

Sprechzettel / Arbeitshilfe zum Josefstag 2016 – Faire Arbeit – Jugend braucht Perspektive



Dieser Sprechzettel will Hilfestellung bei den Gesprächen zum Josefstag 2016 und seinem Thema „Faire Arbeit – Jugend braucht Perspektive“ bieten. Inhalt sind ethische und politische Grundlagen zum Thema sowie Problemanzeigen und Beschlusslagen zum Thema. Der Sprechzettel gliedert sich in folgende Kapitel:

-1) Ethische Grundlagen / Positionen der Katholischen Kirche *Seite 2*

Quellen zur christlich-sozialen Grundlagen fairer Arbeit

Ausgangspunkt: Die Schöpfungswürde

Recht auf Arbeit

Primat der Person über die Sache

Gute und menschenwürdige Arbeitsbedingungen

Gerechter Lohn

2) Die politischen Grundlagen *Seite 5*

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948

Qualitätskriterien von Arbeit in der EU

Forderungen der CDU/CSU zu guten Arbeitsbedingungen

Forderungen der SPD zu guten Arbeitsbedingungen

Forderungen der Partei Bündnis 90/Die GRÜNEN

3) Flüchtlinge und Faire Arbeit, *Seite 6*

Katholische Soziallehre (Kompendium der Soziallehre)

Position der Katholischen Jugendsozialarbeit zum Thema Flüchtlinge & Arbeit

4. Prekäre Arbeitsverhältnisse *Seite 8*

5. Vision faire Arbeit *Seite 9*

6. Situation der Mitarbeitenden in der Jugendsozialarbeit, insb. der Jugendberufshilfe *Seite 9*



Ausgangspunkt: Faire Arbeit

Unbefristete Beschäftigung zu einem angemessenen Lohn mit gerechten Arbeitsbedingungen.

1) Ethische Grundlagen / Positionen der Katholischen Kirche

Quellen zur christlich-sozialen Grundlagen fairer Arbeit

In Hinblick auf die Frage danach, was faire Arbeit ist, kann die Katholische Soziallehre als Kompass und Koordinatenkreuz für den ethischen Diskurs dienen. Ihr Leitmaßstab ist die Würde des arbeitenden Menschen als Quelle, Maßstab und Ziel einer guten Wirtschaft. Die wichtigsten Dokumente der offiziellen Soziallehre zu Fragen der Arbeit sind „*Laborem Exercens*“ (die erste Sozialenzyklika von Papst Johannes Paul II. aus dem Jahr 1981) sowie das „*Kompendium der Soziallehre der Kirche*“ (2004 veröffentlicht, vom päpstlichen Rat für Gerechtigkeit und Frieden verfasst). Aber auch in den Enzykliken „*Laudato si*“ (24. Mai 2015, Papst Franziskus) und „*Caritas in Veritate*“ (29. Juni 2009, Papst Benedikt XVI) finden sich entsprechende Aussagen.

Ausgangspunkt: Die Schöpfungswürde

In „*Laborem exercens - Über die menschliche Arbeit*“ (1981) wird Arbeit als das *Schlüsselthema* der gesamten sozialen Frage zusammengefasst. Von der Schöpfungswürde her wird die Grundbedeutung von Arbeit erläutert: Auf Grundlage der ersten Seiten des Buches Genesis kommt die Kirche zur Überzeugung, dass Arbeit eine fundamentale Dimension menschlicher Existenz auf Erden darstellt.

Als Abbild Gottes ist der Mensch seit dem Anfang zur Arbeit berufen („Seid fruchtbar und vermehret euch, bevölkert die Erde und macht sie euch untertan“, Gn 1,28). Die Herrschaft des Menschen vollzieht sich durch die Arbeit und in der Arbeit. Durch Arbeit wandelt der Mensch die Natur um und passt sie seinen Bedürfnissen an. Somit wird Arbeit zu einem der Kennzeichen, die den Menschen von anderen Geschöpfen unterscheidet. Durch Arbeit verwirklicht der Mensch sich als Mensch und wird „mehr Mensch“.

Auch im Zeitalter der mechanisierten Arbeit gilt, dass der Mensch das eigentliche Subjekt der Arbeit bleibt. Technik und Kapital wird infolge dessen als Gesamtheit der Instrumente verstanden, deren sich der Mensch bei seiner Arbeit bedient.

Recht auf Arbeit

In der gegenwärtigen Arbeitsgesellschaft, erfüllt die Arbeit über die Sicherung des Lebensunterhaltes hinaus auch noch andere Funktionen: Gesellschaftliche Integration, Anerkennung und soziale Sicherheit. Dementsprechend beinhaltet das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe nicht nur ein Recht auf Arbeitsmöglichkeit sondern darüber hinaus auch einen Anspruch auf einen *geeigneten* Job und *faire* Arbeitsbedingungen.

„Die Arbeit ist ein allgemeines Gut, das allen, die arbeitsfähig sind, zur Verfügung stehen muss“ (Nr. 288) heißt es im Kompendium der Soziallehre (Nr. 288). *Vollbeschäftigung* wird



somit zum Pflichtziel für jede, auf Gerechtigkeit und Gemeinwohl ausgerichtete wirtschaftliche Ordnung.

Zur Umsetzung des Rechts auf Arbeit ist auch eine aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik des Staates notwendig. Der Staat kann über direkte Förderung von gesellschaftlich notwendiger, aber nicht marktförmig gestaltbarer Arbeit einen zweiten Arbeitsmarkt etablieren, der als Durchgangsstadium auf dem Weg zum ersten Arbeitsmarkt dient. Für nicht mehr integrierbare, aber noch erwerbsfähige Personen muss die Möglichkeit bestehen, einen dauerhaft subventionierten „dritten“ Arbeitsmarkt einzurichten.

Primat der Person über die Sache

Ausgehend von der Schöpfungswürde gilt: Unabhängig davon, welche Arbeit ein Mensch verrichtet (auch die niedrigste Dienstleistung, monotone oder geächtete Arbeit) - Zweck der Arbeit bleibt stets der Mensch selber und dessen „Menschwerdung“. Dementsprechend gilt immer das Primat des Subjekts vor den Dingen und dem Kapital.

Maßstab für jedes Arbeiten muss dementsprechend die **Würde der Person** sein, die sie verrichtet. Verletzt wird die Würde beispielsweise dann, wenn keine Arbeitsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, Arbeit nicht angemessen entlohnt wird oder die arbeitende Person und seine / ihre Familie nicht ausreichend abgesichert ist. Die Pflicht des Staates ist es, eine soziale Ordnung und Rahmenbedingungen zu schaffen, die das Subjekt der Arbeit (den Menschen) in den Mittelpunkt stellen und eine menschenwürdige Arbeit ermöglichen.

Gute und menschenwürdige Arbeitsbedingungen

- Arbeit wird in der Katholischen Soziallehre als Quelle und Ausdruck von Würde und Selbstentfaltung angesehen. Diese Würde der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers hat Vorrang bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und ist unter allen Umständen zu achten (Kompendium der Soziallehre, Nr 270 - 275). Personen dürfen demnach nicht als Nutzobjekte angesehen werden, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen. Auch dürfen die sozialen Faktoren und Dimensionen der Arbeit (bspw. Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen) nicht nur als Restgrößen angesehen werden.
- Sicherheit am Arbeitsplatz: Jeder Mensch hat das Recht unter menschenwürdigen Bedingungen zu arbeiten. Dazu zählt die Arbeit ohne physischen Zwang oder Ausbeutung und das Recht auf Sicherheit am Arbeitsplatz (u. A. Arbeitsräume und Produktionsprozesse, die dem Arbeitnehmer weder gesundheitlich noch sittlich schädigen).
- Ruhezeiten: Arbeits- und Ruhezeiten müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, so ist beispielsweise das Recht auf arbeitsfreie Sonntage und Erholungsurlaub zu achten.
- Unbefristete Verträge: Die Sicherheit vor dem Verlust des Arbeitsplatzes wird als wesentliches Grundbedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschrieben. Ein sicheres und unbefristetes Arbeitsverhältnis bietet sowohl die Sicherung der materiellen Lebensgrundlage, wie auch soziale Kontakte, Weiterentwicklung und gesellschaftliche Anerkennung. Erst so bildet die Arbeit eine Grundlage für den Aufbau eines Familienlebens, welches Recht und Berufung des Menschen ist. Wachsende Unsicherheit hingegen erschwert es, einen längerfristigen, halbwegs realistischen Lebensplan zu entwickeln.



- Partizipation: Zur Schaffung menschenwürdiger Bedingungen gehört auch, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz und ihr Arbeitsumfeld selber mitgestalten können. Somit muss die Gründung von Betriebsräten und Zulassung von Gewerkschaften möglich sein, ohne die organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu benachteiligen.
- Um Bedingungen für gute Arbeit zu realisieren, ruft die Kirche den Staat, die Unternehmen und die Gewerkschaften zu neuen Formen des Handelns auf. Von den Gewerkschaften fordert sie beispielsweise, dass diese ihren Aktionsradius auch auf „Arbeiter mit atypischen oder mit Teilzeitverträgen“ ausdehnen sowie auf Menschen ohne Beschäftigung, auf Einwanderer und Saisonarbeiter (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 308).

Gerechter Lohn

In der gegenwärtigen Leistungsgesellschaft sind Chancengleichheit, Ansehen und Zufriedenheit stark an finanzielle Mittel gekoppelt. Geld ermöglicht den Menschen die Teilhabe an der Gesellschaft und eröffnet ihnen einen Zugang zu Gütern, Anerkennung und sozialer Sicherheit.

Aus Perspektive der Katholischen Kirche stellt die *gerechte Entlohnung* dementsprechend ein Maßstab für die Gerechtigkeit und das Funktionieren des gesamten sozio-ökonomischen Systems dar. Die Frage nach gerechtem Lohn wird somit zum „Schlüsselproblem der Sozialethik“ und die damit verbundenen Forderungen ziehen sich wie ein roter Faden durch alle lehramtlichen Stellungnahmen der Katholischen Kirche zu Fragen der Arbeit.

Grundsätzlich gilt, dass gerechter Lohn existenzsichernd ist und sich orientiert mehr *am Bedarf* als an den Leistungen orientiert.

Existenzsicherung: Die Arbeit ist „so zu entlohnen, dass dem Arbeiter die Mittel zu Gebote stehen, um Sein und der Seinigen materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Dasein angemessen zu gestalten“ und sie muss „ausreichen, eine Familie zu gründen, angemessen zu unterhalten und für die Zukunft zu sichern“ heißt es im Kompendium der Soziallehre (Nr. 302) sowie auch in „Gaudium et spes“ (Nr. 67) und *Laborem Exercens* (Kapitel 19). Eine solche Entlohnung kann entweder durch eine familiengerechte Bezahlung erfolgen oder durch besondere Sozialleistungen (Familienbeihilfen etc.).

Neben dem Lohn kommen hier noch verschiedene Sozialleistungen in Betracht, deren Zweck es ist, das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers und seiner Familie zu sichern. (*Laborem Exercens*, Kapitel 19). Dazu zählen die Versicherung bei Arbeitsunfällen, Krankenversicherung, Rentenversicherung, Pflegeversicherung oder Arbeitslosenversicherung.

Eine gerechte Entlohnung schließt außerdem die Achtung und Anerkennung gleicher Arbeitsanstrengungen ein. Es gilt eine Missachtung bestimmter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch ungleiche Löhne zu vermeiden, wenn diese nur aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, des Glaubens etc. erfolgt.



2) Die politischen Grundlagen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948

In Artikel 23 und 24 beschreibt die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte nicht nur das Menschenrecht auf Arbeit, sondern auch grundlegende Rechte in der Arbeitswelt. Dies sind:

- das Recht auf Arbeit: hiermit ist freilich kein einklagbares Recht umschrieben, sondern ein Programmsatz: Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verpflichtet die Staaten, dass sie ihre Politik auf die Erreichung einer Vollbeschäftigung ausrichten, um so bestehende Arbeitslosigkeit zu verringern und neue möglichst zu verhindern;
- das Recht auf freie Berufswahl: niemand darf gezwungen werden, eine bestimmte Arbeit anzunehmen oder einen bestimmten Beruf auszuüben, den er ablehnt. Dies schließt das Verbot jeglicher Zwangsarbeit ein;
- das Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen und damit auch die Verpflichtung der Staaten, für die angemessene Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen - von der Entlohnung über die Arbeitszeiten bis zum Arbeitsschutz - Sorge zu tragen;
- der Schutz gegen Arbeitslosigkeit, verstanden als Gegenpart zum Recht auf Arbeit;
- das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit, verstanden sowohl als einklagbares Recht wie auch als Auftrag an die Staaten, Lohndiskriminierung - etwa aufgrund des Geschlechts oder der Rasse - zu verbieten;
- das Recht auf eine angemessene, existenzsichernde Entlohnung, was auch einschließen kann, dass der Staat eine Mindestlohn vorschreibt;
- soweit erforderlich das Recht auf ergänzende soziale Schutzmaßnahmen für den Fall, dass der Arbeitslohn keine angemessene Existenzsicherung bieten sollte;
- die Koalitionsfreiheit: das Recht, Berufsvereinigungen wie etwa Gewerkschaften zu gründen und ihnen beitreten, um hierdurch einen kollektiven Schutz seiner Interessen etwa gegenüber dem Arbeitgeber zu erreichen;
- das Recht auf Urlaub, Erholung und Freizeit, verstanden sowohl als Recht auf angemessenen begrenzte Arbeitszeiten wie auch auf regelmäßig wiederkehrende Urlaubszeiten.

Viele dieser sozialen Menschenrechte wurden in der Folge im UN-Sozialpakt wieder aufgenommen und für die Staaten verbindlich geregelt.

Quelle: <http://www.menschenrechtserklaerung.de> und <http://www.sozialpakt.info/>

Qualitätskriterien von Arbeit in der EU

- Arbeitsplatzqualität (Arbeitszufriedenheit, qualifikationsgerechte Anforderungen, Arbeitseinkommen)
- Qualifikation, Lebenslanges Lernen, berufliche Entwicklung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität und Sicherheit
- Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit Arbeit /Leben
- Sozialer Dialog und Arbeitnehmermitbestimmung
- Diversifizierung und Nichtdiskriminierung



- Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität

Quelle: Europäische Kommission (2001)

Forderungen der CDU/CSU zu guten Arbeitsbedingungen

- Vollbeschäftigung
- Unbefristete Verträge
- Tarifeinheit
- Tariflicher Mindestlohn
- Lohngerechtigkeit
- Alle werden gebraucht
- Menschliche Arbeitswelten
- Mitarbeiterbeteiligung

Quelle: Regierungsprogramm der CDU/CSU aus dem Jahr 2013, www.cdu.de

Forderungen der SPD zu guten Arbeitsbedingungen

- Vollbeschäftigung in gute Arbeit
- Normalarbeitsverhältnisse stärken - prekäre Beschäftigungsverhältnissen abschaffen
- Arbeitsbedingungen verbessern
- Demokratie im Betrieb stärken
- Das Potenzial *aller* in Deutschland lebenden Menschen erschließen und nutzen

Quelle: Wahlprogramm der SPD aus dem Jahr 2013, www.spd.de

Forderungen der Partei Bündnis 90/Die GRÜNEN

Unter *guter* Arbeit verstehen die Grünen gerechte Löhne, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen. Dies wird anhand der folgenden Kernpunkte genauer erläutert:

- Gute Arbeit braucht faire Löhne und Sicherheit
- Gute Arbeit braucht einen effektiven Arbeitsschutz und starke Mitbestimmung
- Gute Arbeit braucht Zugänge: Gleiche Ausgangschancen für alle Menschen

Quelle: Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2013, www.diegruenen.de

3) Flüchtlinge und Faire Arbeit

Katholische Soziallehre (Kompendium der Soziallehre)

297: Die Einwanderung muss kein Hindernis, sie kann vielmehr eine Quelle der Entwicklung sein. In der heutigen Welt, in der das Ungleichgewicht zwischen reichen und armen Ländern stärker wird und die Entwicklung der Kommunikation die Entfernungen rasch verringert, kommt es in zunehmendem Maße zur Migration von Personen, die aus den weniger begünstigten Gebieten der Erde kommen und nach besseren Lebensbedingungen suchen: Ihr Eintreffen in den entwickelten Ländern wird häufig als eine Bedrohung des in Jahrzehnten des Wirtschaftswachstums erreichten gehobenen Wohlstandsniveaus gesehen. In der Mehrzahl der Fälle decken die Eingewanderten jedoch in Bereichen und Gebieten, wo die



örtlichen Arbeitskräfte nicht ausreichend vorhanden oder nicht bereit sind, ihren eigenen Arbeitsbeitrag zu leisten, einen Bedarf ab, der ohne sie nicht befriedigt werden konnte.

298: Die Institutionen der Aufnahmeländer müssen sorgfältig darüber wachen, dass die Versuchung nicht an Boden gewinnt, ausländische Arbeitskräfte auszubeuten, indem man ihnen die Rechte, die den inländischen Arbeitskräften garantiert sind und allen ohne Unterschied zugestanden werden müssen, versagt. Die Regelung der Migration nach Kriterien der Billigkeit und des Gleichgewichts ist eine der unerlässlichen Voraussetzungen dafür, dass sich die Eingliederung in einer Weise vollzieht, die die von der Würde des Menschen geforderten Sicherheiten garantiert. Die Einwanderer müssen als Personen aufgenommen und gemeinsam mit ihren Familien bei der Integration in das gesellschaftliche Leben unterstützt werden. Zu diesem Zweck muss das Recht auf Familienzusammenführung respektiert und gefördert werden. Gleichzeitig müssen, soweit möglich, alle Umstände begünstigt werden, die die Arbeitsmöglichkeiten in den Herkunftsländern verbessern.

Quelle: Kompendium der Soziallehre, Nr. 297 und 298

Position der Katholischen Jugendsozialarbeit zum Thema Flüchtlinge & Arbeit

- Der kommunale Alltag in der Flüchtlingsarbeit konzentriert sich aktuell notgedrungen in erster Linie auf die menschenwürdige Unterbringung und die dazugehörigen ersten Hilfestellungen. Gleichzeitig muss für junge Flüchtlinge - unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Status - aber auch der Zugang zu Bildung und Ausbildung verbessert werden; dies ist eine wesentliche Grundlage für ein selbstbestimmtes Leben in Deutschland, ihrem Herkunftsland oder einem Drittland.
- Die Jugendsozialarbeit setze sich dafür ein, dass die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden, dass junge Flüchtlinge in Deutschland bessere Bildungs- und Teilhabechancen erhalten und so für sich eine tragfähige Lebensperspektive entwickeln können.
- Durch die verstärkte Zuwanderung in den letzten Jahren ist die Anzahl der jungen Flüchtlinge in Maßnahmen der Jugendsozialarbeit ständig. Wichtige Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen eröffnen jungen Flüchtlingen Perspektiven und bringen für die Jugendsozialarbeit neue Aufgaben und Herausforderungen mit sich. Dies kann z. B. der erleichterte Zugang zu Praktika sein, die der Berufsorientierung dienen, oder auch die Klarstellung, dass die Berufsausbildung ein wichtiger persönlicher Grund im Sinne des § 60 a Aufenthaltsgesetz sein und deshalb eine Duldung für die gesamte Dauer der Ausbildung ausgestellt werden kann. Langfristig von Bedeutung sind vor allem neue Ansätze in der Arbeit mit jungen Flüchtlingen, die auf einen besseren Zugang zu Spracherwerb, Schule, Berufsschule und Ausbildung zielen. Das Jugendwohnen kann hier ein hilfreiches Angebot werden und muss sich auf diese neue Zielgruppe einstellen.
- Der überwiegende Teil der jungen Flüchtlinge ist männlich. Gerade deswegen ist es wichtig, junge begleitete und unbegleitete weibliche Flüchtlinge nicht aus dem Blick zu verlieren und spezifische Unterstützungsangebote für sie zu schaffen.
- Die Jugendsozialarbeit bringt sich beim Aufbau kommunaler Netzwerke und bei der Entwicklung und Umsetzung von passenden Konzepten ein.
- Dazu erforderlich ist eine enge Verzahnung der Jugendsozialarbeit vor Ort, von Verbänden, Kirche und Politik sowie von Landes- und Bundesebene notwendig.



4. Prekäre Arbeitsverhältnisse

Hierzu ein Beschluss der BDKJ-Hauptversammlung 2015:

Wir sehen mit Besorgnis, dass junge Menschen zu oft prekären Arbeitsverhältnissen ausgesetzt sind. Die Ausprägungen und Auswirkungen für die Lebensgestaltung und -realität sind vielfältig.

Wir nehmen wahr, dass junge Menschen

- im Anschluss an eine befristete Beschäftigung zu oft befristet weiter beschäftigt werden: Das hindert sie daran, ihr Leben langfristig zu gestalten. Eine eigene Familienplanung, ehrenamtliches Engagement und eine sichere Lebensplanung sollten jedem jungen Menschen möglich sein. Dies ist mit befristeten Arbeitsverhältnissen häufig nicht gegeben, besonders wenn die Arbeitsverträge nur ein Jahr, wenige Monate oder noch kürzere Zeiträume bis hin zu Tagen umfassen.
- zu oft in Leih- und Zeitarbeitsverhältnissen¹ arbeiten müssen. Damit haben sie meist deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen als die jeweilige Stammbesellschaft: Sie haben weniger Rechtsschutz, andere Urlaubsregelungen, verdienen weniger und müssen die Stelle wieder verlassen. Sie wollen nicht schlechter als die Stammbesellschaft behandelt werden. Sie wollen gleichen Lohn für gleiche Arbeit, soziale Sicherheit und eine berufliche Perspektive. Wir sind überzeugt: Diese Grundbedingungen stehen jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer zu.
- zu oft auf Basis eines Werkvertrags arbeiten und dabei Stammbesellschaften ersetzen.² Sie tragen selbst das unternehmerische Risiko für ihre Arbeit. Nicht selten werden ihnen dennoch Arbeitsanweisungen erteilt oder Arbeitszeiten vorgeschrieben. Diese „Scheinselbstständigkeit“ stellt eine Unterwanderung der Sozialversicherungssysteme dar. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber tragen Verantwortung für ihre Mitarbeitenden und für die Gesellschaft und müssen diese auch wahrnehmen.

Wir nehmen einen wachsenden Druck und eine Unsicherheit wahr, welche viele junge Menschen prägen.

Wir treten entschieden für eine Arbeitswelt ein, in der jeder junge Mensch sein Leben langfristig gestalten kann und dabei arbeitsrechtlich geschützt ist.

Wir sind außerdem überzeugt, dass unsere Gesellschaft von gerechten und sicheren Arbeitsbedingungen profitiert. Junge Menschen sind nicht nur unsere Zukunft, sondern auch unsere Gegenwart. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen müssen es ermöglichen, dass junge Menschen frei von Angst ihre Entscheidungen treffen, Lebenswege gehen, eine Familie gründen und sich in der Gestaltung unserer Gesellschaft und engagieren können. Nur so können sie daran mitwirken, dass das Reich Gottes in unserer Welt sichtbar wird. Beschluss der BDKJ-Hauptversammlung 2015



5. Vision faire Arbeit

Die Christliche Arbeiterjugend (CAJ) setzt der prekären Arbeitswirklichkeit vieler junger Menschen ihre Vision einer Fairen Arbeitswelt entgegen:

Unsere Vision einer gerechten Arbeitswelt:

Wir leben in einer Welt, in der ...

...wir Zeit haben, gemeinsam mit anderen Menschen unser Leben zu gestalten.

... unsere Gesundheit wichtiger ist als der Profit.

... wir unser Leben langfristig planen und gestalten können.

... wir unseren Arbeitsplatz und Betrieb mitgestalten.

... wir unsere Gesellschaft mitgestalten.

... wir Wertschätzung und Akzeptanz erfahren.

... wir gemäß unserer Werte leben.

... wir entfalten können, was in uns steckt.

...wir gleiche Chancen und einen gerechten Anteil an den Reichtümern haben.... wir fair entlohnt werden.

(Auszug aus einem Beschluss des Leitungsrates der CAJ 2015)

6. Situation der Mitarbeitenden in der Jugendsozialarbeit, insb. der Jugendberufshilfe

„Die Fachkräfte in der Jugendberufshilfe stehen im ständigen Spannungsfeld zwischen hohem pädagogischen Anspruch, zunehmendem Innovationsdruck und eigener prekärer Erwerbssituation.

Sie selbst sind der Schlüssel zu gelingenden Prozessen für die gesellschaftliche Teilhabe der jungen Menschen. Dies bezieht sich auf ihre unterschiedliche Rollen: als Vermittler/-in von Kompetenzen, als verlässliche Bezugsperson und sozialpädagogische Begleitung für die jungen Menschen. Die sozialpädagogische Arbeit stellt hohe Anforderungen an die Fachkräfte. Sie müssen die Beziehungen aufbauen und halten, Jugendliche motivieren, mit ihnen Förderprozesse gestalten und Problemlösungen erarbeiten sowie ihnen Kompetenzen vermitteln.

Zudem fungieren sie als Akteur/-in und Netzwerker/-in in der Kooperation mit beteiligten Personen/Institutionen. Neben pädagogischer Kompetenz benötigen sie deshalb darüber hinaus gehende multidisziplinäre Fähigkeiten: Kooperationsgeschick für die Zusammenarbeit mit Schulen, Unternehmen, Eltern u. a., Verhandlungs- und Kommunikationsgeschick (Unternehmen, Agentur für Arbeit, Eltern, Geldgeber) und die Fähigkeit, Arbeitsergebnisse und Förderprozesse zu dokumentieren und zu vermitteln (Geldgeber, Medien, Öffentlichkeit).



Im krassen Gegensatz dazu stehen die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte. Sie sind geprägt durch kurze Vertragslaufzeiten mit teils schlechter Bezahlung. In der Folge wechseln viele Fachkräfte verständlicherweise in andere Felder der sozialen Arbeit. Viele Maßnahmen sind deshalb geprägt von einem „Personal- und Kompetenzhopping“.

Bezogen auf das Projekt oder die Maßnahme zeigen die Erfahrungen, dass diese sich erst nach zwei oder drei Jahren etablieren können. Kaum ist aber der Aufbauprozess abgeschlossen, wird die Maßnahme auch schon durch eine Neuvergabe an andere Träger beendet. Nicht nur Kooperationen gehen verloren, sondern auch Infrastruktur sowie Know-how und letztendlich Ressourcen.

Ein Beispiel hierfür sind die häufigen Personalwechsel im Programm Bildungsketten/Berufseinstiegsbegleitung, die laut Evaluationsbericht ein zentraler Faktor für die Effektivität des Programms sind. Bereits innerhalb weniger Monate waren nach Angaben der Träger 33 Prozent der Berufseinstiegsbegleiter/-innen wieder aus ihrer Tätigkeit ausgeschieden. Als Gründe für die große Häufigkeit von Wechseln benennen die Fachkräfte auch die berufliche Situation. 51,5 Prozent der im Jahr 2012 befragten Berufseinstiegsbegleiter/-innen hatten einen befristeten Arbeitsvertrag, insgesamt 62,2 Prozent zeigten sich unzufrieden mit ihrer Einkommenssituation. (aus einem Entwurf eines Positionspapieres der BAG KJS, In Via Deutschland, erscheint in Kürze)

Dieser Sprechzettel wurde für den Josefstag 2016 erstellt von:

Marie Schwinning, Arbeitsstelle für Jugendseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz
Ludger Urbic, Bund der Deutschen Katholischen Jugend, Bundesstelle