

Leitantrag an den Bundeshauptausschuss des Kolpingwerkes Deutschland vom 10.-12. November 2017 in Stuttgart

- Antragsgegenstand:** Wir gestalten Arbeitswelt mit – Leitlinien des Kolpingwerkes Deutschland
- Antragsteller:** Bundesvorstand
- Antragstext:** Der Bundeshauptausschuss möge nachfolgende Leitlinien beschließen.
- Begründung:** In den vergangenen Jahren wurde durch den Bundfachausschuss „Arbeitswelt und Soziales“ mit seinen drei Kommissionen der vorliegende Leitantrag erarbeitet. Die Leitlinien verstehen sich als eine Konkretisierung der Leitbildaussagen zu den Ziffern 71 – 78. Zugleich geben sie Handlungsimpulse für unser verbandliches Wirken als katholischer Sozialverband in einer sich rasant verändernden Berufs- und Arbeitswelt (Stichwort Digitalisierung). Zudem werden die Bereiche unserer Mitwirkung in der sozialen und wirtschaftlichen Selbstverwaltung dargestellt.
- Frühzeitig hat der Bundesvorstand den Diözesan- und Landesverbänden / Regionen einen ersten Entwurf zukommen lassen. Die eingereichten Änderungs- und Ergänzungsvorschläge wurden – soweit möglichen – im vorliegenden Leitantrag eingearbeitet.

Wir gestalten Arbeitswelt mit Leitlinien des Kolpingwerkes Deutschland

Inhalt

Vorwort	3
I. Unsere Grundlagen.....	4
1. Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland.....	4
2. Katholische Soziallehre / Christliche Gesellschaftslehre	5
II. Feststellungen des Kolpingwerkes Deutschland zur Arbeitswelt	7
1. Entwicklungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen.....	7
1.1 Verschiebungen in der Einkommensstruktur	7
1.2 Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz	8
1.3 Beschäftigte und Arbeitslose	8
1.4 Befristete Verträge sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse	8
1.5 Auswirkungen auf Freizeit, Ehrenamt und Familie.....	9
2. Die digitale Arbeitswelt.....	10
3. Die sozialen Sicherungssysteme	12
3.1 Die 5 Säulen der sozialen Sicherung	13
3.2 Selbstverwaltung als starkes Element der sozialen Sicherung	15
3.3 Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit.....	15
4. Tarifpartnerschaft / Sozialpartnerschaft	16
III. Forderungen, Anregungen und Handlungsimpulse	18
1. Kolping ist Engagement im Handwerk	18
1.1 Handwerk zukunftssicher gestalten	18
1.2 Handlungsimpulse für die handwerkliche Selbstverwaltung	20
2. Kolping ist Mitbestimmung in der Arbeitswelt	22
2.1 Mitbestimmung zukunftssicher gestalten	22
2.2 Handlungsimpulse für Mandatsträger in der Mitbestimmung	25
3. Kolping ist Engagement für soziale Sicherheit	27
3.1 Selbstverwaltung und Sozialversicherungen stärken	27
3.2 Handlungsimpulse für die Akteure im Sozialversicherungssystem	28

1 Vorwort

2

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

7

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

12

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

18

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

22

23 Durch die vorliegenden Leitlinien erhalten unsere Mitglieder – aber vor allem die
24 ehrenamtlichen Mandatsträgerinnen und Mandatsträger – konkrete Handlungsimpulse
25 für ihr Engagement in der Arbeitswelt. Darüber hinaus sollen die Leitlinien das
26 verbandliche Wirken in der Arbeitswelt skizzieren und ein Bild über das vielfältige
27 Engagement vermitteln. Einsatz und Engagement in der Arbeitswelt ist und bleibt
28 ständige Herausforderung für das Kolpingwerk. Die Leitlinien verstehen sich als
29 verbindliche Handlungsvorgabe.

30 I. Unsere Grundlagen

31

32 1. Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland

33

34 (71) Wir gestalten Arbeitswelt mit.

35

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

41

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

46

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

52

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

57

58 (76) KOLPING fordert zur Sicherung des sozialen Friedens und im Interesse der
59 betroffenen Menschen den Abbau der hohen Erwerbslosigkeit. Eine geeignete
60 Maßnahme ist die Umsetzung unseres Arbeitsverständnisses.

61

62 (77) KOLPING ist seit seiner Gründung dem Handwerk verbunden. Die Vielfalt der
63 Beschäftigung und die große Zahl der Ausbildungsplätze im Handwerk machen
64 seine große wirtschaftliche und soziale Bedeutung aus.

65

66 (78) KOLPING tritt für den Sonntag als Tag der Erholung, der Gemeinschaft, der
67 Kultur und des religiösen Lebens ein.

68 2. Katholische Soziallehre / Christliche Gesellschaftslehre

69

70 Das Kolpingwerk Deutschland – als der katholische Sozialverband – versteht sich als
71 Teil der katholischen Sozialbewegung, die in der Mitte des 19. Jahrhunderts entstanden
72 ist. Es hat immer wieder Impulse der katholischen Sozialtradition – beginnend 1891 mit
73 der von Leo XIII. veröffentlichten Enzyklika Rerum Novarum aufgenommen – und seine
74 sozialpolitische Perspektive auf den arbeitenden Menschen hin formuliert.

75

76 **Dienstfunktion des Kapitals**

77

78 Nach der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre hat das Kapital eine
79 Dienstfunktion am Menschen. Wirtschaft muss sich deshalb – gerade mit Blick auf die
80 Teilhabe aller Menschen – an den Prinzipien Personalität, Solidarität und Subsidiarität
81 sowie dem Gemeinwohl und der Nachhaltigkeit messen lassen.

82

83 **Wirtschaftsmodell Soziale Marktwirtschaft**

84

85 Die Soziale Marktwirtschaft ist in Konkretisierung und Umsetzung der katholischen
86 Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre das bestgeeignete Wirtschaftsmodell, steht
87 sie doch in der geforderten Dienstfunktion. Fragen der Mitbestimmung, der
88 Sozialversicherungssysteme oder der Eigenverantwortung und Haftung – um nur einige
89 zu nennen – bedürfen jedoch der ständigen Weiterentwicklung in einer sich wandelnden
90 Arbeitswelt.

