



## **Wir gestalten Arbeitswelt mit Leitlinien des Kolpingwerkes Deutschland**

### **Vorwort**

Im Jahr 2000 hat sich das Kolpingwerk Deutschland als programmatische Grundlage ein Leitbild „KOLPING – verantwortlich leben, solidarisch handeln“ gegeben, welches die Herausforderungen im 21. Jahrhundert markiert und Aufgaben und Ziele sowie unser verbandliches Wirken aufzeigt.

Das Handlungsfeld ARBEITSWELT, als eines der vier verbandlichen Handlungsfelder, hat für uns ein Wirtschaftsverständnis zur Grundlage, bei dem der Mensch – entsprechend der katholischen Soziallehre / christliche Gesellschaftslehre – im Mittelpunkt steht.

Eine menschenwürdige Arbeitswelt ist nicht ohne die sozialen Sicherungssysteme zu denken. Wer die Arbeitswelt gestalten will, darf deshalb die Weiterentwicklung und die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme nicht aus den Augen verlieren. Auch die Weiterentwicklung des Wirtschaftszweiges Handwerk ist dem Kolpingwerk ein besonderes Anliegen.

Zahlreiche Mitglieder unseres Verbandes engagieren sich ehrenamtlich in der Sozialen Selbstverwaltung, in den Gremien der Mitbestimmung, in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit sowie in der handwerklichen Selbstverwaltung.

Mit diesen Leitlinien erhalten unsere Mitglieder – aber vor allem die ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen und Mandatsträger – konkrete Handlungsimpulse für ihr Engagement in den Bereichen Mitwirkung in der Arbeitswelt, Soziale Sicherheit sowie Handwerk. Darüber hinaus sollen die Leitlinien das verbandliche Wirken in der Arbeitswelt skizzieren und ein Bild über das vielfältige Engagement vermitteln. Einsatz und Engagement in der Arbeitswelt ist und bleibt ständige Herausforderung für das Kolpingwerk.

## **Auf den Punkt gebracht**

Eine Zusammenfassung der Forderungen zur:

### **Mitbestimmung in der Arbeitswelt**

- Die Sozial- und Tarifpartnerschaft, als ordnungspolitischer Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft, verliert seit Jahren an Bedeutung. Neben der Rückbesinnung auf die Stärken dieser Partnerschaft fordert das Kolpingwerk Deutschland die Ausweitung von Branchen- und Flächentarifen sowie die Stärkung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung.
- Noch immer sind viele Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat. Betriebsräte leisten jedoch ein wesentlicher Beitrag zum gesellschaftlichen Frieden und sorgen für vernünftige Arbeitsverhältnisse. Das Kolpingwerk Deutschland fördert daher die Gründung von Betriebs—und Personalräten.
- Das Kolpingwerk Deutschland fordert die konsequente Umsetzung des Mindestlohns für alle (abhängig) Beschäftigten. Die Höhe des Mindestlohnes ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten angemessen Sorge für ihren Familienunterhalt tragen können, dass sie für das Alter vorsorgen können und dass gesellschaftliche Teilhabe garantiert ist.
- Zeitarbeit und Werkverträge dürfen nicht gegen die Grundsätze der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre und gegen die sozialetischen Grundlagen des Kolpingwerkes verstoßen. Sie ist nur dann akzeptabel, wenn die in der jeweiligen Branche geltenden Tarifverträge volle Anwendung auf die Beschäftigten in der Leiharbeit finden.
- Für das Kolpingwerk ist die Zusammenarbeit mit und die Arbeit in den Gewerkschaften selbstverständlich. Sie ergibt sich aus der Programmatik des Verbands.
- Die unverhältnismäßige Zunahme an prekären Arbeitsverhältnissen seit der Jahrtausendwende muss beendet werden. Mittel- bis langfristig sind diese Arbeitsverhältnisse in tarifgebundene Verträge zu überführen.
- Es gilt, familienfeindliche Arbeitsbedingungen zu verhindern. Junge Menschen müssen eine gesicherte, berufliche Perspektive bekommen, um eine solide Lebens— und Familienplanung zu ermöglichen.
- Der Sonntag muss als Tag der Familie, der Religion, der Kultur und der Erholung geschützt werden.
- Die sinkende Arbeitslosenquote lässt die hohe Anzahl von Langzeitarbeitslosen in unserer Gesellschaft in den Vordergrund rücken. Das Teilhabechancengesetz setzt dort an und greift damit eine langjährige Forderung des Kolpingwerkes auf. Jedoch

erst die Praxis wird zeigen, wie das neue Instrument wirkt und an welchen Stellen nachgebessert werden muss. Das muss der Fokus in den kommenden Jahren sein, hier wird sich KOLPING einbringen.

- Eine globalisierte Arbeitswelt braucht internationale Betriebsräte. Nur so kann erreicht werden, dass auch in ausländischen Niederlassungen angemessene Löhne bezahlt und faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.
- Die Regelungen der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung bleiben leider in weiten Bereichen hinter den staatlichen Gesetzen zurück. Den Kirchen wäre es durchaus zumutbar, die staatlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. zur Unternehmensmitbestimmung entsprechend der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre anzuwenden
- Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist europaweit zu fördern. Dabei ist jedoch die konsequente Einhaltung sozialer Mindeststandards, die bspw. in der Sozialcharta des Europarates verankert sind – unumgänglich. Sie sind Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb in Europa und die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf einem hohen Sozialstandardniveau. Insbesondere muss auch hier der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten.
- Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt stehen Unternehmen in der besonderen Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren. Stetiger technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen.
- Auch der Staat ist durch die Digitalisierung gefordert: Er muss sicherstellen, dass sowohl im Bildungssystem sowie in die Infrastruktur flächendeckend und nachhaltig investiert wird. Denn Bildung ist der Schlüssel, um zu verhindern, dass Menschen durch die Digitalisierung sowohl in der Gesellschaft als auch in der Arbeitswelt abgehängt werden.

### **Soziale Sicherheit**

- Die freie, unabhängige soziale Selbstverwaltung muss erhalten bleiben und ist in ihrer Entscheidungskompetenz zu stärken und auszuweiten. Damit wird ihre Position gegenüber der Politik wieder gestärkt.
- Der Einfluss des Staates auf die gesetzlichen Krankenversicherungen hat in den vergangenen Jahren immer weiter zugenommen. Immer öfter werden zusätzliche (staatliche) Aufgaben an diese delegiert und es wird zunehmend in die ursprünglich autonomen Haushalte eingegriffen. Diese Entwicklung muss gestoppt werden.
- Es muss gelingen, die Versichertengemeinschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zu erweitern und gesellschaftliche Gesundheitsrisiken damit weiter zu solidarisieren. Dazu sollen nicht nur Einkünfte aus Erwerbsarbeit, sondern auch weitere positive Einkünfte als Bemessungsgrundlage herangezogen werden.

- Das Kolpingwerk Deutschland fordert die Einführung einer steuerfinanzierten „Sockelrente“ als Element einer Mindestsicherung. Damit soll die drohende Altersarmut umfassend verhindert und eine eigenständige Alterssicherung von Frauen und Männern gefördert werden. Auch die gesetzliche Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigen-Versicherung erweitert werden.<sup>1</sup>
- Die gesetzliche Pflegeversicherung muss solidarisch und nachhaltig finanziert werden. Eine würdevolle Behandlung aller Pflegebedürftigen muss garantiert werden. Dafür müssen pflegende Angehörigen, Ehrenamtliche sowie die Beschäftigten in den Pflegeberufen ausreichend unterstützt und gefördert werden.
- Insbesondere muss die Leistungen von Pflegenden in der gesetzlichen Rentenversicherung ausreichend berücksichtigt und ordnungspolitisch Korrekt durch die Pflegeversicherung finanziert werden.
- Das Kolpingwerk Deutschland setzt sich im Sinne des inklusiven Gedankens, unter Beachtung der UN-Behindertenrechtskonvention (BKR), aktiv für die Verbesserung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ein.

### **Engagement im Handwerk**

- Der Meisterbrief muss als qualifikationsgebundener Gewerbezugang beibehalten werden. Auch ist zu prüfen, ob nicht sogar in einigen Gewerken die Rückkehr zur Meisterpflicht sinnvoll ist. Auf europäischer Ebene ist der deutsche Meisterbrief gemäß dem europäischen Qualifikationsrahmen aufzuwerten.
- Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen müssen auch in Deutschland angemessen anerkannt werden.
- Es gilt, die Öffentlichkeitswahrnehmung für eine gute Ausbildung zu stärken. Die für das Kolpingwerk Deutschland selbstverständliche Gleichwertigkeit von dualer Ausbildung und Studium muss wieder stärker betont werden.
- Um die Ausbildung zu stärken, müssen Ausbildungsbetriebe gefördert und mit Programmen unterstützt werden.
- Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Integration und die Hilfe zur Qualifikation und Sozialisation von Menschen, die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Nachteile und schlechte Chancen haben. Die assistierte Ausbildung – als Versuchsprojekt um schwervermittelbare Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren – kann hier richtungweisend sein.
- Regional bedingte Passungsprobleme zwischen Auszubildenden und Ausbildungsplätzen sind ein zentrales Problem des Ausbildungsmarktes. Das

---

<sup>1</sup> Zurzeit wird von der Arbeitsgruppe „Rentenmodell“ des Kolpingwerkes Deutschland eine Neubewertung des Rentenmodells der katholischen Verbände vorgenommen. Nach einer Neupositionierung des Kolpingwerkes Deutschlands ist der oben aufgeführte Text anzupassen.

„Jugendwohnen“, als Angebot der Jugendhilfe für junge Menschen in der beruflichen Ausbildung, gilt es daher weiter zu stärken.

- Mit großer Sorge wird die schleichende Flucht aus Tarifbindungen im Handwerk beobachtet. Das Kolpingwerk Deutschland ruft daher insbesondere die Arbeitgeberverbände auf, sich auf die bewährte Sozial- und Tarifpartnerschaft zu besinnen.
- Gemeinsam mit dem DGB setzen wir uns dafür ein, die paritätische Mitbestimmung im Handwerk einzuführen, um das Prinzip der Drittelbeteiligung in den Vollversammlungen und Ausschüssen der Handwerkskammern und Kammervereinigungen zu ersetzen. In gleicher Weise muss die paritätische Mitbestimmung auf den überregionalen Ebenen – wie z.B. dem Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) – verankert werden.

