

Leitantrag an den Bundeshauptausschuss des
Kolpingwerkes Deutschland am 17. November 2018 in Köln

Antragsgegenstand: Wir gestalten Arbeitswelt mit – Leitlinien des Kolpingwerkes Deutschland

Antragsteller: Bundesvorstand

Antragstext: Der Bundeshauptausschuss möge nachfolgende Leitlinien (Anlage) 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. Sie geben 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.

Bereits zum Bundeshauptausschuss 2017 in Stuttgart hatte der Bundesvorstand einen entsprechenden Leitantrag zur Beschlussfassung eingebracht, zu dem mehrere Änderungsanträge gestellt wurden. Einvernehmlich wurde in Stuttgart beschlossen, bis zum Bundeshauptausschuss 2018 in Köln – unter Einbindung der Antragsteller – eine Überarbeitung des Leitantrages vorzunehmen. Die Diözesan- und Landesverbänden / Regionen erhielten bei

Interesse die Möglichkeit ebenfalls mitzuwirken. Der Bundesvorstand dankt allen für die engagierte Mitarbeit und legt dem Bundeshauptausschuss 2018 den Leitantrag zur Beratung und Beschlussfassung vor.

Für den Bundesvorstand:



Thomas Dörflinger, Bundesvorsitzender

Köln, den 1. September 2018

Wir gestalten Arbeitswelt mit Leitlinien des Kolpingwerkes Deutschland

1 Inhalt

| | |
|--|----|
| Vorwort | 2 |
| Auf den Punkt gebracht | 2 |
| I. Unsere Grundlagen | 6 |
| 1. Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland | 6 |
| 2. Katholische Soziallehre / Christliche Gesellschaftslehre | 6 |
| II. Feststellungen des Kolpingwerkes Deutschland zur Arbeitswelt | 9 |
| 1. Entwicklungen in der Arbeitswelt und ihre Auswirkungen | 9 |
| 1.1 Verschiebungen in der Einkommensstruktur | 9 |
| 1.2 Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz | 10 |
| 1.3 Beschäftigte und Arbeitslose | 10 |
| 1.4 Befristete Verträge sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse | 11 |
| 1.5 Auswirkungen auf Freizeit, Ehrenamt und Familie | 12 |
| 1.6 Menschen mit Behinderungen | 13 |
| 2. Die digitale Arbeitswelt | 13 |
| 3. Die sozialen Sicherungssysteme | 15 |
| 3.1 Die 5 Säulen der sozialen Sicherung | 16 |
| 3.2 Selbstverwaltung als starkes Element der sozialen Sicherung | 17 |
| 3.3 Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit | 18 |
| 4. Tarifpartnerschaft / Sozialpartnerschaft | 19 |
| III. Forderungen, Anregungen und Handlungsimpulse | 20 |
| 1. Kolping ist Engagement im Handwerk | 20 |
| 1.1 Handwerk zukunftssicher gestalten | 20 |
| 1.2 Handlungsimpulse für die handwerkliche Selbstverwaltung | 22 |
| 2. Kolping ist Mitbestimmung in der Arbeitswelt | 23 |
| 2.1 Mitbestimmung zukunftssicher gestalten | 23 |
| 2.2 Handlungsimpulse für Mandatsträger in der Mitbestimmung | 27 |
| 3. Kolping ist Engagement für soziale Sicherheit | 28 |
| 3.1 Selbstverwaltung und Sozialversicherungen stärken | 28 |
| 3.2 Handlungsimpulse für die Akteure im Sozialversicherungssystem | 30 |

2 Vorwort

3

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

8

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

12

13 Eine menschenwürdige Arbeitswelt ist nicht ohne die sozialen Sicherungssysteme zu
14 denken. Wer die Arbeitswelt gestalten will, darf deshalb die Weiterentwicklung und die
15 Finanzierung der Sozialversicherungssysteme nicht aus den Augen verlieren. Auch die
16 Weiterentwicklung des Wirtschaftszweiges Handwerk ist dem Kolpingwerk ein
17 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 Mit diesen Leitlinien erhalten unsere Mitglieder – aber vor allem die ehrenamtlichen
24 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger – konkrete Handlungsimpulse für ihr
25 Engagement in den Bereichen Mitwirkung in der Arbeitswelt, Soziale Sicherheit sowie
26 Handwerk. Darüber hinaus sollen die Leitlinien das verbandliche Wirken in der
27 Arbeitswelt skizzieren und ein Bild über das vielfältige Engagement vermitteln. Einsatz
28 und Engagement in der Arbeitswelt ist und bleibt ständige Herausforderung für das
29 Kolpingwerk.

30 Auf den Punkt gebracht

31

32 Eine Zusammenfassung der Forderungen zur:

33

34 Mitbestimmung in der Arbeitswelt

- 35 • Die Sozial- und Tarifpartnerschaft, als ordnungspolitischer Grundpfeiler der
36 Sozialen Marktwirtschaft, verliert seit Jahren an Bedeutung. Neben der
37 Rückbesinnung auf die Stärken dieser Partnerschaft fordert das Kolpingwerk
38 Deutschland die Ausweitung von Branchen- und Flächentarifen sowie die
39 Stärkung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung.

40

- 41 • Noch immer sind viele Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat. Betriebsräte
42 leisten jedoch ein wesentlicher Beitrag zum gesellschaftlichen Frieden und
43 sorgen für vernünftige Arbeitsverhältnisse. Das Kolpingwerk Deutschland fördert
44 daher die Gründung von Betriebs— und Personalräten.
45
- 46 • Das Kolpingwerk Deutschland fordert die konsequente Umsetzung des
47 Mindestlohns für alle (abhängig) Beschäftigten. Die Höhe des Mindestlohnes ist
48 so zu gestalten, dass die Beschäftigten angemessen Sorge für ihren
49 Familienunterhalt tragen können, dass sie für das Alter vorsorgen können und
50 dass gesellschaftliche Teilhabe garantiert ist.
51
- 52 • Zeitarbeit und Werkverträge dürfen nicht gegen die Grundsätze der katholischen
53 Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre und gegen die soziaethischen
54 Grundlagen des Kolpingwerkes verstoßen. Sie ist nur dann akzeptabel, wenn die
55 in der jeweiligen Branche geltenden Tarifverträge volle Anwendung auf die
56 Beschäftigten in der Leiharbeit finden.
57
- 58 • Für das Kolpingwerk ist die Zusammenarbeit mit und die Arbeit in den
59 Gewerkschaften selbstverständlich. Sie ergibt sich aus der Programmatik des
60 Verbands.
61
- 62 • Die unverhältnismäßige Zunahme an prekären Arbeitsverhältnissen seit der
63 Jahrtausendwende muss beendet werden. Mittel- bis langfristig sind diese
64 Arbeitsverhältnisse in tarifgebundene Verträge zu überführen.
65
- 66 • Es gilt, familienfeindliche Arbeitsbedingungen zu verhindern. Junge Menschen
67 müssen eine gesicherte, berufliche Perspektive bekommen, um eine solide
68 Lebens- und Familienplanung zu ermöglichen.
69
- 70 • Der Sonntag muss als Tag der Familie, der Religion, der Kultur und der Erholung
71 geschützt werden.
72
- 73 • Die sinkende Arbeitslosenquote lässt die hohe Anzahl von Langzeitarbeitslosen
74 in unserer Gesellschaft in den Vordergrund rücken. Das Teilhabechancengesetz
75 setzt dort an und greift damit eine langjährige Forderung des Kolpingwerkes auf.
76 Jedoch erst die Praxis wird zeigen, wie das neue Instrument wirkt und an
77 welchen Stellen nachgebessert werden muss. Das muss der Fokus in den
78 kommenden Jahren sein, hier wird sich KOLPING einbringen.
79
- 80 • Eine globalisierte Arbeitswelt braucht internationale Betriebsräte. Nur so kann
81 erreicht werden, dass auch in ausländischen Niederlassungen angemessene
82 Löhne bezahlt und faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.
83
- 84 • Die Regelungen der kirchlichen Mitarbeitervertretungsordnung bleiben leider in
85 weiten Bereichen hinter den staatlichen Gesetzen zurück. Den Kirchen wäre es
86 durchaus zumutbar, die staatlichen Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung
87 bzw. zur Unternehmensmitbestimmung entsprechend der katholischen
88 Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre anzuwenden

89

90 • Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist europaweit zu fördern. Dabei ist jedoch die
91 konsequente Einhaltung sozialer Mindeststandards, die bspw. in der
92 Sozialcharta des Europarates verankert sind – unumgänglich. Sie sind
93 Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb in Europa und die Durchsetzung
94 menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf einem hohen Sozialstandardniveau.
95 Insbesondere muss auch hier der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
96 am gleichen Ort“ gelten.

97

98 • Durch die Digitalisierung der Arbeitswelt stehen Unternehmen in der besonderen
99 Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren. Stetiger
100 technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen.

101

102 • Auch der Staat ist durch die Digitalisierung gefordert: Er muss sicherstellen, dass
103 sowohl im Bildungssystem sowie in die Infrastruktur flächendeckend und
104 nachhaltig investiert wird. Denn Bildung ist der Schlüssel, um zu verhindern, dass
105 Menschen durch die Digitalisierung sowohl in der Gesellschaft als auch in der
106 Arbeitswelt abgehängt werden.

107

108 Soziale Sicherheit

109 • Die freie, unabhängige soziale Selbstverwaltung muss erhalten bleiben und ist in
110 ihrer Entscheidungskompetenz zu stärken und auszuweiten. Damit wird ihre
111 Position gegenüber der Politik wieder gestärkt.

112

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

118

119 • Es muss gelingen, die Versichertengemeinschaft in der gesetzlichen
120 Krankenversicherung zu erweitern und gesellschaftliche Gesundheitsrisiken
121 damit weiter zu solidarisieren. Dazu sollen nicht nur Einkünfte aus Erwerbsarbeit,
122 sondern auch weitere positive Einkünfte als Bemessungsgrundlage
123 herangezogen werden.

124

125 • Das Kolpingwerk Deutschland fordert die Einführung einer steuerfinanzierten
126 „Sockelrente“ als Element einer Mindestsicherung. Damit soll die drohende
127 Altersarmut umfassend verhindert und eine eigenständige Alterssicherung von
128 Frauen und Männern gefördert werden. Auch die gesetzliche
129 Rentenversicherung muss zu einer Erwerbstätigen-Versicherung erweitert
130 werden.

131

132 • Die gesetzliche Pflegeversicherung muss solidarisch und nachhaltig finanziert
133 werden. Eine würdevolle Behandlung aller Pflegebedürftigen muss garantiert
134 werden. Dafür müssen pflegende Angehörigen, Ehrenamtliche sowie die
135 Beschäftigten in den Pflegeberufen ausreichend unterstützt und gefördert
136 werden.

137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183

- 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 „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.

184 I. Unsere Grundlagen

185 1. Das Leitbild des Kolpingwerkes Deutschland

186

187 (71) Wir gestalten Arbeitswelt mit.

188

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

194

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

199

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

205

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

210

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

214

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

218

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

221 2. Katholische Soziallehre / Christliche Gesellschaftslehre

222

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

230
231 Während sich die Enzykliken *Rerum novarum* (1891) mit der Arbeiterfrage und
232 *Quadragesimo anno* (1931) mit der gesellschaftlichen Ordnung insgesamt vorwiegend
233 im europäischen Kulturraum beschäftigten, ging es dem Rundschreiben *Mater et*
234 *magistra* (1961) um aktuelle soziale Probleme und *Pacem in terris* (1963) um die
235 Bedingungen für ein friedliches Zusammenleben der Menschen im weltweiten Maßstab.
236 In *Gaudium et spes* (1965) des II. Vatikanischen Konzils bedachte die Kirche ihr
237 Verhältnis zur „Welt von heute“, die Enzyklika *Populorum progressio* (1967) befasste
238 sich mit der weltweiten Entwicklungsproblematik und das Rundschreiben *Laborem*
239 *exercens* (1981) mit der zentralen Bedeutung der Arbeit.

240
241 *Sollicitudo rei socialis* (1987) griff erneut die dringlicher werdende Dritte-Welt-Thematik
242 auf, während die Jahrhundertzyklika *Centesimus annus* (1991) nach dem
243 Zusammenbruch des Sozialismus im Osten Europas die wirtschaftliche, soziale und
244 politische Weltsituation – unter Rückgriff auf *Rerum novarum* – grundlegend
245 sozialetisch beurteilte. *Caritas in veritate* (2009) beschäftigt sich mit den Folgen der
246 Globalisierung und der Wirtschafts- und Finanzkrise für das menschliche
247 Zusammenleben.

248
249 In seiner Enzyklika *Laudato si'* (2015) hat sich Papst Franziskus in der Sorge für das
250 gemeinsame Haus schwerpunktmäßig mit dem Themenbereich Umwelt- und
251 Klimaschutz befasst und damit zugleich wichtige Impulse im Hinblick auf bestehende
252 soziale Ungerechtigkeiten und auf die Erschöpfung der natürlichen Ressourcen
253 gegeben.

254
255 **Dienstfunktion des Kapitals**

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

263
264 **Wirtschaftsmodell Soziale Marktwirtschaft**

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

274

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

280

281 **Stärkung der persönlichen Verantwortung**

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

289

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

296

297 Die persönliche Verantwortung (Haftung) ist einer der zentralen Werte, die im Zuge der
298 Finanz- und Wirtschaftskrise missachtet wurden. Wer Entscheidungen trifft und den
299 damit verbundenen finanziellen Gewinn einstreicht, muss im Umkehrschluss genauso
300 auch für seine Fehler haften. Auch für unternehmerische und private Gewinne gilt die
301 Verantwortung gegenüber dem Gemeinwohl. Entscheidung und Verantwortung sind
302 zwei Seiten einer Medaille. Wir brauchen deshalb wieder eine gelebte
303 Verantwortungskultur. Dies gilt im besonderen Maße auch für Entscheidungsträger bei
304 Projekten und Finanzierungen der öffentlichen Hand und bei den Sozialkassen.

305

306 **Nachhaltiges und ökologisches Handeln fördern**

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

315

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

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

320

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

322

323 **1.1 Verschiebungen in der Einkommensstruktur**

324

325 Obwohl Deutschland eines der am weltweit stärksten ausgeprägten
326 Umverteilungssysteme hat, zeigt die Entwicklung der vergangenen 25 Jahre deutlich,
327 dass sich die soziale Schere in Deutschland geöffnet hat: Betrachtet man die Netto-
328 Haushaltseinkommen in Deutschland, also das Einkommen nach Steuern,
329 Sozialabgaben und Transfers, dann hat sich seit Beginn der 90er-Jahre die
330 Mittelschicht verkleinert und die Ober- und Unterschicht sind gewachsen.¹ Auch wenn
331 sich dieser Trend in den letzten Jahren insgesamt verlangsamt hat, sind die Signale
332 doch alarmierend. Denn auch das Nettovermögen konzentriert sich auf immer weniger
333 Menschen. Und auf der anderen Seite verfügten Großteile der Bevölkerung über kein
334 Vermögen oder sind sogar verschuldet. Mit dem Auseinanderdriften der Schichten
335 droht Gefahr für den Zusammenhalt in unserer Gesellschaft.

336

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

341

342 Dafür, dass die Wiedervereinigung bereits Jahrzehnte zurückliegt, ist die Lohn- und
343 Gehaltsdifferenz zwischen Ost- und Westdeutschland zu hoch. Durchschnittlich
344 verdienen ostdeutsche Vollzeitbeschäftigte im Jahr 2016 brutto rund 1.059 Euro (ca.

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

345 25 %) weniger, als ihre westdeutschen Kolleginnen und Kollegen.³ Betrachtete man die
346 Gesamt-Beschäftigten in Ostdeutschland, hat sich der Lohn- und Gehaltsunterschied in
347 den vergangenen Jahren zwar leicht verringert, das täuscht aber darüber hinweg, dass
348 die Differenz in manchen Branchen stark auseinanderdriftet. Insgesamt hat diese
349 Entwicklung auch damit zu tun, dass die Tarifbindung in Ostdeutschland deutlicher
350 geringer ist als im Westen.

351

352

353 1.2 Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz

354

355 Seit der Jahrtausendwende ist der Anteil des Erwerbseinkommens am gesamten
356 Volkseinkommen in Deutschland stärker gesunken als in anderen Industrienationen.⁴ Ein
357 Grund für den Rückgang ist die so genannte negative „Lohndrift“; die effektiven
358 Bruttoverdienste bleiben hinter den Tariflöhnen zurück. In der ersten Hälfte der 80er
359 Jahre entfielen in vielen Industrienationen, so auch in Deutschland, mehr als 80 Prozent
360 des Volkseinkommens auf Löhne und Gehälter. Seitdem ist die Quote kontinuierlich
361 gesunken. Das Einkommen aus Unternehmertätigkeit und Kapitalbesitz wächst deutlich
362 stärker als die Arbeitsentgelte.⁵ Eine Ursache ist der vermehrte Ausstieg aus
363 Tarifverträgen.

364

365

366 1.3 Beschäftigte und Arbeitslose

367

368 Der Arbeitsmarkt konnte die positive Konjunktorentwicklung der letzten Jahre mit
369 augenscheinlich guten Zahlen erwidern. So stieg die Zahl der Erwerbstätigen und
370 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weiter auf nun fast 45 Mio. Menschen und
371 verstetigt damit den Trend der vergangenen Jahre. Äquivalent dazu sank die Zahl der
372 Arbeitslosen auf rund 2,33 Mio. Menschen.⁶ Zunehmende Bedeutung haben
373 Teilzeitarbeitsverhältnisse – die Quote steigt in den vergangenen Jahren durchgängig

374

375 Unbeachtet bleiben in dieser Statistik jedoch die rund 0,9 Mio. unregistrierten
376 Arbeitslosen, die so genannte „Stille Reserve“.⁷ Nicht in die Arbeitslosenquote
377 eingerechnet sind zudem 0,72 Mio. Menschen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen,
378 0,08 Mio. Krankgeschriebene sowie 0,16 Mio. über 58-Jährige, die innerhalb der letzten
379 12 Monate kein Jobangebot erhielten.⁸ Auch muss die Zahl der rund 0,9 Mio.
380 Langzeitarbeitslosen ins Blickfeld gerückt werden. Diese Zahl hat sich in den letzten

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

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. Bundesagentur für Arbeit, 31.07.2018, Presseinfo Nr. 20

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

381 Jahren verstetigt und gewinnt angesichts der sinkenden Gesamtarbeitslosigkeit an
382 Bedeutung.⁹ Offenkundig versagen die bisherigen Instrumente der Arbeitsmarktpolitik
383 an dieser Stelle. Für einen leichten Rückgang konnte zuletzt nur das „Programm zum
384 Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
385 sorgen, welches im Kern auf Lohnkostenzuschüsse setzt.

386
387

388 **1.4 Befristete Verträge sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse**

389

390 Trotz augenscheinlich guter Arbeitsmarktzahlen sind zahlreiche
391 Beschäftigungsverhältnisse zunehmend mit Unsicherheit verbunden. Junge Menschen
392 bekommen seltener unbefristete Arbeitsverträge. Bei den 20 bis 25-Jährigen lag der
393 Anteil befristeter Verträge 1995 bei 29,8 Prozent, 2016 waren es 44,1 Prozent. Bei den
394 25 bis 30-Jährigen waren es 1995 11,4 Prozent, 2016 waren es 22,4 Prozent.¹⁰ Für
395 junge Menschen, die in diesem Zeitraum perspektivisch planen, Familien gründen und
396 darin investieren wollen, schafft dieser Umstand große Unsicherheiten.

397

398 Während die Zahl der Selbstständigen mit Beschäftigten (rd. 1,8 Mio.) in den letzten
399 Jahren relativ stabil geblieben ist, ist die Anzahl der so genannten „Solo-
400 Selbstständigen“ zwischen den Jahren 2000 und 2016 stark gestiegen. Waren es im
401 Jahr 2000 nur 1,8 Mio. Solo-Selbstständige, sind es 2016 rund 2,3 Mio. – mit einem
402 zwischenzeitlichen Höchststand von 2,5 Mio. im Jahr 2012.¹¹ Mit Blick auf die oft
403 mangelhafte Integration in die sozialen Sicherungssysteme, stehen viele dieser „Solo-
404 Existenzen“ auf wackligen Beinen.

405

406 Zwischen den Jahren 2000 und 2017 ist die Zahl der überlassenen Leiharbeiter/-
407 innen (auch Zeitarbeit genannt) in Deutschland von 339.022 auf 1.043.405 gestiegen –
408 und dieser Trend hält weiter an.¹² Unternehmen nutzen den Bereich der Zeitarbeit häufig
409 nicht nur, um personell auf marktbedingte Schwankungen reagieren zu können,
410 sondern auch, um Lohnkosten zu drücken.