91

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

97

98 **Stärkung der persönlichen Verantwortung**

99

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

107 Dies gilt auch für die Verantwortung des Einzelnen gegenüber der Allgemeinheit. Jeder
108 Mensch trägt auch Verantwortung für den anderen und für die Gestaltung des
109 gesellschaftlichen Zusammenlebens und damit für das Gemeinwohl. Die Prinzipien der
110 Subsidiarität und Solidarität verlangen, dass alle Mitglieder der Gesellschaft

111 entsprechend ihren Fähigkeiten an der Verwirklichung und Entfaltung des Gemeinwohls
112 mitwirken.

113

114 Die persönliche Verantwortung (Haftung) ist einer der zentralen Werte, die im Zuge der
115 Finanz- und Wirtschaftskrise missachtet wurden. Wer Entscheidungen trifft und den
116 damit verbundenen finanziellen Gewinn einstreicht, muss im Umkehrschluss genauso
117 auch für seine Fehler haften. Entscheidung und Verantwortung sind zwei Seiten einer
118 Medaille. Wir brauchen deshalb wieder eine gelebte Verantwortungskultur. Dies gilt im
119 besonderen Maße auch für Entscheidungsträger bei Projekten und Finanzierungen der
120 öffentlichen Hand und bei den Sozialkassen.

121

122 **Nachhaltiges Handeln fördern**

123

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

132 II. Feststellungen des Kolpingwerkes Deutschland zur Arbeitswelt

133

134 1. Entwicklungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen

135

136 1.1 Verschiebungen in der Einkommensstruktur

137

138 Obwohl Deutschland eines der am weltweit stärksten ausgeprägten
139 Umverteilungssysteme hat, zeigt die Entwicklung der vergangenen 25 Jahre deutlich,
140 dass sich die soziale Schere in Deutschland geöffnet hat: Betrachtet man die Netto-
141 Haushaltseinkommen in Deutschland, also das Einkommen nach Steuern,
142 Sozialabgaben und Transfers, dann hat sich seit Beginn der 90er-Jahre die
143 Mittelschicht verkleinert und die Ober- und Unterschicht ist gewachsen.¹ Auch wenn
144 sich dieser Trend in den letzten Jahren insgesamt verlangsamt hat, sind die Signale
145 doch alarmierend. Mit dem Auseinanderdriften der Schichten droht Gefahr für den
146 Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

147

148 Auch das Nettovermögen konzentriert sich auf immer weniger Menschen. Ordnet man
149 die Menschen in Deutschland nach der Höhe ihres Nettovermögens, zeigt sich für das
150 Jahr 2015 und nach Schätzungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung
151 (DIW 2015), dass das reichste Zehntel der Deutschen ungefähr über zwei Drittel des
152 gesamten Vermögens verfügt. Auf der anderen Seite verfügten rund ein Viertel der
153 erwachsenen Bevölkerung über kein Vermögen oder waren sogar verschuldet.

154

155 Seit Jahrzehnten werden die Geschlechter in Deutschland ungleich gestellt. Daran hat
156 sich auch nach zahlreichen Gesetzesinitiativen kaum etwas verändert. Je nach Branche
157 verdienen Frauen heute noch bis zu 30 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen –
158 bei gleicher Arbeit.²

159

160 Dafür, dass die Wiedervereinigung bereits 25 Jahre zurückliegt, ist die Lohn- und
161 Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland zu hoch. Durchschnittlich
162 verdienen ostdeutsche Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2016 brutto rund 1.059 Euro (ca.
163 25 %) weniger, als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen.³ Betrachtete man die
164 Gesamt-Beschäftigten in Ostdeutschland, hat sich der Lohn- und Gehaltsunterschied in
165 den vergangenen Jahren zwar leicht verringert, das täuscht aber darüber hinweg, dass
166 die Differenz in manchen Branchen stark auseinanderdriftet. Insgesamt hat diese
167 Entwicklung auch damit zu tun, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland deutlicher
168 geringer ist als im Westen.

169

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

² Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten

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

170 1.2 Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz

171
172 Seit der Jahrtausendwende ist der Anteil des Erwerbseinkommens am gesamten
173 Volkseinkommen in Deutschland stärker gesunken als in anderen Industrienationen.⁴ Ein
174 Grund für den Rückgang ist die so genannte negative „Lohndrift“; die effektiven
175 Bruttoverdienste bleiben hinter den Tariflöhnen zurück. In der ersten Hälfte der 80er
176 Jahre entfielen in vielen Industrienationen, so auch in Deutschland, mehr als 80 Prozent
177 des Volkseinkommens auf Löhne und Gehälter. Seitdem ist die Quote kontinuierlich
178 gesunken. Das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz wächst deutlich
179 stärker als die Arbeitsentgelte.⁵ Eine Ursache ist der vermehrte Ausstieg aus
180 Tarifverträgen.

181

182 1.3 Beschäftigte und Arbeitslose

183
184 Der Arbeitsmarkt konnte die positive Konjunktorentwicklung der letzten Jahre mit
185 augenscheinlich guten Zahlen erwidern. So stieg die Zahl der Erwerbstätigen und
186 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiter auf nun 44,38 Mio. Menschen (Stand
187 07/2017) und verstetigt damit den Trend der vergangenen Jahre. Äquivalent dazu sank
188 die Zahl der Arbeitslosen auf nun 2,518 Mio. Menschen (Stand 07/2017).⁶

189
190 Unbeachtet bleiben in dieser Statistik jedoch die rund 0,9 Mio. unregistrierten
191 Arbeitslosen, die so genannte „Stille Reserve“.⁷ Nicht in die Arbeitslosenquote
192 eingerechnet sind zudem 0,72 Mio. Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen,
193 0,08 Mio. Krankgeschriebene sowie 0,16 Mio. über 58-Jährige, die innerhalb der letzten
194 12 Monate kein Jobangebot erhielten.⁸ Auch muss die Zahl der rund 0,9 Mio.
195 Langzeitarbeitslosen ins Blickfeld gerückt werden. Diese Zahl hat sich in den letzten
196 Jahren verstetigt und gewinnt angesichts der sinkenden Gesamtarbeitslosigkeit an
197 Bedeutung.⁹ Offenkundig versagen die bisherigen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik
198 an dieser Stelle. Für einen leichten Rückgang konnte zuletzt nur das „Programm zum
199 Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
200 sorgen, welches im Kern auf Lohnkostenzuschüsse setzt.