## **I. Unsere Grundlagen**

### **1. Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland**

(71) Wir gestalten Arbeitswelt mit.

(72) KOLPING versteht Arbeit als Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung, als Beitrag für die Gesellschaft und als Schöpfungsauftrag zur Gestaltung der Welt. Für uns sind Erwerbsarbeit, Familienarbeit und ehrenamtliche Arbeit grundsätzlich gleichwertig. Wir treten für die Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ein.

(73) KOLPING tritt daher für die gesellschaftliche Anerkennung und Aufwertung der Tätigkeiten in Familie und Ehrenamt ein. Die Voraussetzungen für die Wahlmöglichkeit zwischen und für die Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt und Beruf sind konsequent auszubauen.

(74) KOLPING misst einer menschenwürdigen Gestaltung der Arbeitswelt eine besondere Bedeutung bei. Entwicklungen wie Globalisierung oder die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationsgesellschaft müssen sich hieran messen lassen. Denen, die vom Fortschritt ausgegrenzt sind, gilt in der Tradition Adolph Kolpings unsere besondere Unterstützung.

(75) KOLPING sieht durch den Wandel der Erwerbsarbeit die bisherige Finanzierung des Sozialstaates in Frage gestellt. Um die soziale Marktwirtschaft zu erhalten, beteiligen wir uns aktiv an der Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme.

- (76) KOLPING fordert zur Sicherung des sozialen Friedens und im Interesse der betroffenen Menschen den Abbau der hohen Erwerbslosigkeit. Eine geeignete Maßnahme ist die Umsetzung unseres Arbeitsverständnisses.
- (77) KOLPING ist seit seiner Gründung dem Handwerk verbunden. Die Vielfalt der Beschäftigung und die große Zahl der Ausbildungsplätze im Handwerk machen seine große wirtschaftliche und soziale Bedeutung aus.
- (78) KOLPING tritt für den Sonntag als Tag der Erholung, der Gemeinschaft, der Kultur und des religiösen Lebens ein.

## **2. Katholische Soziallehre / Christliche Gesellschaftslehre**

Das Kolpingwerk Deutschland ist ein katholischer Sozialverband und versteht sich als Teil der katholischen Sozialbewegung, die in der Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden ist. Es hat immer wieder die Impulse der katholischen Sozialtradition aufgenommen, die eng mit dem päpstlichen Lehramt, insbesondere den Sozialenzykliken, verknüpft ist. Die Aussagen über die Gestaltung des sozialen Lebens entwickelten sich seit dem 19. Jahrhundert zu einem bedeutsamen und immer globaler werdenden Teil der kirchlichen Verkündigung.

Während sich die Enzykliken *Rerum novarum* (1891) mit der Arbeiterfrage und *Quadragesimo anno* (1931) mit der gesellschaftlichen Ordnung insgesamt vorwiegend im europäischen Kulturraum beschäftigten, ging es dem Rundschreiben *Mater et magistra* (1961) um aktuelle soziale Probleme und *Pacem in terris* (1963) um die Bedingungen für ein friedliches Zusammenleben der Menschen im weltweiten Maßstab. In *Gaudium et spes* (1965) des II. Vatikanischen Konzils bedachte die Kirche ihr Verhältnis zur „Welt von heute“, die Enzyklika *Populorum progressio* (1967) befasste sich mit der weltweiten Entwicklungsproblematik und das Rundschreiben *Laborem exercens* (1981) mit der zentralen Bedeutung der Arbeit.

*Sollicitudo rei socialis* (1987) griff erneut die dringlicher werdende Dritte-Welt-Thematik auf, während die Jahrhundertenzyklika *Centesimus annus* (1991) nach dem Zusammenbruch des Sozialismus im Osten Europas die wirtschaftliche, soziale und politische Weltsituation – unter Rückgriff auf *Rerum novarum* – grundlegend sozioethisch beurteilte. *Caritas in veritate* (2009) beschäftigt sich mit den Folgen der Globalisierung und der Wirtschafts- und Finanzkrise für das menschliche Zusammenleben.

In seiner Enzyklika *Laudato si'* (2015) hat sich Papst Franziskus in der Sorge für das gemeinsame Haus schwerpunktmäßig mit dem Themenbereich Umwelt- und Klimaschutz befasst und damit zugleich wichtige Impulse im Hinblick auf bestehende soziale Ungerechtigkeiten und auf die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen gegeben.

### **Dienstfunktion des Kapitals**

Der Mensch, seine Arbeit, sein Anteil als Subjekt der Arbeit auch an der Erstellung der Produktionsmittel steht immer am Anfang. Dies unterstreicht eindringlich den Vorrang der Arbeit vor dem Kapital. Nach der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre hat das Kapital damit eine Dienstfunktion am Menschen. Wirtschaft muss sich deshalb – gerade mit Blick auf die Teilhabe aller Menschen – an den Prinzipien Personalität, Solidarität und Subsidiarität sowie dem Gemeinwohl und der Nachhaltigkeit messen lassen.

### **Wirtschaftsmodell Soziale Marktwirtschaft**

Die Soziale Marktwirtschaft ist in Konkretisierung und Umsetzung der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre das bestgeeignete Wirtschaftsmodell, steht sie doch in der geforderten Dienstfunktion. Der Wohlstand einer Gesellschaft entsteht durch die Arbeit ihrer Mitglieder. Fragen der Mitbestimmung, der Nachhaltigkeit, der Sozialversicherungssysteme oder der Eigenverantwortung und Haftung – um nur einige zu nennen – bedürfen jedoch der ständigen Weiterentwicklung in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Soziale Marktwirtschaft, Demokratie und Rechtsstaat sind nicht statisch, sondern müssen lebendig gehalten und immer wieder gesellschaftlich erarbeitet werden.

Finanz- und Wirtschaftskrisen haben gezeigt, dass es ein Irrtum ist, zu glauben, dass der Markt sich selber diszipliniert und reguliert. Es bedarf eines ordnungspolitischen Rahmens, den die Soziale Marktwirtschaft darstellt. Sie vereinigt fairen Wettbewerb mit dem erforderlichen sozialen Ausgleich. Zugleich trägt die Soziale Marktwirtschaft wesentlich zum sozialen Frieden in Deutschland bei.

### **Stärkung der persönlichen Verantwortung**

Zum christlichen Menschenbild gehört die Überzeugung, dass der Mensch grundsätzlich in der Lage ist, sein Leben selbst zu gestalten und seine Begabungen und Potentiale zu nutzen. Jeder Mensch trägt Verantwortung für sein Leben und für seine individuelle Entwicklung. Der Einzelne ist gefordert, das zu leisten, was er aus eigener Initiative und eigenen Kräften leisten kann. Damit das gelingt, braucht es Möglichkeiten der Teilhabe. Für die Solidargemeinschaft bedeutet das, jeden Einzelnen nach besten Kräften zu fördern und zu fordern.

Dies gilt auch für die Verantwortung des Einzelnen gegenüber der Allgemeinheit. Jeder Mensch trägt auch Verantwortung für den anderen und für die Gestaltung des gesellschaftlichen Zusammenlebens und damit für das Gemeinwohl. Die Prinzipien der Subsidiarität und Solidarität verlangen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft entsprechend ihren Fähigkeiten an der Verwirklichung und Entfaltung des Gemeinwohls mitwirken.

Die persönliche Verantwortung (Haftung) ist einer der zentralen Werte, die im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise missachtet wurden. Wer Entscheidungen trifft und den damit verbundenen finanziellen Gewinn einstreicht, muss im Umkehrschluss genauso auch für

seine Fehler haften. Auch für unternehmerische und private Gewinne gilt die Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl. Entscheidung und Verantwortung sind zwei Seiten einer Medaille. Wir brauchen deshalb wieder eine gelebte Verantwortungskultur. Dies gilt im besonderen Maße auch für Entscheidungsträger bei Projekten und Finanzierungen der öffentlichen Hand und bei den Sozialkassen.

### **Nachhaltiges und ökologisches Handeln fördern**

Es ist das Denken in Generationen, was nachhaltiges Handeln ausmacht. Ein auf Generationen hin ausgerichtetes, wirtschaftliches und politisches Handeln, insbesondere auch im Hinblick auf die sozialen Sicherungssysteme, ist ein wesentlicher Baustein der Sozialen Marktwirtschaft. Unternehmen, die langfristig denken und handeln, sind weniger anfällig für Krisen des Marktes. Investitionen in die Qualifizierung von Beschäftigten, aber auch die Aus- und Weiterbildung junger Menschen, sichern nicht nur das Fachkräftepotenzial im eigenen Unternehmen, sondern auch die Zukunft unserer Gesellschaft.

Soziale Ungerechtigkeiten lassen sich heute nur bekämpfen, wenn wir uns gemeinsam für Umwelt- und Klimaschutz stark machen und die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen in die Weiterentwicklung unseres Wirtschaftssystems aufnehmen.

## **II. Feststellungen des Kolpingwerkes Deutschland zur Arbeitswelt**

### **1. Entwicklungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen**

#### **1.1 Verschiebungen in der Einkommensstruktur**

Obwohl Deutschland eines der am weltweit stärksten ausgeprägten Umverteilungssysteme hat, zeigt die Entwicklung der vergangenen 25 Jahre deutlich, dass sich die soziale Schere in Deutschland geöffnet hat: Betrachtet man die Netto-Haushaltseinkommen in Deutschland, also das Einkommen nach Steuern, Sozialabgaben und Transfers, dann hat sich seit Beginn der 90er-Jahre die Mittelschicht verkleinert und die Ober- und Unterschicht sind gewachsen.<sup>2</sup> Auch wenn sich dieser Trend in den letzten Jahren insgesamt verlangsamt hat, sind die Signale doch alarmierend. Denn auch das Nettovermögen konzentriert sich auf immer weniger Menschen. Und auf der anderen Seite verfügten Großteile der Bevölkerung über kein Vermögen oder sind sogar verschuldet. Mit dem Auseinanderdriften der Schichten droht Gefahr für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

Seit Jahrzehnten werden die Geschlechter in Deutschland ungleich gestellt. Daran hat sich auch nach zahlreichen Gesetzesinitiativen kaum etwas verändert. Je nach Branche verdienen

---

<sup>2</sup> Vgl. Bosch/Kalina (2015): Das Ende der "nivellierten Mittelstandsgesellschaft", IAQ Forschung 1/2015.- Datenbasis: SOEP



Frauen heute noch bis zu 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen – bei gleicher Arbeit.<sup>3</sup>

Dafür, dass die Wiedervereinigung bereits Jahrzehnte zurückliegt, ist die Lohn- und Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland zu hoch. Durchschnittlich verdienen ostdeutsche Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2016 brutto rund 1.059 Euro (ca. 25 %) weniger, als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen.<sup>4</sup> Betrachtete man die Gesamt-Beschäftigten in Ostdeutschland, hat sich der Lohn- und Gehaltsunterschied in den vergangenen Jahren zwar leicht verringert, das täuscht aber darüber hinweg, dass die Differenz in manchen Branchen stark auseinanderdriftet. Insgesamt hat diese Entwicklung auch damit zu tun, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland deutlicher geringer ist als im Westen.

