vorgehensweisen: Tarifliche Öffnungsklauseln können umfassend ausgestaltet werden. In den branchenspezifischen Flächentarifverträgen kann die verbindliche Grundlage für betriebliche Verhandlungen über Einkommensbestandteile und Ergebnisbeteiligung geschaffen werden. Und schließlich können betriebsbezogene Ergänzungstarifverträge, die schon heute Praxis sind, ausgeweitet werden. Differenzierte Ergänzungsregelungen können in Zukunft Voraussetzungen dafür sein, die Solidarität für den Flächentarifvertrag zu erhalten. Wo und in welchem Ausmaß differenzierte Forderungen entwickelt und Vereinbarungen angestrebt werden, muss anhand der jeweiligen Umstände diskutiert und entschieden werden.

**26.** Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung oder -aufbau sind miteinander verknüpft. In der Vergangenheit haben wir dies z. B. durch **Tarifverträge zur Beschäftigungsförderung und zur Beschäftigungssicherung** umgesetzt. Mit diesen (und anderen) Tarifverträgen geben wir dem Beschäftigungsziel eindeutigen Vorrang. Die IG Metall wird auch künftig innovative Regelungen erarbeiten und von den Geschäftsleitungen Alternativen zum Beschäftigungsabbau einfordern. Sie können auch Entgelte und Arbeitszeiten betreffen, wenn dadurch nachweislich Arbeitsplätze geschaffen oder erhalten werden.

**27.** Zu einer gerechten Entgeltpolitik gehört die **Geschlechtergerechtigkeit**. In der Praxis werden Frauen bei den Einkommen diskriminiert. Die tarifvertraglichen und betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten, Gerechtigkeit herzustellen, sind zu

nutzen, Betriebsräte ausdrücklich darauf zu verpflichten und die Umsetzung zu überprüfen. Die neuen Entgelttarifverträge bieten dafür gute Chancen.

**28.** Die Arbeitszeitpolitik hat zu Recht einen hohen Stellenwert in der IG Metall. Sie ist ein Kernstück gewerkschaftlicher Tarifpolitik. Zudem gilt: Wir wollen **arbeitszeitpolitische Gestaltungskraft** zurück gewinnen. Wir wollen mit unserer Arbeitszeitpolitik dazu beitragen, dass Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden, die Arbeit humaner gestaltet und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erleichtert wird. **Arbeitszeitpolitik** bezieht sich somit nicht nur auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Sie **ist immer auch Lebenszeit- und Gesellschaftspolitik**.

## Qualität der Arbeit

**29.** Gerade durch den Wandel in der Arbeitswelt ist „gute Arbeit“ neu zu definieren und zu gestalten. Zu „guter Arbeit“ gehören nicht nur gerechte Entlohnung und planbare Arbeitszeiten, sondern auch umfassender Arbeits- und Gesundheitsschutz. Deshalb hat die IG Metall neue Entgelttarifverträge durchgesetzt. Wir wollen auch an die Ideen zur „Humanisierung der Arbeitswelt“, die sich auf Arbeitsinhalte und Gesundheitsschutz beziehen, anknüpfen. Diese reichen von einem ganzheitlichen und nachhaltigen Ansatz zur Stressreduzierung über den Abbau psychischer Belastung und der Förderung von Leistungsorganisation bis hin zur Bekämpfung von Mobbing sowie dem Umgang mit Gefahrstoffen. Die Tarifpolitik der IG Metall und die Arbeit der Betriebsräte und Vertrauensleute ist stärker darauf auszurichten, die Qualität der Arbeit zu verbessern. Dies gilt vor allem für Arbeitszeit(gestaltung), Arbeitsbedingungen, Entgeltgestaltung, Aus- und Weiterbildung und Gleichstellung. Gleichzeitig werden wir den unternehmerischen Organisations- und Entwicklungsprozessen noch mehr Aufmerksamkeit widmen und sie konstruktiv im Sinne von Verbesserung der Arbeitsqualität mitgestalten. Zur Verwirklichung hoher **Arbeitszufriedenheit und Berufsmotivation** als Teil eines „guten Lebens“ gehört auch, Gestaltungsspielräume in der Arbeit zu schaffen und Leistungsverdichtung zu begrenzen. Dies verringert die Entfremdung der Arbeit und steigert die Lebensqualität.