201

202 1.4 Befristete Verträge sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse

203
204 Trotz augenscheinlich guter Arbeitsmarktzahlen sind zahlreiche
205 Beschäftigungsverhältnisse zunehmend mit Unsicherheit verbunden. Junge Menschen
206 bekommen seltener unbefristete Arbeitsverträge. Bei den 20 bis 25-Jährigen lag der

⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.1

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

⁶ Vgl. Arbeitsagentur (2017), Presseinfo Nr. 18, 01.08.2017

⁷ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Kurzberichte 23/2005;15/2007; 06/2016

⁸ Vgl. Arbeitsagentur (2017), Presseinfo Nr. 18, 01.08.2017

⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2017), Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

207 Anteil befristeter Verträge 1995 bei 29,8 Prozent, 2015 waren es 44,6 Prozent. Bei den
208 25 bis 30-Jährigen waren es 1995 11,4 Prozent, 2015 waren es 22,8 Prozent.¹⁰ Für
209 junge Menschen, die in diesem Zeitraum perspektivisch planen, Familien gründen und
210 darin investieren wollen, schafft dieser Umstand große Unsicherheiten.

211
212 Während die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten (rd. 1,8 Mio.) in den letzten
213 Jahren relativ stabil geblieben ist, ist die Anzahl der so genannten „Solo-
214 Selbstständigen“ zwischen den Jahren 2000 und 2015 stark gestiegen. Waren es im
215 Jahr 2000 nur 1,8 Mio. Solo-Selbstständige, sind es 2015 rund 2,3 Mio. – mit einem
216 zwischenzeitlichen Höchststand von 2,5 Mio. im Jahr 2012.¹¹ Mit Blick auf die oft
217 mangelhafte Integration in die sozialen Sicherungssysteme, stehen viele dieser „Solo-
218 Existenzen“ auf wackligen Beinen.

219
220 Zwischen den Jahren 2000 und 2016 ist die Zahl der überlassenen Leiharbeiter/-
221 innen (auch Zeitarbeit genannt) in Deutschland von rd. 339.022 auf 1.005.713
222 gestiegen – und dieser Trend hält weiter an.¹² Unternehmen nutzen den Bereich der
223 Zeitarbeit häufig, um personell auf marktbedingte Schwankungen reagieren zu können –
224 aber auch um Lohnkosten zu drücken.

225
226 Im Jahr 2016 beschäftigte die Leiharbeitsbranche rd. 3,2 Prozent aller
227 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland. Allerdings beanspruchen
228 genau diese 3,2 Prozent knapp 16 Prozent der gesamten Hartz-IV-Leistungen, weil
229 rund zwei Drittel der Leiharbeiter/-innen zu Niedriglöhnen beschäftigt werden. Auf
230 diesem Weg subventioniert der Staat mit über 200 Millionen Euro im Jahr Firmen, die
231 billige Leiharbeit einsetzen (Stand 2015).¹³ Darüber hinaus belastet diese
232 Beschäftigungsform nachhaltig unsere Sozialversicherungssysteme.

233
234 Leiharbeit kann für Arbeitssuchende auch positive Effekte haben, da die
235 Zutrittsbarrieren geringer sind als in regulären Betrieben. Solange Leiharbeiter/-
236 innen jedoch dauerhaft zu Niedriglöhnen beschäftigt werden können, erscheint eine
237 Übernahme in reguläre Arbeitsverhältnisse für die Unternehmen selten attraktiv. Gerade
238 einmal sieben bis zwölf Prozent der Leiharbeiter/-innen schaffen den Sprung in ein
239 Normalarbeitsverhältnis.¹⁴

240

241 **1.5 Auswirkungen auf Freizeit, Ehrenamt und Familie**

242

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2016), Fachserie 1, Reihe 4.1.1

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2016), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2017), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassungen

¹³ Vgl. DGB (2015): arbeitsmarktaktuell, Nr. 08 / Oktober 2015, Risiken und Reformbedarf in der Leiharbeit

¹⁴ Vgl. D. Baumgarten u. a. Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, 2012

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

249
250 Es gibt inzwischen Kommunen, die ihren Aufgaben - z.B. im Bereich der freiwilligen
251 Feuerwehren – personell, ehrenamtlich nicht mehr nachkommen können. Die
252 Auswirkungen sind in den betroffenen regionalen und kommunalen Strukturen zu
253 spüren. Parteien, Kirchen, Gewerkschaften, Verbände und Sportvereine merken das
254 überdeutlich.

255
256 Besonders betroffen sind Familien. Noch immer haben viele private und öffentliche
257 Arbeitgeber kaum ein Feingefühl für die Probleme ihrer Mitarbeitenden gefunden. Der
258 Gedanke der Fürsorgepflicht ist zu selten im Unternehmertum verankert.
259 Familiengerechte Arbeitszeiten, um ausreichend Möglichkeiten für Kindererziehung oder
260 aber auch für pflegebedürftige Familienangehörige zu haben und um gleichzeitig im
261 Beruf zufriedenstellend arbeiten zu können, sind noch zu oft die Ausnahme.

262
263 In der Arbeitswelt erleben wir steigende Belastungen durch flexible Arbeitszeiten,
264 unbezahlte Überstunden und Mobilitätsanforderungen sowie durch Unterbesetzung von
265 Personal – was sich bspw. im Bereich der Pflege deutlich veranschaulichen lässt. Es
266 existieren kaum noch Arbeitsmöglichkeiten für gering qualifizierte Menschen. Die
267 Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse geht zu Lasten unbefristeter Verträge. Hinzu
268 kommt die Ausbeutung der jungen Generationen in Praktika und Probezeiten.

269
270 Auch Zukunftsängste prägen nicht selten den Alltag. Es ist die Angst vor dem
271 Leistungsdruck am Arbeitsplatz, Angst vor der nicht abgesicherten Zukunft und Angst
272 vor Altersarmut. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz ist in vielen Branchen
273 allgegenwärtig. Massenentlassungen in Großbetrieben, Umstrukturierungen in
274 Unternehmen, Insolvenzen und der Rückzug aus ganzen Gebieten sind mögliche
275 Szenarien. Eine Folge sind die rasant ansteigenden Fallzahlen psychischer
276 Erkrankungen in allen Bereichen der Gesellschaft.