## **1.2 Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz**

Seit der Jahrtausendwende ist der Anteil des Erwerbseinkommens am gesamten Volkseinkommen in Deutschland stärker gesunken als in anderen Industrienationen.<sup>5</sup> Ein Grund für den Rückgang ist die so genannte negative „Lohndrift“; die effektiven Bruttoverdienste bleiben hinter den Tariflöhnen zurück. In der ersten Hälfte der 80er Jahre entfielen in vielen Industrienationen, so auch in Deutschland, mehr als 80 Prozent des Volkseinkommens auf Löhne und Gehälter. Seitdem ist die Quote kontinuierlich gesunken. Das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz wächst deutlich stärker als die Arbeitsentgelte.<sup>6</sup> Eine Ursache ist der vermehrte Ausstieg aus Tarifverträgen.

## **1.3 Beschäftigte und Arbeitslose**

Der Arbeitsmarkt konnte die positive Konjunktorentwicklung der letzten Jahre mit augenscheinlich guten Zahlen erwidern. So stieg die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiter auf nun fast 45 Mio. Menschen und verstetigt damit den Trend der vergangenen Jahre. Äquivalent dazu sank die Zahl der Arbeitslosen auf rund 2,33 Mio. Menschen.<sup>7</sup> Zunehmende Bedeutung haben Teilzeitarbeitsverhältnisse – die Quote steigt in den vergangenen Jahren durchgängig

Unbeachtet bleiben in dieser Statistik jedoch die rund 0,9 Mio. unregistrierten Arbeitslosen, die so genannte „Stille Reserve“.<sup>8</sup> Nicht in die Arbeitslosenquote eingerechnet sind zudem 0,72 Mio. Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, 0,08 Mio. Krankgeschriebene

---

<sup>3</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

<sup>4</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

<sup>5</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.1

<sup>6</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.1

<sup>7</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 31.07.2018, Presseinfo Nr. 20

<sup>8</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Kurzberichte 23/2005;15/2007; 06/2016

sowie 0,16 Mio. über 58-Jährige, die innerhalb der letzten 12 Monate kein Jobangebot erhielten.<sup>9</sup> Auch muss die Zahl der rund 0,9 Mio. Langzeitarbeitslosen ins Blickfeld gerückt werden. Diese Zahl hat sich in den letzten Jahren verstetigt und gewinnt angesichts der sinkenden Gesamtarbeitslosigkeit an Bedeutung.<sup>10</sup> Offenkundig versagen die bisherigen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik an dieser Stelle. Für einen leichten Rückgang konnte zuletzt nur das „Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sorgen, welches im Kern auf Lohnkostenzuschüsse setzt.

#### **1.4 Befristete Verträge sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse**

Trotz augenscheinlich guter Arbeitsmarktzahlen sind zahlreiche Beschäftigungsverhältnisse zunehmend mit Unsicherheit verbunden. Junge Menschen bekommen seltener unbefristete Arbeitsverträge. Bei den 20 bis 25-Jährigen lag der Anteil befristeter Verträge 1995 bei 29,8 Prozent, 2016 waren es 44,1 Prozent. Bei den 25 bis 30-Jährigen waren es 1995 11,4 Prozent, 2016 waren es 22,4 Prozent.<sup>11</sup> Für junge Menschen, die in diesem Zeitraum perspektivisch planen, Familien gründen und darin investieren wollen, schafft dieser Umstand große Unsicherheiten.

Während die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten (rd. 1,8 Mio.) in den letzten Jahren relativ stabil geblieben ist, ist die Anzahl der so genannten „Solo-Selbstständigen“ zwischen den Jahren 2000 und 2016 stark gestiegen. Waren es im Jahr 2000 nur 1,8 Mio. Solo-Selbstständige, sind es 2016 rund 2,3 Mio. – mit einem zwischenzeitlichen Höchststand von 2,5 Mio. im Jahr 2012.<sup>12</sup> Mit Blick auf die oft mangelhafte Integration in die sozialen Sicherungssysteme, stehen viele dieser „Solo-Existenzen“ auf wackligen Beinen.

Zwischen den Jahren 2000 und 2017 ist die Zahl der überlassenen Leiharbeiter/-innen (auch Zeitarbeit genannt) in Deutschland von 339.022 auf 1.043.405 gestiegen – und dieser Trend hält weiter an.<sup>13</sup> Unternehmen nutzen den Bereich der Zeitarbeit häufig nicht nur, um personell auf marktbedingte Schwankungen reagieren zu können, sondern auch, um Lohnkosten zu drücken.

Im Jahr 2015 beschäftigte die Leiharbeitsbranche rd. 3,1 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Allerdings beanspruchen genau diese 3,2 Prozent knapp 16 Prozent der gesamten Hartz-IV-Leistungen, weil rund zwei Drittel der Leiharbeiter/-innen zu Niedriglöhnen beschäftigt werden. Auf diesem Weg subventioniert der Staat mit über 200 Millionen Euro im Jahr Firmen, die billige Leiharbeit

---

<sup>9</sup> Vgl. Arbeitsagentur (2017), Presseinfo Nr. 18, 01.08.2017

<sup>10</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2018), Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

<sup>11</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 1, Reihe 4.1.1

<sup>12</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

<sup>13</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2018), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassungen

einsetzen.<sup>14</sup> Darüber hinaus belastet diese Beschäftigungsform nachhaltig unsere Sozialversicherungssysteme.

Leiharbeit kann für Arbeitssuchende auch positive Effekte haben, da die Zutrittsbarrieren geringer sind als in regulären Betrieben. Solange Leiharbeiter/-innen jedoch dauerhaft zu Niedriglöhnen beschäftigt werden können, erscheint eine Übernahme in reguläre Arbeitsverhältnisse für die Unternehmen selten attraktiv. Gerade einmal sieben bis zwölf Prozent der Leiharbeiter/-innen schaffen den Sprung in ein Normalarbeitsverhältnis.<sup>15</sup>

## **1.5 Auswirkungen auf Freizeit, Ehrenamt und Familie**

Die Auswirkungen auf die Gestaltung der persönlichen Lebenszeit und Lebensweise wird durch die Arbeitswelt immer umfassender. Wochenendbeziehungen, Wochenendfamilien, lange Arbeitszeiten und lange Fahrtzeiten oder auch Wegzug und damit Entvölkerung ganzer Regionen mit all ihren Auswirkungen sind die Folge. Gesetze, wie z. B. das Arbeitszeitgesetz, werden durch Arbeitgeber häufig sehr großzügig ausgelegt oder gar negiert.

Es gibt inzwischen Kommunen, die ihren Aufgaben - z.B. im Bereich der freiwilligen Feuerwehren – personell, ehrenamtlich nicht mehr nachkommen können. Die Auswirkungen sind in den betroffenen regionalen und kommunalen Strukturen zu spüren. Parteien, Kirchen, Gewerkschaften, Verbände und Sportvereine merken das überdeutlich.

Besonders betroffen sind Familien. Noch immer haben viele private und öffentliche Arbeitgeber kaum ein Feingefühl für die Probleme ihrer Mitarbeitenden gefunden. Der Gedanke der Fürsorgepflicht ist zu selten im Unternehmerbewusstsein verankert. Familiengerechte Arbeitszeiten, um ausreichend Möglichkeiten für Kindererziehung oder aber auch für pflegebedürftige Familienangehörige zu haben und um gleichzeitig im Beruf zufriedenstellend arbeiten zu können, sind noch zu oft die Ausnahme.

Unsere Gesellschaft und besonders unsere Familien brauchen den freien Sonntag als Tag der Ruhe und Erholung. Jedoch steigt stetig die Zahl derjenigen, die an Sonntagen arbeiten müssen. Gerade in einer Zeit zunehmender Belastungen im Arbeitsalltag ist aber der arbeitsfreie Sonntag - der für uns als Christen zudem als Tag des Herrn eine besondere Bedeutung hat - unerlässlich.

In der Arbeitswelt erleben wir steigende Belastungen durch flexible Arbeitszeiten, unbezahlte Überstunden, Mobilitätsanforderungen, und die Unterbesetzung von Personal – was sich bspw. im Bereich der Pflege deutlich veranschaulichen lässt. Es existieren kaum

---

<sup>14</sup> Vgl. DGB (2015): arbeitsmarktaktuell, Nr. 08 / Oktober 2015, Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit

<sup>15</sup> Vgl. D. Baumgarten u. a. Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, 2012

noch Arbeitsmöglichkeiten für gering qualifizierte Menschen. Die Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse geht zu Lasten unbefristeter Verträge. Hinzu kommt die Ausbeutung der jungen Generationen in Praktika und Probearbeitsverhältnissen.

Auch Zukunftsängste prägen nicht selten den Alltag. Es ist die Angst vor dem Leistungsdruck am Arbeitsplatz, Angst vor der nicht abgesicherten Zukunft und Angst vor Altersarmut. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz ist in vielen Branchen allgegenwärtig. Massenentlassungen in Großbetrieben, Umstrukturierungen in Unternehmen, Insolvenzen und der Rückzug aus ganzen Gebieten sind mögliche Szenarien. Eine Folge sind die rasant ansteigenden Fallzahlen psychischer Erkrankungen in allen Bereichen der Gesellschaft.

## **1.6 Menschen mit Behinderungen**

Menschen mit Behinderungen haben nach wie vor einen erschwerten Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Dieser Sachverhalt ist besonders gravierend, weil die Teilhabe am Arbeitsleben Menschen mit Behinderungen ökonomische Selbstständigkeit, soziale Anerkennung, Status und Selbstwert sowie soziale Einbindung sichert. Die vorhandenen, erheblichen Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt beruhen auf Informations- und Wahrnehmungsdefiziten sowie nicht zuletzt auf vielfältigen Vorurteilen.

