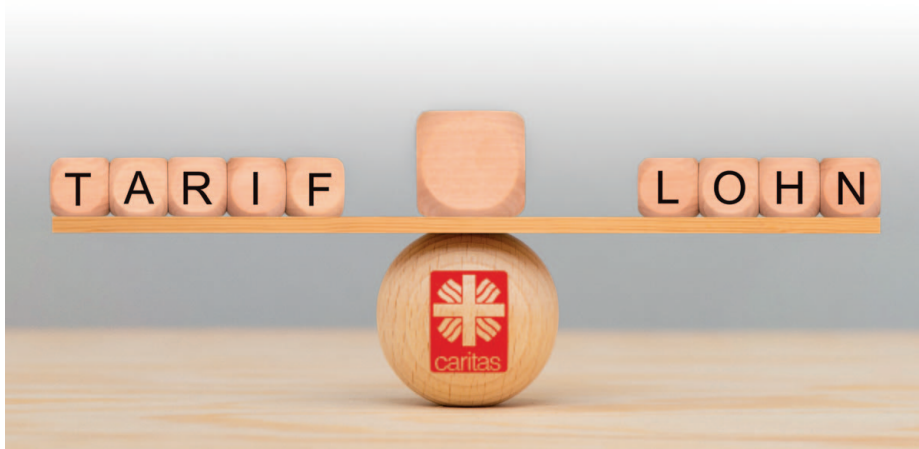


Mehr soziale Gerechtigkeit wagen!



Tariflose Zustände verursachen ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Dadurch wird der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet. Deshalb ist Tarifbindung eine zentrale Frage sozialer Gerechtigkeit. Gleiches gilt für planbare Arbeitszeiten, die genug Freizeit für Erholung und Familienleben lassen. Deshalb darf der Achtstundentag nicht durch die Hintertür abgeschafft werden. Es gilt, mehr soziale Gerechtigkeit zu wagen.

Druck zur Tarifbindung aufrechterhalten!

Es ist gut, wenn der öffentliche Dienst mit Tarifbindung seiner Beschäftigungsverhältnisse vorangeht. Allerdings reicht es nicht, sich nur auf die öffentliche Hand als Arbeitgeber zu konzentrieren. Das angekündigte Bundestarif-treuegesetz muss durch Regelungen flankiert werden, die auch in der Privatwirtschaft wirksam werden. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen sollte weiterentwickelt werden.

Befristete Arbeitsverträge sind ungerecht

Die Ampelkoalition will sich beim Abbau befristeter Beschäftigung genauso wie bei der Tarifbindung auf den öffentlichen Dienst beschränken. Mit sozialer Gerechtigkeit hat das

nichts zu tun. Befristete Arbeitsverträge dürfen bei allen Arbeitgebern nur in einem vom Gesetzgeber eng gesteckten Rahmen und ausschließlich mit Sachgrund zulässig sein. Die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverträgen gehört ohne Wenn und Aber abgeschafft!

Achtstundentag verteidigen statt aufweichen!

Die Caritas-Mitarbeiterseite erteilt allen politischen Versuchen, den Achtstundentag aufzuweichen, eine klare Absage. Mit dem Gesundheitsschutz der Menschen experimentiert man nicht! Geregelte und begrenzte Arbeitszeiten sind wichtige Faktoren für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Gerade bei digitalisierter und ortsflexibler Arbeit schützt der Achtstundentag vor (Selbst)Ausbeutung der Arbeitskraft.

EDITORIAL



„ Ohne soziale Gerechtigkeit ist kein Fortschritt zu haben!“

Fortschritt und Gerechtigkeit: Zwei Seiten einer Medaille!

Der Achtstundentag ist eine extrem wichtige Grenze zum Schutz arbeitender Menschen. Das Arbeitszeitgesetz bietet zahlreiche Möglichkeiten davon abzuweichen. Es braucht keine Experimente für eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Flexibilität hört auf, Fortschritt zu sein, wenn sie überhand nimmt.

Bei der Förderung der Tarifbindung und der Eindämmung sachgrundloser Beschäftigung beschränken sich die Vorhaben der Bundesregierung auf den öffentlichen Dienst. Das ist Symbolpolitik, aber nicht gerecht und fortschrittlich.

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.

Unter dem Fortschrittslabel darf nicht verkauft werden, was kein Fortschritt ist. Fortschritt und Gerechtigkeit gehören zusammen wie zwei Seiten einer Medaille.



Thomas Rühl
Sprecher der Mitarbeiterseite

Keine Experimente beim Achtstundentag!



Eckpfeiler des Arbeitsschutzes

Bis heute ist der Achtstundentag ein wichtiger Eckpfeiler des Arbeitsschutzes. (Über)lange Arbeitszeiten und zu kurze Erholungszeiten senken nicht nur die Konzentrationsfähigkeit und gefährden die Gesundheit der Beschäftigten. Sie mindern auch die Qualität der Arbeitsergebnisse: Das Risiko für Fehler und Unfälle steigt ab der achten Arbeitsstunde deutlich an.

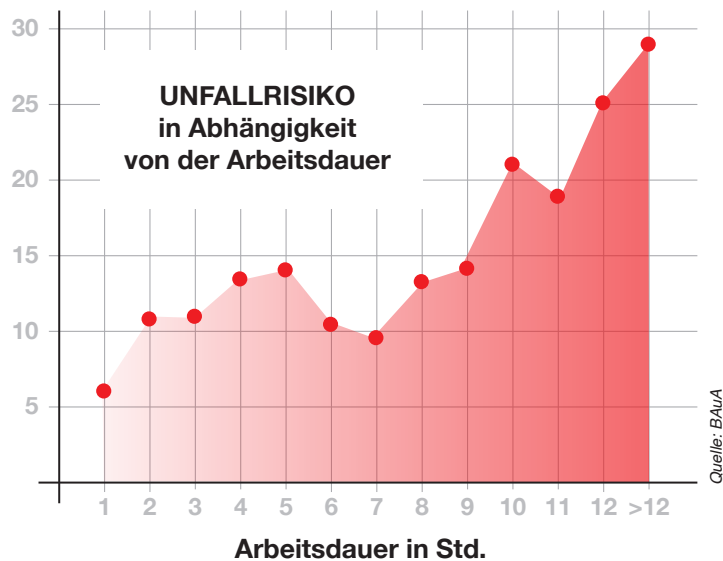
Sogenannte „Experimentierräume“

Die Ampelkoalition plant, im Rahmen sogenannter „Experimentierräume“ von der Tageshöchstleistungszeit abzuweichen zu können. Das soll auf der Grundlage von Tarifverträgen oder tariflichen Öffnungsklauseln in Betriebsvereinbarungen möglich sein. Begründet wird dieses Vorhaben mit Bedarfen nach flexiblerer Arbeitszeitgestaltung. Beschäftigten wird unterstellt, das sei uneingeschränkt auch in ihrem Interesse.

Kein Bedarf!

Es besteht kein Bedarf nach „Experimentierräumen“: Das Arbeitszeitgesetz ist nicht starr, sondern bietet bereits jetzt zahlreiche Möglichkeiten, vom Achtstundentag abzuweichen. Die werktäg-

rel. Unfallrisiko in %



liche Arbeitszeit darf schon heute bei entsprechendem Ausgleich auf bis zu zehn Stunden erhöht werden. Den Achtstundentag noch weitergehend in Frage zu stellen, wäre ein Angriff auf eine der wichtigsten Säulen des Arbeitsschutzes.

Sachgrundlose Befristung ersatzlos abschaffen!

Noch nichts umgesetzt

Die GroKo hatte sich 2017 vorgenommen, die Möglichkeit und den Umfang sachgrundloser Befristung einzuschränken. Nichts von den Ankündigungen wurde umgesetzt.

Die Ampelkoalition greift in ihrem Koalitionsvertrag 2021 das Thema halbherzig auf. Der Bund als Arbeitgeber solle sachgrundlose Befristungen „Schritt für Schritt“ reduzieren. Der Sachgrund „Haushaltsbefristung“ soll abgeschafft, Sachgrundbefristungen beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre begrenzt werden.

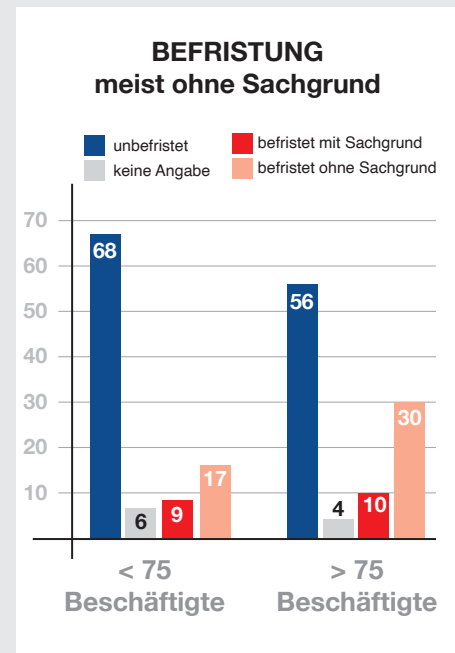
Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung für alle Arbeitgeber steht gar nicht mehr

auf der Agenda. Ein Rückzug auf die öffentliche Hand als Arbeitgeberin, die mit gutem Beispiel vorangehen soll, reicht aber nicht.

Ersatzlos abschaffen!

Befristete Arbeitsverträge bedeuten für Betroffene Unsicherheit und große Hürden für ihre Lebensplanung: bei der Gründung einer Familie, dem Anmieten einer Wohnung oder dem Kauf eines Eigenheims.

Befristungen ohne Sachgrund werden zur Verlängerung von Probezeiten missbraucht. Wo kein Grund zur Befristung besteht, darf sie nicht willkürlich angewendet werden! Die sachgrundlose Befristung ist im Teilzeit- und Befristungsgesetz ersatzlos abzuschaffen. Es sollten nur noch zweckbefristete



Arbeitsverträge zulässig sein. Aus dem Katalog zulässiger Sachgründe sind die Befristung zur Erprobung und die Haushaltsbefristung zu streichen.



Tarifbindung **weiter** vorantreiben – Baustelle Rettungsdienst

© Maltzer

Genauso wie bei der Befristung von Arbeitsverträgen konzentriert sich die Bundesregierung bei der Förderung der Tarifbindung auf den öffentlichen Dienst. Ein Bundestariftreuegesetz für die Vergabe öffentlicher Aufträge des Bundes zu schaffen, ist positiv, aber es bedarf weit darüber hinaus einer Stärkung der Tarifbindung insgesamt! Daher ist unverständlich, warum die Erleichterung von Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nicht weiter vorangetrieben werden soll.

BAUSTELLE RETTUNGSDIENST

Bereits die GroKo hatte sich in der vergangenen Wahlperiode eine Notfallreform auf die Fahnen geschrieben. Eines der Kernziele der Notfallreform sollte die Aufnahme des Rettungsdienstes als Gesundheitsleistung in das SGB V sein. Die Ampelkoalition greift diese Notfallreform wieder auf und hat sich vorgenommen, sie umzusetzen.

Derzeit werden alle rettungsdienstlichen Leistungen als Fahrkosten refinanziert. Das macht großen Druck auf die Arbeitsentgelte des rettungsdienstlichen Fachpersonals.

Tariflöhne im Rettungsdienst refinanzieren!

Einen leistungsfähigen Rettungsdienst gibt es nicht ohne fachlich qualifiziertes und motiviertes Personal. Dem Fachkräftemangel im Rettungsdienst muss mit einer Aufwertung, mit besseren Arbeitsbedingungen und mit guten Tarifen begegnet werden.

Zwischen 70 und 80 Prozent der Kosten im Rettungsdienst sind Personalkosten. Wirtschaftlichkeitsreserven und Einsparpotential werden bislang zuerst bei den Personalkosten gesehen. Spielräume für eine leistungsgerechte, tarifliche Vergütung der verant-

wortungsvollen Tätigkeit im Rettungsdienst gibt die derzeit geltende Gesetzeslage zur Refinanzierung nicht her.

Die Entgelte, die die Rettungsdienstträger von den Krankenkassen erhalten, „haben sich an möglichst preisgünstigen Versorgungsmöglichkeiten auszurichten“ (§ 133 Abs. 1 SGB V). Dabei ist der Grundsatz der Beitragssatzstabilität einzuhalten. Dieses Sparkorsett schnürt tarifgebundener Bezahlung im Rettungsdienst die Luft ab.

Schlechte Entgelt- und Arbeitsbedingungen machen den Beruf im Wettbewerb um qualifiziertes Personal unattraktiv. Die Fokussierung auf den niedrigsten Preis gefährdet die Qualität des Rettungsdienstes insgesamt.

Eine leistungsgerechte, tarifliche Vergütung des Rettungsfachpersonals muss durch eine Änderung des § 133 SGB V garantiert werden: Dort ist zu regeln, dass eine tarifliche Arbeitsvergütung von den Kostenträgern (Krankenkassen) nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Die Personalkosten sind dafür von den Sachkosten zu trennen.

BAUSTELLE ALTENPFLEGE

Tarifbindung stärken!

Es ist sicherzustellen, dass Pflegeeinrichtungen ihre Beschäftigten auf regional üblichem Tariflohniveau bezahlen. Es darf keine Schlupflöcher geben, sich wieder auf ortsübliches Entgeltniveau ohne Tariforientierung zurückziehen zu können.

Gegenfinanzierung sichern!

Die finanzielle Leistungsfähigkeit der sozialen Pflegeversicherung muss langfristig gesichert werden. Das geht nur mit einer umlagefinanzierten Pflegevollkostenversicherung, die alle pflegebedingten Kosten übernimmt.

Unser neu gewählter Vorstand

Der Vorstand (Leitungsausschuss) der Caritas-Mitarbeiterseite führt die laufenden Geschäfte, leitet die Mitarbeiterseite nach innen und vertritt sie nach außen auf der Grundlage der Beschlüsse der Mitgliederversammlungen. Mit Beginn der neuen Amtszeit der Arbeitsrechtlichen Kommission 2022 – 2025 wurde auch der Vorstand der Caritas-Mitarbeiterseite neu gewählt.



Thomas Rühl
Erzbistum Paderborn
Sprecher der Mitarbeiterseite



Andrea Grass
Erzbistum Freiburg



Carsten Offers
Bistum Limburg



Oliver Hölters
Offizialat Oldenburg



Werner Schöndorfer
Erzbistum München-Freising



Stephan Kliem
Erzbistum Berlin



Georg Schmitt
Erzbistum Köln

Politik.brief

Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas)
Reinhardtstr. 44 · 10117 Berlin
Tel.: 030 67 96 936-30
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