**30.** Die demografische Entwicklung wird dazu führen, dass der Anteil der Älteren in den Belegschaften wächst. Deshalb werden auch **altersgerechte Arbeitsbedingungen** immer wichtiger. Die Arbeitsbedingungen müssen so ausgestaltet sein, dass es auch möglich ist, bis ins höhere Alter erfüllt und erfolgreich zu arbeiten. Von der Kompetenz älterer und erfahrener Kolleginnen und Kollegen können jüngere und weniger erfahrene Beschäftigte profitieren.

**31.** Zugleich werden immer mehr **Migrantinnen und Migranten** in Deutschland arbeiten. Deren gesellschaftspolitische und kulturelle Integration und die Herstellung von Chancengleichheit in den Unternehmen ist eine zentrale Aufgabe, um ein gleichberechtigtes und harmonisches Miteinander zu gewährleisten und so die Qualität der Arbeitsbedingungen zu verbessern.

**32.** Neue Konzepte von Produktion und Arbeitsorganisation, die bessere Qualifikation und steigende Ansprüche von Beschäftigten haben dazu beigetragen, dass auch **Selbstorganisation und Selbstständigkeit in der Erwerbsarbeit** wichtiger werden. Diese wollen wir fördern und konstruktiv mitgestalten. Dadurch wird die IG Metall dem Anspruch gerecht, Anwalt für „gute Arbeit“ zu sein und die Interessen der Men-

schen auch in modernen Arbeitssituationen zu vertreten. Es ist durch Tarifverträge möglich, die Arbeitsorganisation, die Technikgestaltung, die Leistungsabforderung und die Ergebnisverantwortung so zu regeln, dass Arbeit für einzelne und für Gruppen attraktiver wird. In diesem Zusammenhang halten wir auch eine **Neubewertung von Arbeit und Leistung**, einschließlich leistungs- und ergebnisbezogener Entgeltssysteme für notwendig. So können die verständlichen Wünsche nach Selbstorganisation und Selbstständigkeit in der Arbeit gefördert, die negativen Elemente, die das Bild des „Arbeitskraftunternehmers“ prägen, aber ausgeschlossen werden.

## Qualifizierung

**33.** Qualifizierung wird künftig eine noch zentralere, wenn nicht gar beherrschende Bedeutung im Erwerbsleben haben. Sie ist auch ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld. Dies heißt nicht, dass Qualifizierung das beschäftigungs- und wirtschaftspolitische Wundermittel ist, aber sie wird zur entscheidenden **Grundlage für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit** werden. Noch gilt, dass die Ansprüche an alle Beschäftigten steigen, die Angebote sich aber insbesondere an bereits gut und sehr gut qualifizierte richten. An- und Ungelernte werden weniger oder gar nicht gefördert. Sie fordern **Weiterbildungsmöglichkeiten** auch zu wenig ein.

## Arbeit, Leben, Bildung – neue Arrangements für lebensweltliche Perspektiven

**34.** Veränderungen der Arbeits- und Lebenswelt zeigen uns ihre wechselseitige Abhängigkeit deutlicher denn je. Brüche und Unterbrechungen im Erwerbsleben der Menschen werden selbstverständlicher. Phasen der Erwerbsarbeit wechseln sich häufiger z. B. mit Qualifizierungs- oder Erziehungszeiten ab. In der Arbeit stellen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neuen Anforderungen. Die Grenzen zwischen **Arbeit und Leben** verschwimmen in zeitlicher, aber auch qualitativer Hinsicht immer mehr.

**35.** Die Formen des Zusammenlebens wandeln sich und spiegeln die zunehmende **Differenzierung der Lebensstile** wider. Das Verständnis des Begriffs „Familie“ ändert sich. Ihre traditionelle Form verliert an Bedeutung: Immer mehr Menschen arrangieren sich in vielfältigen Beziehungsgeflechten. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern brauchen **bedarfsgerechte Unterstützung**, z. B. muss die Kinderbetreuung passgenau und verlässlich mit der Erwerbsarbeit abgestimmt werden können. Gerade für Alleinerziehende ist eine längerfristige Planung der Arbeitszeiten unabdingbar.