Von den 7,6 Millionen schwerbehinderten Menschen im Jahr 2015 in Deutschland waren rund 43 % im erwerbsfähigen Alter. Im Jahr 2013 – nur für dieses Jahr liegen Daten vor – waren 45,1 % davon erwerbstätig. Zwar hat sich die Zahl in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, sie bleibt aber im Vergleich auf einem niedrigen Niveau. Auch mit Blick auf die Dauer der Vermittlung oder die Anzahl der Langzeitarbeitslosen ist der Abstand zur Statistik der Gesamterwerbstätigkeit deutlich.<sup>16</sup>

## **2. Die digitale Arbeitswelt**

Dampfmaschine, Fließband und Computer haben die Arbeitswelt revolutioniert - jetzt folgt der nächste Schritt: Die Arbeitswelt 4.0. Hinter diesem Begriff verbirgt sich die digitale Vernetzung aller Wirtschaftsbereiche und ihrer Prozesse. In Deutschland wird darunter vor allem ein produktionsorientiertes Konzept verstanden, in den USA besonders die neuen Formen des Kundenzugangs. Von dort stammt auch der Begriff „Internet of things“, womit auf die Vernetzung von „Gegenständen“ durch das Internet angespielt wird. Jede Maschine, jeder Roboter und jedes Gerät bekommt seine eigene Internet-Adresse, ist jederzeit und von überall steuerbar.

---

<sup>16</sup> Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai, 2018, Situation schwerbehinderter Menschen

## **Neue Anforderungen an die Erwerbstätigen**

Klar ist, dass diese Revolution auch neue Anforderungen an die Erwerbstätigen und unsere Gesellschaft stellt. Aus einer Wirtschaft 4.0 folgert sich eine Arbeitswelt 4.0 – und natürlich auch ein Unternehmen 4.0 und eine Bildung 4.0. Einige US-Studien propagierten bereits, dass in ca. 20 Jahren rund 47 Prozent der Erwerbstätigen durch Computer und Maschinen ersetzt werden. Der Blick auf vergangene Revolutionen sollte jedoch beruhigen: Die Arbeitswelt hat stets mit *mehr* Erwerbstätigkeit geantwortet und *nicht* mit weniger. Das ist bereits heute der Statistik zu entnehmen. Dinge aus Stahl, Kupfer und Silizium werden keinen Menschen ersetzen können. Aber sie erledigen bereits heute zahlreiche Tätigkeiten, nehmen schwere Aufgaben ab, übernehmen harte und schmutzige Arbeit. Das verbessert die Arbeitswelt - schon heute.

Von daher wäre es falsch, die Arbeitswelt 4.0 in eine ferne Zukunft zu datieren. Das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln attestiert bereits 2015 einem Drittel der deutschen Unternehmen einen hohen Digitalisierungsgrad. Bisher finden sich diese „Unternehmen 4.0“ jedoch vorwiegend im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen. Das wird in einer globalisierten Welt nicht reichen, um auch weiterhin Spitzenreiter im Export von Wirtschaftsgütern und Know-How zu sein. Zudem ist folgende Tendenz ablesbar: Das Unternehmen 4.0 charakterisiert sich bisher durch relativ junge Belegschaften mit einem hohen Bildungsgrad.

Auch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hat sich angesichts von Wirtschaft 4.0 mit dem Wandel in der Arbeitswelt beschäftigt. Ausgangspunkt ihrer Studie (2015) ist die Frage, welche Tätigkeiten schon heute von Computern übernommen werden können. Sie sprechen in diesem Zusammenhang von „Substituierbarkeitspotenzial“. Im Ergebnis zeigt sich, dass theoretisch schon heute rund 46 Prozent der Aufgaben in den so genannten „Helferberufen“ von Computern übernommen werden könnten. Ähnlich sieht es mit 45,4 Prozent selbst bei den „Fachkraftberufen“ aus. Erst bei den „Spezialistenberufen“ (33,4 %) und „Expertenberufen“ (18,8 %) zeigen sich die Grenzen auf. Ohne weiter ins Detail zu gehen, vergewissert die Studie besonders eins: Bereits heute ist vieles möglich – aber nicht an jeder Stelle gewollt oder umsetzbar. Um es konkret zu machen: „Wer möchte zukünftig von einem Roboter gepflegt werden?“ Kreativität, soziale Intelligenz und Menschlichkeit werden auch künftig durch keinen Algorithmus oder Code ersetzt werden können.

## **Bildung ist der Schlüssel**

Wie immer ist Bildung der Schlüssel, um zu verhindern, dass Wandel auch Spaltung bedeutet. Das Unternehmen 4.0 wird nicht zwingend weniger Menschen beschäftigen, aber es wird neue Anforderungen definieren, neue Qualifikationen benötigen. All das geschieht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Es liegt im Eigeninteresse der Unternehmen, die Chancen zu entdecken und Bedarfe anzupacken. Sie sind in der Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren. Langjährige Berufs- und Praxiserfahrung wird auch in einer digitalisierten Welt ihren Stellenwert nicht verlieren,

doch muss diese durch neue Kompetenzen ergänzt werden. Stetiger technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen. IT-Fachwissen und Online-Kompetenzen sind nicht erst seit heute Schlüsselqualifikationen.

Auch der Staat ist an dieser Stelle gefordert. Er muss sowohl die technische Infrastruktur stellen, als auch die Bildungslandschaft neugestalten. Wirtschaft 4.0 bedarf einer Bildung 4.0 - einer digitalen Bildung. Es ist falsch, vorauszusetzen, dass junge Menschen - die so genannten „Digital Natives“ - auch gleichzeitig Träger von Medienkompetenz sind. Ein Smartphone bedienen zu können, heißt nicht, es auch zu verstehen. Die zahlreichen Debatten um Facebook und andere soziale Netzwerke verdeutlichen, dass der Umgang mit einer digitalisierten Welt gelernt sein will. Der Qualifikationsbedarf darf jedoch nicht einseitig zu Lasten des Staates gehen, sondern muss auch zu einem wesentlichen Teil im Verantwortungsbereich der Unternehmen liegen.

Zudem steht heute noch zu oft die Frage „Wie bediene ich das Gerät?“ im Vordergrund, anstatt zu fragen „Was macht das Gerät mit mir?“. Die digitale Welt hat die Chance, eine produktivere, eine gesündere, eine arbeitnehmer- und nutzerfreundlichere Welt zu werden. Die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, ja das Familienleben im Allgemeinen kann profitieren. Das funktioniert jedoch nur dann, wenn der Mensch auch künftig die Zügel in der Hand behält. Die wachsende Kommunikation, die ständige Erreichbarkeit und die teils ausufernden Forderung von Flexibilität führen bereits heute bei vielen Menschen zu psychischen, psychosomatischen und stressbedingten (Folge-) Erkrankungen. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen tragen bei der Mitgestaltung der Arbeitswelt 4.0 eine hohe Verantwortung, sie gilt es zu unterstützen. Denn bei allem Potenzial und bei allen Chancen einer Arbeitswelt 4.0, muss der Mensch auch in Zukunft im Mittelpunkt stehen.

### **3. Die sozialen Sicherungssysteme**

Die sozialen Sicherungssysteme begleiten uns in allen Lebenslagen. Innerhalb einer solidarischen Gemeinschaft sichern sich die Versicherten gegenseitig gegen Risiken des Alltags und der Erwerbstätigkeit ab. Jeder trägt mit seinen Sozialversicherungsbeiträgen dazu bei und hat Anspruch auf Leistungen, oder erwirbt Anwartschaften. Hierbei wirken die Sozialpartner über die Gremien der Selbstverwaltung mit, kontrollieren die Verwaltung und setzen sich lebensnahe für die Versicherten ein.

#### **3.1 Die 5 Säulen der sozialen Sicherung**

##### **Gesetzliche Rentenversicherung**

Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung, bei der die Versicherten so genannte Anwartschaften erwerben, ist nach wie vor die stärkste Säule der Alterssicherung. Die wichtigsten Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung sind der Schutz gegen Risiken

der Invalidität, Alter und Tod sowie Maßnahmen der Rehabilitation bei Minderung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten („Teilhabeleistung vor Rente“).

Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit, unterbrochene Erwerbsbiografien, Lohndumping, atypische Beschäftigungsformen und eine älter werdende Gesellschaft stellen die gesetzliche Rentenversicherung jedoch vor große Herausforderungen. Zudem nimmt die Zahl der sog. „Aufstocker“ deutlich zu. Altersarmut oder zumindest geringe Rentenansprüche sind vor diesem Hintergrund ein zunehmend großes Risiko.<sup>17</sup>

### **Gesetzliche Krankenversicherung**

Es ist Aufgabe der Krankenkassen, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu verbessern. Dabei sind die Versicherten für ihre Gesundheit mit verantwortlich. Sie sollen durch eine gesundheitsbewusste Lebensführung, durch frühzeitige Beteiligung an gesundheitlichen Vorsorgemaßnahmen sowie durch aktive Mitwirkung an der Krankenbehandlung und Rehabilitation dazu beitragen, den Eintritt von Krankheit oder Behinderung zu vermeiden. Zudem sind Unternehmen gefordert, Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements für ihre Mitarbeiter in Kooperation mit den Krankenkassen anzubieten.

Alle Einwohner in Deutschland sind verpflichtet, sich zur Absicherung im Krankheitsfall in der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung zu versichern. Für einige Personengruppen, wie beispielsweise Landwirte oder Künstler, gibt es spezielle gesetzliche Grundlagen.

Die Zunahme chronischer Erkrankungen, der medizinische Fortschritt und die damit verbundenen Kosten, die steigenden Arzneimittelpreise und die Mehrbelastungen der gesetzlichen Krankenversicherungen durch neue (staatliche) Aufgaben, verstärken den Reformbedarf in diesem Sozialversicherungszweig.

### **Soziale Pflegeversicherung**

Seit 1995 regelt die soziale Pflegeversicherung die Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit. Sie hat die Aufgabe, Pflegebedürftigen Hilfe zu leisten, wenn sie aufgrund der Schwere ihrer Pflegebedürftigkeit auf solidarische Unterstützung angewiesen sind.

Die Weiterentwicklung und Absicherung der Pflege ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben in einer älter werdenden Gesellschaft. Das zweite Pflegestärkungsgesetz stellt daher mit der Einführung eines neuen ganzheitlichen Pflegebedürftigkeitsbegriffs und eines neuen Begutachtungsinstruments die soziale Pflegeversicherung auf eine neue Grundlage. Damit ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung getan.