277

278

279 **2. Die digitale Arbeitswelt**

280

281 Dampfmaschine, Fließband und Computer haben die Arbeitswelt revolutioniert – jetzt
282 folgt der nächste Schritt: Die Arbeitswelt 4.0. Hinter diesem Begriff verbirgt sich die
283 digitale Vernetzung aller Wirtschaftsbereiche und ihrer Prozesse. In Deutschland wird
284 darunter vor allem ein produktionsorientiertes Konzept verstanden, in den USA
285 besonders die neuen Formen des Kundenzugangs. Von dort stammt auch der Begriff

286 „Internet of things“, womit auf die Vernetzung von „Gegenständen“ durch das Internet
287 angespielt wird. Jede Maschine, jeder Roboter und jedes Gerät bekommt seine eigene
288 Internet-Adresse, ist jederzeit und von überall steuerbar.

289

290 **Neue Anforderungen an die Erwerbstätigen**

291

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

302

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

311

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

326

327 **Bildung ist der Schlüssel**

328

329 Wie immer ist Bildung der Schlüssel, um zu verhindern, dass Wandel auch Spaltung
330 bedeutet. Das Unternehmen 4.0 wird nicht zwingend weniger Menschen beschäftigen,
331 aber es wird neue Anforderungen definieren, neue Qualifikationen benötigen. All das
332 geschieht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Es liegt im
333 Eigeninteresse der Unternehmen, die Chancen zu entdecken und Bedarfe anzupacken.
334 Sie sind in der Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren.
335 Langjährige Berufs- und Praxiserfahrung wird auch in einer digitalisierten Welt ihren
336 Stellenwert nicht verlieren, doch muss diese durch neue Kompetenzen ergänzt werden.
337 Stetiger technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen. IT-
338 Fachwissen und Online-Kompetenzen sind nicht erst seit heute Schlüsselqualifikationen.

339
340 Auch der Staat ist an dieser Stelle gefordert. Er muss sowohl die technische
341 Infrastruktur stellen, als auch die Bildungslandschaft neugestalten. Wirtschaft 4.0 bedarf
342 einer Bildung 4.0 – einer digitalen Bildung. Es ist falsch, vorauszusetzen, dass junge
343 Menschen – die so genannten „Digital Natives“ – auch gleichzeitig Träger von
344 Medienkompetenz sind. Ein Smartphone bedienen zu können, heißt nicht, es auch zu
345 verstehen. Die zahlreichen Debatten um Facebook und andere soziale Netzwerke
346 verdeutlichen, dass der Umgang mit einer digitalisierten Welt gelernt sein will. Erst
347 jüngst zeigte die „ICILS-Studie“ (2013), dass deutsche Schüler/-innen bei computer-
348 und informationsbezogenen Kompetenzen im europäischen Vergleich nur Mittelmaß
349 sind. Länder wie die Schweiz, Niederlande, Polen und Tschechien lagen vor
350 Deutschland.

351
352 Zudem steht heute noch zu oft die Frage „Wie bediene ich das Gerät?“ im Vordergrund,
353 anstatt zu fragen „Was macht das Gerät mit mir?“. Die digitale Welt hat die Chance,
354 eine produktivere, eine gesündere, eine arbeitnehmer- und nutzerfreundlichere Welt zu
355 werden. Die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen, ja das Familienleben
356 im Allgemeinen kann profitieren. Das funktioniert jedoch nur dann, wenn der Mensch
357 auch künftig die Zügel in der Hand behält. Die wachsende Kommunikation, die ständige
358 Erreichbarkeit und die teils ausufernden Einforderung von Flexibilität führen bereits heute
359 bei vielen Menschen zu psychischen, psychosomatischen und stressbedingten (Folge-)
360 Erkrankungen. Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen tragen bei der
361 Mitgestaltung der Arbeitswelt 4.0 eine hohe Verantwortung, sie gilt es zu unterstützen.
362 Denn bei allem Potenzial und bei allen Chancen einer Arbeitswelt 4.0, muss der Mensch
363 auch in Zukunft im Mittelpunkt stehen.

364
365

366 **3. Die sozialen Sicherungssysteme**

367

368 Die sozialen Sicherungssysteme begleiten uns in allen Lebenslagen. Innerhalb einer
369 solidarischen Gemeinschaft sichern sich die Versicherten gegenseitig gegen Risiken des
370 Alltags und der Erwerbstätigkeit ab. Jeder trägt mit seinen Sozialversicherungsbeiträgen
371 dazu bei und hat Anspruch auf Leistungen, oder erwirbt Anwartschaften. Hierbei wirken

372 die Sozialpartner über die Gremien der Selbstverwaltung mit, kontrollieren die
373 Verwaltung und setzen sich lebensnahe für die Versicherten ein.

374

375 **3.1 Die 5 Säulen der sozialen Sicherung**

376

377 **Gesetzliche Rentenversicherung**

378

379 Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung, bei der die Versicherten so
380 genannte Anwartschaften erwerben, ist nach wie vor die stärkste Säule der
381 Alterssicherung. Die wichtigsten Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung sind
382 der Schutz gegen Risiken der Invalidität, Alter und Tod sowie Maßnahmen der
383 Rehabilitation bei Minderung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten („Teilhabeleistung
384 vor Rente“).

385

386 Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit, unterbrochene Erwerbsbiografien, atypische
387 Beschäftigungsformen und eine älter werdende Gesellschaft stellen die gesetzliche
388 Rentenversicherung jedoch vor große Herausforderungen. Altersarmut oder zumindest
389 geringe Rentenansprüche sind vor diesem Hintergrund ein zunehmend großes Risiko.

390

391 **Gesetzliche Krankenversicherung**

392

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

401

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

406

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

411

412 Als Resultat der letzten Reform kommen zu den paritätisch finanzierten und gesetzlich
413 festgeschriebenen 14,6 Prozent an Beiträgen - je nach Krankenkasse - durchschnittlich
414 1,1 Prozent (2016) an Arbeitnehmerbeiträgen hinzu. Damit wurde die paritätische

415 Finanzierung zulasten der Versicherten praktisch aufgelöst. Hinzu kommen Belastungen
416 durch Zuzahlungsregelungen bei Medikamenten, Hilfs- und Heilmittel sowie Reha-
417 Leistungen.

