

1. Antrag zum Positionspapier: Gerechte Arbeit

Antragsteller: BDKJ-Diözesanvorstand

Die Diözesanversammlung möge folgende Positionierung beschließen:

Arbeit ist ein grundlegender Teil der Würde des menschlichen Lebens, wie aus den ersten Seiten der Bibel hervorgeht: „Gott, der Herr, nahm also den Menschen und setzte ihn in den Garten von Eden, damit er ihn bebaue und behüte.“ (Gen 2,15)

Als Interessenvertretung für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene liegt dem BDKJ Diözesanverband Eichstätt das Thema „Gerechte Arbeit“ am Herzen.

Deshalb beziehen wir im Folgenden als BDKJ Stellung und legen unsere Positionen zum Thema „Gerechte Arbeit“ fest. Unsere Forderungen stehen in Kontinuität mit der Soziallehre der katholischen Kirche.¹ Denn so wahr es ist, dass der Mensch zur Arbeit berufen ist, so ist doch in erster Linie die Arbeit für den Menschen da, und nicht der Mensch für die Arbeit.²

Lohnaufstockung, Niedriglohn, Dauerpraktikum, Leiharbeit... Die Liste der prekären Arbeitsverhältnisse in unserem Land lässt sich weiter fortsetzen. Blickt man über die Grenzen der Wohlstandsländer kommen Kinderarbeit, Ausbeutung und vieles mehr dazu.

Zu gerechten Arbeitsbedingungen zählen dabei für uns unter anderem ein existenzsicherndes Einkommen, Weiterbildungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, die Ermöglichung, eigene Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechend zu nutzen sowie die Aufrechterhaltung von Gesundheit und Wohlbefinden. „Unter einem langfristig existenzsichernden Einkommen verstehen wir ein Einkommen, das dem arbeitenden Mensch und gegebenenfalls auch seinen Kindern ermöglicht, die Grundbedürfnisse nach Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben angemessen zu befriedigen.“³ Auch die Soziallehre der katholischen Kirche fordert, dass ein Einkommen ausreichen sollte, den Lebensunterhalt für sich und seine Familie zu sichern (vgl. *Rerum novarum/Laborem exercens/DOCAT Was tun?*, Nr. 155).

Wir nehmen jedoch wahr, dass sich, entgegen dem in der *Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte* (Artikel 23) festgehaltenen Recht auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, vermehrt Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Vor allem für junge Menschen ist das Risiko hoch, über viele Jahre in Arbeitsverhältnissen ohne stabile Zukunftsperspektive zu arbeiten.⁴ Auch mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Regionen sowie das Geschlecht lassen sich Ungerechtigkeiten feststellen.

Neben flächendeckend gleichen und gerechten Arbeitsbedingungen in unserem Land wollen wir uns jedoch auch für faire Bedingungen weltweit einsetzen und uns solidarisch mit Arbeiter/-innen in den Ländern des globalen Südens⁵ zeigen.

¹ Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Amoris laetitia* 2016, Nr. 23. *DOCAT Was tun?* 2016, Fragen Nr. 134 - 157, Österreichische Bischofskonferenz, Christoph Kardinal Schönborn (Hg.). Enzyklika *Rerum novarum* 1891, Nr. 17.

² Enzyklika *Laborem exercens* 1981, Nr. 16.

³ *Arbeit & Prekariat*. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2006, S. 24, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.).

⁴ Ebd., S. 7.

⁵ Damit ist die Ländergruppe der Entwicklungs- und Schwellenländer gemeint.

Arbeitsverhältnisse junger Menschen

Wir nehmen wahr, dass junge Menschen oft...

