

1. Antrag zum Positionspapier: Gerechte Arbeit

2 **Antragsteller: BDKJ-Diözesanvorstand**

3 **Die Diözesanversammlung möge beschließen:**

4 Lohnaufstockung, Dauerpraktikum, Leiharbeit ... Die Liste, die auf prekäre Arbeitsverhältnisse
5 in unserem Land aufmerksam macht, lässt sich weiter fortsetzen. Blickt man über die Grenzen
6 der Wohlstandsländer kommen Kinderarbeit, Ausbeutung und vieles mehr dazu.

7 Im Rahmen des Jahresthemas „Willkommen“ hat sich der BDKJ Diözesanverband Eichstätt mit
8 dem Thema „Gerechte Arbeit“ auseinandergesetzt.

9 Zu gerechten Arbeitsbedingungen zählen dabei für uns ein existenzsicherndes Einkommen, Wei-
10 terbildungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten im Betrieb, die Ermöglichung, eigene Fähigkei-
11 ten und Qualifikationen entsprechend zu nutzen sowie die Aufrechterhaltung von Gesundheit
12 und Wohlbefinden. „Unter einem langfristig existenzsichernden Einkommen verstehen wir ein
13 Einkommen, das dem arbeitenden Mensch und ggf. auch seinen Kindern ermöglicht, die Grund-
14 bedürfnisse nach Wohnen, Essen, Gesundheit, Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen
15 Leben angemessen zu befriedigen.“¹

16 Wir nehmen jedoch wahr, dass sich, entgegen dem in Artikel 23 (GG) festgehaltenen Recht auf
17 gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, vermehrt Menschen in prekären Beschäfti-
18 gungsverhältnissen befinden. Vor allem für junge Menschen ist das Risiko hoch, über viele Jahre
19 in Arbeitsverhältnissen ohne stabile Zukunftsperspektive zu arbeiten.² Auch mit Blick auf die
20 Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie das Geschlecht lassen sich Ungerechtigkeiten fest-
21 stellen.

22 Neben gerechten Arbeitsbedingungen in unserem Land wollen wir uns jedoch auch für faire Be-
23 dingungen weltweit einsetzen und uns solidarisch mit Arbeiter/-innen in den Ländern des glo-
24 balen Südens zeigen.

25 **Arbeitsverhältnisse junger Menschen**

26 Wir nehmen wahr, dass junge Menschen oft ...

- 27 • unter Wert bezahlt werden. Vor allem Auszubildende werden durch ihre niedrige Ausbil-
28 dungsvergütung oft vor große Herausforderungen gestellt. Können sie während der Aus-
29 bildung nicht bei den Eltern wohnen und möchten ihre Lebenshaltungskosten selbstän-
30 dig finanzieren, ist dies ohne zusätzliche Förderung oft nicht möglich. So liegt etwa die
31 tarifliche Arbeitsvergütung für Friseur/-innen in Westdeutschland bei 494 €, für Schuh-
32 maker/-innen bei 462 €. ³ Gerade in der Lebensphase der Ausbildung ist jedoch neben
33 dem Erwerb fachlicher Kompetenz auch die Persönlichkeitsentwicklung zentral. Durch
34 die geringe Entlohnung wird Auszubildenden die Chance auf ein eigenständiges, unab-
35 hängiges Leben genommen.

¹ Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, hrsg. v. Hans Böckler Stiftung 2006, S. 24

² Ebd., S. 7

³ Datenbank Ausbildungsvergütungen des Bundesinstituts für Berufsbildung: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2015 in Euro (www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2015.pdf, zuletzt aufgerufen am 23.10.2016)

- 36 • in unbezahlten oder schlecht bezahlten Praktika beschäftigt werden. So gibt es etwa
 37 Ausnahmeregelungen in Bezug auf den Mindestlohn bei Pflichtpraktika, die deshalb häu-
 38 fig nicht vergütet werden. So machen Praktikant/-innen oft ein Minusgeschäft, indem
 39 sie für ihre Arbeitsleistung keine Vergütung bekommen und zusätzlich für Fahrtkosten
 40 und Wohnung während der Praktikumszeit selbst aufkommen müssen. Im Falle der Psy-
 41 chotherapieausbildung beispielsweise erstreckt sich die Pflichtpraktikumszeit über
 42 mind. 1200 Stunden (1 Jahr), in welcher die Praktikant/-innen voll mitarbeiten, gleich-
 43 zeitig jedoch keine oder nur geringfügige Vergütung erhalten.
- 44 • in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden. Oft folgt auf eine befristete Be-
 45 schäftigung eine befristete Weiterbeschäftigung. Unter jungen Akademiker/-innen mit
 46 bis zu drei Jahren Berufserfahrung ist jede/-r Vierte befristet beschäftigt.⁴ Dies hindert
 47 junge Menschen daran, ihr Leben langfristig zu planen und zu gestalten. Zudem sind sie
 48 durch die damit verbundene existenzielle Unsicherheit, häufigem Arbeitsortwechsel,
 49 immer neuen Arbeitssituationen sowie die fehlende Möglichkeit zum Aufbau dauerhaf-
 50 ter sozialer Kontakte belastet.⁵
- 51 • in Leih- oder Zeitarbeitsverträgen arbeiten müssen. Dadurch sind sie zumeist deutlich
 52 schlechter gestellt als die Stammebelegschaft und arbeiten häufig unter geringerem
 53 Rechts- und Arbeitsschutz, haben weniger Mitbestimmungsrechte und Autonomie und
 54 verdienen erheblich weniger. Leih- und Zeitarbeitnehmer/-innen sind zudem besonders
 55 häufig gesundheitsgefährdenden Arbeitsbereichen ausgesetzt und haben ein höheres Be-
 56 lastungsniveau.^{6,7}

57 Jedem jungen Menschen sollte eine eigene Familienplanung, ehrenamtliches Engagement und
 58 sichere Lebensplanung möglich sein. Geringes Einkommen, Unsicherheit und schlechte Arbeits-
 59 bedingungen stehen damit im Widerspruch.

60 Arbeit und Familie

61 Oft können Beruf und Familie nicht ausreichend miteinander in Einklang gebracht werden. Vor
 62 allem junge Familien sind oft mit Schwierigkeiten bei der Verwirklichung ihrer Lebenspläne
 63 konfrontiert und müssen sich zwischen beruflicher und familiärer Selbstverwirklichung ent-
 64 scheiden.

65 Wir nehmen wahr, dass junge Menschen oft ...

- 66 • keine Wahlmöglichkeit haben. Durch hohe Lebenserhaltungskosten sind oft beide Part-
 67 ner/-innen gezwungen zu arbeiten. Dabei mangelt es zudem bei den meisten Tätigkei-
 68 ten an flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie der Möglichkeit zur Ausübung der Beschäfti-
 69 gung in Teilzeit. Bei Vorhandensein von Teilzeitmodellen sind diese zudem oft mit
 70 Nachteilen verbunden, wie fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, geringerem Lohn oder
 71 der Beschäftigung in einer Tätigkeit mit geringerem Qualifikationserfordernis.⁸
- 72 • berufliche Nachteile für eine Familiengründung in Kauf nehmen müssen. In einer von
 73 uns durchgeführten Umfrage, gaben junge Frauen an, es als nicht einfach anzusehen,
 74 Erfolg und Kinderwunsch miteinander zu kombinieren, wobei die Vereinbarkeit in star-
 75 kem Maße auch vom Arbeitgeber abhängt. Zudem bestehen Bedenken, dass sich nach

⁴ Hans Böckler Stiftung: Im ersten Job häufig ohne Sicherheit. (2013)

⁵ Ducki, A./Busch, C.: Gesundheitsförderung bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen · Jg. 10, Heft 2 (April): 22-30. In: GGW 10 (2010)

⁶ Ebd.

⁷ Fuchs, T./Conrads, R.: Flexible Arbeitsformen. Arbeitsbedingungen, -belastungen und -beschwerden. BauA Forschungsbericht. 2003

⁸ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Gleiche Arbeit - ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa. (2013)

76 einer Erziehungszeit größere berufliche Nachteile ergeben könnten.⁹ So können junge
77 Männer und Frauen nach einer Erziehungszeit oft nicht in die ursprüngliche Position zu-
78 rückkehren oder haben danach schlechtere Aufstiegschancen.

- 79 • mit hohen Erwartungen konfrontiert sind, die wenig Zeit für Familie lassen. So ist am
80 Arbeitsplatz immer mehr Flexibilität gefragt. Dies betrifft sowohl die Erwartung zur Ar-
81 beit am Abend oder am Wochenende als auch die, für einige Zeit im Ausland zu arbei-
82 ten. Sowohl das Pflegen einer stabilen Partnerschaft als auch die Sorge für eine Familie
83 werden durch örtliche Trennung erschwert.
- 84 • die Familiengründung aufschieben müssen. Unsichere Arbeitsbedingungen führen dazu,
85 dass junge Menschen immer länger mit der Familiengründung warten, da sie ihren Kin-
86 dern das Aufwachsen in einer ökonomisch und sozial stabilen Umgebung ermöglichen
87 wollen. Eheschließung sowie Familiengründung werden so zeitlich immer weiter nach
88 hinten geschoben. 2014 lag das Heiratsalter für Frauen bei durchschnittlich 31 Jahren,
89 für Männer bei 33,7 Jahren. Das Alter bei der Geburt des Kindes lag 2015 für Mütter bei
90 29,6 Jahren, für Väter bei 35,03 Jahren.¹⁰

91 Jedem jungen Menschen soll ermöglicht werden, das je eigene Modell von Lebensform, Familie
92 und Partnerschaft zu verwirklichen. Junge Menschen sollen frei von Angst, vor beruflicher Be-
93 nachteiligung oder ökonomischer Zwänge wählen können, wie die Kombination von Erwerbstä-
94 tigkeit und Sorge um die eigene Familie gestaltet werden soll.

95 Arbeit und Geschlecht

96 Auch wenn die Gleichstellung von Mann und Frau in Deutschland bereits mehr und mehr ver-
97 wirklicht ist, existieren im Arbeitskontext noch immer Benachteiligungen aufgrund des Ge-
98 schlechts.

99 Wir nehmen wahr, dass ...

- 100 • Frauen und Männer nicht die gleiche Entlohnung für die gleiche Arbeitsleistung erhal-
101 ten. Bereinigt man die Pay Gap um die horizontale und vertikale Segregation von
102 Frauen- und Männerberufen sowie dem Arbeitsvolumen, ergibt sich immer noch eine ge-
103 ringere Bezahlung von Frauen um 6,75 %.¹¹
- 104 • Führung häufig immer noch Männersache ist. Trotz gleicher Bildung kommen Frauen
105 kaum in oberste Führungspositionen, sondern steigen wenn überhaupt, oft nur bis ins
106 mittlere Management auf.¹² So lag der Frauenanteil 2012 in den Aufsichtsräten der 200
107 größten Unternehmen in Deutschland bei lediglich 10 %.¹³ Auch nicht an das Weiheamt
108 gebundene Führungspositionen werden überwiegend durch Männer besetzt. Im Ge-
109 sprächsprozess der Deutschen Bischofskonferenz wurde unter anderem die notwendige
110 Umsetzung von geschlechterübergreifenden Personalentwicklungskonzepten, Frauen-
111 quoten bei der Besetzung von Führungspositionen, die Erarbeitung von verpflichtenden
112 Frauenförderplänen sowie paritätisch besetzte Leitungsteams in Seelsorgeeinheiten be-
113 tont.¹⁴

⁹ Schneider, Norbert F.: »Work-Life-Balance - Neue Herausforderungen für eine zukunftsorientierte Personalpolitik aus sozio-
logischer Perspektive«. In: Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, hrsg. von
A. Dilger, I. Gerlach und H. Schneider 2007, S. 64-74

¹⁰ Statistisches Bundesamt, 2014, 2015 (bei Vätern wurden nur Daten verheirateter Männer einbezogen)

¹¹ Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Gleiche Arbeit - ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in
Deutschland und Europa. [wie Anm. 8]

¹² Wippermann, Carsten: Frauen in Führungspositionen: Barrieren und Brücken. Bundesministerium für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend 2012

¹³ Ebd.

¹⁴ Abschlussbericht: Überdiözesaner Gesprächsprozess „Im Heute glauben“. 2011-2015, S. 24

- 114 • Frauen häufiger in befristeten Arbeitsverhältnissen arbeiten als Männer. Insbesondere
 115 für junge Frauen ist dies problematisch, da so durch die Arbeitgeber der Mutterschutz
 116 umgangen werden kann.¹⁵

117 Jeder Mann und jede Frau sollte am Arbeitsmarkt die gleiche Behandlung erfahren und Ge-
 118 schlecht nicht als Kriterium für Kompetenz und Arbeitsleistung herangezogen werden. Jede/-r
 119 sollte die gleichen Chancen erhalten, und niemand aufgrund von Rollenbilder oder Erwartung
 120 von Ausfallzeiten benachteiligt werden.

121 Globale Arbeitsbedingungen und Verantwortung

122 Richtet man den Blick von Deutschland auf Arbeitsbedingungen weltweit, stellt man fest, dass
 123 die von uns konsumierten Produkte häufig in für Arbeiter/-innen als auch Umwelt katastrophal-
 124 en Bedingungen produziert werden.

125 Wir nehmen wahr, dass ...

- 126 • in vielen Ländern Kinder durch ihre Arbeitsleistung einen Beitrag zum Einkommen ihrer
 127 Familien leisten müssen. Sie müssen oft gesundheitliche Gefährdungen in Kauf nehmen
 128 und die Möglichkeit zur Bildung ist eingeschränkt oder nicht vorhanden. Aufstiegschan-
 129 cen und Zukunftsperspektiven bleiben diesen Kindern dadurch verwehrt.¹⁶
- 130 • Arbeitskräfte ausgebeutet werden. In vielen Ländern müssen Billiglöhner/-innen ohne
 131 Arbeitnehmerrechte, soziale Absicherung und Gesundheitsschutz arbeiten. Vor allem im
 132 asiatischen Raum sind Arbeitskräfte billig und aufgrund hoher Bevölkerungsdichte leicht
 133 zu ersetzen. Trotz Arbeitstagen mit 18 oder 19 Arbeitsstunden reicht der Lohn kaum
 134 zum Leben.
- 135 • Lebensgrundlagen in den Ländern des globalen Südens zerstört werden. Durch Rohstoff-
 136 abbau, Verlagerung von „Schmutzindustrien“ in diese Länder, Regenwaldabholzung und
 137 eine weitreichende Nutzung giftiger Chemikalien in der Landwirtschaft werden Umwel-
 138 ten zerstört und ausgelaugt. Nachhaltigkeit für Mensch und Umwelt spielt für große
 139 Konzerne oft keine Rolle.

140 Jeder Mensch auf der Welt sollte ein Recht auf gerechten Lohn, Arbeitsschutz und soziale Si-
 141 cherung haben. Menschenrechte und Gerechtigkeit müssen auch für Menschen in Ländern des
 142 globalen Südens gelten und menschenwürdige Produktionsbedingungen etabliert werden.

143 Unsere Forderungen

144 Wir fordern von

145 - Entscheidungsträger/-innen in der Politik:

- 146 • über den Mindestlohn hinausgehende Rahmenbedingungen durch die Gesetzgebung zu
 147 schaffen, prekären Arbeitsverhältnissen vorzubeugen und Arbeitnehmer/-innenrechte
 148 von prekär Beschäftigten zu stärken.
- 149 • durch Formulierung entsprechender Gesetze gerechte Arbeitsbedingungen zu schaffen
 150 und z.B. durch die Vermeidung von einer Aneinanderreihung von befristeten Verträgen
 151 ein Klima der Sicherheit für junge Arbeitnehmer/-innen am Arbeitsplatz zu bewirken.
- 152 • sich dafür einzusetzen, dass reguläre Arbeitsstellen nicht durch hochqualifizierte Ar-
 153 beitskräfte im Rahmen eines Dauerpraktikums besetzt werden.

¹⁵ Hans Böckler Stiftung (Hrsg.), Arbeit & Prekariat. Ausmaß und Problemlagen atypischer Beschäftigungsverhältnisse [wie Anm. 1], S. 17

¹⁶ Fuchs, M.: Globalisierung Fakten (www.globalisierung-fakten.de, zuletzt aufgerufen am 23.10.2016)

- 154 • sich für die Verwirklichung des in Artikel 23 (GG) festgehaltenen Rechtes von gleichem
155 Lohn für gleiche Arbeit einzusetzen.
- 156 • gesetzliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die einer Benachteiligung im Arbeitsleben
157 von Frauen oder jungen Müttern und Vätern entgegenwirken. Flexible Arbeitszeitmo-
158 delle müssen gestärkt werden und Frauen und Männer gleiche Löhne erhalten. Durch
159 eine Quotenregelung sollen Führungspositionen gleichermaßen durch Männer und Frau-
160 en besetzt sein.
- 161 • sich für globale Gerechtigkeit einzusetzen und stärkere Kontrollmechanismen für Men-
162 schenrechtsverletzungen durch in Deutschland agierende Unternehmen zu verankern.

163 - Kirche und Caritas:

- 164 • Vorbild als Arbeitgeberin zu sein und eigene Anstellungsverhältnisse zu überprüfen. Als
165 Arbeitgeberin muss Kirche den Menschen in den Mittelpunkt stellen und prüfen, ob Per-
166 sonalressourcen in ausreichender Form vorhanden sind (z.B. in Bezug auf die Arbeitsbe-
167 lastung). Entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen müssen zur Verfügung ge-
168 stellt werden.
- 169 • auf die Entfristung von Arbeitsverträgen hinzuwirken.
- 170 • als Arbeitgeberin eine familienfreundliche Arbeitsumgebung zu schaffen und junge Müt-
171 ter und Väter nach Elternzeiten beruflich durch flexible Arbeitszeitmodelle sowie Chan-
172 cen auf beruflichen Aufstieg zu stärken.
- 173 • auf eine Besetzung von Führungspositionen gleichermaßen durch Männer wie Frauen
174 hinzuwirken. Anzustreben ist hier für Männer und Frauen eine Verteilung von je 50 %.
- 175 • beim Einkauf soweit möglich auf gerechte Produktionsbedingungen zu achten und nach-
176 haltig zu konsumieren.
- 177 • ihre Verantwortung als wichtiger Teil der Gesellschaft wahrzunehmen und sich für ge-
178 rechte Arbeitsbedingungen in Deutschland und weltweit zu positionieren und einzuset-
179 zen.

180 Als BDKJ und Mitglieds- sowie Dekanatsverbände verpflichten wir uns selbst:

- 181 • junge Menschen zu stärken und in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu stützen, sie auf
182 ihrem Weg zur Berufsfindung zu begleiten und sie zu ermutigen für ihre Meinung und
183 Rechte - auch als Arbeitnehmer/-innen - einzustehen.
- 184 • den oben genannten Missständen entschieden entgegenzutreten und sich (kirchen-)poli-
185 tisch für gerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen.
- 186 • auf gerechte Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen in den Jugendverbänden zu
187 achten und Mitarbeiter/-innen Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Personalentwick-
188 lungsprozessen zu geben, Akzeptanz für die Bedürfnisse junger Mütter und Väter zu zei-
189 gen und Flexibilität im Arbeitskontext zu ermöglichen.
- 190 • unseren eigenen Konsum einzuschränken und soweit möglich Produkte aus fairen Pro-
191 duktionsbedingungen sowie von regionalen Anbieter/-innen bei Veranstaltungen zu kon-
192 sumieren.
- 193 • weiterhin Hilfsprojekte und Aktionen wie die Sternsingeraktion zu unterstützen, die
194 nachhaltige Hilfe für Menschen aus Ländern des globalen Südens leisten.
- 195 • weiterhin auf geschlechtergerechte Besetzung von Ämtern zu achten sowie das gleich-
196 berechtigte Mitspracherecht unabhängig vom Geschlecht zu ermöglichen.