411

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

⁹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (zuletzt 2018), Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 1, Reihe 4.1.1

¹¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (zuletzt 2017), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

¹² Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2018), Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassungen

417 billige Leiharbeit einsetzen.¹³ Darüber hinaus belastet diese Beschäftigungsform
418 nachhaltig unsere Sozialversicherungssysteme.

419

420 Leiharbeit kann für Arbeitssuchende auch positive Effekte haben, da die
421 Zutrittsbarrieren geringer sind als in regulären Betrieben. Solange Leiharbeitnehmer/-
422 innen jedoch dauerhaft zu Niedriglöhnen beschäftigt werden können, erscheint eine
423 Übernahme in reguläre Arbeitsverhältnisse für die Unternehmen selten attraktiv. Gerade
424 einmal sieben bis zwölf Prozent der Leiharbeitnehmer/-innen schaffen den Sprung in ein
425 Normalarbeitsverhältnis.¹⁴

426

427

428 **1.5 Auswirkungen auf Freizeit, Ehrenamt und Familie**

429

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

436

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

442

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

449

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

455

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

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

456 In der Arbeitswelt erleben wir steigende Belastungen durch flexible Arbeitszeiten,
457 unbezahlte Überstunden, Mobilitätsanforderungen, und die Unterbesetzung von
458 Personal – was sich bspw. im Bereich der Pflege deutlich veranschaulichen lässt. Es
459 existieren kaum noch Arbeitsmöglichkeiten für gering qualifizierte Menschen. Die
460 Ausdehnung prekärer Arbeitsverhältnisse geht zu Lasten unbefristeter Verträge. Hinzu
461 kommt die Ausbeutung der jungen Generationen in Praktika und
462 Probearbeitsverhältnissen.

463
464 Auch Zukunftsängste prägen nicht selten den Alltag. Es ist die Angst vor dem
465 Leistungsdruck am Arbeitsplatz, Angst vor der nicht abgesicherten Zukunft und Angst
466 vor Altersarmut. Die Angst um den eigenen Arbeitsplatz ist in vielen Branchen
467 allgegenwärtig. Massenentlassungen in Großbetrieben, Umstrukturierungen in
468 Unternehmen, Insolvenzen und der Rückzug aus ganzen Gebieten sind mögliche
469 Szenarien. Eine Folge sind die rasant ansteigenden Fallzahlen psychischer
470 Erkrankungen in allen Bereichen der Gesellschaft.

471

472

473 **1.6 Menschen mit Behinderungen**

474

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

482

483 Von den 7,6 Millionen schwerbehinderten Menschen im Jahr 2015 in Deutschland
484 waren rund 43 % im erwerbsfähigen Alter. Im Jahr 2013 – nur für dieses Jahr liegen
485 Daten vor – waren 45,1 % davon erwerbstätig. Zwar hat sich die Zahl in den
486 vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, sie bleibt aber im Vergleich auf einem
487 niedrigen Niveau. Auch mit Blick auf die Dauer der Vermittlung oder die Anzahl der
488 Langzeitarbeitslosen ist der Abstand zur Statistik der Gesamterwerbstätigkeit deutlich.¹⁵

489

490 **2. Die digitale Arbeitswelt**

491

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

¹⁵ Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai, 2018, Situation schwerbehinderter Menschen

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

500

501 **Neue Anforderungen an die Erwerbstätigen**

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

512

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

521

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

536

537 **Bildung ist der Schlüssel**

538 Wie immer ist Bildung der Schlüssel, um zu verhindern, dass Wandel auch Spaltung
539 bedeutet. Das Unternehmen 4.0 wird nicht zwingend weniger Menschen beschäftigen,

540 aber es wird neue Anforderungen definieren, neue Qualifikationen benötigen. All das
541 geschieht vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Es liegt im
542 Eigeninteresse der Unternehmen, die Chancen zu entdecken und Bedarfe anzupacken.
543 Sie sind in der Verantwortung, in eine adäquate Aus- und Weiterbildung zu investieren.
544 Langjährige Berufs- und Praxiserfahrung wird auch in einer digitalisierten Welt ihren
545 Stellenwert nicht verlieren, doch muss diese durch neue Kompetenzen ergänzt werden.
546 Stetiger technologischer Fortschritt erfordert ein lebensbegleitendes Lernen. IT-
547 Fachwissen und Online-Kompetenzen sind nicht erst seit heute Schlüsselqualifikationen.
548

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

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

571
572

573 **3. Die sozialen Sicherungssysteme**

574

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

581
582

583 3.1 Die 5 Säulen der sozialen Sicherung

584

585 **Gesetzliche Rentenversicherung**

586 Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung, bei der die Versicherten so
587 genannte Anwartschaften erwerben, ist nach wie vor die stärkste Säule der
588 Alterssicherung. Die wichtigsten Aufgaben der gesetzlichen Rentenversicherung sind
589 der Schutz gegen Risiken der Invalidität, Alter und Tod sowie Maßnahmen der
590 Rehabilitation bei Minderung der Erwerbsfähigkeit des Versicherten („Teilhabeleistung
591 vor Rente“).

592

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

598

599 **Gesetzliche Krankenversicherung**

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

608

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

613

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

618

619 **Soziale Pflegeversicherung**

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

624

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

631

632 **Gesetzliche Unfallversicherungen / Berufsgenossenschaften**

633 Jede berufliche Tätigkeit ist zwangsläufig mit gesundheitlichen Risiken verbunden.
634 Auftrag der Berufsgenossenschaften und öffentlichen Unfallkassen ist es, als Träger der
635 gesetzlichen Unfallversicherung, ihre Versicherten „mit allen geeigneten Mitteln“ vor den
636 Gefahren, die in ihrer beruflichen Tätigkeit begründet sind, zu schützen. Dazu zählt seit
637 1997 die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten (Prävention und
638 Rehabilitation) sowie der Ausgleich des Schadens bei Eintritt des Versicherungsfalles, der
639 durch Körperverletzung oder Tötung infolge von Arbeitsunfällen oder durch
640 Berufskrankheiten entstanden ist (Entschädigung durch Geldleistung). Die gesetzliche
641 Unfallversicherung wird im Gegensatz zu allen anderen Sozialversicherungszweigen
642 allein von den Arbeitgebern finanziert. Als Säule des gesetzlichen
643 Sozialversicherungssystems hat sie sich bewährt und muss entsprechend
644 fortgeschrieben werden.

645

646 **Arbeitslosenversicherung / Arbeitsförderung**

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

653

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

658

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

664

665

666 **3.2 Selbstverwaltung als starkes Element der sozialen Sicherung**

667

668 Die Sozialwahlen sind nach den Europawahlen und den Bundestagswahlen die einzigen
669 Wahlen, an denen rund 50 Mio. Bürger/-innen in Deutschland teilnehmen können. Über
670 90 Prozent der deutschen Bevölkerung sind in den Sozialversicherungen gegen die
671 Risiken der Krankheit und Pflegebedürftigkeit, des Arbeitsunfalls, der Berufskrankheit,
672 der verminderten Erwerbsfähigkeit und des Alters versichert.