- unter Wert bezahlt werden. Vor allem Auszubildende werden durch ihre niedrige Ausbildungsvergütung in der Regel oft vor große Herausforderungen gestellt. Können sie während der Ausbildung nicht bei den Eltern wohnen und müssen ihre Lebenshaltungskosten selbständig finanzieren, ist dies ohne zusätzliche Förderung oft nicht möglich. Gerade in der Lebensphase der Ausbildung ist jedoch neben dem Erwerb fachlicher Kompetenz auch die Persönlichkeitsentwicklung zentral. Durch die geringe Entlohnung wird Auszubildenden die Chance auf ein eigenständiges, unabhängiges Leben genommen.
- in Praktika als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden und dadurch der gewünschte Lerneffekt zu kurz kommt. Praktikant/-innen machen oft ein Minusgeschäft, indem sie für ihre Arbeitsleistung keine Vergütung bekommen und zusätzlich für Fahrtkosten und Wohnung während der Praktikumszeit selbst aufkommen müssen.
- in sachgrundlos befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Nicht selten folgt auf eine befristete Beschäftigung eine befristete Weiterbeschäftigung. Dies kann junge Menschen daran hindern, ihr Leben langfristig zu planen und zu gestalten. Sie sind durch die damit verbundene existenzielle Unsicherheit, häufigem Arbeitsortwechsel, immer neuen Arbeitssituationen sowie die fehlende Möglichkeit zum Aufbau dauerhafter sozialer Kontakte zusätzlich belastet.⁶
- in Leih- oder Zeitarbeitsverträgen arbeiten müssen. Dadurch sind sie zumeist deutlich schlechter gestellt als die Stammbeslegschaft. Sie arbeiten häufig unter geringerem Rechts- und Arbeitsschutz, haben weniger Mitbestimmungsrechte und Autonomie und verdienen erheblich weniger. Leih- und Zeitarbeitnehmer/-innen sind zudem besonders häufig gesundheitsgefährdenden Arbeitsbereichen ausgesetzt und haben ein höheres Belastungsniveau.^{7,8}

Jedem jungen Menschen sollte eine eigene Familienplanung, ehrenamtliches Engagement und sichere Lebensplanung möglich sein. Geringes Einkommen, Unsicherheit und schlechte Arbeitsbedingungen stehen dazu im Widerspruch.

Arbeit und Familie

Nach wie vor können Beruf und Familie nicht ausreichend miteinander in Einklang gebracht werden. Vor allem junge Familien sind regelmäßig mit Schwierigkeiten bei der Verwirklichung ihrer Lebenspläne konfrontiert und müssen sich zwischen beruflicher und familiärer Selbstverwirklichung entscheiden.

Wir nehmen wahr, dass junge Menschen oft...

- keine Wahlmöglichkeit haben. Durch hohe Lebenshaltungskosten sind meistens sowohl Partnerin als auch Partner gezwungen zu arbeiten. Dabei mangelt es zudem bei fast allen Tätigkeiten an flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie der Möglichkeit zur Ausübung der Beschäftigung in Teilzeit. Bei Vorhandensein von Teilzeitmodellen sind diese zudem nicht selten mit Nachteilen verbunden, wie fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, geringerem Lohn oder der Beschäftigung in einer Tätigkeit mit geringerem Qualifikationserfordernis.⁹

⁶ Ducki, A./Busch, C.: *Gesundheitsförderung bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen* · Jg. 10, Heft 2 (April): 22 - 30. In: GGW 2010.

⁷ Ebd.

⁸ Fuchs, T./Conrads, R.: *Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und -beschwerden*. BauA Forschungsbericht 2003.

⁹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *Gleiche Arbeit - ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in*

- berufliche Nachteile für eine Familiengründung in Kauf nehmen müssen. In einer von uns durchgeführten Umfrage¹⁰ gaben junge Frauen an, es als nicht einfach anzusehen, Erfolg und Kinderwunsch miteinander zu kombinieren, wobei die Vereinbarkeit in starkem Maße auch vom Arbeitgeber abhängt. Zudem bestehen Bedenken, dass sich nach einer Erziehungszeit größere berufliche Nachteile ergeben könnten.¹¹
- mit hohen Erwartungen konfrontiert sind, die wenig Zeit für Familie lassen. Am Arbeitsplatz ist immer mehr Flexibilität gefragt, zudem verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr und die Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen sind in den letzten Jahren angestiegen. Sowohl das Pflegen einer stabilen Partnerschaft als auch die Sorge für eine Familie werden durch örtliche Trennung erschwert.
- die Familiengründung aufschieben müssen. Unsichere Arbeitsbedingungen führen dazu, dass junge Menschen immer länger mit der Familiengründung warten, da sie ihren Kindern das Aufwachsen in einer ökonomisch und sozial stabilen Umgebung ermöglichen wollen.¹² Auch Eheschließungen werden zeitlich immer weiter nach hinten geschoben. 2015 lag das Heiratsalter für Frauen bei durchschnittlich 31,2 Jahren, für Männer bei 33,8 Jahren. Das Alter bei der Geburt des Kindes lag 2015 für Mütter bei 29,6 Jahren, für Väter bei 35,03 Jahren.¹³

