



# UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT

Der Wandel der Arbeitswelt und seine  
Folgen für die Arbeitnehmer

Eine Diagnose aus christlicher Sicht,  
mit Impulsen für die Praxis

Herausgeber

Diözesanrat der Katholiken der  
Erzdiözese München und Freising



[www.dioezesanrat-muenchen.de](http://www.dioezesanrat-muenchen.de)  
[www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)

## Impressum

- Herausgeber: Diözesanrat der Katholiken  
der Erzdiözese München und Freising  
1. Auflage Mai 2010 (3.000 Stück)
- Autoren: Martin Schneider, Prof. Dr. Alois Baumgartner,  
Prof. Dr. Markus Vogt, Charles Borg-Manché,  
Herbert Jagdhuber, Anton Jais, Artur Heimann,  
Alfred Pichler, Josef Haseneder, Bettina  
Siebert-Blaesing, Johannes Gfüllner
- Schriftleitung: Martin Schneider
- Gestaltung: Martin Schneider
- Titelseite: Martin Enthofer, 85757 Karlsfeld,  
[www.martin-enthofer.de](http://www.martin-enthofer.de)
- Druck: Gebr. Geiselberger GmbH, D-84503 Altötting  
Gedruckt auf 100 % Recycling-Papier
- Vervielfältigung: Abdrucke sind unter Angabe der Quelle und Zu-  
sendung eines Belegexemplars möglich.
- Kontakt: Schrammerstr. 3/VI., 80333 München  
089/2137-1261; Fax: 089/2137-2557  
E-Mail: [dioezesanrat@erzbistum-muenchen.de](mailto:dioezesanrat@erzbistum-muenchen.de)  
[www.dioezesanrat-muenchen.de](http://www.dioezesanrat-muenchen.de)  
[www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)

# Inhalt

---

<b>Vorwort .....</b>	<b>4</b>
----------------------	----------

## 1. Sehen:

### **Die Verwundbarkeit und Verunsicherung nimmt zu .....**

- Begriffsdefinitionen: Was wir unter „atypischen Arbeitsverhältnissen“, „prekärer Arbeit“ und „Ausgrenzung“ verstehen? ..... 7
- Worauf wir unseren Blick lenken:  
Die christliche Perspektive auf den Wandel der Arbeitswelt ..... 9
- Unsere Diagnose:  
Atypische Arbeitsverhältnisse werden zum Problem ..... 14
  1. Kritische Entwicklungen in den Bereichen:  
Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Minijobs, Selbständigkeit ..... 14
  2. Atypische Arbeitsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung..... 29
  3. Welche Gruppen sind besonders von atypischer Beschäftigung  
betroffen? ..... 31

## 2. Urteilen:

### **Das Kapital hat keine Würde, der Mensch ist das Maß .....**

- Arbeit: Positionen der katholischen Soziallehre  
(Prof. Dr. Markus Vogt) ..... 35
- Aussagen der Katholischen Soziallehre zum Thema Arbeit –  
eine Sammlung von Zitaten ..... 52
- Bibelstellen zum Thema ..... 54
- Gute Arbeit ist möglich!  
Die Position der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB)..... 55



### 3. Handeln:

#### **Politische Forderungen und Vorschläge für Aktionen..... 57**

- Politische Forderungen des Diözesanrates der Katholiken  
der Erzdiözese München und Freising.....58
- Vorschläge für Aktionen – ein Überblick .....60
- Aktion „Stationen der Arbeit“: Exkursionen in die Arbeitswelt .....61
- Vorschlag für eine Podiumsdiskussion:  
Sich eine Meinung bilden und sie vertreten.....62
- Unterschriften-Aktion der KAB:  
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Leiharbeiter schützen.....63
- Projekte der ökumenischen Aktionsgemeinschaft  
„Arbeit und Arbeitslosigkeit“ .....63
- Projekte der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ).....66
- Bausteine für einen Gottesdienst zum Thema „prekäre Arbeit“ .....70
- Texte zum Nachdenken .....75
- Hilfestellungen durch kirchliche Verbände und Organisationen.....79
- Materialhinweise und Internet-Adressen .....80

*„Wenn die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen infolge von Prozessen der Mobilität und der Deregulierung um sich greift, bilden sich Formen psychologischer Instabilität aus, Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe. In der Folge ergeben sich Situationen nicht nur sozialer Kräftevergeudung, sondern auch menschlichen Niedergangs. Vergleicht man dies mit dem, was in der Industriegesellschaft der Vergangenheit geschah, so provoziert die Arbeitslosigkeit heute neue Aspekte wirtschaftlicher Bedeutungslosigkeit, und die augenblickliche Krise kann die Situation nur noch verschlechtern. Der langzeitige Ausschluss von der Arbeit oder die längere Abhängigkeit von öffentlicher oder privater Hilfe untergraben die Freiheit und die Kreativität der Person sowie ihre familiären und gesellschaftlichen Beziehungen, was schwere Leiden auf psychologischer und spiritueller Ebene mit sich bringt. Allen, besonders den Regierenden, die damit beschäftigt sind, den Wirtschafts- und Gesellschaftsordnungen der Welt ein erneuertes Profil zu geben, möchte ich in Erinnerung rufen, dass das erste zu schützende und zu nutzende Kapital der Mensch ist, die Person in ihrer Ganzheit – „ist doch der Mensch Urheber, Mittelpunkt und Ziel aller Wirtschaft“.<sup>1</sup>*

*(Benedikt XVI., Caritas in veritate, Nr. 25)*

---

<sup>1</sup> Zweites Vatikanisches Konzil, Pastoralkonstitution über die Kirche in der Welt von heute (Gaudium et spes), Nr. 63.



## Vorwort

Der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising beschäftigt seit längerer Zeit mit dem Wandel der Arbeitswelt und den Folgen für die Arbeitnehmer. Die zu Beginn des Jahres diskutierte Geschäftsstrategie einer Drogeriemarktkette, die Stammbeslegschaft systematisch in Leiharbeit zu drängen und so die Löhne zu drücken, haben unseren Überlegungen neue Aktualität verliehen. Diese Praktiken sind unserer Ansicht kein Einzelfall. Immer mehr Unternehmen ersetzen regulär Beschäftigte durch Leiharbeiter, durch befristet Beschäftigte oder durch geringfügig Beschäftigte. Solche atypischen Arbeitsverhältnisse fungieren nicht mehr nur als Personalpuffer und konjunktureller Notnagel, sondern mit ihrer Hilfe wird in einer wachsenden Zahl von Firmen eine flexible „Zweitbeslegschaft“ aufgebaut.