---

<sup>17</sup> Zurzeit wird von der Arbeitsgruppe „Rentenmodell“ des Kolpingwerkes Deutschland eine Neubewertung des Rentenmodells der katholischen Verbände vorgenommen. Nach einer Neupositionierung des Kolpingwerkes Deutschlands ist der oben aufgeführte Text anzupassen.

### **Gesetzliche Unfallversicherungen / Berufsgenossenschaften**

Jede berufliche Tätigkeit ist zwangsläufig mit gesundheitlichen Risiken verbunden. Auftrag der Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallkassen ist es, als Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, ihre Versicherten „mit allen geeigneten Mitteln“ vor den Gefahren, die in ihrer beruflichen Tätigkeit begründet sind, zu schützen. Dazu zählt seit 1997 die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Prävention und Rehabilitation) sowie der Ausgleich des Schadens bei Eintritt des Versicherungsfalls, der durch Körperverletzung oder Tötung infolge von Arbeitsunfällen oder durch Berufskrankheiten entstanden ist (Entschädigung durch Geldleistung). Die gesetzliche Unfallversicherung wird im Gegensatz zu allen anderen Sozialversicherungszweigen allein von den Arbeitgebern finanziert. Als Säule des gesetzlichen Sozialversicherungssystems hat sie sich bewährt und muss entsprechend fortgeschrieben werden.

### **Arbeitslosenversicherung / Arbeitsförderung**

Die Arbeitslosenversicherung hat das vorrangige Ziel, arbeitssuchenden Personen während ihrer Arbeitssuche das Einkommen zu sichern. Das SGB II ist Teil des deutschen Arbeitsförderungsrechts. Dort werden Dienst-, Geld- und Sachleistungen für erwerbsfähige Hilfebedürftige und deren Angehörige zur Eingliederung in die Arbeitswelt bzw. zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit festgelegt, die sie zur Grundsicherung ihres Lebensunterhalts benötigen.

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz (SGB III) sollen die Erwerbschancen arbeitsloser Menschen verbessert werden. Für die Gewährung der Leistungen, wie beispielsweise Arbeitslosen- u. Kurzarbeitergeld, oder die Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, müssen jeweils bestimmte Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sein.

Seit 2004 sinken jedoch die Ausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung - trotz eines zwischenzeitlich geringeren Anstiegs. Eine optimierte Vermittlung im Bereich des SGB II kann grundsätzlich nicht festgestellt werden – doch gerade hier ist sie dringend erforderlich, um Erwerbslosen in der Grundsicherung echte Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen.

## **3.2 Selbstverwaltung als starkes Element der sozialen Sicherung**

Die Sozialwahlen sind nach den Europawahlen und den Bundestagswahlen die einzigen Wahlen, an denen rund 50 Mio. Bürger/-innen in Deutschland teilnehmen können. Über 90 Prozent der deutschen Bevölkerung sind in den Sozialversicherungen gegen die Risiken der Krankheit und Pflegebedürftigkeit, des Arbeitsunfalls, der Berufskrankheit, der verminderten Erwerbsfähigkeit und des Alters versichert.



Das Markenzeichen der Sozialen Selbstverwaltung ist die freie, selbstständige Verwaltung sowie die gelebte Sozialpartnerschaft. Alle sechs Jahre werden Vertreter/-innen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite in die Selbstverwaltungsorgane der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, der gesetzlichen Unfallversicherung/Berufsgenossenschaften und der gesetzlichen Rentenversicherung gewählt. Auch wenn der gesetzliche Rahmen in der Vergangenheit immer enger geworden ist, verbleiben doch wesentliche Gestaltungsspielräume: Verwaltungsräte und Vertreterversammlungen entscheiden beispielsweise über die Satzung, wählen den ehrenamtlichen Vorstand bzw. die hauptamtliche Geschäftsführung, kontrollieren und entlasten die Geschäftsführung, entscheiden über die Finanzen (Haushaltsabschluss, Haushaltsplan) und über die Strategien (z.B. Fusionen mit anderen Krankenkassen), klären Anliegen und Interessen der Versicherten (z.B. „Kann-Leistungen“ im Rahmen der Rehabilitation, Entscheidungen über Prämien und Zusatzbeiträge) und arbeiten in den Widerspruchsausschüssen oder als Versichertenberatende bzw. -älteste.

Dennoch ist die Selbstverwaltung in ihrem Handeln in den letzten Jahrzehnten immer weiter eingeschränkt worden. Eine Reform der Selbstverwaltung wird seit Jahren verschleppt. Das sorgt auch dafür, dass es immer schwieriger wird, Versicherte zu finden, die bereit sind, sich in den Versicherungsparlamenten für die Solidargemeinschaft einzusetzen. Die Diskussion um Reformoptionen, wie beispielsweise die Ausweitung von Urwahlen, muss daher offen geführt werden.

### **3.3 Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit**

#### **Sozialgerichtsbarkeit**

Ist jemand mit der Entscheidung einer Behörde oder eines Versicherungsträgers in sozialrechtlichen Angelegenheiten nicht einverstanden, so kann er dagegen vor den Gerichten der Sozialgerichtsbarkeit Klage erheben. Vor dem Gerichtsverfahren muss in vielen sozialrechtlichen Angelegenheiten ein verwaltungsinternes Vor- oder Widerspruchsverfahren als Prozessvoraussetzung durchgeführt werden. Erst anschließend kann durch die Erhebung einer Klage das Gerichtsverfahren eingeleitet werden. Im sozialgerichtlichen Verfahren gilt der Untersuchungs- oder Amtsermittlungsgrundsatz, d. h. das Gericht ermittelt den Sachverhalt von Amts wegen, die Beteiligten sollen dabei aber mitwirken. Das Verfahren kann durch einen Vergleich zwischen Klagendem und Beklagtem, eine Klagerücknahme des Klagenden oder ein Anerkenntnis des Beklagten enden. Andernfalls entscheidet das Gericht.

Die ehrenamtlichen Sozialrichter/-innen sind hier ein unverzichtbarer Bestandteil. Im Vergleich der letzten 20 Jahre zeigt sich jedoch ein Anstieg der Rechtsstreite um das Doppelte. Unklare und für den Bürger schwer verständliche Bescheide verstärken die Bereitschaft der Betroffenen zu klagen. Dies führt zur Überlastung der Gerichte, der Gerichtsverwaltungen und zu einer stärkeren zeitlichen Inanspruchnahme der

ehrenamtlichen Richter. Der zusätzliche Zeitdruck und das sich ständig ändernde Sozialrecht, erhöhen die Anforderungen an die ehrenamtlichen Richter/-innen. Im Bewusstsein der Bevölkerung ist diese ehrenamtliche Tätigkeit allerdings kaum verankert. Dies und die abnehmende Bereitschaft der Betriebe zur Freistellung ehrenamtlicher Richter/-innen führen zu einer sinkenden Bereitschaft, sich als ehrenamtlicher Richter/-in zu engagieren und diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe wahrzunehmen.

### **Arbeitsgerichtsbarkeit**

Die Arbeitsgerichtsbarkeit sieht eine aktive Mitwirkung ehrenamtlicher Richter aus dem Kreis der Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen vor. Durch die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegenen Fallzahlen, wird eine angemessene Vorbereitung der ehrenamtlichen Richter immer schwieriger. Auch mangelt es an geeigneten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für ehrenamtliche Arbeitsrichter.

## **4. Tarifpartnerschaft / Sozialpartnerschaft**

Löhne und Gehälter werden in Deutschland nicht gesetzlich, sondern überwiegend kollektivvertraglich und in Tarifen durch die Sozialpartner ausgehandelt. Nur 24 Prozent der westdeutschen Beschäftigten hatten 1998 kein tariflich geregeltes Beschäftigungsverhältnis, im Osten waren es 37 Prozent. Diese Tarifpartnerschaft, als ordnungspolitischer Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft, verliert jedoch seit Jahren an Bedeutung. In Westdeutschland sind bereits 43 Prozent und in Ostdeutschland schon 56 Prozent (2017) der Arbeitnehmer/-innen ohne Tarifvertrag beschäftigt.<sup>18</sup>

Dass sich tarifliche Einigungen für Beschäftigte jedoch lohnen, zeigt das einfache Beispiel eines Kfz-Mechanikers mit einer 38-Stunden-Woche: Das durchschnittliche Bruttogehalt liegt in Deutschland bei rund 2.524 Euro. In tarifgebundenen Betrieben liegt es hingegen bei 2.860 Euro und damit nicht nur über dem Durchschnitt, sondern auch rund 23 Prozent höher als in ungebundenen Betrieben!<sup>19</sup>

Dass die tarifliche Bindung dennoch abnimmt, hat auch damit zu tun, dass das Bewusstsein für die Vorteile gewerkschaftlicher Organisation und damit der Organisationsgrad gesunken ist. Daraus resultiert nicht nur eine schwächere Durchsetzungskraft von Arbeitnehmerinteressen in den einzelnen Betrieben, sondern auch bei Branchen- / Flächentarifen und Allgemeinverbindlicherklärungen.

Immer mehr Unternehmen bevorzugen individuelle und flexible Beschäftigungsverhältnisse abseits von Tarifverträgen, um jederzeit auf ökonomische Veränderungen reagieren zu

---

<sup>18</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018), IAB-Betriebspanel 2017; WSI-Tarifarchiv

<sup>19</sup> DGB (2016): handwerksinfo, 31. Jahrgang / Nr. 2, Juli 2016

können. Damit verschaffen sie sich einen Wettbewerbsvorteil. Auf diesem Weg werden die Sozialpartnerschaft und das Prinzip der Sozialen Marktwirtschaft ausgehöhlt.

Seit Jahren klagen Unternehmen über den Fachkräftemangel und zu wenige Auszubildende. Attraktive Arbeitsbedingungen und faire Löhne – ausgehandelt durch die Tarifparteien – sind unerlässlich, um jungen Menschen eine attraktive und verlässliche Perspektive und damit die nötige Sicherheit für Familiengründungen und Familienplanung zu bieten.