418

419 **Soziale Pflegeversicherung**

420

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

425

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

432

433 **Gesetzliche Unfallversicherungen / Berufsgenossenschaften**

434

435 Jede berufliche Tätigkeit ist zwangsläufig mit gesundheitlichen Risiken verbunden.
436 Auftrag der Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallkassen ist es, als Träger der
437 gesetzlichen Unfallversicherung, ihre Versicherten „mit allen geeigneten Mitteln“ vor den
438 Gefahren, die in ihrer beruflichen Tätigkeit begründet sind, zu schützen. Dazu zählt seit
439 1997 die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Prävention und
440 Rehabilitation) sowie der Ausgleich des Schadens bei Eintritt des Versicherungsfalles, der
441 durch Körperverletzung oder Tötung infolge von Arbeitsunfällen oder durch
442 Berufskrankheiten entstanden ist (Entschädigung durch Geldleistung). Die gesetzliche
443 Unfallversicherung wird im Gegensatz zu allen anderen Sozialversicherungszweigen
444 allein von den Arbeitgebern finanziert. Als Säule des gesetzlichen
445 Sozialversicherungssystems hat sie sich bewährt und muss entsprechend
446 fortgeschrieben werden.

447

448 **Arbeitslosenversicherung / Arbeitsförderung**

449

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

456

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

461
462 Seit 2004 sinken jedoch die Ausgaben für die Förderung der beruflichen Weiterbildung -
463 trotz eines zwischenzeitlich geringeren Anstiegs. Eine optimierte Vermittlung im Bereich
464 des SGB II kann grundsätzlich nicht festgestellt werden – doch gerade hier ist sie
465 dringend erforderlich, um Erwerbslosen in der Grundsicherung echte Chancen auf
466 Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen.

467

468 **3.2 Selbstverwaltung als starkes Element der sozialen Sicherung**

469

470 Die Sozialwahlen sind nach den Europawahlen und den Bundestagswahlen die einzigen
471 Wahlen, an denen rund 50 Mio. Bürger/-innen in Deutschland teilnehmen können. Über
472 90 Prozent der deutschen Bevölkerung sind in den Sozialversicherungen gegen die
473 Risiken der Krankheit und Pflegebedürftigkeit, des Arbeitsunfalls, der Berufskrankheit,
474 der verminderter Erwerbsfähigkeit und des Alters versichert.

475

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

490

491 Dennoch ist die Selbstverwaltung in ihrem Handeln in den letzten Jahrzehnten immer
492 weiter eingeschränkt worden. Gleichzeitig wird es immer schwieriger, Versicherte zu
493 finden, die bereit sind, sich in den Versicherungsparlamenten für die
494 Solidargemeinschaft einzusetzen.

495

496 **3.3 Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit**

497

498 **Sozialgerichtsbarkeit**

499

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

511
512 Die ehrenamtlichen Sozialrichter/-innen sind hier ein unverzichtbarer Bestandteil. Im
513 Vergleich der letzten 20 Jahre zeigt sich jedoch ein Anstieg der Rechtsstreite um das
514 Doppelte. Unklare und für den Bürger schwer verständliche Bescheide verstärken die
515 Bereitschaft der Betroffenen zu klagen. Dies führt zur Überlastung der Gerichte, der
516 Gerichtsverwaltungen und zu einer stärkeren zeitlichen Inanspruchnahme der
517 ehrenamtlichen Richter. Der zusätzliche Zeitdruck und das sich ständig ändernde
518 Sozialrecht, erhöhen die Anforderungen an die ehrenamtlichen Richter/-innen. Im
519 Bewusstsein der Bevölkerung ist diese ehrenamtliche Tätigkeit allerdings kaum
520 verankert. Dies und die abnehmende Bereitschaft der Betriebe zur Freistellung
521 ehrenamtlicher Richter/-innen führen zu einer sinkenden Bereitschaft, sich als
522 ehrenamtlicher Richter/-in zu engagieren und diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe
523 wahrzunehmen.

524

525 **Arbeitsgerichtsbarkeit**

526

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

532

533

534 **4. Tarifpartnerschaft / Sozialpartnerschaft**

535

536 Löhne und Gehälter werden in Deutschland – mit Ausnahme des Mindestlohns – nicht
537 gesetzlich, sondern überwiegend kollektivvertraglich und in Tarifen durch die
538 Sozialpartner ausgehandelt. Nur 24 Prozent der westdeutschen Beschäftigten hatten
539 1998 kein tariflich geregeltes Beschäftigungsverhältnis, im Osten waren es 37 Prozent.
540 Diese Tarifpartnerschaft, als ordnungspolitischer Grundpfeiler der Sozialen
541 Marktwirtschaft, verliert jedoch seit Jahren an Bedeutung. In Westdeutschland sind

542 bereits 41 Prozent und in Ostdeutschland schon 53 Prozent (2016) der Arbeitnehmer/-
543 innen ohne Tarifvertrag beschäftigt.¹⁵

544
545 Dass sich tarifliche Einigungen für Beschäftigte jedoch lohnen, zeigt das einfache
546 Beispiel eines Kfz-Mechanikers mit einer 38-Stunden-Woche: Das durchschnittliche
547 Bruttogehalt liegt in Deutschland bei rund 2.524 Euro. In tarifgebundenen Betrieben
548 liegt es hingegen bei 2.860 Euro und damit nicht nur über dem Durchschnitt, sondern
549 auch rund 23 Prozent höher als in ungebundenen Betrieben!¹⁶

550
551 Dass die tarifliche Bindung dennoch abnimmt, hat auch damit zu tun, dass das
552 Bewusstsein für die Vorteile gewerkschaftlicher Organisation und damit der
553 Organisationsgrad gesunken ist. Daraus resultiert nicht nur eine schwächere
554 Durchsetzungskraft von Arbeitnehmerinteressen in den einzelnen Betrieben, sondern
555 auch bei Branchen- / Flächentarifen und Allgemeinverbindlicherklärungen.

556
557 Immer mehr Unternehmen bevorzugen individuelle und flexible
558 Beschäftigungsverhältnisse abseits von Tarifverträgen, um jederzeit auf ökonomische
559 Veränderungen reagieren zu können. Damit verschaffen sie sich einen
560 Wettbewerbsvorteil. Auf diesem Weg werden die Sozialpartnerschaft und das Prinzip
561 der Sozialen Marktwirtschaft ausgehöhlt.