**36.** Die Einstellungen zu Arbeit und Leben haben sich gewandelt. „Arbeiten gehen“ ist für immer mehr Frauen selbstverständlicher Teil ihres Lebensentwurfs: Die Frauenerwerbstätigkeit hat in Westdeutschland deutlich zugenommen, in Ostdeutschland war sie seit langem hoch. Gleichzeitig wollen immer mehr Männer mehr Zeit in ihren Familien verbringen. Auch wenn Erwerbsarbeit für die meisten den zentralen Bezugspunkt im Leben bildet, gewinnen zunehmend Tätigkeiten und Aufgaben außerhalb der Arbeit an Bedeutung. Dafür wollen oder müssen die Beschäftigten Raum und Zeit finden. Gerade die **Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit** macht die „Ar-

beit des Alltags“ sichtbar und damit die Notwendigkeit, diese neu zu verteilen und über neue Formen ihrer Organisation nachzudenken. In der entstehenden Vielfalt von Arbeits- und Lebenswelten ist es Ziel gewerkschaftlicher Politik, die **Vereinbarkeit von Arbeit und Leben** als Grundlage einer selbstbestimmten Lebensgestaltung zu ermöglichen und abzusichern.

**37. Die Gestaltung der Arbeitszeit** ist das zentrale Scharnier der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie für die Gleichstellung der Geschlechter. Häufig spielen die Bedürfnisse der Beschäftigten in der Planung von Arbeitszeiten keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Flexible Arbeitszeiten können die Ausweitung der Arbeitszeit fördern, aber auch die **Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie** erleichtern. Vertrauensarbeitszeit und Langzeitkonten können zu einem „Arbeiten ohne Ende“ führen und bieten oftmals keinen Schutz vor Selbstausbeutung. Das Fehlen objektiver Zeiterfassung setzt dem Einzelnen keine Grenzen mehr. Zeit- und Leistungsdruck in der Arbeit werden durch längeres Arbeiten ausgeglichen. Die „freie“ Zeit für Familie, Partnerschaft oder außerberufliche Tätigkeiten gerät unter Druck und die Beschäftigten leiden unter Stress.

**38. Die Bedeutung der Bildung** für gesellschaftlichen, sozialen und kulturellen Fortschritt war immer groß. Bildung und Wissen werden in der Wissensgesellschaft noch stärker über gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten entscheiden als bisher. Zugleich werden **Bildung und Wissen** immer wichtigere Voraussetzungen für **Forschung und Entwicklung**. Deshalb muss Bildungspolitik und lebenslanges Lernen einen höheren Stellenwert in Deutschland erhalten. Wie die PISA-Studie gezeigt hat, werden Bildungszugänge und Lernresultate in Deutschland immer noch stark von sozialer Herkunft bestimmt und geprägt. Gewerkschaften und gesellschaftliche Gruppen müssen diese Entwicklung umkehren. Weder mit (veränderten) Bildungsinhalten noch mit (mehr) finanziellen Mitteln ist dies allein zu schaffen. Die Ergebnisse der PISA-Studie belegen, dass das dreigliedrige deutsche Schulsystem den Erfordernissen der Wissensgesellschaft nicht genügt. Es organisiert sozialen Ausschluss anstelle von Integration und Durchlässigkeit und schafft Bildungsbarrieren.

**39. Unser Leitbild zielt auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben.** Dafür bedarf es planbarer Zeiten für Familie und Freunde, für Kultur und Sport, für bürgerschaftliches, soziales und politisches Engagement. Gleichzeitig wollen wir, dass **Bildung** - entsprechend ihrer emanzipatorischen Bedeutung - einen **hohen Stellenwert in der Lebensplanung** hat. Bildung trägt zur individuellen Emanzipation und zur gesellschaftlichen Chancengleichheit bei, fördert die Persönlichkeitsentfaltung und bestimmt mit über Lebenschancen und -risiken. Die **Chancengleichheit für Bildung** hat wesentlich zur Voraussetzung, dass Arbeitszeiten entsprechend gestaltet und verlässliche Ganztagsbetreuung für Kinder und Jugendliche gewährleistet sind. In Lebensphasen, in denen familiäre Aufgaben oder Qualifizierungsschritte besonders wichtig sind, sollen die Erwerbszeiten reduziert und ein angemessener finanzieller Ausgleich entwickelt werden. Kurz: Wir wollen die vielfältigen Tätigkeiten des Lebens nicht nur nacheinander (oder gar nicht), sondern nebeneinander ausüben können. Zentral für uns ist, diese Perspektive allen Menschen gleichermaßen zu garantieren. Dazu müssen bestehende Diskriminierungen beseitigt und gegenwärtige Sichtweisen revidiert werden.

## Arbeitszeitpolitik

**40.** Arbeitszeitpolitik ist nicht nur ein herausragendes tarifpolitisches, sondern auch ein bedeutsames gesellschaftspolitisches Gestaltungsfeld für die lebensweltliche Perspektive. **Ein Mehr an selbstverantwortlich planbarer freier Zeit** trägt zu höherer Lebensqualität bei.

**41.** Die IG Metall will auch deshalb **weitere Arbeitszeitverkürzung** durchsetzen. Die durchschnittliche Arbeitszeit soll im Laufe des Jahrzehnts deutlich sinken. Dafür kommen folgende Wege in Frage: Erstens kann die durchschnittliche individuelle produktive Arbeitszeit deutlich und differenziert gesenkt werden. Zweitens kann die Arbeitszeit für besonders belastete Gruppen (z. B. durch Schichtarbeit) oder aus speziellen Gründen (z. B. Elternzeit oder Versorgung pflegebedürftiger Familienangehöriger) sinken. Drittens bleibt der Weg einer generellen Arbeitszeitverkürzung.

**42.** Bezugsgröße für die tarifliche Arbeitszeit bleibt zunächst die **35-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit**. Diese wollen wir in unserem Organisationsbereich für alle Tarifgebiete in Ost und West und in allen Branchen durchsetzen. Stärker als bisher soll dabei auf Leistungsbemessung und Personalausgleich geachtet werden. Ein Ziel ist auch die stärkere Angleichung der Arbeitszeiten. Das gilt nicht zuletzt für die Arbeitszeitverteilung zwischen erwerbstätigen Eltern. Die momentane Polarisierung zwischen Vollzeit für Männer bzw. kinderlosen Frauen und Teilzeit für Mütter ist weder familienfreundlich noch entspricht sie unserer Vorstellung von Gleichberechtigung. Auch der **Abbau von Überstunden** - den wir nicht zuletzt aus beschäftigungspolitischen Gründen verfolgen - und die Aufstockung von „kurzer Teilzeit“ bringen uns dem Ziel der Gleichberechtigung näher.

**43.** Die Flexibilisierung der Arbeits- und Produktionsprozesse hat neue Spielräume für Zeitgestaltung eröffnet. Sie werden jedoch vielfach vor allem im Interesse der Unternehmen genutzt. Angesichts dieser negativen Erfahrungen haben die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer großes Interesse an mehr Zeitsouveränität und planbaren Arbeitszeiten. Es geht darum, die Erwartungen der Beschäftigten erfolgreicher gegenüber den Interessen der Unternehmen durchzusetzen. Flexible und individuelle Arbeitszeiten sind dann sinnvoll und richtig, wenn sie das **Recht der Beschäftigten auf Zeitsouveränität** ausweiten und ihnen ermöglichen, auf wechselnde Anforderungen des Lebens zu reagieren und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten. Gerade weil individuelle Zeitbedürfnisse stark voneinander abweichen, halten wir **kollektive Zeitrhythmen** für sinnvoll und notwendig: Der soziale Wert des freien Wochenendes, aber auch der des Feierabends ist groß. Sie bleiben wichtige Eckpunkte der Arbeitszeitpolitik für eine zukunftsfähige Gesellschaft.

**44.** Voraussetzung für **eine positive Gestaltung der Arbeitszeit** sind die Erfassung der tatsächlichen Arbeitszeiten, kollektive Rahmenregelungen und Reklamationsrechte, die individuelle Rechte stärken und eine autonome Arbeits- und Lebensplanung unterstützen. Dazu zählen z. B. Obergrenzen und Ausgleichszeiträume für Arbeitszeitkonten, an deren Festlegung die Beschäftigten beteiligt werden. Ungeregelte Vertrauensarbeitszeiten laufen unseren Forderungen nach einer sozialen und humanen Gestaltung der Arbeitszeit zuwider. Im Rahmen eines Tarifstandards von 35 Stunden pro Woche bzw. 1.540 Stunden pro Jahr sind viele Regelungen möglich. Sie reichen z. B. von Arbeitszeitkonten über Projektarbeit, Weiterbildungszeit und Sabbatphasen bis hin zu Lebensarbeitszeitkonzepten. In Zukunft wird genauer zu prüfen

sein, wo flexible Arbeitszeitregelungen im Interesse der Beschäftigten gestaltet werden können und wo ihre sozialverträglichen Grenzen liegen. Dies ist insbesondere auch bei der Gestaltung von Lebensarbeitszeitkonten zu beachten. Letzteres ist zum Beispiel dort der Fall, wo Flexibilisierung eine autonome Lebens- und Arbeitsplanung gänzlich verhindert.

**45. Individuelle Konzepte der Arbeitszeitverkürzung** tragen zur Umverteilung von Arbeit bei. Wahlarbeitszeiten sollen unterschiedlich lange Teilzeitarbeit möglich machen. So wird auch die von vielen Frauen gewünschte Aufstockung von kurzer Teilzeit ermöglicht. Durch tarifvertragliche Regelungen wollen wir diese Arbeitsverhältnisse absichern und ihre Akzeptanz erhöhen. Dazu ist auch eine bessere Alterssicherung der Teilzeitbeschäftigten notwendig. Gleiche Qualifikationsansprüche und Aufstiegsmöglichkeiten müssen unabhängig von der Stundenzahl garantiert werden. Leistungsverdichtung kann vermieden werden, indem die Verkürzung der Arbeitszeit mit einem Personalausgleich verknüpft wird. Nur wenn diese Bedingungen erfüllt sind, gelingt es, Teilzeitarbeit als generelle Wahlmöglichkeit für Frauen und Männer auf allen Hierarchieebenen zu etablieren.

**46.** Weitere Arbeitszeitverkürzung im beschriebenen Sinne sollte sich nicht auf die Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall beschränken. Sie entfaltet als gesamtgesellschaftliches Projekt noch mehr Wirkung. **Die 35-Stunden-Woche** sollte als arbeitszeitpolitisches **Ziel aller Gewerkschaften** bekräftigt werden. Zu entwickeln sind zudem **europäische Strategien** der Arbeitszeitverkürzung.

**47.** Die Zeit ist reif für eine offene und umfassende Arbeitszeitdebatte in der IG Metall. Wichtiger Ausgangspunkt einer solchen Debatte sind die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten und die Chancen souveräner Arbeitszeitgestaltung. Grundsätzliche arbeitszeitpolitische Weichenstellungen stehen an: Was zählt zur Arbeitszeit, was nicht? Welcher Begriff von Arbeitszeit ist wünschenswert, welcher wird auch „neuen“ Arbeitsverhältnissen gerecht? Es bedarf einer Bestandsaufnahme arbeitszeitpolitischer Modelle: Welche vielfältigen Arbeitszeitmodelle gibt es, wie funktionieren sie und wie zufrieden sind die Beschäftigten damit? Welche Beschäftigungswirkung haben sie? Zur **breiten Diskussion und Neuorientierung unserer (Arbeits-)Zeitkultur** bedarf es einer öffentlichkeitswirksamen Arbeitszeitkampagne. Die IG Metall könnte diese anstoßen und in einem breiten Bündnis mit gesellschaftlichen Gruppen Position beziehen. Dabei soll klar werden: **Zeitpolitik ist Gesellschaftspolitik!**

## Gleichstellung der Geschlechter

**48.** Die Erwerbstätigkeit von Frauen nimmt zu. Die zentralen Unterschiede zur Männererwerbstätigkeit bleiben bislang bestehen: Männer arbeiten durchschnittlich länger, in höheren Positionen und verdienen mehr. Deshalb muss der Abbau dieser Ungleichheiten Querschnittsaufgabe in der IG Metall werden. Alle Programme und die politische Praxis sollen konsequent und umfassend hinsichtlich diskriminierender Auswirkungen auf die **Lebens-, Arbeits- und Einkommensrealitäten von Frauen und Männern** durchleuchtet und im Sinne von Chancengleichheit umgestaltet werden (**Gender Mainstreaming**). Dazu bedarf es nicht nur des Abbaus struktureller Barrieren, sondern auch der gezielten Förderung benachteiligter Gruppen. Auf dieser Grundlage ist die Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb und außerhalb