Nicht selten sind die Folgen von Tarifflicht schlechtere Arbeitsbedingungen, prekäre Beschäftigungsformen und Leiharbeit. Das hat soziale und wirtschaftliche Folgen für den einzelnen Menschen, aber auch für unsere Gesellschaft: Denn niedrige Löhne und Gehälter machen sich auch über fehlende Steuereinnahmen in den Haushalten bemerkbar, bzw. bei zusätzlichen Ausgaben für Transferleistungen. Im Gegensatz dazu können faire Löhne und Gehälter dazu beitragen, dass niedrige Renten und Altersarmut – insbesondere bei Frauen – nachhaltig verhindert werden.

### **III. Forderungen, Anregungen und Handlungsimpulse**

#### **1. Kolping ist Engagement im Handwerk**

##### **1.1 Handwerk zukunftssicher gestalten**

Der handwerkliche Mittelstand ist eine fest verankerte Säule in unserer Gesellschaft. Er umfasst den Meister, oftmals als Betriebsinhaber, sowie Gesellen und Auszubildende. Im Handwerk hat das Kolpingwerk seine Wurzeln.

Das Handwerk steht in seinem wirtschaftlichen Handeln für Nachhaltigkeit. Eigentümerunternehmen stehen nicht für Gewinnmaximierung, sondern für Gewinnoptimierung und damit für eine langfristige Unternehmensentwicklung. Dies zeigt sich auch in der Ausbildung junger Menschen. Etwa 80 Prozent aller Ausbildungsplätze werden vom Mittelstand gestellt, rund ein Drittel davon entfallen auf das Handwerk. Die Wertschätzung von qualifizierten Mitarbeitenden, die den eigentlichen Wert des handwerklichen Unternehmens ausmachen, spiegelt sich in der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie in deren Arbeitsbedingungen. Das Handwerksunternehmen trägt Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden, aber auch gegenüber eingesetzten Leiharbeitnehmenden oder Beschäftigten aus Subunternehmen.

##### **Ausbildung und Qualifizierung weiterentwickeln**

Um weiterhin diesen Ansprüchen gerecht zu werden, setzen wir uns dafür ein, den Meisterbrief als qualifikationsgebundenen Gewerbezugang beizubehalten. Er sorgt nicht nur für die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, sondern ermöglicht auch den

Hochschulzugang abseits des Abiturs. Auf europäischer Ebene ist der deutsche Meisterbrief gemäß dem europäischen Qualifikationsrahmen aufzuwerten, noch bestehende Benachteiligungen bei der Gewerbeausübung sind abzubauen.

Dringender denn je müssen wirksame Maßnahmen entwickelt und angeboten werden zur Qualifikation und Integration ausländischer Arbeitnehmer/-innen und ihrer Familien für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen müssen angemessen anerkannt werden, gleichzeitig sind aber auch praktikable Angebote für notwendige Ergänzungsqualifikationen erforderlich.

Qualifizierung und Weiterbildung sind in einer sich rasant wandelnden Arbeitswelt – auch mit Blick auf eine Wirtschaft 4.0 - wichtiger denn je. Das betrifft in besonderer Weise diejenigen Betriebe, die durch Produkte und Dienstleistungen den Binnenmarkt bedienen. Den Handwerkskammern, als Körperschaften des Öffentlichen Rechts, kommt hierbei eine unterstützende Rolle zu.

Es gilt, die Öffentlichkeitswahrnehmung für eine gute Ausbildung zu stärken. Zu lange wurde einseitig die akademische Ausbildung betont und damit die gleichwertige berufliche Bildung und vor allem deren integrativer Wert für die Gesellschaft vergessen. Die Gleichwertigkeit von dualer Ausbildung und Studium muss wieder stärker betont werden.

Es muss weiterhin gelingen, junge und gut qualifizierte Menschen - und ganz besonders Frauen - für das Handwerk zu begeistern. Um die Ausbildung zu fördern und auszubauen, müssen daher Ausbildungsbetriebe gefördert und mit Programmen unterstützt werden. Besondere Aufmerksamkeit erfordert die Integration und die Hilfe zur Qualifikation und Sozialisation von Menschen, die auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Nachteile und schlechte Chancen haben. Die assistierte Ausbildung – als Versuchsprojekt um schwervermittelbare Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren – kann hier richtungsweisend sein. Zudem sind regional bedingte Passungsprobleme zwischen Auszubildenden und Ausbildungsplätzen ein zentrales Problem des Ausbildungsmarktes. Die bisher zu geringe Bereitschaft junger Menschen wohnortferne Ausbildungsbetriebe in den Blick zu nehmen, sollte dazu veranlassen, das „Jugendwohnen“ als Angebot der Jugendhilfe für junge Menschen in der beruflichen Ausbildung zu stärken.

### **Mitbestimmung im Handwerk ausbauen**

Die handwerkliche Selbstverwaltung und Mitbestimmung ist Voraussetzung, um die Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen im Handwerk nachhaltig weiterzuentwickeln, bzw. zu verbessern. Die hoheitlichen Aufgaben der Kammern, als Körperschaften des öffentlichen Rechts, gilt es in diesem Sinne fortzuschreiben.

Das Recht auf Mitwirkung und die damit verbundenen Vorteile müssen konsequent weiterentwickelt werden. Die in der Handwerksordnung festgeschriebene Freistellung bei ehrenamtlichen Engagements ist zu gewährleisten. Hierzu sind verbindliche Freistellungs-

und Schutzrechte analog zum Betriebsverfassungsgesetz zu entwickeln und gesetzlich zu verankern. In diesem Zusammenhang gilt es außerdem, das vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe im Betriebsverfassungsgesetz fortzuschreiben. Es ist geboten, Betriebsräte dort zu gründen, wo sie möglich sind, aber bisher noch nicht gegründet wurden.

Mit großer Sorge wird die schleichende Flucht aus Tarifbindungen im Handwerk beobachtet. Das Kolpingwerk Deutschland ruft daher insbesondere die Arbeitgeberverbände auf, sich auf die bewährte Sozial- und Tarifpartnerschaft zu besinnen. Die Politik ist darüber hinaus gefordert, die Tarifbildung und die Tariftreue auch gesetzlich weiter zu stärken.

### **Organisationsstrukturen verbessern**

Gemeinsam mit dem DGB setzen wir uns dafür ein, dass die paritätische Mitbestimmung im Handwerk Realität wird und dass das Prinzip der Drittelbeteiligung in den Vollversammlungen und Ausschüssen der Handwerkskammern und Kammervereinigungen ersetzt wird. In gleicher Weise muss die paritätische Mitbestimmung auf den überregionalen Ebenen – wie z.B. dem Deutschen Handwerkskammertag (DHKT) – verankert werden.

## **1.2 Handlungsimpulse für die handwerkliche Selbstverwaltung**

### **Als Mandatsträger in den Handwerkskammern**

Wir setzen uns dafür ein, die Strukturen des Handwerks weiterzuentwickeln. Es gilt, das Qualitätsniveau des Meisterbriefes und der dualen Bildung zu sichern.

### **Mitwirkung in den Berufsbildungsausschüssen des Handwerks**

Wir setzen uns dafür ein, Ausbildungsberufe und Ausbildungsinhalte auf Grundlage des christlichen Verständnisses von Arbeit weiterzuentwickeln. Dabei muss auch die Frage der Inklusion von behinderten und benachteiligten Menschen in den Blick genommen werden. Technische Entwicklungen und Innovationen – wie bspw. rund um das Thema „Wirtschaft 4.0“ - müssen in die Ausbildung miteinfließen. Außerdem muss die Finanzierung der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung fortgeschrieben werden. Dazu gehört auch, die Prüfungsgebühren stets kritisch auf den Prüfstand zu stellen.

### **Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen**

Wir setzen uns dafür ein, das Prüfungswesen ständig an die neuen Ausbildungsinhalte anzupassen und neue Modelle der Prüfung zu entwickeln. Hier liegt ein besonderer Schwerpunkt in der Prüfung behinderter Jugendlicher und junger Erwachsener.

### **Mitwirkungen in den Gewerbeförderungsausschüssen**

Wir setzen uns dafür ein, den Stellenwert des Handwerks herauszustellen sowie das Handwerk als Grundmodell für gutes Wirtschaften – auch durch den Einsatz von Mitteln des europäischen Sozialfonds (ESF) – zu stärken.

## **Mitwirkung in den Gesellenausschüssen der Innungen**

Wir setzen uns dafür ein, die sinnstiftende Funktion von Arbeit zu betonen, das kooperative Miteinander zwischen Geselle/-in und Betriebsinhaber/-in zu fördern, das Moderne und Innovative des Wirtschaftszweiges Handwerk herauszustellen und durch Weiterbildungsmaßnahmen zu unterstützen.

## **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

Im Kolpingwerk Deutschland steht die Kommission „Handwerk“ dem Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Sie bietet Seminar-, Schulungs- und Fachtagungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen des Handwerks an. Außerdem ist die Kommission Ansprechpartner für die Diözesanverbände und unterstützt diese in Fragen der Handwerksarbeit. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

Handwerkskammerarbeit ist eine der originären Aufgaben der Diözesanverbände im Kolpingwerk Deutschland. Diese organisieren Handwerkskammerwahlen und sind die ersten Ansprechpartner für die ehrenamtlich Engagierten vor Ort.

## **2. Kolping ist Mitbestimmung in der Arbeitswelt**

### **2.1 Mitbestimmung zukunftssicher gestalten**

#### **Freizeit, Ehrenamt und Familie schützen**

Die Mitwirkung in der Arbeitswelt muss dazu beitragen, Freizeit und Familie zu schützen. In gleicher Weise kann und soll sie das ehrenamtliche Engagement fördern.

Der Sonntag muss als Tag der Familie, der Religionskultur und der Erholung im Mittelpunkt bleiben. Als Mitglied der "Allianz für den freien Sonntag" sehen wir vor allem die Politik im Bund in der Verantwortung. Es braucht u.a. einheitliche gesetzliche Voraussetzungen für den Ladenschluss wie für die Bedarfsgewerbeverordnung. Sonntagsarbeit ist nur dann zurechtfertigen, wenn sie im öffentlichen oder sozialen Interesse notwendig ist oder der Sonntagskultur dient.

#### **Digitalisierung mitgestalten**

Die Digitalisierung definieren neue Anforderungen an den Menschen in der Arbeitswelt. Es liegt im Eigeninteresse der Unternehmen, Chancen zu entdecken und Bedarfe anzupacken. Daher stehen sie in einer besonderen Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren. Stetiger technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen.