562
563 Seit Jahren klagen Unternehmen über den Fachkräftemangel und zu wenige
564 Auszubildende. Attraktive Arbeitsbedingungen und faire Löhne – ausgehandelt durch
565 die Tarifparteien – sind unerlässlich, um jungen Menschen eine attraktive und
566 verlässliche Perspektive und damit die nötige Sicherheit für Familiengründungen und
567 Familienplanung zu bieten.

568
569 Nicht selten sind die Folgen von Tarifflicht schlechtere Arbeitsbedingungen, prekäre
570 Beschäftigungsformen und Leiharbeit. Das hat soziale und wirtschaftliche Folgen für
571 den einzelnen Menschen, aber auch für unsere Gesellschaft: Denn niedrige Löhne und
572 Gehälter machen sich auch über fehlende Steuereinnahmen in den Haushalten
573 bemerkbar, bzw. bei zusätzlichen Ausgaben für Transferleistungen. Im Gegensatz dazu
574 können faire Löhne und Gehälter dazu beitragen, dass niedrige Renten und Altersarmut
575 – insbesondere bei Frauen – nachhaltig verhindert wird.

¹⁵ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017), IAB-Betriebspanel 2016; WSI-Tarifarchiv

¹⁶ DGB (2016): handwerksinfo, 31. Jahrgang / Nr. 2, Juli 2016

576 III. Forderungen, Anregungen und Handlungsimpulse

577

578 1. Kolping ist Engagement im Handwerk

579

580 1.1 Handwerk zukunftssicher gestalten

581

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

585

586 Das Handwerk steht in seinem wirtschaftlichen Handeln für Nachhaltigkeit.
587 Eigentümerunternehmen stehen nicht für Gewinnmaximierung, sondern für
588 Gewinnoptimierung und damit für eine langfristige Unternehmensentwicklung. Dies zeigt
589 sich auch in der Ausbildung junger Menschen. Etwa 80 Prozent aller Ausbildungsplätze
590 werden vom Mittelstand gestellt, rund ein Drittel davon entfallen auf das Handwerk. Die
591 Wertschätzung von qualifizierten Mitarbeitenden, die den eigentlichen Wert des
592 handwerklichen Unternehmens ausmachen, spiegelt sich in der Zufriedenheit der
593 Mitarbeitenden sowie in deren Arbeitsbedingungen. Das Unternehmen übernimmt
594 Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden.

595

596 Ausbildung und Qualifizierung weiterentwickeln

597

598 Um weiterhin diesen Ansprüchen gerecht zu werden, setzen wir uns dafür ein, den
599 Meisterbrief als qualifikationsgebundenen Gewerbezugang beizubehalten und ihn auf
600 europäischer Ebene zu etablieren. Er sorgt nicht nur für die Qualität der Produkte und
601 Dienstleistungen, sondern ermöglicht auch den Hochschulzugang abseits des Abiturs.

602

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

608

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

614

615 Es gilt, die Öffentlichkeitswahrnehmung für eine gute Ausbildung zu stärken. Zu lange
616 wurde einseitig die akademische Ausbildung betont und damit die gleichwertige
617 berufliche Bildung und vor allem deren integrativer Wert für die Gesellschaft vergessen.

618 Die Gleichwertigkeit von dualer Ausbildung und Studium muss wieder stärker betont
619 werden.

620 Es muss weiterhin gelingen, junge und gut qualifizierte Menschen – und ganz
621 besonders Frauen – für das Handwerk zu begeistern. Um die Ausbildung zu fördern
622 und auszubauen, müssen daher Ausbildungsbetriebe gefördert und mit Programmen
623 unterstützt werden. Die assistierte Ausbildung – als Versuchsprojekt um
624 schwervermittelbare Jugendliche besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren – kann hier
625 richtungsweisend sein. Zudem sind regional bedingte Passungsprobleme zwischen
626 Auszubildenden und Ausbildungsplätzen ein zentrales Problem des
627 Ausbildungsmarktes. Die bisher zu geringe Bereitschaft junger Menschen wohnortferne
628 Ausbildungsbetriebe in den Blick zu nehmen, sollte dazu veranlassen, das
629 „Jugendwohnen“ als Angebot der Jugendhilfe für junge Menschen in der beruflichen
630 Ausbildung zu stärken.

631

632 **Mitbestimmung im Handwerk ausbauen**

633

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

638

639 Das Recht auf Mitwirkung und die damit verbundenen Vorteile müssen konsequent
640 weiterentwickelt werden. Die in der Handwerksordnung festgeschriebene Freistellung
641 bei ehrenamtlichen Engagements ist zu gewährleisten. Hierzu sind verbindliche
642 Freistellungs- und Schutzrechte analog zum Betriebsverfassungsgesetz zu entwickeln
643 und gesetzlich zu verankern. In diesem Zusammenhang gilt es außerdem, das
644 vereinfachte Wahlverfahren für Kleinbetriebe im Betriebsverfassungsgesetz
645 fortzuschreiben. Es ist geboten, Betriebsräte dort zu gründen, wo sie möglich sind, aber
646 bisher noch nicht gegründet wurden.

647

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

653

654 **Organisationsstrukturen verbessern**

655

656 Gemeinsam mit dem DGB setzen wir uns dafür ein, dass die paritätische
657 Mitbestimmung im Handwerk Realität wird und dass das Prinzip der Drittelbeteiligung in
658 den Vollversammlungen und Ausschüssen der Handwerkskammern und
659 Kammervereinigungen ersetzt wird. In gleicher Weise muss die paritätische

660 Mitbestimmung auf den überregionalen Ebenen – wie z.B. dem Deutschen
661 Handwerkskammertag (DHKT) – verankert werden.

662

663 **1.2 Handlungsimpulse für die handwerkliche Selbstverwaltung**

664

665 **Strukturen im Handwerk weiterentwickeln**

666

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

669

670 **Mitwirkung in den Berufsbildungsausschüssen des Handwerks**

671

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

679

680 **Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen**

681

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

685

686 **Mitwirkungen in den Gewerbeförderungsausschüssen**

687

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

691

692 **Mitwirkung in den Gesellenausschüssen der Innungen**

693

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

698

699 **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

700

701 Im Kolpingwerk Deutschland steht die Kommission „Handwerk“ dem Bundesvorstand
702 als beratendes Fachgremium zur Seite. Sie bietet Seminar-, Schulungs- und

703 Fachtagungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen des Handwerks an.
704 Außerdem ist die Kommission Ansprechpartner für die Diözesanverbände und
705 unterstützt diese in Fragen der Handwerksarbeit. Die fachliche Begleitung und
706 Geschäftsführung der Kommission erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales
707 im Bundessekretariat.