Jedem jungen Menschen soll ermöglicht werden, das je eigene Modell von Lebensform, Familie und Partnerschaft zu verwirklichen. Junge Menschen sollen frei von Angst, vor beruflicher Benachteiligung oder ökonomischer Zwänge wählen können, wie sie die Kombination von Erwerbstätigkeit und Sorge um die eigene Familie gestalten wollen.

Arbeit und Geschlecht

Auch wenn die Gleichstellung von Mann und Frau in Deutschland bereits mehr und mehr verwirklicht ist, existieren im Arbeitskontext noch immer Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts.

Wir nehmen wahr, dass...

- Frauen und Männer nicht die gleiche Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung erhalten. Bereinigt man die Pay Gap um die horizontale und vertikale Segregation von Frauen- und Männerberufen sowie dem Arbeitsvolumen, ergibt sich immer noch eine geringere Bezahlung von Frauen um 6,75 %.¹⁴
- Führung häufig immer noch Männersache ist. Trotz gleicher Bildung kommen Frauen kaum in oberste Führungspositionen, sondern steigen, wenn überhaupt, oft nur bis ins mittlere Management auf.¹⁵ So lag der Frauenanteil 2016 in den Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen in Deutschland bei lediglich 22,6 %.¹⁶
- Frauen häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten als Männer. Insbesondere für junge Frauen ist dies problematisch, da so durch die Arbeitgeber der Mutterschutz umgangen werden kann.¹⁷

Deutschland und Europa 2013.

¹⁰ Auf der BDKJ-Diözesanversammlung am 22./23.11.2014 durchgeführter Fragebogen zu Bedürfnissen junger Frauen im Hinblick auf veränderte Lebensmodelle und -formen.

¹¹ Schneider, Norbert F.: *Work-Life-Balance - Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus soziologischer Perspektive*. In: Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht 2007, S. 64 - 74, Dilger, A./Gerlach, I. und Schneider, H. (Hg.).

¹² Vgl. Nachsynodales Apostolisches Schreiben *Amoris laetitia* 2016, Nr. 40.

¹³ Statistisches Bundesamt 2014, 2015 (bei Vätern wurden nur Daten verheirateter Männer einbezogen).

¹⁴ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: *Gleiche Arbeit - ungleicher Lohn?* Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa 2013 (wie Anm. 9).

¹⁵ Wippermann, C.: *Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken* 2012, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.).

¹⁶ Holst, E., Wrohlich K.: *Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten - Vorstände bleiben Männerdomänen*. In: DIW Wochenbericht 2017, Heft 1/2, S. 4.

¹⁷ *Arbeit & Prekariat*. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse 2006 (wie Anm. 3), S. 17, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.).

- auch kirchliche, nicht an das Weiheamt gebundene Führungspositionen in der katholischen Kirche überwiegend durch Männer besetzt werden. Im Gesprächsprozess der Deutschen Bischofskonferenz wurde unter anderem die notwendige Umsetzung von geschlechterübergreifenden Personalentwicklungskonzepten, Frauenquoten bei der Besetzung von Führungspositionen, die Erarbeitung von verpflichtenden Frauenförderplänen sowie paritätisch besetzte Leitungsteams in Seelsorgeeinheiten betont.¹⁸

Jede Frau und jeder Mann sollte am Arbeitsmarkt die gleiche Behandlung erfahren und Geschlecht nicht als Kriterium für Kompetenz und Arbeitsleistung herangezogen werden. Jede/-r sollte die gleichen Chancen erhalten.

Globale Arbeitsbedingungen und Verantwortung

Richtet man den Blick von Deutschland auf Arbeitsbedingungen weltweit, stellt man fest, dass die von uns konsumierten Produkte häufig unter katastrophalen Bedingungen produziert werden - sowohl für Arbeiter/-innen als auch für die Umwelt.