Auch der Staat ist an dieser Stelle gefordert. Er muss sowohl die technische Infrastruktur stellen, als auch die Bildungslandschaft neugestalten. Dafür sind deutliche Investitionen

notwendig. Sicherlich sind dabei Pilotprojekte und „Leuchttürme“ wichtig, es darf jedoch nicht versäumt werden, auch in der Fläche zu investieren. Das meint sowohl den ländlichen Raum, als auch Einrichtungen der Jugendberufshilfe oder für Menschen mit Behinderungen. Eine einseitige Konzentration, bspw. auf das Hochschulsystem, verbietet sich.

Die digitale Welt hat die Chance, eine produktivere, eine gesündere und damit auch eine arbeitnehmerfreundlichere Welt zu werden. Allerdings führen die wachsende Kommunikation, die ständige Erreichbarkeit und die teils ausufernden Einforderung von Flexibilität bereits heute bei vielen Menschen zu psychischen, psychosomatischen und stressbedingten (Folge-)Erkrankungen. Es ist Aufgabe und Verantwortung der Mitbestimmung, also der Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften, sich in diesem Kontext schützend vor die Beschäftigten zu stellen.

### **Arbeitnehmerbeteiligung ausbauen und fördern**

Der Ausbau und die Förderung von Beteiligungsformen der Arbeitnehmerschaft am Produktiv- und Kapitalvermögen von Unternehmen ist eine seit Jahrzehnten erhobene Forderung des Kolpingwerkes Deutschland. Es betrachtet dies als Beitrag zur sozialen Stabilität. Grundsätzlich sind dabei sowohl die freiwillige Beteiligung am Kapital als auch am Unternehmenserfolg denkbar. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Mitarbeiterbeteiligung wird aus verfassungsrechtlichen Überlegungen abgelehnt. Die Tarifparteien sind aufgefordert, entsprechende Regelungen zu vereinbaren. Nach dem Prinzip der Subsidiarität hat sich der Gesetzgeber auf die Anreizregulierung (z. B. Steuerrecht, staatliche Förderung) und auf die Risikoregulierung (z. B. Insolvenzversicherung) zu beschränken. Das Mitbestimmungsrecht der am Kapital- und Produktivvermögen beteiligten Beschäftigten ist umzusetzen und anzupassen.

### **Mindestlohn für alle Erwerbstätigen umsetzen**

Das Kolpingwerk Deutschland fordert die konsequente Umsetzung des Mindestlohns für alle (abhängig) Beschäftigten, welche mit scharfen Kontrollen sowie der rigorosen Sanktionierung bei Verstößen einhergehen muss. Die Höhe des Mindestlohnes ist so zu gestalten, dass die Beschäftigten angemessen Sorge für ihren Familienunterhalt tragen können, dass sie für das Alter vorsorgen können und dass gesellschaftliche Teilhabe garantiert ist. Sie ist außerdem so zu gestalten, dass zusätzliche sozialstaatliche Hilfen nicht notwendig werden.

Neben den Mindestlöhnen sind auch die geltenden Entsendelöhne (z. B. im Baugewerbe) und verpflichtenden Branchenlöhne für die in Deutschland im Rahmen von Werkverträgen eingesetzten ausländischen Arbeitnehmer/-innen durchzusetzen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen müssen ihre Einhaltung mit ihren ausländischen Partnern vertraglich absichern und wirksam kontrollieren.

### **Zeitarbeit und Werkverträge eindämmen**

Zeitarbeit und Werkverträge dürfen nicht gegen die Grundsätze der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre und gegen die sozialetischen Grundlagen des Kolpingwerkes verstoßen. Zeitarbeit ist nur dann akzeptabel, wenn die in der jeweiligen Branche geltenden Tarifverträge volle Anwendung auf die Beschäftigten finden. Generell muss es das Ziel sein, dass ein Leiharbeitsverhältnis spätestens nach einem Jahr in eine reguläre Beschäftigung transferiert wird.

Bei Werkverträgen muss sichergestellt werden, dass die eingesetzten Arbeitnehmenden alle in Deutschland gesetzlichen vorgeschriebenen Mindest- bzw. Tarif- oder Entsendelöhne und Sozialleistungen erhalten.

Es gilt unzulässige Mitnahmeeffekte von Unternehmen zu stoppen, wenn diese Niedriglöhne an ihre Beschäftigten zahlen und die Beschäftigten gleichzeitig auf Leistungen vom Staat angewiesen sind. Gewinne auf Kosten von Steuergeldern müssen verhindert werden.

### **Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – eine Selbstverständlichkeit**

Für das Kolpingwerk ist die Zusammenarbeit mit und die Arbeit in den Gewerkschaften selbstverständlich. Sie ergibt sich aus der Programmatik des Verbands. Einhaltung, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit von abgeschlossenen Verträgen zwischen den Tarifpartnern müssen selbstverständlich sein bzw. werden.

### **Prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse beenden**

Die unverhältnismäßige Zunahme an prekären Arbeitsverhältnissen seit der Jahrtausendwende muss beendet werden. Mittel- bis langfristig sind diese Arbeitsverhältnisse in tarifgebundene Verträge zu überführen.

In gleicher Weise gilt es, familienfeindliche Arbeitsbedingungen zu verhindern. Junge Menschen müssen eine gesicherte, berufliche Perspektive bekommen, um eine solide Lebens- und Familienplanung zu ermöglichen. Außerdem muss die Ausnutzung in schlecht oder gar unbezahlten Praktika ein Ende haben.

### **Zweiter Arbeitsmarkt – öffentliche Subventionierung von Arbeit**

Die sinkende Arbeitslosenquote lässt die relativ stabile Anzahl von Langzeitarbeitslosen in unserer Gesellschaft in den Vordergrund rücken. Mit dem Teilhabechancengesetz wurde im Jahr 2018 eine langjährige Forderung des Kolpingwerkes aufgegriffen: Mit dem Teilhabechancengesetz erhalten Menschen, die schon lange vergeblich nach einer Erwerbstätigkeit suchen, durch die Schaffung eines öffentlichen geförderten Arbeitsmarktes eine neue Perspektive, die sie gleichzeitig in die sozialen Sicherungssysteme integriert. Jedoch erst die Praxis wird zeigen, wie das neue Instrument wirkt und an welchen Stellen nachgebessert werden muss. Das muss der Fokus in den kommenden Jahren sein, hier wird sich KOLPING einbringen.



### **Betriebliche Mitbestimmung aktualisieren und verbessern**

Die paritätische Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell und angesichts der Globalisierung der Kapitalmärkte und Unternehmen notwendiger denn je. Sie schafft Voraussetzungen zur demokratischen Kontrolle und schränkt Machtmissbrauch und Unternehmenswillkür ein. Sie leistet einen entscheidenden Beitrag zum Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit und sichert damit langfristig Arbeitsplätze. Das paritätische Mitbestimmungsmodell muss daher weiter ausgebaut und selbstverständlich werden. Arbeitnehmer und insbesondere Arbeitnehmerinnen müssen in den Aufsichtsräten stärker an den Unternehmenszielen und -strategien beteiligt werden. Gleichzeitig muss das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden hinterfragt werden.

Während und nach der Wirtschaftskrise wurden die betrieblichen Mitbestimmungsinstrumente in Deutschland von allen Seiten hervorgehoben. Das Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz hatten sich wiederholt bewährt, der soziale Frieden wurde gehalten. Auch deshalb müssen das Personalvertretungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz weiterhin uneingeschränkt eingehalten und Verstöße konsequent belangt werden. Betriebs- und Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwerbehindertenvertreter und ihnen Gleichgestellte sind zu schützen. Sie sind demokratisch gewählte Vertreter/-innen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Auch deshalb müssen sie in einer immer komplexeren Arbeitswelt entsprechende Schulungen und Weiterbildung bereitgestellt bekommen. Außerdem müssen Räte und Vertretungen stets rechtzeitig und umfassend Informationen durch die Geschäftsführung über alle Mitbestimmungsvorgänge erhalten.

Noch immer sind viele Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat. Deren Gründung wird oftmals auch mit juristischen Mitteln zu verhindern versucht. Mitarbeitende, die bereit sind, Betriebsratswahlen durchzuführen und/oder sich der Wahl stellen, bedürfen der Unterstützung und der Solidarität.

Eine globalisierte Arbeitswelt braucht internationale Betriebsräte. Nur so kann erreicht werden, dass auch in ausländischen Niederlassungen angemessene Löhne bezahlt und faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

### **Arbeitsgerichtsbarkeit stärken**

Das Ehrenamtsprinzip in der Arbeitsgerichtsbarkeit muss beibehalten werden. Die Zusammenlegung unterschiedlicher Gerichtsbarkeiten lehnen wir ab. Darüber hinaus gilt es die Mediation als Instrument der Konfliktlösung weiter auszubauen und zu stärken.

### **Mitbestimmung in den Kirchen – Zukunft des „Dritten Weges“**

Gemäß Art. 140 GG steht den Kirchen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Beziehungen mit ihren Dienstnehmern ein Selbstbestimmungsrecht zu. Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben jedoch leider in weiten Bereichen hinter den staatlichen Gesetzen zurück. Den Kirchen wäre es durchaus zumutbar, die staatlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. zur Unternehmensmitbestimmung entsprechend der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre anzuwenden.

### **Freizügigkeit in Europa ausbauen und soziale Standards sichern**

Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist europaweit zu fördern. Dabei ist jedoch die konsequente Einhaltung sozialer Mindeststandards, die bspw. in der Sozialcharta des Europarates verankert sind – unumgänglich. Sie sind Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb in Europa und die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf einem hohen Sozialstandardniveau. Insbesondere muss auch hier der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten. Perspektivisch fordert das Kolpingwerk Deutschland eine Diskussion über den Einstieg in ein europäisches Sozialversicherungssystem, um die europäische Integration weiter voranzutreiben und der steigenden Mobilität innerhalb Europas Rechnung zu tragen.

## **2.2 Handlungsimpulse für Mandatsträger in der Mitbestimmung**

Unser Selbstverständnis in der Arbeitswelt stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Wir verstehen uns hierbei nicht nur als Sprachrohr von Beschäftigten, sondern als Multiplikatoren verbandlichen Wirkens und Wollens. Dies kommt besonders bei der aktiven Mitwirkung in der Arbeitswelt, bei verbandlichen Meinungsbildungsprozessen, der Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben zum Ausdruck. Dabei arbeiten wir eng mit der Kolpingjugend zusammen und greifen den Jugend- und Auszubildendenvertretungen tatkräftig unter die Arme.

### **Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute für Schwerbehinderte und Jugend- und Auszubildendenvertreter**

Wir setzen uns dafür ein, Ansprechpartner für alle Kolleginnen und Kollegen in Betrieben und Unternehmen zu sein. Dazu gehören der gegenseitige Respekt und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir achten darauf, dass Normen, Gesetze und Tarifverträge angewendet werden und setzen diese im Zweifel auch durch. Dazu gehören ebenso der Kündigungsschutz wie die gerechte Entlohnung. In diesen Punkten sowie im Einsatz für familiengerechte Arbeitsbedingungen und Arbeits- und Gesundheitsschutz solidarisieren wir uns mit den Gewerkschaften.

### **Ehrenamtliche Arbeitsrichter**

Wir setzen uns dafür ein, dem Arbeitsverständnis der christlichen Gesellschaftslehre in der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu mehr Geltung zu verhelfen. Als erfahrene Arbeitnehmer/-innen orientieren wir uns bei der Rechtsprechung an der realen Arbeitswelt.

### **Unterstützung und Begleitung durch das Kolpingwerk**

Im Kolpingwerk Deutschland steht die Kommission „Mitwirkung in der Arbeitswelt“ dem Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die Mitglieder der Kommission sind ständige Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen in der Mitbestimmung sowie die ehrenamtlichen Arbeitsrichter. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

## **3. Kolping ist Engagement für soziale Sicherheit**

### **3.1 Selbstverwaltung und Sozialversicherungen stärken**

Die freie, unabhängige Selbstverwaltung muss erhalten bleiben und ist in ihrer Entscheidungskompetenz zu stärken und auszuweiten. Damit wird ihre Position gegenüber der Politik wieder gestärkt. In gleicher Weise muss das Instrument des Widerspruchsverfahrens in der Sozialgerichtsbarkeit gesichert werden.

### **Gesetzliche Krankenversicherung zukunftssicher ausbauen**

Der Einfluss des Staates auf die gesetzlichen Krankenversicherungen hat in den vergangenen Jahren immer weiter zugenommen. Immer öfter werden zusätzliche (staatliche) Aufgaben an diese delegiert und es wird zunehmend in die ursprünglich autonomen Haushalte eingegriffen. Diese Entwicklung muss gestoppt werden.

Der ordnungspolitische Fehler, die paritätische Finanzierung zu Ungunsten der Versicherten aufzuheben, wurde in der jüngeren Vergangenheit korrigiert. Damit wurde eine langjährige Forderung umgesetzt. Nun gilt es, die Beitragsparität auch in Zukunft zu schützen.

Es muss darüber hinaus gelingen, die Versichertengemeinschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung zu erweitern, um damit gesellschaftliche Gesundheitsrisiken weiter zu solidarisieren. Dazu sollen nicht nur Einkünfte aus Erwerbsarbeit, sondern auch weitere positive Einkünfte als Bemessungsgrundlage herangezogen werden. Die Beitragsbemessungsgrenze soll außerdem auf die der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden.

### **Gesetzliche Rentenversicherung umbauen**

Das Kolpingwerk Deutschland fordert die Einführung einer steuerfinanzierten „Sockelrente“ als Element einer Mindestsicherung. Damit soll die drohende Altersarmut umfassend verhindert und eine eigenständige Alterssicherung von Frauen und Männern gefördert

werden. Auch für die gesetzliche Rentenversicherung streben wir an, die Versichertengemeinschaft zu erweitern. Gleichzeitig muss das Risiko der Erwerbsminderung besser abgesichert werden.<sup>20</sup>

### **Gesetzliche Pflegeversicherung bedarfsgerecht und human gestalten**

Die Eigenständigkeit der gesetzlichen Pflegeversicherung und die sie prägenden Gestaltungselemente sind zu erhalten. Die gesetzliche Pflegeversicherung muss dazu solidarisch und nachhaltig finanziert werden. Eine würdevolle Behandlung aller Pflegebedürftigen muss garantiert werden. Dafür müssen auch pflegende Angehörigen und Ehrenamtliche mehr einbezogen werden. Die Leistungen von Pflegenden müssen in der gesetzlichen Rentenversicherung ausreichend berücksichtigt und durch die Pflegeversicherung finanziert werden. Versicherte, die Kinder erziehen, sollten durch einen nach deren Anzahl gestaffelten Anteil bei den Beiträgen entlastet werden. Das derzeitige System der Kontrolle und der Bewertung von Pflegeleistungen ist zu verbessern.

### **Gesetzliche Unfallversicherung subsidiär fortschreiben - Leistungskatalog weiterentwickeln**

Die gesundheitliche und berufliche Leistungsfähigkeit ist unverändert mit allen geeigneten Mitteln nach Unfällen oder berufsbedingten Erkrankungen wiederherzustellen. Die Regulierung von Wegeunfällen muss beibehalten werden.

Das Berufskrankheiten-Recht muss mit dem Ziel überarbeitet werden, der ansteigenden Anzahl der psychischen Erkrankungen adäquat Rechnung zu tragen. Die Gefährdungsbeurteilung ist in allen Betrieben und Unternehmen entsprechend der gesetzlichen Vorgaben durch geeignete Maßnahmen (Schulungen, Kontrollen) durchzuführen und das Arbeitsschutzgesetz ist umzusetzen. Außerdem sind die branchenspezifische Prävention und die Versichertennähe weiterhin sicherzustellen.

### **Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern**

Das Kolpingwerk Deutschland setzt sich im Sinne des inklusiven Gedankens, unter Beachtung der UN-Behindertenrechtskonvention (BKR), aktiv für die Verbesserung der Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ein.

Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht gemäß § 71 SGB IX (5 % des Arbeitnehmeranteils in Betrieben von mehr als 20 Beschäftigten) nicht oder nur unzureichend nachkommen, müssen mit einer deutlich höheren Ausgleichsabgabe gemäß § 77 Abs. 1 SGB IX als bisher belastet werden. Der Anreiz, sich aus dieser Beschäftigungspflicht freizukaufen, würde so deutlich verringert. Gleichzeitig sollen Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, bei der Vergabe öffentlicher Aufträge bevorzugt werden.

---

<sup>20</sup> Zurzeit wird von der Arbeitsgruppe „Rentenmodell“ des Kolpingwerkes Deutschland eine Neubewertung des Rentenmodells der katholischen Verbände vorgenommen. Nach einer Neupositionierung des Kolpingwerkes Deutschlands ist der oben aufgeführte Text anzupassen.

### **Sozialgerichtsbarkeit beibehalten**

Die Sozialgerichtsbarkeit muss als eigenständiger Gerichtszweig beibehalten werden. Die Mitwirkung ehrenamtlicher Richter/-innen ist dabei zu sichern. Zu ihrer Befähigung gehört, dass sie umfassend und frühzeitig alle notwendigen Informationen zu den Rechtsfällen erhalten. Die Justizverwaltung ist zu verpflichten, dem steigenden Fort- und Weiterbildungsbedarf durch entsprechende Schulungsangebote Rechnung zu tragen. Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, dass ehrenamtliche Richter/-innen für die Teilnahme an der mündlichen Verhandlung und für eine angemessene Vorbereitungszeit durch die Betriebe ohne Entgelteinbuße freizustellen sind.

## **3.2 Handlungsimpulse für die Akteure im Sozialversicherungssystem**

Soziale Sicherheit braucht ehrenamtliche Beteiligung und Mitentscheidung. Ehrenamtlich Engagierte in der sozialen Selbstverwaltung und Sozialgerichtsbarkeit aus dem Kolpingwerk Deutschland sind anerkannt und geschätzt. Sie verstehen sich nicht nur als Sprachrohr der Versicherten, sondern auch als Multiplikatoren der verbandlichen Positionen. Hierzu gehört insbesondere auch die aktive Mitwirkung an der Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme.

### **Mitglieder in den Gremien und Organen der sozialen Selbstverwaltung**

Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Wir stärken das Gemeinwohl, sind zukunftsorientiert und treten sowohl gegen staatliche Überregulierung wie auch gegen Privatisierung und eine gewinnorientierte Ausrichtung der sozialen Sicherungssysteme ein.

### **Mitglieder in den Widerspruchsausschüssen**

Wir setzen uns dafür ein, dass Bescheide der Verwaltung sorgfältig geprüft sowie sachlich und rechtlich falsche Bescheide aufgehoben werden, um so den Versicherten zu ihrem Recht zu verhelfen. Dabei gilt es immer sachgerecht zwischen berechtigten Einzelinteressen einerseits und den Interessen der Versichertengemeinschaft abzuwägen. Als Mitglieder in Widerspruchsausschüssen sind wir dazu verpflichtet, unsere fachlichen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln.

### **Mitglieder als ehrenamtliche Sozialrichter**

Wir setzen uns dafür ein, dass die Prinzipien der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre bei der Rechtsprechung in der Sozialgerichtsbarkeit berücksichtigt werden. Es sind klare Urteile anzustreben, um zu mehr Akzeptanz der Sozialversicherungssysteme in den Medien beizutragen.

### **Mitglieder als Versichertenberater/-älteste**

Wir setzen uns dafür ein, die Versicherten ortsnah mit hoher fachlicher Kompetenz zu beraten. Dazu gehört auch, die Funktionsweise der umlagefinanzierten gesetzlichen

Rentenversicherung zu vermitteln, um somit die Akzeptanz und Wertschätzung nachhaltig zu sichern.

### **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

Die Kommission „Soziale Selbstverwaltung / Sozialpolitik“ des Kolpingwerkes Deutschland steht dem Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die Kommissionsmitglieder stehen kontinuierlich im Dialog mit den in der Sozialen Selbstverwaltung Engagierten. So entwickelt das Kolpingwerk Deutschland seine Vorstellungen zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme und der Sozialgerichtsbarkeit fortlaufend weiter.

Darüber hinaus sind die Kommissionmitglieder ständige Ansprechpartner für die in der Sozialen Selbstverwaltung Engagierten sowie für die ehrenamtlichen Sozialrichter. Sie bieten Seminar-, Schulungs- und Fachtagungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen an und unterstützen und fördern persönliche Kompetenzen der Mandatsträgerinnen und Mandatsträger für eine konstruktive Mitwirkung in den Entscheidungsgremien. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

Köln, den 17. November 2018

Der Bundeshauptausschuss des Kolpingwerkes Deutschland