



Bundesarbeitsgemeinschaft der  
CGB-Gewerkschafter in der CDA



## **Positionspapier**

# **Arbeit menschengerecht gestalten und auskömmlich und gerecht entlohnen**

Arbeit sichert die menschliche Existenz und stiftet Identität. Deshalb ist die Teilhabe an Arbeit ein soziales Grundbedürfnis.

Arbeit ist nicht nur Erwerbsarbeit. In einer arbeitsteiligen Gesellschaft ist jedoch die Mehrheit der Bürger auf Erwerbsarbeit angewiesen. Es ist daher Aufgabe von Staat und Politik, den Bürgern die Teilhabe an Erwerbsarbeit zu ermöglichen und sie vor Ausbeutung und menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen zu schützen.

Wer zu Erwerbsarbeit nicht oder nur eingeschränkt fähig ist, bedarf der sozialen Absicherung. Dies zu organisieren und zu gewährleisten ist ebenfalls Aufgabe von Staat und Politik.

Die Erfahrungen beim Wandel von der Agrar- zur Industriegesellschaft haben gezeigt, dass die Organisation von Arbeit nicht allein dem Markt überlassen werden kann. Arbeit ist keine Ware. Zu den Maximen christlich-sozialer Politik gehören die Würde und Wertschätzung der Arbeit.

In den Jahren der Massenarbeitslosigkeit hat sich die Politik in Deutschland und Europa auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentriert. Deutschland mit seiner CDU-geführten Bundesregierung war dabei besonders erfolgreich. Mit 28 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 41 Millionen Erwerbstätigen insgesamt konnte Deutschland im letzten Jahr den höchsten Beschäftigungsstand seit der Wiedervereinigung vermelden.

Unter der Kanzlerschaft von Angela Merkel ist die Zahl der Arbeitslosen um 2 Millionen zurückgegangen. Auch die internationale Wirtschafts- und Finanzkrise infolge der Pleite der US-amerikanischen Investmentbank Lehmann Brothers hat die positive Entwicklung am Arbeitsmarkt nur kurzzeitig gebremst. Im letzten Jahr betrug die Arbeitslosigkeit in Deutschland im Schnitt nur 6,8 Prozent. Eine Reihe von Arbeitsamtsbezirken hat bei der Arbeitslosigkeit bereits die 4-Prozent-Marke erreicht, bei der von Vollbeschäftigung gesprochen wird.

Auch bei den Problemgruppen des Arbeitsmarktes sind spürbare Verbesserungen der Beschäftigungsperspektiven ersichtlich. So hat sich der Anteil der Arbeitnehmer mit einer sozialversicherungspflichtigen Stelle in der Gruppe der 60- bis 64-Jährigen in den letzten fünf Jahren um mehr als zehn Prozentpunkte erhöht und 2012 mit knapp 1,44 Millionen den höchsten Stand seit Jahrzehnten erreicht.

Bei der Bekämpfung und Verhinderung von Jugendarbeitslosigkeit ist Deutschland sogar Spitzenreiter in Europa. Laut EUROSTAT verzeichnete Deutschland im Februar 2012 mit 8,2 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote bei den unter 25-jährigen.

Auch der Ausbildungsstellenmarkt ist in Deutschland seit zwei Jahren wieder ausgeglichen. Mit 29.689 unbesetzten Ausbildungsstellen bei 11.550 unversorgten Ausbildungsplatzbewerbern bestand zum Ende des Ausbildungsjahres 2012 sogar ein leichter Stellenüberhang.

Die Bundesregierung unter Bundeskanzlerin Angela Merkel kann zur Bundestagswahl 2013 damit auf eine erfolgreiche Bilanz ihrer Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik verweisen.

Bei allem Stolz auf das Erreichte darf aber nicht übersehen werden, dass noch viel zu tun bleibt. Nach dem in den letzten Jahren das Hauptaugenmerk der Politik der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen galt, ist es nun dringend erforderlich, sich verstärkt mit Fragen der Entlohnung und Gestaltung von Arbeit zu befassen. Es ist mit christlich-sozialen Vorstellungen von Wert und Würde der Arbeit nicht vereinbar, wenn Arbeitnehmer unter inhumanen und gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen oder eine Entlohnung erhalten, die auch bei einer Vollzeitbeschäftigung kein Auskommen bietet.

Tatsächlich entsprechen viele der in den letzten Jahren neu geschaffenen Arbeitsplätze nicht den Vorstellungen der CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft von guter Arbeit. Ein großes Problem bildet für viele Arbeitnehmer die unsichere Beschäftigung, die die Lebensplanung erschwert. 2011 waren es bereits 2,7 Millionen Arbeitnehmer, die lediglich über einen befristeten Arbeitsvertrag verfügten. Mittlerweile sind 45 Prozent aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet. Insbesondere in der Zeitarbeit erstreckt sich die Befristung zu dem häufig auf kurze Zeiträume. Wenn dann die Lohnhöhe auch noch an die Beschäftigungsdauer gekoppelt ist, haben die Leiharbeiter kaum die Chance, den Niedriglohnsektor zu verlassen.

Die CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft sieht mit Besorgnis die Zunahme atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse seit der noch unter Rot-Grün eingeleiteten Deregulierung des Arbeitsmarktes und der damit verbundene Ausweitung des Niedriglohnsektors. Bundesweit gibt es derzeit etwa 1,4 Millionen Menschen, die für Stundenlöhne unter 5 Euro arbeiten müssen. 330.000 Vollzeitbeschäftigte mußten 2011 zusätzlich aufstockende Leistungen nach dem SGB II in Anspruch nehmen. Dies belastet nicht nur das Selbstwertgefühl der Betroffenen, sondern auch die öffentlichen Kassen.

Einen hohen Anteil am Niedriglohnsektor haben die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse – auch als 400-Euro-Jobs bekannt. Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um Minijobs, bei denen der Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsabgaben in pauschalierter Form bezahlt, während der Arbeitnehmer brutto für netto entlohnt wird. Die Möglichkeit geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse wurde ursprünglich geschaffen, um in Zeiten von Arbeitskräftemangel zusätzliches Potential an Arbeitskräften zu erschließen. Durch die Liberalisierung der Minijobs im Jahre 2003 im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung ist es jedoch zu einer enormen Ausweitung der Minijobs gekommen, die nach Auffassung der CDA/CGB-

Arbeitsgemeinschaft nicht mehr mit den ursprünglichen Intentionen im Einklang steht und daher nicht akzeptiert werden kann. Allein in den drei Jahren von März 2009 bis Februar 2012 ist die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland von 4,9 Millionen auf 7,45 Millionen angewachsen. Minijobs sind damit längst nicht mehr auf Aushilfs- und Nebentätigkeiten wie z.B. Zeitungszustellung beschränkt. In Branchen wie Einzelhandel Gastronomie oder Reinigungsgewerbe ersetzen sie zunehmend auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Minijobs bieten zumeist nicht nur einen Minilohn –2010 mußte sich knapp die Hälfte aller Minijobber mit einem Stundenlohn unter 7 Euro begnügen – sondern oft auch nur eingeschränkte Arbeitnehmerrechte. Urlaub und Lohnfortzahlung sind für viele Minijobber Fremdworte. Das Argument, Minijobs ermöglichen Arbeitslosen einen Zugang zum 1.Arbeitsmarkt trifft denn auch nicht zu. Tatsächlich wechseln etwa genauso viele Personen aus einem Minijob in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wie umgekehrt.

Mit Besorgnis sieht die CDA/CGB-Arbeitsgemeinschaft auch den Mißbrauch von Werkverträgen. Werkverträge unterliegen nicht dem Arbeitsrecht, sondern dem allgemeinen Vertragsrecht, das keinerlei soziale Absicherung kennt. Für Scheinselbstständige und Werkvertragsbeschäftigte müssen die Auftraggeber keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Sie werden daher in zunehmenden Maß eingesetzt, um Tarifverträge zu unterlaufen und Lohnkosten und Lohnnebenkosten zu sparen. Im Bereich der Schlachthöfe gibt es bereits Betriebe, die in ihrem Kernbereich über keine eigene Stammbesellschaft mehr verfügen.

Ein weiteres Problem bildet die nachlassende Tarifbindung. Dort, wo kein Tarifvertrag greift, können die Arbeitsbedingungen frei zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern vereinbart werden. Da in der Regel der Arbeitnehmer in der schwächeren Verhandlungsposition ist, muß er sich zumeist den Bedingungen des Arbeitgebers unterwerfen. Entlohnung und Arbeitsbedingungen sind denn auch in tariflosen Branchen und Betrieben gewöhnlich schlechter als dort, wo Tarifverträge die Standards setzen.

Tatsächlich gelten für immer weniger Arbeitnehmer in Deutschland Tarifverträge und damit vergleichbare Arbeitsbedingungen. In den westlichen Bundesländern wurden 2011 nur noch 54 Prozent der Arbeitnehmer nach einem Flächen- oder Branchentarifverträge entlohnt, im Osten waren es sogar nur 37 Prozent. Damit lag die Tarifbindung um 15 Prozentpunkte unter der von 1998, als noch 69 bzw. 52 Prozent der abhängig Beschäftigten tarifvertraglichem Schutz unterlagen. Ursache für die nachlassende Tarifbindung sind der sinkende Organisationsgrad der Arbeitnehmer sowie die Austritte von Arbeitgebern aus den Arbeitgeberverbänden, die damit der Tarifbindung entgehen wollen. Die Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklären zu lassen, um auch nicht tarifgebundene Arbeitnehmer und Betriebe der Tarifbindung zu unterwerfen, werden in Deutschland gegenüber anderen Ländern nur unzureichend genutzt. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung waren von den im April im Tarifregister als gültig eingetragenen 68.000 Tarifverträgen nur 506 allgemeinverbindlich. Von der Bindungswirkung der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge profitierten zu diesem Zeitpunkt lediglich 250.000 Beschäftigte.

Tarifverträge regeln gewöhnlich nur Mindeststandards der Entlohnung und Arbeitsbedingungen. Ihre Einhaltung entzieht sich dort, wo keine betriebliche Interessenvertretung besteht, vielfach der Kontrolle. Viele Tarifverträge sehen auch Ausnahmetatbestände vor, bei denen von tarifvertraglichen Regelungen abgewichen werden

kann. Arbeitnehmer trauen sich daher häufig nicht mehr, vertraglich oder gesetzlich zustehende Rechte im vollen Umfang in Anspruch zu nehmen. Um ihren Arbeitsplatz nicht zu gefährden, verzichten sie z.B. auf die Wahrnehmung von Freistellungsansprüchen oder leisten über Gebühr unentgeltlich Überstunden. Nach dem im Januar von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vorgelegten "Stressreport Deutschland 2012" fühlen sich bereits 19 Prozent der Erwerbstätigen von der heutigen Arbeitswelt überfordert. Eine im Auftrag der Techniker Krankenkasse durchgeführte Umfrage kommt zu ähnlichen Ergebnissen.

Der steigende Leistungsdruck in der Arbeitswelt fordert seinen Tribut. Die Zahl psychischer Störungen am Arbeitsplatz nimmt rapide zu: 2011 hatten bereits 59 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage psychisch bedingte Ursachen - 80 Prozent mehr als vor 15 Jahren. Burn Out entwickelt sich zur Volkskrankheit. Mit durchschnittlich 33 Krankheitstagen sind psychische Erkrankungen deutlich langwieriger als sonstige Erkrankungen. Bei der Frühverrentung bilden psychische Erkrankungen mittlerweile die Hauptursache.

Zu den gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen zählen auch Nacht- und Schichtarbeit. Wie die Bundesregierung kürzlich auf eine parlamentarische Anfrage mitteilte, sind Nacht- und Schichtarbeit von 2010 auf 2011 weiter angestiegen. So stieg der Anteil der Beschäftigten, die Nachtarbeit leisten mußten von 7,8 auf 9,4 Prozent. Bei der Schichtarbeit gab es einen Anstieg von 13,6 auf 15,6 Prozent. Immer mehr Arbeitnehmer in Deutschland müssen auch Sonntags- und Wochenendarbeit leisten. Waren es 2001 noch 20,6 Prozent der Beschäftigten die ständig oder regelmäßig an Wochenenden arbeiten mußten, lag der Anteil 2011 bereits bei 25,3 Prozent. Trotz der grundgesetzlich geschützten Sonntagsruhe ist Sonntagsarbeit längst nicht mehr auf Versorgungsbereiche beschränkt, in denen ein Rund-um-die-Uhr-Betrieb unumgänglich ist, wie Krankenhäuser, Stadtwerke oder Verkehrsbetriebe. Auch Produktionsbetriebe oder der Einzelhandel erwarten von ihren Beschäftigten zunehmend Bereitschaft zur Sonntagsarbeit. Seit dem die Ladenöffnungszeiten landesrechtlich geregelt werden können, wird über Genehmigungen zur Sonntagsöffnung von Geschäften von Bundesland zu Bundesland höchst unterschiedlich entschieden. Während z.B. Hamburg an vier Sonntagen im Jahr Sonntagsöffnungen gestattet, sind es in Bremen neun Sonntage, an denen Läden geöffnet und Verkäuferinnen und Verkäufer beschäftigt werden dürfen. Diese und weitere Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt bedürfen nach Auffassung der CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft dringend der Korrektur.

Die CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft wird sich daher einsetzen für die

### **1. Einführung einer allgemeinen und verbindlichen Lohnuntergrenze**

wie sie der CDU-Bundesparteitag 2011 auf Antrag der CDA für alle Beschäftigungsverhältnisse, auf die kein Tarifvertrag Anwendung findet, beschlossen hat. Wichtig für uns ist, dass die Tarifautonomie gewahrt bleibt und die Festlegung der Lohnuntergrenze durch eine Kommission der Tarifpartner erfolgt und nicht durch die Politik. Lohnfindung ist und bleibt Kernaufgabe der Gewerkschaften.

### **2. Gleichstellung von Leiharbeitnehmern mit der Stammbesellschaft**

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muß auch für Beschäftigte von Zeitarbeitsunternehmen gelten. Nach der Realisierung eines Mindestlohns für die Zeitarbeit gilt es nun, das Equal-Pay-Prinzip für die Branche durchzusetzen, wie es das

Gesetz im Prinzip bereits vorsieht. Die vom Gesetzgeber eingeräumte und bislang von den Zeitarbeitsunternehmen praktizierte Praxis, mit speziellen Zeitarbeitsarbeitsverträgen die Branchentarifverträge der Entleihbetriebe zu unterlaufen, darf nicht länger toleriert werden.

### **3. Eindämmung der Zahl geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse**

durch Absenkung der Einkommensgrenze unterhalb derer keine Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Auch Minijobber haben Anspruch auf sozialversicherungsrechtliche Absicherung, wobei bis zu einer noch festzulegenden Einkommensgrenze die Beiträge allein vom Arbeitgeber zu tragen sind. Wichtig ist für uns auch, dass Maßnahmen ergriffen werden, die sicherstellen, dass Minijobber nicht weiterhin um ihre arbeits- oder tarifvertraglichen Ansprüche wie Jahresurlaub oder Einhaltung von Kündigungsfristen betrogen werden können.

### **4. Verhinderung des Mißbrauchs von Werkverträgen**

durch Ausweitung der Beteiligungsrechte der Betriebs- und Personalräte und der Prüfbefugnisse der Deutschen Rentenversicherung sowie durch eine verstärkte Kontrolle. Es muß unterbunden werden, dass das Rechtsinstrument des Werkvertrages von Arbeitgeber dazu genutzt wird, um sich von unternehmerischen Risiken, wie krankheitsbedingten Fehlzeiten oder Kündigungsfristen zu befreien.

### **5. Gewährleistung von Tariftreue in den Vergabegesetzen**

Vergabegesetze und -verordnungen sind generell so zu gestalten, dass unter dem Deckmantel des Wettbewerbsrechts kein Unterlaufen orts- und branchenüblicher Entgelte und Arbeitsbedingungen durch Beschäftigung von Subunternehmern oder ausländischen Unternehmen möglich ist.

### **6. Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen**

Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) von Tarifverträgen ist ein wirksames Instrument zur Verhinderung von Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten tarifgebundener Unternehmen und Lohndumping gegenüber nicht tarifgeschützten Arbeitnehmern. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Tarifbindung und einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse wollen wir die Allgemeinverbindlichkeitserklärung u.a. dadurch erleichtern, dass die im Tarifvertragsgesetz (§ 5) festgeschriebene Anforderung, dass eine AVE nur möglich ist, wenn die „tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen“ entfällt. Außerdem sollte der Tarifausschuß, der über die Allgemeinverbindlichkeit befindet, jeweils um Vertreter der Tarifvertragsparteien der jeweiligen Branche ergänzt werden, die den Tarifvertrag abgeschlossen haben.

### **7. Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz**

Entsprechend unseren christlich-sozialen Vorstellung von Wert und Würde der Arbeit sollten Beschäftigungsverhältnisse prinzipiell unbefristet abgeschlossen werden. Eine Befristung ist nur dann gerechtfertigt, wenn hierfür ein Sachgrund vorliegt.

### **8. Begrenzung von Sonntagsarbeit**

Der Sonntag muß nach Auffassung der CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft so weit als möglich ein arbeitsfreier Tag bleiben. Daher setzen wir uns für die

Verankerung des Sonntags als regelmäßigen wöchentlichen Ruhetag in der EU-Arbeitszeitrichtlinie ein. Sonntagsarbeit hat für uns nur dort ihre Berechtigung, wo sie aus Gründen der Daseinsvorsorge unverzichtbar ist. Dem Anspruch der Bürger auf Sonntagsruhe und gemeinsame Freizeit sowie die Belange der Beschäftigten gebühren Vorrang vor Verbraucher- und Wirtschaftsinteressen. Die CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft bekennt sich daher zum grundgesetzlich garantierten Schutz des Sonntags als «Tag der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung», wie es in Artikel 140 GG heißt.

### **9. Erlaß einer Durchführungsverordnung zum Arbeitsschutzgesetz**

mit klaren Regelungen zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung.

Gefährdungspotential zu erkennen und zu beseitigen gehört gemäß Arbeitsschutzgesetz von 1996 zu den Aufgaben des Arbeitgebers. Bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung besteht jedoch Ermessensspielraum. Wie dieser Spielraum ausgefüllt wird, obliegt nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG der Mitbestimmung durch den Betriebsrat, wobei es sich nach Klarstellung durch das Bundesarbeitsgericht nicht nur um ein Recht, sondern eine Pflicht des Betriebsrates handelt. Betriebsräte sind bereits zu beteiligen, „wenn keine konkrete Gesundheitsgefährdung feststellbar ist und die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen lediglich mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen.“ In diesem Sinne unterliegen auch Arbeitsabläufe und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken einer Gefährdungsbeurteilung. Tatsächlich kommt nach Auffassung der CDA/CGB-Bundesarbeitsgemeinschaft in der Realität die Beurteilung psychischer Arbeitsbelastungen häufig zu kurz. Betrieblicher Gesundheitsschutz darf sich aber nicht auf das Aufspüren und Erkennen unmittelbarer gesundheitlicher Gefahren und die Verhinderung von Unfällen beschränken, sondern auch den Schutz vor psychischer Überbeanspruchung beinhalten.

(Beschuß des Bundesvorstandes der CDA/CGB-Arbeitsgemeinschaft)

☆☆☆☆☆

<b>ARBEITSGEMEINSCHAFT CHRISTLICH-DEMOKRATISCHER GEWERKSCHAFTER/INNEN DES CGB</b>	Büro des Vorsitzenden Wachmannstraße 74 28209 Bremen Mobil: 0178 / 71 95 570	CDA-Hauptgeschäftsstelle Zinnowitzer Straße 1 10115 Berlin <a href="http://www.cda-bund.de">www.cda-bund.de</a>
---	---	--