708

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

712

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

714

715 **2.1 Mitbestimmung zukunftssicher gestalten**

716

717 **Arbeitnehmerbeteiligung ausbauen und fördern**

718

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

730

731 **Mindestlohn für alle Erwerbstätigen umsetzen**

732

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

740

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

746

747 **Zeitarbeit und Werkverträge eindämmen**

748

749 Zeitarbeit und Werkverträge dürfen nicht gegen die Grundsätze der katholischen
750 Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre und gegen die sozialetischen Grundlagen
751 des Kolpingwerkes verstoßen. Zeitarbeit ist nur dann akzeptabel, wenn die in der
752 jeweiligen Branche geltenden Tarifverträge volle Anwendung auf die Beschäftigten in der
753 Leiharbeit finden. Außerdem muss langfristig das Ziel stehen, das Leiharbeitsverhältnis
754 in eine reguläre Beschäftigung zu transferieren.

755

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

760

761 **Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – eine Selbstverständlichkeit**

762

763 Für das Kolpingwerk ist die Zusammenarbeit mit und die Arbeit in den Gewerkschaften
764 des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) selbstverständlich. Sie ergibt sich aus der
765 Programmatik des Verbands. Einhaltung, Verlässlichkeit und Nachhaltigkeit von
766 abgeschlossenen Verträgen zwischen den Tarifpartnern müssen selbstverständlich sein
767 bzw. werden.

768

769 **Prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse beenden**

770

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

774

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

779

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

781

782 Die sinkende Arbeitslosenquote lässt die relativ stabile Anzahl von Langzeitarbeitslosen
783 in unserer Gesellschaft in den Vordergrund rücken. Bisher sind kaum wirksame
784 Instrumente gefunden worden, um dem zu begegnen. Für einen leichten Rückgang
785 konnte zuletzt das „Programm zum Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit“ des
786 Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sorgen, welches im Kern auf
787 Lohnkostenzuschüsse setzt.

788 Das Kolpingwerk Deutschland fordert daher eine politische Diskussion um öffentlich
789 subventionierte Arbeit, respektive einen zweiten Arbeitsmarkt.

790

791 **Betriebliche Mitbestimmung aktualisieren und verbessern**

792

793 Die paritätische Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell und
794 angesichts der Globalisierung der Kapitalmärkte und Unternehmen notwendiger denn
795 je. Sie schafft Voraussetzungen zur demokratischen Kontrolle und schränkt
796 Machtmissbrauch und Unternehmenswillkür ein. Sie leistet einen entscheidenden
797 Beitrag zum Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit und sichert damit
798 langfristige Arbeitsplätze. Das paritätische Mitbestimmungsmodell muss daher weiter

799 ausgebaut und selbstverständlich werden. Arbeitnehmer und insbesondere
800 Arbeitnehmerinnen müssen in den Aufsichtsräten stärker an den Unternehmenszielen
801 und -strategien beteiligt werden. Gleichzeitig muss das Doppelstimmrecht des
802 Aufsichtsratsvorsitzenden hinterfragt werden.

803
804 Während und nach der Wirtschaftskrise wurden die betrieblichen
805 Mitbestimmungsinstrumente in Deutschland von allen Seiten hervorgehoben. Das
806 Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz hatten sich wiederholt
807 bewährt, der soziale Frieden wurde gehalten. Auch deshalb müssen das
808 Personalvertretungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz weiterhin
809 uneingeschränkt eingehalten und Verstöße konsequent belangt werden. Betriebs- und
810 Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertreter,
811 Schwerbehindertenvertreter und ihnen Gleichgestellte sind zu schützen. Sie sind
812 demokratisch gewählte Vertreter/-innen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Auch deshalb
813 müssen sie in einer immer komplexeren Arbeitswelt entsprechende Schulungen und
814 Weiterbildung bereitgestellt bekommen. Außerdem müssen Räte und Vertretungen
815 stets rechtzeitig und umfassend Informationen durch die Geschäftsführung über alle
816 Mitbestimmungsvorgänge erhalten.

817
818 Noch immer sind viele Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat. Deren Gründung
819 wird oftmals auch mit juristischen Mitteln zu verhindern versucht. Mitarbeitende, die
820 bereit sind, Betriebsratswahlen durchzuführen und/oder sich der Wahl stellen, bedürfen
821 der Unterstützung und der Solidarität.

822
823 Eine globalisierte Arbeitswelt braucht internationale Betriebsräte. Nur so kann erreicht
824 werden, dass auch in ausländischen Niederlassungen angemessene Löhne bezahlt und
825 faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

826
827 **Arbeitsgerichtsbarkeit stärken**

828
829 Das Ehrenamtsprinzip in der Arbeitsgerichtsbarkeit muss beibehalten werden. Die
830 Zusammenlegung unterschiedlicher Gerichtsbarkeiten lehnen wir ab. Darüber hinaus gilt
831 es die Mediation als Instrument der Konfliktlösung weiter auszubauen und zu stärken.

832
833 **Mitbestimmung in den Kirchen – Zukunft des „Dritten Weges“**

834
835 Gemäß Art. 140 GG steht den Kirchen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen
836 Beziehungen mit ihren Dienstnehmern ein Selbstbestimmungsrecht zu. Rechtsnormen
837 für den Inhalt der Arbeitsverhältnisse entstehen durch Beschlüsse von Kommissionen,
838 die in paritätisch besetzten Gremien durch Dienstgeber und Dienstnehmer besetzt sind.
839 Die Regelungen der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben jedoch leider in weiten
840 Bereichen hinter den staatlichen Gesetzen zurück. Den Kirchen wäre es durchaus
841 zumutbar, die staatlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. zur

842 Unternehmensmitbestimmung entsprechend der katholischen Soziallehre / christlichen
843 Gesellschaftslehre anzuwenden und Tarifverträge mit Gewerkschaften abzuschließen.

844

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

846

847 Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist europaweit zu fördern. Dabei ist jedoch die
848 konsequente Einhaltung sozialer Mindeststandards, die bspw. in der Sozialcharta des
849 Europarates verankert sind – unumgänglich. Sie sind Voraussetzung für einen fairen
850 Wettbewerb in Europa und die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen
851 auf einem hohen Sozialstandardniveau. Perspektivisch fordert das Kolpingwerk
852 Deutschland eine Diskussion über den Einstieg in ein europäisches
853 Sozialversicherungssystem, um die europäische Integration weiter voranzutreiben und
854 der steigenden Mobilität innerhalb Europas Rechnung zu tragen.

855

856 **2.2 Handlungsimpulse für Mandatsträger in der Mitbestimmung**

857

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

866

867 **Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute für Schwerbehinderte und Jugend- 868 und Auszubildendenvertreter**

869

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

877

878 **Ehrenamtliche Arbeitsrichter**

879

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

884

885 **Unterstützung und Begleitung durch das Kolpingwerk**

886

887 Im Kolpingwerk Deutschland steht die Kommission „Mitwirkung in der Arbeitswelt“ dem
888 Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die Mitglieder der Kommission
889 sind ständige Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen in der Mitbestimmung
890 sowie die ehrenamtlichen Arbeitsrichter. Sie bietet dazu Seminar-, Schulungs- und
891 Fachtagungsangebote für die verschiedenen Zielgruppen der Mitbestimmung an. Die
892 fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission erfolgt durch das Referat
893 Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

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

895

896 **3.1 Selbstverwaltung und Sozialversicherungen stärken**

897

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

902

903 **Gesetzliche Krankenversicherung zukunftssicher ausbauen**

904

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

909

910 Die paritätische Finanzierung muss wiederhergestellt werden. Mit den Zusatzbeiträgen
911 hat der Gesetzgeber einen Hebel geschaffen, der zunehmend und einseitig
912 Arbeitnehmer/-innen belastet. Es muss darüber hinaus gelingen, die bisherige
913 gesetzliche Krankenversicherung in eine Erwerbstätigenversicherung umzuwandeln und
914 gesellschaftliche Gesundheitsrisiken damit weiter zu solidarisieren. Dazu sollen nicht nur
915 Einkünfte aus Erwerbsarbeit, sondern auch weitere positive Einkünfte als
916 Bemessungsgrundlage herangezogen werden. Die Betragsbemessungsgrenze soll
917 außerdem auf die der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben werden.

918

919 **Gesetzliche Rentenversicherung umbauen**

920

921 Das Kolpingwerk Deutschland fordert die Einführung einer „Sockelrente“ nach dem
922 Modell der katholischen Verbände als Element einer Mindestsicherung. Damit soll die
923 drohende Altersarmut umfassend verhindert und eine eigenständige Alterssicherung
924 von Frauen und Männern gefördert werden. Auch für die gesetzliche
925 Rentenversicherung streben wir an, diese zu einer Erwerbstätigen-Versicherung zu
926 erweitern. Gleichzeitig muss das Risiko der Erwerbsminderung besser abgesichert
927 werden.

928

929 **Gesetzliche Pflegeversicherung bedarfsgerecht und human gestalten**

930

931 Die Eigenständigkeit der gesetzlichen Pflegeversicherung und die sie prägenden
932 Gestaltungselemente sind zu erhalten. Die gesetzliche Pflegeversicherung muss dazu
933 solidarisch und nachhaltig finanziert werden. Eine würdevolle Behandlung aller
934 Pflegebedürftigen muss garantiert werden. Dafür müssen auch pflegende Angehörigen,
935 Ehrenamtliche sowie die Beschäftigten in den Pflegeberufen mehr einbezogen werden.

936

937 Versicherte, die Kinder erziehen, sollten durch einen nach deren Anzahl gestaffelten
938 Anteil bei den Beiträgen entlastet werden. Das derzeitige System der Kontrolle und der
939 Bewertung von Pflegeleistungen ist zu verbessern.

940

941 **Gesetzliche Unfallversicherung subsidiär fortschreiben - Leistungskatalog** 942 **weiterentwickeln**

943

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

947

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

954

955 **Sozialgerichtsbarkeit beibehalten**

956

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

965

966 **3.2 Handlungsimpulse für die Akteure im Sozialversicherungssystem**

967

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

974

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

976

977 Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Wir stärken das Gemeinwohl, sind
978 zukunftsorientiert und treten sowohl gegen staatliche Überregulierung wie auch gegen

979 Privatisierung und eine gewinnorientierte Ausrichtung der sozialen Sicherungssysteme
980 ein.

981

982 **Mitglieder in den Widerspruchsausschüssen**

983

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

990

991 **Mitglieder als ehrenamtliche Sozialrichter**

992

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

997

998 **Mitglieder als Versichertenberater/-älteste**

999

1000 Wir setzen uns dafür ein, die Versicherten ortsnah mit hoher fachlicher Kompetenz zu
1001 beraten. Dazu gehört auch, die Funktionsweise der umlagefinanzierten gesetzlichen
1002 Rentenversicherung zu vermitteln, um somit die Akzeptanz und Wertschätzung
1003 nachhaltig zu sichern.

1004

1005 **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

1006

1007 Die Kommission „Soziale Selbstverwaltung / Sozialpolitik“ des Kolpingwerkes
1008 Deutschland steht dem Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die
1009 Kommissionsmitglieder stehen kontinuierlich im Dialog mit den in der Sozialen
1010 Selbstverwaltung Engagierten. So entwickelt das Kolpingwerk Deutschland seine
1011 Vorstellungen zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme und der
1012 Sozialgerichtsbarkeit fortlaufend weiter.

1013

1014 Darüber hinaus sind die Kommissionmitglieder ständige Ansprechpartner für die in der
1015 Sozialen Selbstverwaltung Engagierten sowie für die ehrenamtlichen Sozialrichter. Sie
1016 bieten Seminar-, Schulungs- und Fachtagungsangebote für die verschiedenen
1017 Zielgruppen an und unterstützen und fördern persönliche Kompetenzen der
1018 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger für eine konstruktive Mitwirkung in den
1019 Entscheidungsgremien. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission
1020 erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

1021

Köln, 1. September 2017

Für den Bundesvorstand



Thomas Dörflinger, MdB