Wir nehmen wahr:

- dass in vielen Ländern Kinder durch ihre Arbeitsleistung einen Beitrag zum Einkommen ihrer Familien leisten müssen. Sie müssen sehr häufig gesundheitliche Gefährdungen in Kauf nehmen und die Möglichkeit zur Bildung ist eingeschränkt oder nicht vorhanden. Aufstiegschancen und Zukunftsperspektiven bleiben diesen Kindern dadurch verwehrt.¹⁹
- dass Arbeitskräfte ausgebeutet werden. In vielen Ländern müssen Billiglöhner/-innen ohne Arbeitnehmerrechte, soziale Absicherung und Gesundheitsschutz arbeiten. Vor allem im asiatischen Raum sind Arbeitskräfte billig und aufgrund hoher Bevölkerungsdichte leicht zu ersetzen. Trotz Arbeitstagen mit 18 oder 19 Arbeitsstunden reicht der Lohn kaum zum Leben. Es ist eine Sünde, den Arbeiter/-innen den gerechten Lohn vorzuenthalten (vgl. *Rerum novarum* 1891, Nr. 17).
- dass Lebensgrundlagen in den Ländern des globalen Südens zerstört werden. Durch Rohstoffabbau, Verlagerung von „Schmutzindustrien“ in diese Länder, Regenwaldabholzung und eine weitreichende Nutzung giftiger Chemikalien in der Landwirtschaft wird die Umwelt zerstört und ausgelaugt. Nachhaltigkeit für Mensch und Umwelt spielt für viele große Konzerne keine Rolle.
- „Das Prinzip der Gewinnmaximierung, das dazu neigt, sich von jeder anderen Betrachtungsweise abzukapseln, eine Verzerrung des Wirtschaftsbegriffs ist: Wenn die Produktion steigt, kümmert es wenig, dass man auf Kosten der zukünftigen Ressourcen oder der Gesundheit der Umwelt produziert; wenn die Abholzung eines Waldes die Produktion erhöht, wägt niemand in diesem Kalkül den Verlust ab, der in der Verwüstung eines Territoriums, in der Beschädigung der biologischen Vielfalt oder in der Erhöhung der Umweltverschmutzung liegt. ... Als ethisch könnte nur ein Verhalten betrachtet werden, in dem ‚die wirtschaftlichen und sozialen Kosten für die Benutzung der allgemeinen Umweltressourcen offen dargelegt sowie von den Nutznießern voll getragen werden und nicht von anderen Völkern oder zukünftigen Generationen‘.“²⁰

Jeder Mensch auf der Welt sollte ein Recht auf gerechten Lohn, Arbeitsschutz und soziale Sicherung haben. Menschenrechte und Gerechtigkeit müssen auch für Menschen in Ländern des globalen Südens gelten und menschenwürdige Produktionsbedingungen etabliert werden. Nachhaltigkeit für Mensch und Umwelt sind für uns wichtige Kriterien, um Gerechtigkeit und zukunftsfähige Lebensbedingungen zu schaffen.

¹⁸ Abschlussbericht: Überdiözesaner Gesprächsprozess *Im Heute glauben* 2011 - 2015, S. 24.

¹⁹ Fuchs, M.: *Globalisierung Fakten* (www.globalisierung-fakten.de, zuletzt aufgerufen am 23.10.2016).

²⁰ Enzyklika *Laudato si'* 2015, Nr. 195.

