



Tarifbindung stärken – Arbeitsbedingungen verbessern

Sinkendes soziales Sicherungsniveau ist kein unabwendbares Schicksal!

Wir dürfen uns nicht länger damit abfinden, dass das soziale Sicherungsniveau sinkt. Das gilt für erodierende Tarifbindung genauso wie für zunehmende Altersarmut selbst nach jahrzehntelanger Berufstätigkeit und Beitragszahlung.

Bei der Förderung der Tarifbindung und der Eindämmung sachgrundloser Befristung beschränkt sich die Bundesregierung auf den öffentlichen Dienst. Soziale Sicherheit darf aber nicht auf ein Segment des Arbeitsmarktes begrenzt bleiben. Sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen gehört ausnahmslos abgeschafft.

Tarifbindung ist nicht unmodern, sondern erfolgsrelevant

Für die Erhöhung der Tarifbindung sind alle politischen Stellschrauben zu nutzen. Erleichterungen der

Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und Untersagung einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband müssen auf die politische Agenda kommen.

In Zeiten von Arbeitskräftemangel sind gute Arbeits- und Entgeltbedingungen wichtig, um Mitarbeitende aller Qualifikationsstufen zu gewinnen und zu halten. Tarifwerke sichern gute Arbeit und gutes Geld. Tarifbindung ist daher nicht unmodern, sondern erfolgsrelevant.

Förderung der Tarifbindung muss auch für die Arbeitnehmerseite gelten: Gewerkschaftsmitglieder sollten die Möglichkeit haben, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können.

Die Coronajahre haben uns gelehrt, wie wichtig die Arbeit im Gesundheits- und Sozialwesen für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft ist.

Umso unverständlicher ist, dass die Löhne des Rettungsfachpersonals einem gnadenlosen Unterbietungswettbewerb überlassen werden.

Altersvorsorge als paritätische Aufgabe

Betriebliche Altersvorsorge in der Privatwirtschaft und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst dürfen nicht zu einem beliebigen Kapitalmarktprodukt werden. Die Tendenz zur reinen Beitragszusage der Arbeitgeber muss gestoppt werden. Altersvorsorge ist eine paritätische Aufgabe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Der Grundsatz verpflichtender paritätischer Finanzierung muss für alle Arbeitsverhältnisse gelten.



Thomas Rühl
Sprecher der
Mitarbeiterseite

Personalmangel: Raus aus der Abwärtsspirale!

Ein fataler Reflex bei Personalmangel: Mehrarbeit und das einseitige Einfordern von Flexibilität. Aber:



Mehr Gesundheitsschutz statt Ausweitung der Arbeitszeit

Regelhaft lange Arbeitszeiten, häufige und viele Überstunden, zu kurze oder unterbrochene Ruhephasen, Schichtarbeit oder Arbeit an Wochenenden führen zu vermehrten gesundheitlichen Beschwerden und Erschöpfung, zu Konzentrationsmangel und einer Erhöhung des Unfallrisikos.



Personalmangel macht krank! Neben negativen Auswirkungen auf die Gesundheit leidet auch die Zufriedenheit mit der Arbeit. Die Folge sind vermeidbare Personalausfälle.

Mehr als die Hälfte wünscht sich eine um 4 Stunden kürzere Arbeitszeit. Etwa die Hälfte möchte weniger als 5 Tage pro Woche arbeiten.*

**baua, Arbeitszeitreport Deutschland, Januar 2023*

Im weltweit größten Versuch haben 61 britische Unternehmen dieses Modell nun getestet.

Das Ergebnis: Die Mitarbeiter sind ausgeruhter, motivierter – und fehlen seltener.

Befragungen in der Pflege zeigen, dass viele, die dem Beruf den Rücken zugekehrt haben, bei besseren Arbeitsbedingungen zurückkehren würden. **Wer dem Personalmangel mit einer Aufweichung des Arbeitszeitgesetzes begegnen will, wird das Gegenteil erreichen.**

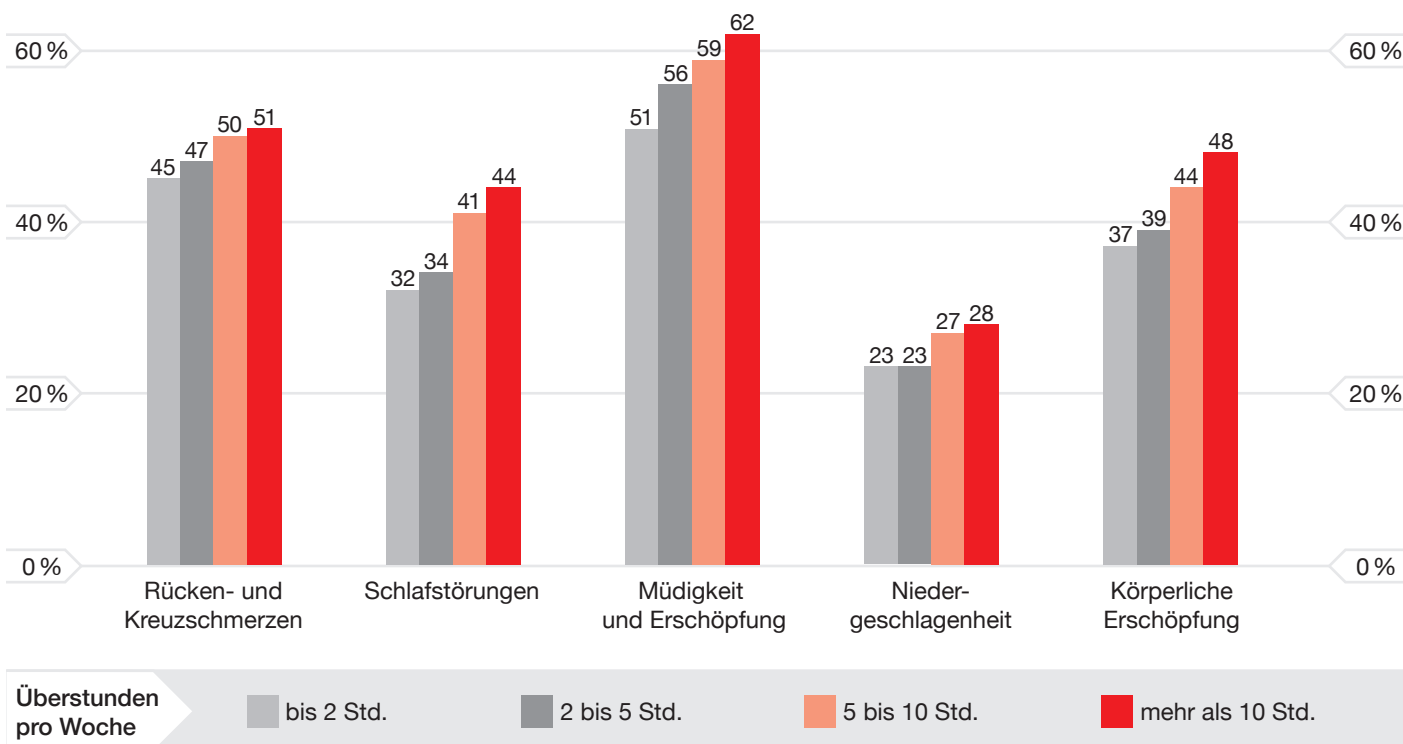
Positive Wirkung von Tarifbindung

Vollzeitbeschäftigte in tarifgebundenen Betrieben arbeiten im Mittel wöchentlich 54 Minuten kürzer und verdienen 10,8 Prozent mehr als Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung.* Ein klarer Wettbewerbsvorteil auf dem umkämpften Personalmarkt!

Die Mindestlohnrichtlinie der EU sieht eine 80-prozentige tarifvertragliche Abdeckung vor. Deutschland liegt derzeit bei 52 Prozent und hat noch bis November 2024 Zeit, diese Zielmarke zu erreichen. Probate Mittel wären vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen erleichterte Allgemeinverbindlicherklärungen oder Tariftreuerregelungen bei der Erteilung von Versorgungsverträgen.

**WSI, Analysen zur Tarifpolitik, April 2023*

Gesundheitliche Beschwerden nach Überstunden



(nur Vollzeitbeschäftigte)

Quelle: *baua, Arbeitszeitreport Deutschland, Januar 2023*

Altersversorgung: Sicherheit vor Rendite

Die Ampelregierung preist in ihrem Koalitionsvertrag eine sozialpolitische Selbstverständlichkeit als Positivaussage an: Es werde keine Rentenkürzungen geben, heißt es im Koalitionsvertrag. Diese Aussage unterstellt, dass Rentenkürzungen stets zur politischen Debatte stehen. Das wirkt verstörend und trägt zur gesellschaftlichen Spaltung bei.

Aus Arbeitnehmersicht ist ärgerlich, dass folgende Annahmen gar nicht mehr hinterfragt, sondern mittlerweile für unumstößlich wahr gehalten werden:

- Die gesetzliche Rente könne trotz langjähriger, vollzeitiger Beschäftigung und Durchschnittsverdienst nicht mehr auskömmlich sein.
- Arbeitgeber seien nicht in der Pflicht, sich an betrieblicher Altersvorsorge, die Rentenlücken ausgleichen soll, mindestens paritätisch zu beteiligen.

Elementare Lebensrisiken wie Alter, Krankheit und Pflege können nur von einer starken Solidargemeinschaft abgesichert werden. Dieser gesellschaftspolitische Konsens wird immer mehr durch populistische Appelle an Eigenverantwortung aufgekündigt.



Sozialpolitische Schief lagen entstehen, wenn Elemente kapitalmarktorientierter, risikobehafteter privater Vermögensbildung auf soziale Sicherungssysteme wie die Rentenversicherung übertragen werden.

Sofern zu geringe Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung ausgeglichen werden sollen, muss es auch bei der Zusatzversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst sowie bei Betriebsrenten der Privatwirtschaft Leistungszusagen und nicht nur Beitragszusagen geben.

Dringend gebraucht wird eine neue Definition der betrieblichen Altersversorgung. Beliebige Anbieter von Finanzdienstleistungen sind für die Erfüllung des sozialen Zwecks der Altersversorgung nicht geeignet.

Der Mehrheitswille der gesetzlichen Rentenversicherten ist eindeutig: 84 Prozent präferieren Sicherheit vor Rendite. Bei der betrieblichen Altersvorsorge ist 79 Prozent der Befragten eine Garantie wichtig.*

*Iduna Nova 2019

Befristungen weiter eindämmen!

Befristete Arbeitsverträge bedeuten für die Betroffenen große wirtschaftliche und soziale Unsicherheit – bei der Gründung einer Familie, dem Anmieten oder dem Erwerb einer Wohnung oder bei ihrer Altersvorsorge. Kettenbefristungen zementieren diese Unsicherheit und sind mindestens stark zu begrenzen!

Der Wildwuchs sachgrundloser, also willkürlicher Befristung ist angesichts des Schadens für die Betroffenen unverhältnismäßig und das falsche Signal in die Gesellschaft.

Schon jetzt bieten die bestehenden Möglichkeiten zur Befristung mit Sachgrund

und schon die reguläre Probezeit bei Anstellungen ausreichend Flexibilität für den Arbeitgeber.

Eine Abschaffung befristeter Beschäftigungsverhältnisse ließe die Menschen mit Zuversicht in ihre berufliche Zukunft blicken.



Seit dem 1. Juli 2022 gilt für alle zur Caritas gehörenden Einrichtungen und Dienste eine klare Grenze für sachgrundlose Befristungen:

Ab sofort ist die Befristung eines Dienstvertrages, ohne dass ein Sachgrund vorliegt, nur noch für die Dauer von 14 Monaten möglich. Eine sachgrundlose Befristung kann ab jetzt nur einmal verlängert werden.

Der Rettungsdienst muss grundlegend reformiert werden!

Eine gesunkene Schwelle für die Inanspruchnahme und eine eingeschränkte Verfügbarkeit im ambulanten Sektor führen zu einer Überlastung des Rettungsdienstes.



Die Folgen können zur Bedrohung für die Notfallversorgung der Bevölkerung werden: viele verlassen den Beruf schon nach wenigen Jahren. Als Folge der Personalnot hat die Zahl der unbesetzten Einsatzfahrzeuge in den letzten Jahren stark zugenommen.

Dem Fachkräftemangel im Rettungsdienst muss mit einer Aufwertung, mit besseren Arbeitsbedingungen und mit guten Tarifen begegnet werden.

Die Entgelte, die die Rettungsdienstträger von den Krankenkassen erhalten, haben sich an möglichst preisgünstigen Versorgungsmöglichkeiten auszurichten.

Dieses Sparkorsett schnürt tarifgebundener Bezahlung im Rettungsdienst die Luft ab.

Die Vergütung des Rettungsdienstes ist immer noch als Transportleistung beschrieben. Das wird der erbrachten Leistung nicht gerecht und führt zudem zu finanziellen Fehlanreizen.

Eine leistungsgerechte, tarifliche Vergütung des Rettungsfachpersonals muss durch eine Änderung im SGB V garantiert werden: **Dort ist zu regeln, dass eine tarifliche Arbeitsvergütung von den Kostenträgern nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf!**

Der Rettungsdienst kann nicht ohne eine gemeinsame Reform der Notfallversorgung verbessert werden; punktuelle Nachbesserungen bringen keine Verbesserung. Ambulante, stationäre und rettungsdienstliche Versorgung der Patientinnen und Patienten sind gleichberechtigte Säulen der Notfallversorgung, die nur ganzheitlich reformiert werden können.



Als Teil des „Bündnis pro Rettungsdienst“ fordert die Mitarbeiterseite der Caritas die Politik zum raschen Handeln auf.



Vorstand Mitarbeiter- seite

v.l.n.r.:
Oliver Hölters, Georg Schmitt,
Werner Schöndorfer, Thomas Rühl,
Andrea Grass, Carsten Offers,
Stephan Kliem

Politik.brief

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas)

Reinhardtstr. 44 · 10117 Berlin
Tel.: 030 6796 936-30
E-Mail: akmas@caritas.de · www.akmas.de
Twitter: @akmas_caritas

Geschäftsführung:
Dr. Evelyn Schmidtke

Presse- und
Öffentlichkeitsarbeit:
Torsten Böhmer

Satz/Layout:
www.zitrusblau.de