673

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

688

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

695

696

697 **3.3 Sozial- und Arbeitsgerichtsbarkeit**

698

699 **Sozialgerichtsbarkeit**

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

711
712 Die ehrenamtlichen Sozialrichter/-innen sind hier ein unverzichtbarer Bestandteil. Im
713 Vergleich der letzten 20 Jahre zeigt sich jedoch ein Anstieg der Rechtsstreite um das
714 Doppelte. Unklare und für den Bürger schwer verständliche Bescheide verstärken die
715 Bereitschaft der Betroffenen zu klagen. Dies führt zur Überlastung der Gerichte, der
716 Gerichtsverwaltungen und zu einer stärkeren zeitlichen Inanspruchnahme der
717 ehrenamtlichen Richter. Der zusätzliche Zeitdruck und das sich ständig ändernde
718 Sozialrecht, erhöhen die Anforderungen an die ehrenamtlichen Richter/-innen. Im
719 Bewusstsein der Bevölkerung ist diese ehrenamtliche Tätigkeit allerdings kaum
720 verankert. Dies und die abnehmende Bereitschaft der Betriebe zur Freistellung
721 ehrenamtlicher Richter/-innen führen zu einer sinkenden Bereitschaft, sich als
722 ehrenamtlicher Richter/-in zu engagieren und diese gesellschaftlich wichtige Aufgabe
723 wahrzunehmen.

724

725 **Arbeitsgerichtsbarkeit**

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

731

732

733 **4. Tarifpartnerschaft / Sozialpartnerschaft**

734

735 Löhne und Gehälter werden in Deutschland nicht gesetzlich, sondern überwiegend
736 kollektivvertraglich und in Tarifen durch die Sozialpartner ausgehandelt. Nur 24 Prozent
737 der westdeutschen Beschäftigten hatten 1998 kein tariflich geregeltes
738 Beschäftigungsverhältnis, im Osten waren es 37 Prozent. Diese Tarifpartnerschaft, als
739 ordnungspolitischer Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft, verliert jedoch seit Jahren
740 an Bedeutung. In Westdeutschland sind bereits 43 Prozent und in Ostdeutschland
741 schon 56 Prozent (2017) der Arbeitnehmer/-innen ohne Tarifvertrag beschäftigt.¹⁶

742

743 Dass sich tarifliche Einigungen für Beschäftigte jedoch lohnen, zeigt das einfache
744 Beispiel eines Kfz-Mechanikers mit einer 38-Stunden-Woche: Das durchschnittliche
745 Bruttogehalt liegt in Deutschland bei rund 2.524 Euro. In tarifgebundenen Betrieben
746 liegt es hingegen bei 2.860 Euro und damit nicht nur über dem Durchschnitt, sondern
747 auch rund 23 Prozent höher als in ungebundenen Betrieben!¹⁷

748

749 Dass die tarifliche Bindung dennoch abnimmt, hat auch damit zu tun, dass das
750 Bewusstsein für die Vorteile gewerkschaftlicher Organisation und damit der
751 Organisationsgrad gesunken ist. Daraus resultiert nicht nur eine schwächere

¹⁶ Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2018), IAB-Betriebspanel 2017; WSI-Tarifarchiv

¹⁷ DGB (2016): handwerksinfo, 31. Jahrgang / Nr. 2, Juli 2016

752 Durchsetzungskraft von Arbeitnehmerinteressen in den einzelnen Betrieben, sondern
753 auch bei Branchen- / Flächentarifen und Allgemeinverbindlicherklärungen.

754

755 Immer mehr Unternehmen bevorzugen individuelle und flexible
756 Beschäftigungsverhältnisse abseits von Tarifverträgen, um jederzeit auf ökonomische
757 Veränderungen reagieren zu können. Damit verschaffen sie sich einen
758 Wettbewerbsvorteil. Auf diesem Weg werden die Sozialpartnerschaft und das Prinzip
759 der Sozialen Marktwirtschaft ausgehöhlt.

760

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

766

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

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

775

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

777

778 **1.1 Handwerk zukunftssicher gestalten**

779

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

783

784 Das Handwerk steht in seinem wirtschaftlichen Handeln für Nachhaltigkeit.
785 Eigentümerunternehmen stehen nicht für Gewinnmaximierung, sondern für
786 Gewinnoptimierung und damit für eine langfristige Unternehmensentwicklung. Dies zeigt
787 sich auch in der Ausbildung junger Menschen. Etwa 80 Prozent aller Ausbildungsplätze
788 werden vom Mittelstand gestellt, rund ein Drittel davon entfallen auf das Handwerk. Die
789 Wertschätzung von qualifizierten Mitarbeitenden, die den eigentlichen Wert des

790 handwerklichen Unternehmens ausmachen, spiegelt sich in der Zufriedenheit der
791 Mitarbeitenden sowie in deren Arbeitsbedingungen. Das Handwerksunternehmen trägt
792 Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitenden, aber auch gegenüber eingesetzten
793 Leiharbeitnehmenden oder Beschäftigten aus Subunternehmen.

794

795 **Ausbildung und Qualifizierung weiterentwickeln**

796 Um weiterhin diesen Ansprüchen gerecht zu werden, setzen wir uns dafür ein, den
797 Meisterbrief als qualifikationsgebundenen Gewerbezugang beizubehalten. Er sorgt nicht
798 nur für die Qualität der Produkte und Dienstleistungen, sondern ermöglicht auch den
799 Hochschulzugang abseits des Abiturs. Auf europäischer Ebene ist der deutsche
800 Meisterbrief gemäß dem europäischen Qualifikationsrahmen aufzuwerten, noch
801 bestehende Benachteiligungen bei der Gewerbeausübung sind abzubauen.

802

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

808

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

814

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

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

833

834 **Mitbestimmung im Handwerk ausbauen**

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

839

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

848

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

854 **Organisationsstrukturen verbessern**

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

861

862

863 **1.2 Handlungsimpulse für die handwerkliche Selbstverwaltung**

864

865 **Als Mandatsträger in den Handwerkskammern**

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

868

869 **Mitwirkung in den Berufsbildungsausschüssen des Handwerks**

870 Wir setzen uns dafür ein, Ausbildungsberufe und Ausbildungsinhalte auf Grundlage des
871 christlichen Verständnisses von Arbeit weiterzuentwickeln. Dabei muss auch die Frage
872 der Inklusion von behinderten und benachteiligten Menschen in den Blick genommen

873 werden. Technische Entwicklungen und Innovationen – wie bspw. rund um das Thema
874 „Wirtschaft 4.0“ - müssen in die Ausbildung miteinfließen. Außerdem muss die
875 Finanzierung der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung fortgeschrieben werden.
876 Dazu gehört auch, die Prüfungsgebühren stets kritisch auf den Prüfstand zu stellen.

877

878 **Mitwirkung in den Prüfungsausschüssen**

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

882

883 **Mitwirkungen in den Gewerbeförderungsausschüssen**

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

887

888 **Mitwirkung in den Gesellenausschüssen der Innungen**

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

893 **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

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

901

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

905

906

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

908

909 **2.1 Mitbestimmung zukunftssicher gestalten**

910

911 **Freizeit, Ehrenamt und Familie schützen**

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

914

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

921

922 **Digitalisierung mitgestalten**

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

928

929 Auch der Staat ist an dieser Stelle gefordert. Er muss sowohl die technische
930 Infrastruktur stellen, als auch die Bildungslandschaft neugestalten. Dafür sind deutliche
931 Investitionen notwendig. Sicherlich sind dabei Pilotprojekte und „Leuchttürme“ wichtig,
932 es darf jedoch nicht versäumt werden, auch in der Fläche zu investieren. Das meint
933 sowohl den ländlichen Raum, als auch Einrichten der Jugendberufshilfe oder für
934 Menschen mit Behinderungen. Eine einseitige Konzentration, bspw. auf das
935 Hochschulsystem, verbietet sich.

936

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

944

945 **Arbeitnehmerbeteiligung ausbauen und fördern**

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

955 Insolvenzversicherung) zu beschränken. Das Mitbestimmungsrecht der am Kapital- und
956 Produktivvermögen beteiligten Beschäftigten ist umzusetzen und anzupassen.

957

958 **Mindestlohn für alle Erwerbstätigen umsetzen**

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

966

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

972

973 **Zeitarbeit und Werkverträge eindämmen**

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

980

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

984

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

989

990 **Zusammenarbeit mit Gewerkschaften – eine Selbstverständlichkeit**

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

995

996 **Prekäre und unsichere Arbeitsverhältnisse beenden**

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

1000

1001 In gleicher Weise gilt es, familienfeindliche Arbeitsbedingungen zu verhindern. Junge
1002 Menschen müssen eine gesicherte, berufliche Perspektive bekommen, um eine solide
1003 Lebens- und Familienplanung zu ermöglichen. Außerdem muss die Ausnutzung in
1004 schlecht oder gar unbezahlten Praktika ein Ende haben.

1005

1006 **Zweiter Arbeitsmarkt – öffentliche Subventionierung von Arbeit**

1007 Die sinkende Arbeitslosenquote lässt die relativ stabile Anzahl von Langzeitarbeitslosen
1008 in unserer Gesellschaft in den Vordergrund rücken. Mit dem Teilhabechancengesetz
1009 wurde im Jahr 2018 eine langjährige Forderung des Kolpingwerkes aufgegriffen: Mit
1010 dem Teilhabechancengesetz erhalten Menschen, die schon lange vergeblich nach einer
1011 Erwerbstätigkeit suchen, durch die Schaffung eines öffentlichen geförderten
1012 Arbeitsmarktes eine neue Perspektive, die sie gleichzeitig in die sozialen
1013 Sicherungssysteme integriert. Jedoch erst die Praxis wird zeigen, wie das neue
1014 Instrument wirkt und an welchen Stellen nachgebessert werden muss. Das muss der
1015 Fokus in den kommenden Jahren sein, hier wird sich KOLPING einbringen.

1016 **Betriebliche Mitbestimmung aktualisieren und verbessern**

1017 Die paritätische Unternehmensmitbestimmung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell und
1018 angesichts der Globalisierung der Kapitalmärkte und Unternehmen notwendiger denn
1019 je. Sie schafft Voraussetzungen zur demokratischen Kontrolle und schränkt
1020 Machtmissbrauch und Unternehmenswillkür ein. Sie leistet einen entscheidenden
1021 Beitrag zum Interessenausgleich zwischen Kapital und Arbeit und sichert damit
1022 langfristig Arbeitsplätze. Das paritätische Mitbestimmungsmodell muss daher weiter
1023 ausgebaut und selbstverständlich werden. Arbeitnehmer und insbesondere
1024 Arbeitnehmerinnen müssen in den Aufsichtsräten stärker an den Unternehmenszielen
1025 und -strategien beteiligt werden. Gleichzeitig muss das Doppelstimmrecht des
1026 Aufsichtsratsvorsitzenden hinterfragt werden.

1027

1028 Während und nach der Wirtschaftskrise wurden die betrieblichen
1029 Mitbestimmungsinstrumente in Deutschland von allen Seiten hervorgehoben. Das
1030 Betriebsverfassungsgesetz und das Personalvertretungsgesetz hatten sich wiederholt
1031 bewährt, der soziale Frieden wurde gehalten. Auch deshalb müssen das
1032 Personalvertretungsgesetz und das Betriebsverfassungsgesetz weiterhin
1033 uneingeschränkt eingehalten und Verstöße konsequent belangt werden. Betriebs- und
1034 Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Jugend- und Auszubildendenvertreter,
1035 Schwerbehindertenvertreter und ihnen Gleichgestellte sind zu schützen. Sie sind
1036 demokratisch gewählte Vertreter/-innen ihrer Kolleginnen und Kollegen. Auch deshalb
1037 müssen sie in einer immer komplexeren Arbeitswelt entsprechende Schulungen und

1038 Weiterbildung bereitgestellt bekommen. Außerdem müssen Räte und Vertretungen
1039 stets rechtzeitig und umfassend Informationen durch die Geschäftsführung über alle
1040 Mitbestimmungsvorgänge erhalten.

1041
1042 Noch immer sind viele Betriebe und Unternehmen ohne Betriebsrat. Deren Gründung
1043 wird oftmals auch mit juristischen Mitteln zu verhindern versucht. Mitarbeitende, die
1044 bereit sind, Betriebsratswahlen durchzuführen und/oder sich der Wahl stellen, bedürfen
1045 der Unterstützung und der Solidarität.

1046
1047 Eine globalisierte Arbeitswelt braucht internationale Betriebsräte. Nur so kann erreicht
1048 werden, dass auch in ausländischen Niederlassungen angemessene Löhne bezahlt und
1049 faire Arbeitsbedingungen geschaffen werden.

1050
1051 **Arbeitsgerichtsbarkeit stärken**
1052 Das Ehrenamtsprinzip in der Arbeitsgerichtsbarkeit muss beibehalten werden. Die
1053 Zusammenlegung unterschiedlicher Gerichtsbarkeiten lehnen wir ab. Darüber hinaus gilt
1054 es die Mediation als Instrument der Konfliktlösung weiter auszubauen und zu stärken.

1055 **Mitbestimmung in den Kirchen – Zukunft des „Dritten Weges“**
1056 Gemäß Art. 140 GG steht den Kirchen im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen
1057 Beziehungen mit ihren Dienstnehmern ein Selbstbestimmungsrecht zu. Die Regelungen
1058 der Mitarbeitervertretungsordnung bleiben jedoch leider in weiten Bereichen hinter den
1059 staatlichen Gesetzen zurück. Den Kirchen wäre es durchaus zumutbar, die staatlichen
1060 Regelungen zur betrieblichen Mitbestimmung bzw. zur Unternehmensmitbestimmung
1061 entsprechend der katholischen Soziallehre / christlichen Gesellschaftslehre
1062 anzuwenden.

1063
1064 **Freizügigkeit in Europa ausbauen und soziale Standards sichern**
1065 Die freie Wahl des Arbeitsplatzes ist europaweit zu fördern. Dabei ist jedoch die
1066 konsequente Einhaltung sozialer Mindeststandards, die bspw. in der Sozialcharta des
1067 Europarates verankert sind – unumgänglich. Sie sind Voraussetzung für einen fairen
1068 Wettbewerb in Europa und die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen
1069 auf einem hohen Sozialstandardniveau. Insbesondere muss auch hier der Grundsatz
1070 „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ gelten. Perspektivisch fordert das
1071 Kolpingwerk Deutschland eine Diskussion über den Einstieg in ein europäisches
1072 Sozialversicherungssystem, um die europäische Integration weiter voranzutreiben und
1073 der steigenden Mobilität innerhalb Europas Rechnung zu tragen.

1074
1075
1076 **2.2 Handlungsimpulse für Mandatsträger in der Mitbestimmung**
1077

1078 Unser Selbstverständnis in der Arbeitswelt stellt den Menschen in den Mittelpunkt. Wir
1079 verstehen uns hierbei nicht nur als Sprachrohr von Beschäftigten, sondern als
1080 Multiplikatoren verbandlichen Wirkens und Wollens. Dies kommt besonders bei der
1081 aktiven Mitwirkung in der Arbeitswelt, bei verbandlichen Meinungsbildungsprozessen,
1082 der Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft und der Verbesserung der
1083 Arbeitsbedingungen in den Betrieben zum Ausdruck. Dabei arbeiten wir eng mit der
1084 Kolpingjugend zusammen und greifen den Jugend- und Auszubildendenvertretungen
1085 tatkräftig unter die Arme.

1086

1087 **Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute für Schwerbehinderte und Jugend- 1088 und Auszubildendenvertreter**

1089 Wir setzen uns dafür ein, Ansprechpartner für alle Kolleginnen und Kollegen in Betrieben
1090 und Unternehmen zu sein. Dazu gehören der gegenseitige Respekt und die
1091 vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir achten darauf, dass Normen, Gesetze und
1092 Tarifverträge angewendet werden und setzen diese im Zweifel auch durch. Dazu
1093 gehören ebenso der Kündigungsschutz wie die gerechte Entlohnung. In diesen Punkten
1094 sowie im Einsatz für familiengerechte Arbeitsbedingungen und Arbeits- und
1095 Gesundheitsschutz solidarisieren wir uns mit den Gewerkschaften.

1096

1097 **Ehrenamtliche Arbeitsrichter**

1098 Wir setzen uns dafür ein, dem Arbeitsverständnis der christlichen Gesellschaftslehre in
1099 der Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit zu mehr Geltung zu verhelfen. Als
1100 erfahrene Arbeitnehmer/-innen orientieren wir uns bei der Rechtsprechung an der realen
1101 Arbeitswelt.

1102

1103 **Unterstützung und Begleitung durch das Kolpingwerk**

1104 Im Kolpingwerk Deutschland steht die Kommission „Mitwirkung in der Arbeitswelt“ dem
1105 Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die Mitglieder der Kommission
1106 sind ständige Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen in der Mitbestimmung
1107 sowie die ehrenamtlichen Arbeitsrichter. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung
1108 der Kommission erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im
1109 Bundessekretariat.

1110

1111

1112 **3. Kolping ist Engagement für soziale Sicherheit**

1113

1114 **3.1 Selbstverwaltung und Sozialversicherungen stärken**

1115

1116 Die freie, unabhängige Selbstverwaltung muss erhalten bleiben und ist in ihrer
1117 Entscheidungskompetenz zu stärken und auszuweiten. Damit wird ihre Position
1118 gegenüber der Politik wieder gestärkt. In gleicher Weise muss das Instrument des
1119 Widerspruchsverfahrens in der Sozialgerichtsbarkeit gesichert werden.

1120

1121 **Gesetzliche Krankenversicherung zukunftssicher ausbauen**

1122 Der Einfluss des Staates auf die gesetzlichen Krankenversicherungen hat in den
1123 vergangenen Jahren immer weiter zugenommen. Immer öfter werden zusätzliche
1124 (staatliche) Aufgaben an diese delegiert und es wird zunehmend in die ursprünglich
1125 autonomen Haushalte eingegriffen. Diese Entwicklung muss gestoppt werden.

1126

1127 Der ordnungspolitische Fehler, die paritätische Finanzierung zu Ungunsten der
1128 Versicherten aufzuheben, wurde in der jüngeren Vergangenheit korrigiert. Damit wurde
1129 eine langjährige Forderung umgesetzt. Nun gilt es, die Beitragsparität auch in Zukunft
1130 zu schützen.

1131

1132 Es muss darüber hinaus gelingen, die Versichertengemeinschaft in der gesetzlichen
1133 Krankenversicherung zu erweitern, um damit gesellschaftliche Gesundheitsrisiken weiter
1134 zu solidarisieren. Dazu sollen nicht nur Einkünfte aus Erwerbsarbeit, sondern auch
1135 weitere positive Einkünfte als Bemessungsgrundlage herangezogen werden. Die
1136 Betragsbemessungsgrenze soll außerdem auf die der gesetzlichen Rentenversicherung
1137 angehoben werden.

1138

1139 **Gesetzliche Rentenversicherung umbauen**

1140 Das Kolpingwerk Deutschland fordert die Einführung einer steuerfinanzierten
1141 „Sockelrente“ als Element einer Mindestsicherung. Damit soll die drohende Altersarmut
1142 umfassend verhindert und eine eigenständige Alterssicherung von Frauen und Männern
1143 gefördert werden. Auch für die gesetzliche Rentenversicherung streben wir an, die
1144 Versichertengemeinschaft zu erweitern. Gleichzeitig muss das Risiko der
1145 Erwerbsminderung besser abgesichert werden.

1146

1147 **Gesetzliche Pflegeversicherung bedarfsgerecht und human gestalten**

1148 Die Eigenständigkeit der gesetzlichen Pflegeversicherung und die sie prägenden
1149 Gestaltungselemente sind zu erhalten. Die gesetzliche Pflegeversicherung muss dazu
1150 solidarisch und nachhaltig finanziert werden. Eine würdevolle Behandlung aller
1151 Pflegebedürftigen muss garantiert werden. Dafür müssen auch pflegende Angehörigen
1152 und Ehrenamtliche mehr einbezogen werden. Die Leistungen von Pflegenden müssen in
1153 der gesetzlichen Rentenversicherung ausreichend berücksichtigt und durch die
1154 Pflegeversicherung finanziert werden. Versicherte, die Kinder erziehen, sollten durch
1155 einen nach deren Anzahl gestaffelten Anteil bei den Beiträgen entlastet werden. Das
1156 derzeitige System der Kontrolle und der Bewertung von Pflegeleistungen ist zu
1157 verbessern.

1158

1159 **Gesetzliche Unfallversicherung subsidiär fortschreiben - Leistungskatalog
1160 weiterentwickeln**

1161 Die gesundheitliche und berufliche Leistungsfähigkeit ist unverändert mit allen
1162 geeigneten Mitteln nach Unfällen oder berufsbedingten Erkrankungen
1163 wiederherzustellen. Die Regulierung von Wegeunfällen muss beibehalten werden.

1164
1165 Das Berufskrankheiten-Recht muss mit dem Ziel überarbeitet werden, der ansteigenden
1166 Anzahl der psychischen Erkrankungen adäquat Rechnung zu tragen. Die
1167 Gefährdungsbeurteilung ist in allen Betrieben und Unternehmen entsprechend der
1168 gesetzlichen Vorgaben durch geeignete Maßnahmen (Schulungen, Kontrollen)
1169 durchzuführen und das Arbeitsschutzgesetz ist umzusetzen. Außerdem sind die
1170 branchenspezifische Prävention und die Versichertennähe weiterhin sicherzustellen.

1171
1172 **Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderungen verbessern**
1173 Das Kolpingwerk Deutschland setzt sich im Sinne des inklusiven Gedankens, unter
1174 Beachtung der UN-Behindertenrechtskonvention (BKR), aktiv für die Verbesserung der
1175 Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen ein.

1176
1177 Arbeitgeber, die ihrer Beschäftigungspflicht gemäß § 71 SGB IX (5 % des
1178 Arbeitnehmeranteils in Betrieben von mehr als 20 Beschäftigten) nicht oder nur
1179 unzureichend nachkommen, müssen mit einer deutlich höheren Ausgleichsabgabe
1180 gemäß § 77 Abs. 1 SGB IX als bisher belastet werden. Der Anreiz, sich aus dieser
1181 Beschäftigungspflicht freizukaufen, würde so deutlich verringert. Gleichzeitig sollen
1182 Unternehmen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen, bei der Vergabe öffentlicher
1183 Aufträge bevorzugt werden.

1184
1185 **Sozialgerichtsbarkeit beibehalten**
1186 Die Sozialgerichtsbarkeit muss als eigenständiger Gerichtszweig beibehalten werden.
1187 Die Mitwirkung ehrenamtlicher Richter/-innen ist dabei zu sichern. Zu ihrer Befähigung
1188 gehört, dass sie umfassend und frühzeitig alle notwendigen Informationen zu den
1189 Rechtsfällen erhalten. Die Justizverwaltung ist zu verpflichten, dem steigenden Fort- und
1190 Weiterbildungsbedarf durch entsprechende Schulungsangebote Rechnung zu tragen.
1191 Außerdem ist dafür Sorge zu tragen, dass ehrenamtliche Richter/-innen für die
1192 Teilnahme an der mündlichen Verhandlung und für eine angemessene Vorbereitungszeit
1193 durch die Betriebe ohne Entgelteinbuße freizustellen sind.

1194
1195
1196 **3.2 Handlungsimpulse für die Akteure im Sozialversicherungssystem**

1197
1198 Soziale Sicherheit braucht ehrenamtliche Beteiligung und Mitentscheidung.
1199 Ehrenamtlich Engagierte in der sozialen Selbstverwaltung und Sozialgerichtsbarkeit aus
1200 dem Kolpingwerk Deutschland sind anerkannt und geschätzt. Sie verstehen sich nicht
1201 nur als Sprachrohr der Versicherten, sondern auch als Multiplikatoren der verbandlichen
1202 Positionen. Hierzu gehört insbesondere auch die aktive Mitwirkung an der
1203 Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme.

1204
1205 **Mitglieder in den Gremien und Organen der sozialen Selbstverwaltung**

1206 Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt. Wir stärken das Gemeinwohl, sind
1207 zukunftsorientiert und treten sowohl gegen staatliche Überregulierung wie auch gegen
1208 Privatisierung und eine gewinnorientierte Ausrichtung der sozialen Sicherungssysteme
1209 ein.

1210

1211 **Mitglieder in den Widerspruchsausschüssen**

1212 Wir setzen uns dafür ein, dass Bescheide der Verwaltung sorgfältig geprüft sowie
1213 sachlich und rechtlich falsche Bescheide aufgehoben werden, um so den Versicherten
1214 zu ihrem Recht zu verhelfen. Dabei gilt es immer sachgerecht zwischen berechtigten
1215 Einzelinteressen einerseits und den Interessen der Versichertengemeinschaft
1216 abzuwägen. Als Mitglieder in Widerspruchsausschüssen sind wir dazu verpflichtet,
1217 unsere fachlichen Kompetenzen ständig weiterzuentwickeln.

1218

1219 **Mitglieder als ehrenamtliche Sozialrichter**

1220 Wir setzen uns dafür ein, dass die Prinzipien der katholischen Soziallehre / christlichen
1221 Gesellschaftslehre bei der Rechtsprechung in der Sozialgerichtsbarkeit berücksichtigt
1222 werden. Es sind klare Urteile anzustreben, um zu mehr Akzeptanz der
1223 Sozialversicherungssysteme in den Medien beizutragen.

1224

1225 **Mitglieder als Versichertenberater/-älteste**

1226 Wir setzen uns dafür ein, die Versicherten ortsnah mit hoher fachlicher Kompetenz zu
1227 beraten. Dazu gehört auch, die Funktionsweise der umlagefinanzierten gesetzlichen
1228 Rentenversicherung zu vermitteln, um somit die Akzeptanz und Wertschätzung
1229 nachhaltig zu sichern.

1230

1231 **Unterstützung und Begleitung im Kolpingwerk**

1232 Die Kommission „Soziale Selbstverwaltung / Sozialpolitik“ des Kolpingwerkes
1233 Deutschland steht dem Bundesvorstand als beratendes Fachgremium zur Seite. Die
1234 Kommissionsmitglieder stehen kontinuierlich im Dialog mit den in der Sozialen
1235 Selbstverwaltung Engagierten. So entwickelt das Kolpingwerk Deutschland seine
1236 Vorstellungen zur Weiterentwicklung der sozialen Sicherungssysteme und der
1237 Sozialgerichtsbarkeit fortlaufend weiter.

1238

1239 Darüber hinaus sind die Kommissionmitglieder ständige Ansprechpartner für die in der
1240 Sozialen Selbstverwaltung Engagierten sowie für die ehrenamtlichen Sozialrichter. Sie
1241 bieten Seminar-, Schulungs- und Fachtagungsangebote für die verschiedenen
1242 Zielgruppen an und unterstützen und fördern persönliche Kompetenzen der
1243 Mandatsträgerinnen und Mandatsträger für eine konstruktive Mitwirkung in den
1244 Entscheidungsgremien. Die fachliche Begleitung und Geschäftsführung der Kommission
1245 erfolgt durch das Referat Arbeitswelt und Soziales im Bundessekretariat.

1246

1247

1248

1249 Köln, 17. August 2018
1250 Oskar Obarowski