Unsere Forderungen

Wir fordern von

- Entscheidungsträger/-innen in der Politik:
 - über den Mindestlohn hinausgehende Rahmenbedingungen durch die Gesetzgebung zu schaffen, prekären Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen vorzubeugen und Rechte der Arbeitnehmer/-innen zu stärken.
 - durch Formulierung entsprechender Gesetze gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen und somit ein Klima der Sicherheit für junge Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz zu bewirken.
 - Leiharbeit zu reduzieren und nur mehr als Saisonarbeit für drei Monate zu erlauben.
 - befristete Arbeitsverträge zu reduzieren und vor allem im öffentlichen Dienst mit gutem Beispiel voranzugehen.
 - sich dafür einzusetzen, dass reguläre Arbeitsstellen nicht durch geringfügig oder gar nicht bezahlte Praktika besetzt werden.
 - sich für die Verwirklichung des in Artikel 23 (AEMR) festgehaltenen Rechtes von gleichem Lohn für gleiche Arbeit einzusetzen.
 - gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die für eine Gleichberechtigung im Arbeitsleben sorgen, die einer Benachteiligung im Arbeitsleben von zum Beispiel Frauen und Männern oder jungen Müttern und Vätern sowie sozial Benachteiligten entgegenwirken. Flexible Arbeitszeitmodelle müssen gestärkt werden, sowohl Frauen als auch Männer gleiche Löhne erhalten. Durch eine Quotenregelung sollen Führungspositionen gleichermaßen durch Frauen und Männer besetzt sein.
 - geschlechts- und herkunftsunabhängige Bewerbungsverfahren zu etablieren, in denen die fachliche Kompetenz im Vordergrund steht.
 - sich für globale Gerechtigkeit einzusetzen und stärkere Kontrollmechanismen und Sanktionen für Menschenrechtsverletzungen durch in Deutschland agierende Unternehmen zu verankern.
 - sich für wohnortnahe Ausbildungsplätze einzusetzen und diese zu fördern.
 - bezahlbaren Wohnraum für Auszubildende, Studierende und finanzschwache Familien in Ballungsräumen stärker zu fördern.
 - jungen Menschen zu ermöglichen, Familie und Partnerschaft zu verwirklichen.
- Entscheidungsträger/-innen in Kirche und Caritas:
 - Vorbild als Arbeitgeber zu sein und eigene Anstellungsverhältnisse zu überprüfen. Als Arbeitgeber muss Kirche den Menschen in den Mittelpunkt stellen und prüfen, ob Personalressourcen in ausreichender Form vorhanden sind (zum Beispiel in Bezug auf die Arbeitsbelastung). Entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen müssen zur Verfügung gestellt werden.
 - auf die Entfristung von sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen hinzuwirken.
 - als Arbeitgeber eine familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen und junge Mütter beziehungsweise Väter nach Elternzeiten beruflich durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie Chancen auf beruflichen Aufstieg zu stärken.

- auf eine Besetzung von nicht an das Weiheamt gebundenen Führungspositionen gleichermaßen durch Frauen wie Männer hinzuwirken. Anzustreben ist hier für Frauen und Männer eine Verteilung von je 50 %. Bei Führungspositionen ist zudem zu überprüfen, ob eine Koppelung an ein Weiheamt notwendig und tätigkeitsbezogen begründet ist.
- beim Einkauf, soweit möglich, auf gerechte Produktionsbedingungen zu achten und in ihrem Entscheidungsbereich regional und nachhaltig zu konsumieren.
- ihre Verantwortung als wichtiger Teil der Gesellschaft wahrzunehmen und sich für gerechte Arbeitsbedingungen in Deutschland und weltweit zu positionieren und einzusetzen.

Als BDJ Diözesanverband Eichstätt mit seinen Mitglieds- und Dekanatsverbänden verpflichten wir uns selbst:

- junge Menschen zu stärken und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stützen, sie auf ihrem Weg zur Berufsfindung zu begleiten und sie zu ermutigen, für ihre Meinung und Rechte - auch als Arbeitnehmer/-innen - einzustehen.
- den oben genannten Missständen entschieden entgegenzutreten und sich (kirchen-)politisch für gerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen.
- auf gerechte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in den Jugendverbänden zu achten und Mitarbeiter/-innen Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Personalentwicklungsprozessen zu geben, Akzeptanz für die Bedürfnisse junger Mütter und Väter zu zeigen und Flexibilität im Arbeitskontext zu ermöglichen.
- unseren eigenen Konsum einzuschränken und, soweit möglich, Produkte aus fairen Produktionsbedingungen sowie von regionalen Anbieter/-innen bei Veranstaltungen zu konsumieren.
- weiterhin Hilfsprojekte und Aktionen wie die Sternsingeraktion zu unterstützen, die nachhaltige Hilfe für Menschen aus Ländern des globalen Südens leisten.
- weiterhin auf geschlechtergerechte Besetzung von Ämtern zu achten sowie das gleichberechtigte Mitspracherecht unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen.