

»

Menschen. Würdig. Arbeiten.

»

***„Maßstab für jede Arbeit ist in erster Linie
die Würde des Menschen, der sie verrichtet.“***

*Papst Johannes Paul II. in
„Laborem exercens“ (1981)*

Beschluss des CDA-Bundesvorstandes vom 16. Februar 2008

Menschen. Würdig. Arbeiten.

„Maßstab für jede Arbeit ist in erster Linie die Würde des Menschen, der sie verrichtet.“

Papst Johannes Paul II. in „ Laborem exercens“ (1981)

I. Globalisierung wirkt sich auf Arbeitsbedingungen aus

In den vergangenen Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt stark verändert. Dafür gibt es zahlreiche Ursachen. Insbesondere die Globalisierung beeinflusst die weltweiten Arbeitsbedingungen. Durch technischen Fortschritt insbesondere bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen sowie durch den Zusammenbruch der Sowjetunion und das damit einher gehende Scheitern kommunistischer und sozialistischer Regime ist die Welt näher zusammengedrückt. China und Indien, die bevölkerungsreichsten Staaten der Erde, haben sich in den letzten Jahren wirtschaftlich geöffnet. All diese Faktoren haben weitreichende Folgen für die Weltwirtschaft. Die wachsende, leider nicht immer zu fairen Ergebnissen führende weltweite Arbeitsteilung, die merkliche Verringerung der Bedeutung von Staatsgrenzen für wirtschaftliche Aktivitäten, die wachsende Mobilität der Produktionsfaktoren Arbeit und Kapital, der damit verbundene verschärfte internationale Wettbewerb und die wachsende Bedeutung multinationaler Unternehmen – all dies schlägt sich in unterschiedlicher Form in den Ökonomien aller Staaten nieder. Es ist klar, dass ein Land wie Deutschland, das traditionell durch eine starke Außenorientierung geprägt ist, besonders stark von der Globalisierung betroffen ist. So besitzt es zwar große Chancen, von den sich vergrößernden Absatz- und Beschaffungsmärkten zu profitieren. Allerdings muss bereits heute zur Kenntnis genommen werden, dass aus der zunehmenden Standortkonkurrenz auch Risiken erwachsen, die sich in Deutschland insbesondere auf die Arbeitsbedingungen negativ auswirken und Ungerechtigkeiten herbeiführen. Gerechtigkeit braucht aber Regeln. Deshalb sind Politik und Wirtschaft aufgefordert, entsprechende Rahmenbedingungen zu schaffen, um überall dort menschenwürdige Arbeit zu ermöglichen, wo sie derzeit noch nicht vorzufinden ist.

Wir begrüßen es, dass sich viele Institutionen in den letzten Jahren dieses Themas angenommen haben: Die „decent work“ Agenda der Internationalen Arbeitsorganisation ILO zählt ebenso dazu wie entsprechende Initiativen des DGB und der Deutschen Kommission Justitia et Pax; dem Kampf gegen Kinderarbeit und den Anstrengungen für verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Bundesregierung kommen im Kontext der verschiedenen UN-Menschenrechtsabkommen besondere Bedeutung zu. Die „INQA-Initiative der Bundesregierung untersucht, worin sich „gute Arbeit“ aus Sicht der Beschäftigten konkretisiert. Die CDA möchte mit diesem Papier zur Diskussion und zum Prozess „menschenwürdige Arbeit“ beitragen.

II. Menschenwürdige Arbeit sicherstellen

Die durch die Politik der unionsgeführten Bundesregierung erfreulicherweise deutlich verbesserte Beschäftigungslage geht einher mit Veränderungen am Arbeitsmarkt, die uns als CDA Sorge bereiten. So beobachten wir eine abnehmende Tarifbindung, eine forcierte Flexibilisierung der Arbeitszeit, den Ausbau atypischer Beschäftigung wie z.B. Zeitarbeit, unfreiwillige Teilzeitarbeit in großem Umfang und die Ausweitung des Niedriglohnssektors. Die existenzsichernde gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ist nicht gegeben. Diese Tatsachen sind auch Ausdruck des von der Arbeitgeberseite vorgebrachten Wunsches, auf die durch die Globalisierung veränderten Rahmenbedingungen von den Arbeitnehmern mehr Flexibilität einzufordern. Mittlerweile ist jedoch ein Ausmaß an Flexibilität erreicht, das zu einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Freizeit führt und den berechtigten Sicherheits-

interessen der Arbeitnehmer deutlich zuwiderläuft. In einem an sich reichen Land wie Deutschland sind heute in einigen Arbeitsmarktsegmenten Arbeitsbedingungen vorzufinden, die den Arbeitnehmern ihrer Würde berauben. Arbeit darf nicht krank machen – weder physisch noch psychisch. Wir als CDA wollen menschenwürdige Arbeit. Deshalb fordern wir alle daran Beteiligten auf, sich für die Durchsetzung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen stark zu machen.

Für uns als CDA dient Arbeit nicht nur der Einkommenserzielung. Der christlichen Sozialethik entsprechend ist es vielmehr unsere Überzeugung, dass Arbeit erheblich dazu beiträgt, das Bedürfnis des Menschen nach gesellschaftlicher Teilhabe zu verwirklichen. Gesellschaftliche Teilhabe über Erwerbsarbeit erfolgt jedoch nur, wenn Arbeitnehmer als Menschen mit unveräußerbarer Würde betrachtet werden. Sobald sie auf einen austauschbaren Produktions- bzw. zu rationalisierenden Kostenfaktor reduziert werden, ist diese Voraussetzung nicht mehr gegeben. Unabdingbar ist es, ein ausreichendes Maß an Mindestarbeitsbedingungen einzuhalten. Dazu zählen Arbeitnehmerrechte wie Kündigungsschutz und Mitbestimmung, die Tarifautonomie, die Aufrechterhaltung eines angemessenen Arbeitsschutzniveaus und insbesondere auch die Zahlung anständiger Löhne. Lebenslange Weiterbildungsmöglichkeiten und die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer sind für uns weitere wichtige Merkmale menschenwürdiger Arbeit.

Menschenwürdige Arbeit erfordert Anstrengungen auf vielen Feldern

Löhne

Für anständige Arbeit muss ein anständiger Lohn gezahlt werden. Es ist nicht hinnehmbar, dass Deutschland zu den EU-Staaten mit den größten Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen zählt. Eine Ursache dafür sind nicht zuletzt die großen Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Zudem hat die Lohnspreizung insbesondere zu Lasten der unteren Lohngruppen in den letzten Jahren stark zugenommen mit dem Ergebnis, dass in einigen Branchen Löhne gezahlt werden, von denen ein in Vollzeit arbeitender Mensch seinen Lebensunterhalt nicht mehr bestreiten kann.

Die unionsgeführte Bundesregierung hat dieses Problem aufgegriffen und das Tor für branchenspezifische Mindestlöhne geöffnet. Durch den Beschluss des Koalitionsausschusses haben Tarifvertragsparteien die Chance, über das Arbeitnehmerentsendegesetz branchenspezifische untere Lohngrenzen einzuziehen. Die Anpassung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes aus dem Jahr 1952 an die heutigen Verhältnisse lässt erwarten, dass es auch in Branchen mit geringer Tarifbindung zu Mindestlöhnen kommt, die keine beschäftigungsverhindernde Wirkung haben. Diese Bewegung beim Mindestlohnthema, die wir sehr begrüßen, ist auch dem Einsatz der CDA und speziell ihrer Unterschriftenaktion zu verdanken.

Wir fordern:

- die Beseitigung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede;
- die zügige gesetzgeberische Umsetzung des Beschlusses des Koalitionsausschusses zum Mindestlohn;
- die Evaluierung der Auswirkungen des Mindestlohnbeschlusses auf die Lohnentwicklung;
- vor dem Hintergrund der Evaluierung ggf. darüber hinausreichende Maßnahmen des Gesetzgebers.

Arbeitnehmerrechte

Arbeit muss mit Sicherheit verbunden sein. Kündigungsschutz, Mutterschutz, Mitbestimmung und Tarifautonomie sind wichtige Institutionen, die sich in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland bewährt und eine wichtige Funktion bei der Bewahrung des sozialen Friedens hierzulande inne haben. So ist der Kündigungsschutz für jeden Arbeitnehmer wichtige Grundlage einer verlässlichen Lebensplanung. Mutterschutz schafft elementare Voraussetzungen für die Sicherheit schwangerer Frauen im Beruf. Mit-

bestimmung am Arbeitsplatz, betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung beteiligen die Arbeitnehmer an Entscheidungen, weil sie auch in der Arbeitswelt Subjekte mit einer personalen Würde und nicht bloße Produktionsfaktoren sind; Mitbestimmung ist auch Ausdruck eines partnerschaftlichen Miteinanders von Unternehmensleitung und Arbeitnehmern und damit eine tragende Säule der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie kodifiziert das Recht auf Zusammenschluss zur gemeinsamen Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen und basiert zugleich auf unserer Überzeugung, dass die Sozialpartner die sie betreffenden Arbeitsbedingungen wie z.B. die Entlohnung besser vereinbaren können als der Staat.

Wir fordern:

- die Einstellung aller Versuche, die Tarifautonomie über Änderungen des Tarifvertragsgesetzes zu schwächen;
- eine materiell unveränderte Mitbestimmung bei der aufgrund europarechtlicher Vorgaben notwendigen Fortentwicklung dieses Bereiches;
- die Beibehaltung der derzeitigen Kündigungsschutzrechte, wenn nicht klar bewiesen ist, dass eine Veränderung der jetzigen Rechtslage die Beschäftigungschancen arbeitsloser Menschen deutlich verbessert und die Arbeitnehmer im Falle des Arbeitsplatzverlustes auf eine andere Weise – z.B. durch ein im Vergleich zu heute höheres Arbeitslosengeld - abgesichert werden.

Work-Life-Balance

Menschen arbeiten, um zu leben. Sie leben nicht, um zu arbeiten. Deswegen sollen die Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen den Lebensgewohnheiten der Menschen angepasst sein. Insbesondere sollen sie es ermöglichen, Familienleben und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Bundesregierung hat bereits gehandelt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote deutlich erleichtert. Die Partnermonate des Elterngeldes setzen ein klares Signal für eine stärkere Beteiligung der Männer an den Erziehungsaufgaben. Dadurch gleichen sich auch die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern an; Lohnunterschiede vermindern sich. Menschen brauchen zudem Zeit der Ruhe, Zeit der Qualifizierung, Zeit für soziales Leben. Sonntage und Feiertage als im Grundsatz für alle arbeitsfreien Tage haben eine gesellschaftliche Funktion, die weit über ihre religiöse Bedeutung und die Bedeutung als Gedenktag hinausgeht.

Wir fordern:

- die Verhinderung der Heraufsetzung der zulässigen Höchstarbeitszeiten und der Herabsetzung der Mindestruhezeiten durch die Europäische Union;
- die Tarifvertragsparteien auf, die familienfreundliche Ausgestaltung von Arbeitszeiten zu einem Schwerpunkt ihrer Tarifpolitik zu machen;
- die entschlossene Umsetzung der Ausbautvorhaben bei der Kinderbetreuung;
- die Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Müttern und Vätern nach einer erziehungs- oder pflegebedingten Erwerbsunterbrechung;
- die bessere Absicherung von Arbeitszeitkonten vor Insolvenz;
- die Bundesländer auf, eine weitere Ausweitung der Ladenöffnungszeiten an Sonn- und Feiertagen zu verhindern;
- Lebensverlaufskonzepte einer gelingenden Work-Life-Balance, die Zeiten der Reduktion und Zeiten intensiver Erwerbstätigkeit gleichermaßen ermöglichen.

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz

Arbeit darf nicht krank machen. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit leisten nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Sie sind zudem entscheidende Voraussetzungen für Engagement, Motivation und Kreativität der Beschäftigten. Zudem gilt: Wenn die Lebensarbeitszeit steigen soll, müssen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet sein, dass die Menschen auch länger zu arbeiten in der Lage sind.

Wir stellen fest, dass erfreulicherweise die Zahl der Arbeitsunfälle in den Betrieben in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen ist. Weniger Menschen arbeiten in körperlich anstrengenden Berufen. Doch die Belastungen haben sich verschoben: Immer mehr Beschäftigte leiden unter einer steigenden physischen Belastung. Unsichere Arbeitsverhältnisse, ein zunehmend durch Konkurrenz geprägtes Verhältnis zwischen den Kollegen, aber auch Über- oder Unterforderung im Tätigkeitsbereich sind dafür verantwortlich und haben die Anzahl der psychischen Erkrankungen ansteigen lassen.

Wir fordern:

- die Einführung eines Gesundheitsmanagements in den Betrieben zur Bekämpfung physischer Risiken, Vermeidung von Arbeitsunfällen, Prävention und Bekämpfung von Berufskrankheiten;
- die Unternehmen zu Investitionen in das Sozial- und Humankapital ihrer Mitarbeiter auf;
- die Umsetzung der vom Kabinett auf der Klausurtagung in Meseberg im August 2007 beschlossenen Initiative zur „Humanisierung der Arbeitswelt“;
- die zügige Verabschiedung eines Präventionsgesetzes zur Verbesserung des Gesundheitszustandes der Menschen in Deutschland; insbesondere die betriebliche Gesundheitsförderung muss ein Schwerpunkt der Präventionsmaßnahmen sein;
- eine Reform der gesetzlichen Unfallversicherung, welche die Anreize zur Prävention stärkt.

Weiterbildung

Zur Arbeit gehören Weiterbildung und Qualifizierung. Trotz öffentlicher Bekenntnisse zu lebenslangem Lernen ist Weiterbildung weit davon entfernt, systematisch in alle Phasen der Erwerbsarbeit integriert zu sein. Ganz zu schweigen davon, dass sie weder allen Beschäftigten offen steht noch integraler Teil einer Unternehmenskultur geworden ist. Vielmehr bleibt sie oft genug eine Art Anpassungsqualifikation für neue Technologie, Produktionsweisen oder Verfahren. Qualifiziert werden vor allem bereits gut Ausgebildete, Männer und Inländer. Das dominierende Modell von Arbeiten, Lernen und Leben – der späte Beginn der Erwerbsarbeit, eine relativ kurze, auf Höchstleistung angelegte, Arbeitsphase und das frühe Aussteigen – gerät immer stärker unter Druck. Um jungen Menschen berufliche Chancen zu eröffnen, sind viele Belegschaften um Ältere „bereinigt“ worden. Der Preis für die niedrigere Jugendarbeitslosigkeit ist dennoch hoch: Fach- und Erfahrungswissen ganzer Generationen gehen verloren, der natürliche Umgang Jüngerer und Älterer in der Erwerbsarbeit findet kaum noch statt.

Trotz jahrzehntelanger Diskussion steht ein Arbeits- und Lebensmodell noch aus, das Frauen und Männern, Jüngeren und Älteren den Wechsel zwischen Arbeit und Lernen, zwischen Arbeit und Familie ermöglicht. Statt einer Verschränkung von Arbeit, Lernen und Familie scheinen sich die Verhältnisse eher zu zementieren: durch längere Arbeitszeiten, Arbeitsverdichtung, höhere Anforderungen an Qualifikation, durch Verlagerung der Weiterbildung in die Freizeit, durch immer geringere „Restzeiten“ für Familie.

Weiterbildung als Standortfaktor gewinnt aber inzwischen an Bedeutung. Die demographische Entwicklung leistet ein Übriges, um dafür zu sensibilisieren, dass Arbeiten und Lernen zusammen gehören, dass Ältere nicht abgeschrieben werden dürfen.

Wir fordern:

- die Politik auf, die Rahmenbedingungen für Weiterbildung und Qualifizierung zu verbessern, z.B. durch:
 - die finanzielle Förderung der Weiterbildung;
 - Weiterbildungsschecks;
 - die Absicherung von Langzeitkonten;
 - Ansprüche auf jährliche Weiterbildungsgespräche;
 - den Ausbau des Meister-BaföG zu einem Weiterbildungs-BaföG;
 - die Umsetzung der in der Nationalen Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung aufgenommenen besonderen Qualifizierungsanstrengungen für benachteiligte Jugendliche und Wiedereinsteiger.
- die Tarifvertragsparteien auf, im Rahmen von Tarifverträgen Regelungen zu treffen, die gute Qualifikationen sichern, damit insgesamt die Beteiligung aller Beschäftigten an Weiterbildung europäischen Standards entspricht.

Soziale Kapitalpartnerschaft

Arbeit muss mit Eigentum verbunden werden. Während die Gewinn- und Vermögenseinkommen in Deutschland im Zeitraum 2001-2006 um 32,5% gestiegen sind, nahmen in gleichen Zeitraum die Einkommen der Arbeitnehmer lediglich um 2,1% zu. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am gesamtwirtschaftlichen Einkommen ist entsprechend rückläufig und lag im Jahr 2006 nur noch bei 66,2 %. Damit auch die Arbeitnehmer zukünftig stärker an der gesamtwirtschaftlichen Einkommensentwicklung teilhaben können, unterstützt die CDA die Pläne der Großen Koalition zum Ausbau von Kapitalbeteiligungen an ihren Unternehmen. Dies verspricht nicht nur eine Verbesserung der Einkommenssituation vieler Arbeitnehmer. Mitarbeiterbeteiligungen tragen auch dazu bei, aus Arbeitnehmern Teilhaber zu machen, die sich über die Beteiligung an ihrem Unternehmen stärker mit diesem identifizieren. Gleichzeitig stärken Mitarbeiterbeteiligungen die Eigenkapitalbasis der Betriebe und damit die Wettbewerbsfähigkeit heimischer Unternehmen auf den internationalen Märkten.

Wir fordern:

- größere Anreize für Mitarbeiterbeteiligungen, wobei das Unionskonzept „Betriebliche Bündnisse für Soziale Kapitalpartnerschaften“ eine gute Grundlage darstellt;
- bei der Gestaltung eines entsprechenden rechtlichen Rahmens die Begrenzung der mit Kapitalbeteiligungen verbundenen Risiken für Arbeitnehmer.

Europa/Internationales

Arbeit muss auch international menschenwürdig organisiert sein. Die Arbeitsbedingungen in Deutschland ergeben sich regelmäßig unmittelbar durch die Globalisierung. Wenn Politik diesen Prozess und damit auch Arbeitsbedingungen gestalten will, so ist klar, dass dies insbesondere auch durch Vereinbarungen auf europäischer und internationaler Ebene erfolgen muss. Es ist uns in diesem Zusammenhang bewusst, dass es vor dem Hintergrund der weltweit bestehenden Einkommens- und Präferenzunterschiede nicht zu einer Vereinheitlichung von Arbeitsbedingungen kommen kann. Wenn sich die Bundesregierung auf internationaler Ebene allerdings für die Einhaltung von ILO-Kernarbeitsnormen wie z.B. dem Verbot von Kinderarbeit, dem Recht zur Organisation oder die Beseitigung von Zwangsarbeit stark macht, so ist dies keine Bevormundung, sondern vielmehr Ausdruck unseres christlichen Menschenbildes, das die Würde eines jeden Menschen unter Schutz stellt. Eine große Verantwortung für weltweit menschenwürdige Arbeitsbedingungen besitzen in diesem Zusammenhang auch die multinationalen Unternehmen. Es ist ihre Verpflichtung, weltweit in menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu investieren.

Wir fordern:

- die Bundesregierung auf, sich auf bi- und mulilateraler Ebene für faire Wettbewerbsbedingungen auf globalen Märkten einzusetzen;
- sie insbesondere auf, die Regulierung der weltweiten Kapital- und Finanzströme zu verbessern;
- die weltweite Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen;
- die Beibehaltung des Europäischen Sozialmodells im europäischen Binnenmarkt;
- die konsequente Fortführung des Corporate Social Responsibility Prozesses;
- die konsequente Bekämpfung des Menschenhandels.

III. CDA 2008 - Handeln für menschenwürdige Arbeit

Die CDA Deutschlands setzt sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein – national wie global. Die CDA vermittelt die Politik der Christlich Demokratischen Union gegenüber den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie wirbt für christlich-soziale Positionen – in der Partei, in Gewerkschaften, in der Arbeitswelt, in der Öffentlichkeit. Sie geht in Betriebe und Verwaltungen, nimmt die Anliegen der Beschäftigten auf und trägt sie in die Politik, vor allem in die CDU.

- Wir bleiben beim Thema „Gerechter Lohn“ am Ball. Wir werden mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen auf die Umsetzung der Koalitionsvereinbarungen drängen- Wir werden der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit schenken.
- Wir wollen, dass die Ergebnisse der Koalitionsarbeitsgruppe zur Mitarbeiterbeteiligung rasch umgesetzt werden. Mit einer Kampagne werden wir die Arbeitnehmer über die geplanten Maßnahmen informieren.
- Wir führen im ersten Halbjahr 2008 vier Arbeitnehmerkonferenzen zum Thema „Menschenwürdige Arbeit“ durch – am 10. März in Hamburg mit dem Schwerpunkt „Prävention am Arbeitsplatz“, am 28. April in Recklinghausen mit dem Schwerpunkt „Berufliche Bildung / Weiterbildung“, am 2. Juni in Halle mit dem Schwerpunkt „Menschenwürdige Arbeit in den neuen Ländern“ und am 7. Juli in Mannheim mit dem Schwerpunkt „Mitarbeiterbeteiligung“.
- Wir führen zum Thema „Humanisierung der Arbeitswelt“ für Mai / Juni 2008 einen Workshop für Interessierte durch.
- Wir führen mit Betriebs- und Personalräten den Dialog darüber, was „Menschen. Würdig. Arbeiten.“ heute heißt. Die menschenwürdige Gestaltung der Arbeitsbedingungen bildet auch den inhaltlichen Schwerpunkt der diesjährigen „Sommertour Betriebsarbeit“ im Juli und August 2008, die uns in viele Betriebe und Verwaltungen führen wird.
- Wir setzen uns für internationale soziale Mindeststandards ein. Insbesondere bereiten wir einen Kongress zum Thema Kinderarbeit am 26. Mai 2008 in Berlin vor. Wenn die Welt anlässlich der Olympischen Spiele auf China blickt, wollen wir den Focus auf die dortigen Arbeitsbedingungen, auf Kinderarbeiter und Zwangsarbeiter richten