Das vorliegende Heft versammelt Texte, die im Vorfeld der Herbstvollversammlung 2008 entstanden sind. Die Arbeitsmarktdaten wurden aktualisiert. Praxisbeispiele haben wir Arbeitshilfen und Anregungen der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) und der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) entnommen.

Das Heft ist gegliedert nach dem aus der Christlichen Arbeiterjugend bekannten methodischen Dreierschritt „Sehen – Urteilen – Handeln“. Wir hoffen damit Pfarrgemeinden und Verbänden darin zu unterstützen, die mit den Veränderungen der Arbeitswelt verbundenen Belastungen zu thematisieren. Wichtig ist, die Tiefe der Wandlungsprozesse wahrzunehmen. Als Christen werfen wir keinen neutralen Blick auf die soziale Wirklichkeit. Der christliche Glaube und die Prinzipien der Katholischen Soziallehre drängen uns dazu die Perspektive der Schwachen einzunehmen. Wir hoffen, dass diese Perspektive bei den Verantwortlichen in den Unternehmen, in den Personalabteilungen und in den Betriebsräten nicht ausgeblendet wird. Wir müssen zu einem fruchtbaren Miteinander kommen.

Unsere Aufgabe ist es, die Entwicklungen des Arbeitsmarktes darauf hin zu befragen, ob der Mensch sich durch die Arbeit verwirklichen kann oder durch die Bedingungen der Arbeit erniedrigt wird. Wir dürfen aber nicht beim Reden und Urteilen stehen bleiben. Ebenso wichtig ist es, auf die Herausforderungen zu antworten und durch eine christliche Praxis darauf zu reagieren.

Ich danke allen, die an der Erstellung dieses Heftes mitgewirkt haben. Insbesondere danke ich dem Sachausschuss Arbeitswelt, Wirtschaft und Sozialpolitik des Diözesanrates. Danken möchte ich auch Prof. Dr. Markus Vogt vom Lehrstuhl für Christliche Sozialethik an der Ludwig-Maximilian-Universität, dass wir seinen Text „Arbeit: Positionen der Katholischen Soziallehre“ hier veröffentlichen können.



Prof. Dr. Alois Baumgartner

Vorsitzender des Diözesanrates der Katholiken  
der Erzdiözese München und Freising

München, im Mai 2010

1

# Sehen

Die Verwundbarkeit  
und Verunsicherung  
nimmt zu





# Begriffsdefinitionen

## Was wir unter „atypischen Arbeitsverhältnissen“, „prekärer Arbeit“ und „Ausgrenzung“ verstehen?

### Atypische Arbeitsverhältnisse

Der Wandel der Arbeitswelt wird meist mit dem rasanten Anstieg von atypischen Arbeitsverhältnissen in Verbindung gebracht. Zu Grunde liegt die Vermutung, dass vermeintlich „gute“ Beschäftigung – also sozialversicherte, tariflich abgedeckte, unbefristete Vollzeitstellen – zu Gunsten „atypischer“ Jobs abgebaut werden.

Ein „atypisches Beschäftigungsverhältnis“ ist eine Beschäftigung, die von den im Kern des Arbeitsmarktes üblichen Standards abweicht. Zu den atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbständigkeit. Nicht alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind jedoch als gleichermaßen problematisch zu bezeichnen. Bei ihrer Bewertung muss berücksichtigt werden, inwieweit sie Brücken in ein stabileres, besser entlohntes oder sozial besser abgesichertes Arbeitsverhältnis sind. Als problematisch muss angesehen werden, wenn mit atypischen Arbeitsverhältnissen etablierte Normalarbeitsver-

hältnisse verdrängt und insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen geschaffen werden, ohne Aufstiegschancen zu bieten.

### Prekäre Arbeit

Die Begriffe „prekär“ und „Prekarität“ sind in den letzten Jahren aus dem französischen Sprach- und Debattenraum in den deutschen eingewandert. Sie gehen zurück auf die französischen Soziologen Pierre Bourdieu, Robert Castel und Serge Paugam. Beschrieben wird mit den Begriffen „prekär“ und „Prekarität“ der Prozess der allgemeinen Verunsicherung, der mit neuen Formen des Arbeitsalltags einhergeht. Mit allgemeiner Verunsicherung ist gemeint, dass die Prekarisierung der Arbeitswelt keineswegs nur auf Randgruppen des Arbeitsmarktes beschränkt ist, sondern immer weiter in die arbeitnehmerische Mitte der Facharbeiter, der Bürokräfte und der technischen Angestellten hineinreicht. Prekarisierung ist ein sozialer Prozess, der über die Erosion von Normalstandards auf die Allgemeinheit zurückwirkt.



Die Prekarität eines Arbeitsverhältnisses kann anhand von folgenden drei Merkmalen beschrieben werden: Grad der Arbeitsplatzsicherheit, Vorhandensein von arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen und Chancen zur Existenzsicherung durch Arbeit. Neben diesen mit der *Struktur* des Beschäftigungsverhältnisses verbundenen Kriterien spielt die *subjektive* Verarbeitungsform für die Diagnose von prekärer Arbeit eine wichtige Rolle. Prekär ist Erwerbsarbeit, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit verbunden ist. Prekär Beschäftigte haben im Vergleich zu den Stammebelegschaften weitaus geringere Möglichkeiten, einen längerfristigen Lebensplan zu verfolgen. Es ist nicht allein die Unsicherheit als solche, sondern auch der soziale Abstand zur angestrebten Normalität, der eine Mischung aus Verunsicherung, Scham, Wut und Resignation erzeugt. Prekäre Arbeitsformen führen zu einer Schwebelage. Permanent gilt es hier, alle Energien zu mobilisieren, um den Sprung in eine bessere Position doch noch zu schaffen; lässt man in seinen Anstrengungen nach, droht die Gefahr eines dauerhaften Ausschlusses von regulärer Erwerbsarbeit.

## Ausgrenzung

Vom französischen Soziologen Robert Castel stammt die Unterscheidung zwischen einer *Zone der Integration* mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen, einer *Zone der Prekarität* und einer *Zone der Entkopplung bzw. Ausgrenzung*. In der letzteren befinden sich diejenigen Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt nur noch sehr geringe oder gar keine Chancen mehr haben. Dies trifft unterschiedliche Gruppen der erwerbsfähigen Bevölkerung: Industriearbeiter, deren Arbeitsplätze verschwunden sind; Fachkräfte, deren Kompetenzen durch den technischen Wandel der Arbeitswelt überflüssig geworden sind; Grenzgänger zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit, die selbst aus den prekären Zonen des Arbeitsmarktes immer mehr verdrängt werden; und schließlich Jugendliche ohne Ausbildung und Beruf, die dem zunehmenden Professionalisierungsdruck des Erwerbslebens nicht mehr gewachsen sind.

Ausgegrenzt sein heißt, in der Gesellschaft keinen Ort zu haben, „überflüssig zu sein“. Wer ausgegrenzt ist, kann nicht mehr mithalten, ist macht- und chancenlos.

# Worauf wir unseren Blick lenken

## Die christliche Perspektive auf den Wandel der Arbeitswelt

*Der folgernde Text geht zurück auf einen Beschluss der Herbstvollversammlung 2008 des Diözesanrates der Katholiken der Erzdiözese München und Freising. Die in dem Beschluss enthaltenen Forderungen sind im Kap. 3 der vorliegenden Broschüre abgedruckt (S. 58-59).*

Die Arbeitswelt in Deutschland wandelt sich grundlegend. Das Versprechen des sozialstaatlich regulierten Kapitalismus, wonach ein Normalarbeitsverhältnis die Basis für gesicherte Lebensverhältnisse bildet, gilt nicht mehr. Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz verlieren immer mehr an Bedeutung. Während die reguläre Beschäftigung zurückgeht, boomen „atypische“ Formen von Beschäftigungen, die geringere Sozial- und Arbeitnehmerrechte aufweisen und oft nicht existenzsichernd entlohnt werden. Zu diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen zählen Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselbstständigkeit. Für alle Atypischen gilt: In ihre berufliche Zukunft wird wenig investiert. Die Teilnahme an Weiterbildungskursen ist über alle atypischen Beschäftigungsformen hinweg deutlich niedriger als bei

Normalarbeitnehmern. Auch sind bei den atypischen Arbeitsverhältnissen prekäre Arbeitsbedingungen weit verbreitet. Das heißt: Der Lohn kann die Existenz vielfach nicht sichern; die soziale Absicherung und die üblichen Arbeitnehmerrechte sind oft eingeschränkt; eine Integration in soziale Netze der Arbeitswelt ist sehr schwierig. Auch wenn Teilzeit-, Leiharbeits- und befristete Arbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig sind, eine ausreichende eigenständige soziale Absicherung ist aufgrund geringerer Lohnhöhen oder diskontinuierlicher Erwerbsbiografien oftmals nicht gewährleistet.

Noch arbeiten die meisten Beschäftigten in Deutschland in einem so genannten „Normalarbeitsverhältnis“, also in einer unbefristeten, kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung. Allerdings steigt der Anteil an „atypischen“ Arbeitsverhältnissen rasant - und damit auch die prekäre Beschäftigung. Ein großer Teil der neuen Stellen, die in den letzten zehn Jahren ge-



schaffen wurden, sind in diesen Bereichen entstanden.<sup>2</sup> Während die Zahl der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen von 1997 bis 2007 um 1,5 Millionen gesunken ist, stieg die Anzahl der Personen in atypischen Beschäftigungsformen in diesem Zeitraum um 2,6 Millionen an. Das heißt: Die Zunahme an Beschäftigung ist in diesen Jahren auf die Zunahme an atypischen Arbeitsverhältnissen zurückzuführen. Ab Herbst 2008 ging ihre Zahl wieder zurück. Denn wenn Unternehmen infolge der Wirtschaftskrise Arbeitsplätze abbauten, dann traf dies zumeist atypisch Beschäftigte.

Der Wandel der Arbeitswelt hängt zusammen mit den Veränderungen in der Wirtschaftswelt. Er wurde aber auch durch politische Entscheidungen herbeigeführt. Um dem globalen Wettbewerbsdruck standzuhalten und die Arbeitslosigkeit abzubauen, wurde in den letzten Jahren der Arbeitsmarkt flexibilisiert. Rechtliche Schutzbestimmungen wurden reduziert. Zwischen regulär und atypisch Beschäftigten etablierte sich ein

erhebliches Lohngefälle. Damit verbunden war die Hoffnung, dass niedrigere Schwellen den Einstieg oder die Rückkehr in den Arbeitsmarkt erleichtern. Dass dies zum Teil gelungen ist und die Arbeitslosigkeit in den letzten Jahren abgebaut wurde, ist ein Erfolg. Allerdings wurden durch die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auch Anreize geschaffen, reguläre Arbeitsverhältnisse in atypische Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Dadurch wurde im wirtschaftlichen Wettbewerb eine Dynamik in Gang gesetzt, die für viele Arbeitnehmer(innen) die Lebensplanung erschwert, die Arbeitnehmerschaft spaltet und ein hohes Maß an Verunsicherung in die Gesellschaft trägt.

Der Wandel der Arbeitswelt betrifft auch Beschäftigungsbereiche der öffentlichen (und auch kirchlichen) Dienste. Vor allem der soziale Dienstleistungsbereich wandelte sich in den letzten Jahren in ein Experimentierfeld kostensparender Einschnitte und Strukturänderungen. Die Träger von sozialen Diensten werden zunehmend gezwungen, auf die Veränderung des politisch gesetzten Finanzrahmens mit flexiblen Arbeitsbedingungen zu reagieren. Das hat die paradoxe Situation zur Folge, dass diejenigen, die die sozialen Folgen der Prekarität in der Ar-

---

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, September 2008 ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)); Werner Eichhorst/Paul Marx/Eric Thode, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung (Studie der Bertelsmann-Stiftung), Gütersloh 2010.

beitswelt bearbeiten sollen, selbst häufig prekär beschäftigt sind.

Auf diesem Feld gibt es durchaus Zielkonflikte. Die nicht zuletzt von den Katholiken geforderte und auch heute noch für richtig gehaltene Elternzeit führt notwendigerweise zu befristeten Arbeitsverhältnissen. Das Problem verschärft sich, wenn sich Befristung an Befristung reiht.

Als Christen ist es unser Auftrag, die Entwicklungen des Arbeitsmarktes darauf hin zu befragen, ob der Mensch sich durch die Arbeit verwirklichen kann oder durch die Bedingungen der Arbeit erniedrigt wird. Aus christlicher Sicht begründet nicht die Arbeit den Wert des Menschen, sondern die Würde des Menschen ist der eigentliche Grund des Wertes von Arbeit. Das heißt: Der Arbeiter hat ein Recht darauf, mit seiner Hände Arbeit seinen Lebensunterhalt zu bestreiten. Arbeit ist die Voraussetzung, Familien zu gründen und aufzubauen. Sie ist eine der wesentlichen Bedingungen, Identität innerhalb der Gemeinschaft zu finden und in die Gesellschaft integriert zu sein. Aus christlicher Sicht ist daher jede Form der Funktionalisierung des Menschen abzulehnen. Der arbeitende Mensch ist keine Ware. Als Christen müssen wir die Stimme erhe-

ben, wenn der Mensch und seine Arbeit als ein beliebiges, austauschbares Rädchen im Getriebe des Wirtschaftsbetriebes gesehen werden. Wir verfolgen daher mit Sorge, dass in den letzten Jahren die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes das Bild des Menschen in diese Richtung zu verändern scheint und der einzelne Arbeitnehmer nur mehr als ein frei verfügbares, der Flexibilität anpassungsfähiges Subjekt angesehen wird, das vom Staat marktfähig ausgebildet und just in time dem Produktionsprozess zugeführt wird – bis zur fälligen Entlassung.

### **Folgende Entwicklungen verfolgt der Diözesanrat der Katholiken mit Sorge:**

- Infolge von Deregulierung und Flexibilisierung nimmt die Verwundbarkeit und Verunsicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dramatisch zu. Immer mehr Menschen balancieren auf einem schmalen Grat. Ein Schicksalsschlag wie Krankheit, Unfall, Scheidung oder der plötzliche Verlust des Arbeitsplatzes führt mindestens vorübergehend unter die Armutsgrenze. Selbst geringe Einkommenseinbußen können die gesamte Haushaltsökonomie in Mitleidenschaft ziehen.



Dies alles bewirkt ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit, welches sämtliche Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die zur Mittelschicht zählen, in Mitleidenschaft zieht. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegt, dass die bislang stabile Mittelschicht, der ökonomisch und politisch zuverlässigste Stützpfeiler der Republik, wankt. Die Folge ist: Gerade in der Mittelschicht wächst die Angst vor dem sozialen Abstieg. Der Anteil der Menschen, die sich „keine Sorgen“ machen, lag in den 1980er Jahren noch über 40 Prozent und in den 1990er Jahren in Gesamtdeutschland bei rund 30 Prozent. In den letzten Jahren, auch in den wachstumsstarken Jahren 2006 und 2007, lag der Anteil nur noch bei rund 23 Prozent.

- Die Dezentralisierung der betrieblichen Organisation, die Flexibilisierung der Beschäftigung und die Auslagerung der Produktion machen vor keiner Kern- und Stammbeslegschaft halt. Dies bewirkt ein allgemeines Gefühl der Unsicherheit, welches sämtliche Arbeitnehmer in Mitleidenschaft zieht. „Prekarität“ ist ein Prozess, der nicht nur auf einige gering entlohnte Beschäftigungsformen

begrenzt ist, sondern auf das gesamte Erwerbssystem wirkt. Denn die Unternehmen verwandeln sich mehr und mehr in lose verkoppelte Wertschöpfungsketten mit einem kleiner werdenden Stamm fester Mitarbeiter und einer größer werdenden flexiblen „Reservearmee“ aus befristet Beschäftigten, Leiharbeitern, Aushilfskräften, freien Mitarbeitern, Subunternehmern und Praktikanten. Auch wenn in Deutschland die Mehrheit der Beschäftigten noch immer einem so genannten „Normalarbeitsverhältnis“, also einer unbefristeten, kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung nachgeht, können wir einen schleichenden Bedeutungsverlust des klassischen Arbeitnehmers beobachten. Zum einen nimmt ihre Zahl ab, zum anderen haben die übrig gebliebenen Mitglieder der Stammbeslegschaften die prekäre Arbeitsrealität von befristet Beschäftigten, Leiharbeitern und Praktikanten immer vor Augen. Die Festangestellten beschleicht ein diffuses Gefühl von Ersetzbarkeit.

- Die wachsende Unsicherheit erschwert es, einen längerfristigen, halbwegs realistischen Lebensplan zu entwickeln. Dies hat u. a. auch Folgen für die

Familienplanung. Mehrere Studien kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass neben einer gefestigten Partnerschaft die Arbeitsplatzsicherheit die wichtigste Voraussetzung für die Familiengründung ist.<sup>3</sup> Wenn ein Viertel aller Berufstätigen unter 25 Jahren aber nur noch einen befristeten Arbeitsvertrag erhält, ist es nicht verwunderlich, wenn die Entscheidung für Kinder immer weiter hinausgezögert wird. Um es plakativ und fast zynisch zu sagen: Die politisch auf den Weg gebrachte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist ein äußerst wirkungsvolles Verhütungsmittel für junge Paare. Und wenn Millionen von Menschen über den neuralgischen Punkt „Arbeit“ in ihrer persönlichen und sozialen Existenz verunsichert werden, ist es auch nicht verwunderlich, wenn davon keine Wogen von Konsumfreude, Risikobereitschaft und optimistischer Lebensplanung ausgehen.

- Der flexibilisierte und deregulierte Kapitalismus untergräbt das Vertrauen in Marktwirt-

schaft und Demokratie. Aus der sozialen Unsicherheit entsteht eine Gemengelage aus politischem Verdruss und diffuser Angst. Es ist weniger die Angst vor den Risiken des Marktes, sondern mehr vor einer richtungslosen kapitalistischen Dynamik, die scheinbar durch nichts mehr, auch nicht durch die Politik gesteuert werden kann.

- Viele Menschen haben das Gefühl, dass ihre eigene Leistung nicht mehr entsprechend honoriert wird. Wenn sie genauso viel arbeiten wie die fest angestellten Kollegen in den Büros nebenan, selber aber nur schlecht verdienende Leiharbeiter sind, dann glauben viele Bürger, dass sich ihre Leistung nicht lohnt. Wenn Gleiches nicht gleich behandelt wird, fühlen sie sich ungerecht behandelt.

---

<sup>3</sup> Vgl. Dr. Bernhard Payk/Alexandra Schmider Bevölkerung, Kinder? Jetzt nicht! – Aber wann dann? Wie Arbeitsplatzunsicherheit die Familiengründung beeinträchtigt, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 8/2009, S. 11-14.

# Unsere Diagnose:

## Atypische Arbeitsverhältnisse werden zum Problem

Der Wandel der Arbeitswelt zeigt sich vor allem an der Zunahme der atypischen Arbeitsverhältnisse. Zu diesen zählen: Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Mini- und Gelegenheitsjobs sowie Scheinselb-

ständigkeit. Im Folgenden wird dargelegt, welche Entwicklungen in den einzelnen Bereichen wahrzunehmen sind. Dabei wird immer auch dargelegt, welche Trends der Diözesanrat kritisch verfolgt:

### 1. Kritische Entwicklungen in den Bereichen: Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Minijobs, Selbständigkeit

#### a) Leiharbeit

In der Leiharbeit besteht ein spezifisches „Dreiecksverhältnis“ zwischen Leiharbeitnehmer, Leiharbeitsunternehmen und Einsatzunternehmen. Der Leiharbeitnehmer ist bei einer Leiharbeitsfirma angestellt. Seine Arbeitsleistung erbringt er im Gegensatz zum „normalen“ Arbeitnehmer allerdings nicht im Leiharbeitsunternehmen. Er wird an ein anderes Unternehmen ausgeliehen. In diesem besitzen die dortigen Vorgesetzten die Weisungsbefugnis über den Leiharbeitnehmer und die Verantwortung für den Arbeitsschutz. Der Leiharbeitnehmer untersteht damit fachlich der Weisung des Entleihunternehmens und disziplinarrechtlich der seines Arbeitgebers, der Leiharbeitsfirma. Gesetzliche Grundlage für die Tätigkeit der

Leiharbeitsunternehmen ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

Die Leiharbeit erlebte in Deutschland bis zur Wirtschaftskrise im Herbst 2008 einen gewaltigen Boom.<sup>4</sup> Zwischen Juni 1999 und Juni 2008 hat sich ihre Zahl beinahe verdreifacht. In Relation zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg der Anteil der Leiharbeiter auf 2,6 Prozent an (Mitte 2004 waren es noch 1,3 Prozent). Seit 2004 nahm ihre Zahl besonders stark zu. Insbesondere arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen begünstigten den kräftigen Anstieg. So entfällt

---

<sup>4</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2010, S. 9-13; Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung (September 2008), a.a.O., S. 12.



seit dem neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (1.1.2004) die „Überlassungshöchstdauer“, die den Einsatz eines Leiharbeiters bei einem Entleiher zeitlich begrenzte. Seitdem ist es erlaubt, Leiharbeiter zeitlich unbefristet im selben Betrieb einzusetzen (zuvor waren zwei Jahre das Maximum, ursprünglich sogar nur drei Monate). Auch das Synchronisations- und besondere Befristungsverbot wurde gestrichen. Das heißt: Die Dauer des Arbeitsvertrages mit dem Verleihunternehmen kann sich auf die Dauer des Einsatzes im Einsatzbetrieb beschränken. Darüber hinaus dürfen Mitarbeiter mehrfach hintereinander neu eingestellt werden (Kettenverträge).<sup>5</sup> Hinzu kam die günstige Wirtschaftskonjunktur. So stieg die Zahl der Leiharbeiter von 2005 auf 2006 um 34 Prozent. Zu Beginn des wirtschaftlichen Aufschwungs entstanden gut drei Viertel der neuen Stellen in der Leiharbeitsbranche, im September 2006 waren es immer noch 45 Prozent.<sup>6</sup> Von Mitte 2006 bis Mitte 2007 legte die Zahl der Leiharbeiter nochmals um über zwanzig Prozent zu.

---

<sup>5</sup> Im Gegenzug zur Abschaffung der Überlassungshöchstdauer, des Synchronisations- und Wiedereinstellungsverbots wurde die tarifliche Entlohnung eingeführt. Diese liegt allerdings überwiegend unter den Tarifen der Einsatzbetriebe.

<sup>6</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit 2010, a.a.O., S. 14.

Im Sommer 2008 wurde mit 765.000 Leiharbeitern der Höhepunkt erreicht. Kurz darauf ist zwar Infolge der Wirtschaftskrise ist zwar ihre Zahl stark eingebrochen<sup>7</sup>, die Krise hat der Branche aber nicht nachhaltig geschadet. Seit Juni 2009 steigt die Zahl der Leiharbeiter aber wieder. Im Februar 2010 stieg die Zahl im Vergleich zu Dezember 2009 um 18 000 auf insgesamt 670.000. Der Trend zeigt weiter steil nach oben. Die Erfahrung zeigt: Nach jeder Wirtschaftskrise klettert die Zahl der Leiharbeiter ein Stück höher. Das Institut für Wirtschaftsforschung Halle rechnet damit, dass es in zehn Jahren vier bis fünf Millionen Leiharbeiter in Deutschland gibt.

*Aus folgenden Gründen ist für Arbeitgeber die Leiharbeit attraktiv:*

- Auf Personalengpässe oder saisonale Auftragsspitzen können sie bei relativ kleiner Stammbesatz flexibel reagieren. Marktbedingte Schwankungen können sie ausgleichen.
- Die Unternehmen sind bei Kündigung von Leiharbeitern nicht an Kündigungsfristen gebunden. Zudem haben sie keine Abfin-

---

<sup>7</sup> Im Juni 2009 standen knapp 610.000 Leiharbeiter in Verleihbetrieben unter Vertrag, mehr als doppelt so viele wie zehn Jahre zuvor (+323.300 oder +113 Prozent), aber rund ein Viertel weniger als im Sommer 2008 (ebd., S. 9)



dungen und keine arbeitsrechtlichen Prozesse zu befürchten, wenn sie Leiharbeitsplätze abbauen.

- Kündigungen von Leiharbeitnehmern berühren nicht das Image des Unternehmens.
- Die Unternehmen senken die Arbeitskosten aufgrund der niedrigeren Löhne der Leiharbeitskräfte. Der Gleichbehandlungsgrundsatz (seit 2002) besagt zwar, dass Leiharbeitnehmern nach zwölfmonatiger Beschäftigung im gleichen Betrieb gleiche Arbeitsbedingungen und Entlohnung wie der Stammbeslegschaft zustehen. Durch tarifvertragliche Sonderregelungen kann dieses Gebot seit 2003 umgangen werden. Die niedrigeren Arbeitskosten sind auch ein Grund, warum ein großer Teil der Leiharbeiter im Metall- und Elektrobereich eingesetzt wird. Im Metall- und Elektrobereich sind die regulären Tarife besonders hoch und somit die Einspareffekte für die Unternehmen sehr groß. Kosten sparen die Unternehmen auch dadurch, dass sie nicht für die Fortbildung der Leiharbeiter zuständig sind.
- Auch für die (Leih-)Arbeitnehmer können sich positive Aspekte ergeben. Leiharbeitsverhält-

nisse können den (Wieder-) Einstieg in das Erwerbsleben erleichtern. Gelegentlich besteht die Möglichkeit, von der Leiharbeit in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei einem Einsatzbetrieb zu wechseln („Klebeeffekt“).

*Folgende Aspekte sind bei der Leiharbeit kritisch zu bewerten:*

- In vielen Unternehmen verdrängt Leiharbeit die Normalbeschäftigung. Ein Viertel der Unternehmen, die Kunden einer Leiharbeitsfirma sind, ersetzen durch Leiharbeiter bestehende reguläre Beschäftigung in ihrem Betrieb.<sup>8</sup> Ein Großteil der neu entstandenen Arbeitsplätze sind keine Festanstellungen, sondern Leiharbeitsplätze. Leiharbeit fungiert nicht mehr nur als Personalpuffer und konjunktureller Notnagel. Eine wachsende Zahl von Unternehmen baut sich damit eine flexible „Zweitbeslegschaft“ auf, die in Krisensituationen bevorzugt abgebaut wird.<sup>9</sup> Das heißt: Mit Leiharbeitern verschaffen sich Unternehmen eine Verfügungsmasse von Arbeitskräften, die anzutreten haben, wenn sie gebraucht werden, und

<sup>8</sup> Vgl. Ulrike Meyer-Timpe, Arbeitskraft auf Abruf, in: Die Zeit Nr. 18/2007 (26.04.2007)

<sup>9</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit 2010, a.a.O., S. 16.

lautlos verschwinden, wenn sie überflüssig sind. Leiharbeit wohnt daher eine „deutliche Tendenz zur Spaltung zwischen Rand- und Kernbelegschaft“<sup>10</sup> inne.

- Unternehmen gründen auch selbst Leiharbeitsfirmen, um von dieser Tochterfirma oder Servicegesellschaft Arbeiter ausleihen, beispielsweise Telekom (Vivento) oder die Deutsche Bahn (DB-Zeitarbeit). Überzählige Mitarbeiter werden in diesen Verleihagenturen „zwischen gelagert“ und entweder je nach Bedarf zu außertariflichen Konditionen im Kernbetrieb eingesetzt (in den Betrieb „zurückgeholt“) oder an andere Firmen ausgeliehen.<sup>11</sup> Die Folge ist: Reguläre Beschäftigungsverhältnisse werden verdrängt und die Löhne werden gedrückt.
- Leiharbeiter leben in einer permanenten Erwerbsunsicherheit. Seitdem für Leiharbeitsfirmen das Synchronisations- und besondere Befristungsverbot nicht mehr gilt, ist die Branche, die ihren Kunden die Beschränkungen des Kündigungsschutzes

abnimmt, selbst nicht an den Kündigungsschutz gebunden.<sup>12</sup>

Unter diesen Bedingungen ist es nicht möglich, eine berufliche Perspektive zu entwickeln und für die Zukunft zu planen.

- Leiharbeit ist nur selten ein Sprungbrett in eine Festanstellung. Der so genannte „Klebeffekt“ ist sehr gering: Im Schnitt werden nur 7 Prozent der Leiharbeiter dauerhaft übernommen., so eine Studie der Bertelsmann-Stiftung:<sup>13</sup> Auf der einen Seite gibt es recht lange Verweildauern in Leiharbeit mit entsprechend langen Verleihzeiten – etwa als quasi dauerhaft eingesetztes Personal in der verarbeitenden Industrie, das in schweren Krisensituationen bevorzugt abgebaut wird. Auf der anderen Seite ist Leiharbeit häufig von sehr kurzen Beschäftigungsdauern geprägt, die von Phasen der Nichterwerbstätigkeit unterbrochen werden. Auch insofern ist diese Beschäftigungsform kein Königsweg für die Eingliederung von Nichterwerbstätigen in den Arbeitsmarkt.

---

<sup>10</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., S. 7.

<sup>11</sup> Berthold Vogel, *Leiharbeit. Aktuelle sozialwissenschaftliche Befunde zu einer prekären Beschäftigungsform*, Hamburg 2000.

---

<sup>12</sup> Vgl. Ulrike Meyer-Timpe, *Arbeitskraft auf Abruf*, in: *Die Zeit* Nr. 18/2007 (26.04.2007)

<sup>13</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., S. 22.



- Weil Leiharbeiter einem anderen Tarifvertrag unterliegen, erhalten sie auch bei gleicher Qualifikation und bei gleichen Aufgaben deutlich weniger Lohn als Beschäftigte in Festanstellung.<sup>14</sup> Zwar werden laut einer repräsentativen Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung Stammbeschäftigte und Leiharbeiter in fast jedem vierten Einsatzbetrieb für gleiche Tätigkeiten auch gleich bezahlt. In der großen Mehrheit der Betriebe liegt der Lohn der Leiharbeiter jedoch unter dem von Stammbeschäftigten - durchschnittlich um 29 Prozent, in manchen Bereichen bis zu 45 Prozent.<sup>15</sup> Ein Teil der Leiharbeiter kann mit seinem Lohn den Lebensunterhalt nicht absichern. Jeder achte benötigt zusätzlich staatliche Subventionen. Hinzu kommen weniger Urlaub und die Ausgrenzung aus der betrieblichen Rente, aus vermögenswirksamen Leistungen und betrieblichen Gratifikationssystemen.
- Durch die geringere Entlohnung, hohe Fluktuation und Befristung besteht für viele Leiharbeitnehmer die Gefahr einer prekären sozialen Absicherung, da beim Bezug von Leistungen der Sozialversicherung die Höhe und die Bezugsdauer des Erwerbseinkommens ausschlaggebend sind. Aufgrund des niedrigen Lohns ist es nicht möglich, in ausreichendem Maße für das Alter vorzusorgen.
- Die Rechtsposition von Leiharbeitern entspricht nicht der Rechtsposition regulär Beschäftigter gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz. Da ein Leiharbeiter im eingesetzten Betrieb kein Betriebsangehöriger ist, ist der Betriebsrat dort für ihn nicht zuständig. Er kann zwar vom Betriebsrat der Einsatzfirma beraten werden, aber dessen Handlungsmöglichkeiten sind eingeschränkt, weil er ja Mitarbeiter der Leiharbeitsfirma ist. Umgekehrt ist der Betriebsrat der Leiharbeitsfirma nicht zuständig für die Arbeitsbedingungen in der Einsatzfirma. So kann derzeit ein Leiharbeitnehmer, der notwendige Arbeitsschutzeinrichtungen einfordert, einfach durch einen neuen Leiharbeitnehmer ausgetauscht werden, ohne dass einer der beiden Be-

---

<sup>14</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., S. 22f.

<sup>15</sup> Vgl. *Leiharbeit - Konkurrenz für die Stammbeschaft*, in: Böckler Impuls 06/2008.

etriebsräte etwas unternehmen kann.

- Wenn Unternehmen immer mehr Leiharbeiter einsetzen, sinkt auch ihre Ausbildungsbeurteilung. Ein Mangel an Solidarität unter den Unternehmen tut sich auf. Die einen bilden aus, die anderen greifen nur auf die ausgebildeten Arbeitnehmer zurück.
- Die schlechteren Arbeitsbedingungen für die Leiharbeiter verunsichern und spalten die gesamte Belegschaft. Nicht selten werden von den Unternehmen Stammbesetzung und Leiharbeiter gegeneinander ausgespielt. Weil Leiharbeit mehr und mehr in die Segmente qualifizierter Facharbeit und Angestelltentätigkeit vordringt, entfacht es eine starke symbolische Wirkung, die weit über ihre gesamtwirtschaftliche Relevanz hinausgeht.<sup>16</sup>

## **b) Befristete Arbeitsverhältnisse**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass gekündigt werden muss. Im Gegensatz zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen spielen Kündigungsschutz und Abfindungsregelungen keine Rolle.

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse hat sich seit 1991 fast verdoppelt. Im Jahr 2008 waren 2,7 Millionen Menschen nur mit einem befristeten Vertrag angestellt, das sind 8,9 Prozent aller Beschäftigten.<sup>17</sup> 1991 waren noch 5,1 Prozent befristet beschäftigt. Gerade bei jüngeren Menschen nimmt befristete Arbeit zu. In der Altersgruppe der 20 bis 25-jährigen arbeitet gut jeder Vierte mit befristetem Vertrag. Bei Beschäftigten ab dem dreißigsten Lebensjahr geht der Anteil zeitlich begrenzter Beschäftigungen zwar merklich zurück. Trotzdem betrug er für die 30 bis unter 40-jährigen noch 9,3 Prozent und bei 40 bis unter 50-jährigen 6,1 Prozent.

---

<sup>16</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., S. 22.

---

<sup>17</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, *Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum*, Wiesbaden 2010. – Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes beziehen sich auf „Kernerwerbstätige“ im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, ohne Auszubildende sowie Schülerinnen, Schüler und Studierende mit Nebenjob. Oft werden bei Angaben zu befristeten Arbeitsverhältnissen Auszubildende im dualen System mitgezählt. Dann verdoppelt sich der Anteil von Zeitverträgen auf fast 16 %.



Waren befristete Beschäftigung ohne sachlichen Grund bei Neueinstellung bis zum Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 maximal für ein Jahr möglich, ist seit 2001 bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren eine dreimalige Verlängerung eines befristeten Vertrages möglich. Weitere Erleichterungen für befristete Arbeit gelten für ältere Arbeitnehmer sowie einstellende Existenzgründer.

Für den Arbeitgeber bedeutet der Abschluss befristeter Arbeitsverträge eine größere personalpolitische Flexibilität. Die Anpassung des Personalbestandes an aktuelle Bedarfslagen kann so kostengünstig und problemlos erfolgen. Unternehmen nutzen diese Möglichkeit immer mehr: Von 2001 bis zum ersten Halbjahr 2009 hat sich der Anteil befristeter Verträge bei allen Neueinstellungen von 32 auf 47 Prozent erhöht. Befristete Verträge werden also immer mehr als verlängerte Probezeit genutzt.<sup>18</sup> Darüber hinaus erlaubt das Teilzeit- und Befristungsgesetz bei Projekten eine Zeit- und Sachgrundbefristung. Das heißt: Unternehmen können befristet für die Laufzeit eines Projektes Arbeitnehmer einstellen. Rund jeder

zweite zunächst befristet Beschäftigte wird von seinem Betrieb später unbefristet übernommen.

Besonders häufig finden sich befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich „Öffentliche und private Dienstleistungen“, mit einem Anteil von 13,3 Prozent.<sup>19</sup> Im öffentlichen Dienst spielt insbesondere im kulturellen, sozialen und wissenschaftlichen Bereich die projektbezogen finanzierte Arbeit eine immer wichtigere Rolle. Neueinstellungen werden dort mittlerweile zu zwei Dritteln über befristete Verträge geregelt, die Übernahmequote beträgt lediglich ein Viertel und mehr als ein Drittel aller Arbeitsverhältnisse wird beendet, weil befristete Verträge auslaufen.<sup>20</sup>

Für Beschäftigte können befristete Arbeitsverhältnisse eine Brückenfunktion haben: Einerseits beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, aber auch, um den Kontakt zum Erwerbsleben zu erhalten und so möglicherweise eine dauerhafte Beschäftigung zu finden. Befristete Beschäftigung kann auch dazu dienen, Beschäftigungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.

---

<sup>18</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., S. 18.

---

<sup>19</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, *Befristete Beschäftigung* (März 2010), a.a.O., S. 3.

<sup>20</sup> Vgl. W. Eichhorst u.a., *Atypische Beschäftigung* (Studie der Bertelsmann-Stiftung 2010), a.a.O., 18f.

*Folgende Aspekte sind bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen kritisch zu bewerten:*

- Befristete Arbeitsverhältnisse führen auch zu einer Erhöhung der Brüche in den individuellen Erwerbsbiographien, die wiederum negativ auf die soziale Sicherung des Einzelnen rückwirken (Anwartschaften auf Leistungen der Renten- und Arbeitslosenversicherung).
- Dass durch befristete Verträge Arbeitslosigkeit abgebaut wird, lässt sich empirisch kaum belegen. Vielmehr macht die Ausweitung der Befristung einen Stellenabbau leichter möglich. Das führt zu einer Verschlechterung der qualitativen Sicherungsstandards für Arbeitnehmer. Es erschwert die Lebensplanung. Dies hat auch Folgen für die Familienplanung. Wenn ein Viertel aller Berufstätigen unter 25 Jahren nur einen befristeten Arbeitsvertrag hat, ist es nicht verwunderlich, wenn die Entscheidung für Kinder immer weiter hinausgezögert wird – bis es dann vielleicht zu spät ist.

### **c) Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs)**

Als geringfügig gelten Beschäftigungsverhältnisse, wenn bei dauerhafter Beschäftigung das Arbeitseinkommen 400 € im Monat nicht übersteigt oder wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht für länger als 50 Arbeitstage oder zwei Monate im Jahr vereinbart ist.

Die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse, die so genannten „Mini-Jobs“, hat vor allem infolge der gesetzlichen Neuregelung zu Jahresbeginn 2003<sup>21</sup> stark zugenommen. Betrug die Zahl der so genannten „Mini-Jobs“

---

<sup>21</sup> Das 2003 in Kraft getretene 2. Hartz-Gesetz hat die Verdienstgrenze für Minijobs von 325 € auf 400 € angehoben und die 15-Stundengrenze abgeschafft. Die Versicherungspflicht in Nebenjobs wurde aufgehoben, die Gesamtabgaben für die Arbeitgeber auf 25 Prozent festgelegt, die am 1. Juli 2006 auf 30 Prozent angehoben wurden. Von der Arbeitgeberpauschale von 30 % des Verdienstes entfallen 15 % auf die gesetzliche Rentenversicherung, 13 % auf die gesetzliche Krankenversicherung und 2 % einheitliche Steuern an den Bundeshaushalt. Für Mini-Jobs in Privathaushalten gilt eine geringere Abgabenquote von 12 % (je 5 % an die GRV und GKV sowie ebenfalls 2 % Steuern). Jeder kann völlig steuerfrei einen Mini-Job annehmen, selbst wenn im Hauptberuf 100.000 Euro verdient werden. Die Freistellung bleibt auch dann noch erhalten, wenn das Einkommen aus dem Mini-Job nicht über 800 Euro im Monat liegt (sog. Midi-Job). Im Übrigen ist auch der Arbeitgeber nicht verpflichtet, die pauschale Steuer von 2 % zu zahlen. Wenn der Arbeitgeber diese pauschale Steuer nicht übernimmt, muss der Arbeitnehmer eine Lohnsteuerkarte vorlegen. Das kann sinnvoll sein, wenn darauf die Klassen I, II, III oder IV eingetragen sind. Hier fällt bei einem 400-Euro-Job jeweils keine Steuer an – so dass der Arbeitgeber auch die 2% Pauschale sparen könnte. In Steuerklasse V sind aber bei einem 400-Euro-Job 48,50 Euro Lohnsteuer zu entrichten, in Steuerklasse VI 60 Euro.



im März 2003 noch etwa 4,8 Mio., so hat sie sich seitdem auf 7,2 Mio. erhöht (+ 45 %).<sup>22</sup> Ein Drittel (2,3 Mio. Personen) üben die geringfügige Beschäftigung als Nebentätigkeit aus. Der Anteil der Frauen ist wesentlich höher als der der Männer: etwa zwei Drittel aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Die geringfügig Beschäftigten nehmen mittlerweile einen erheblichen Anteil der Erwerbstätigen ein (24,5 %).

Im Mini-Job beschäftigte Arbeitnehmer unterliegen nicht der Versicherungspflicht. Lediglich die Arbeitgeber müssen eine Pauschalabgabe von 30% des Verdienstes entrichten, für die Arbeitnehmer entstehen hieraus jedoch keine Leistungsansprüche. Ausschließlich geringfügig Beschäftigte sind daher oftmals auf anderem Wege sozialversicherungsrechtlich abgesichert: Ehefrauen über abgeleitete sozialversicherungsrechtliche Ansprüche des Ehemannes, Schüler und Studierende über die studentische oder Familien-Krankenversicherung, Rentner über die Krankenversicherung der Rentner (KVdR). Weiterhin sind unter den geringfügig Beschäftigten auch Arbeitslose, die ihren Lebensunterhalt aufstocken und für die vom

Staat Mindestbeiträge zur Sozialversicherung gezahlt werden.

*Folgende Aspekte sind bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen kritisch zu bewerten:*

- Durch Mini-Jobs werden nicht selten sozialversicherungspflichtige Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnisse in Mini-Jobs aufgespalten.<sup>23</sup>
- Die Verdrängung von sozialversicherungspflichtigen Jobs durch Mini-Jobs gefährdet die Finanzierungsbasis der Sozialversicherung.
- Geringfügig Beschäftigte erwerben keine eigenständigen sozialversicherungsrechtlichen Ansprüche.
- Häufig werden arbeits- und tarifrechtliche Ansprüche nicht gewährt (Entgeltfortzahlung im

---

<sup>23</sup> Vgl. dazu folgendes Beispiel aus Peter Bofinger, *Wir sind besser, als wir glauben*, München 2005, S. 72: „Stellt ein Arbeitgeber eine Vollzeitarbeitskraft ein, die 7,50 Euro netto in der Stunde verdient und 160 Stunden im Monat arbeiten soll, muss er ihr einen Bruttolohn von 1.908 Euro zahlen, was ihm zuzüglich zum Arbeitgeberbeitrag zu den Sozialversicherungen pro Monat 2.314 Euro kostet. Wenn sich der Arbeitgeber stattdessen für drei 400-Euro-Kräfte entscheidet, kommt er mit 1.200 Euro einer pauschalen Abgabe von 25% [...], also insgesamt 1.500 Euro davon. Der Vollzeit-Arbeitsplatz kommt ihm also 54% teurer als dieselbe Tätigkeit, die auf drei Mini-Jobs aufgeteilt wird.“ Nach der Erhöhung der Pauschalabgabe auf 30% sieht die Rechnung so aus: Der Arbeitgeber muss nun 1.560 Euro für die Mini-Jobs zahlen. Der Vollzeit-Arbeitsplatz kommt ihm dann immer noch 48% teurer als dieselbe Tätigkeit, die auf drei Mini-Jobs aufgeteilt wird.

---

<sup>22</sup> Stand: März 2009. Diese Zahl hat sich seit Ende 2005 kaum verändert.



Krankheitsfall, Feiertage, Urlaubsansprüche, tariflicher Grundlohn, tarifliche Zuschläge, Weihnachtsgeld), entweder weil Unkenntnis über die tatsächlichen Ansprüche besteht oder weil die prekäre Lage der Beschäftigten ausgenutzt wird.

- Bei den Minijobs handelt es sich überwiegend um eine Niedriglohnbeschäftigung.<sup>24</sup> Mehr als 90 Prozent der geringfügig Beschäftigten beziehen Niedriglöhne.
- Geringfügig Nebenbeschäftigte haben oft bereits einen Arbeitsplatz (32 %), ihre zusätzliche Tätigkeit wirkt auf dem Arbeitsmarkt wie eine Arbeitszeitverlängerung und verhindert damit geradezu die Einstellung von Arbeitslosen. Manche Arbeitnehmer verzichten auf Überstunden oder verkürzen ihre Arbeitszeit, um einen Zweitjob annehmen zu können, der als Minijob angemeldet wird. Dieses Modell ist so verbreitet, dass in Deutschland heute mehr Menschen einen Zusatzjob haben als in den USA.

#### d) „Generation Praktikum“

„Generation Praktikum“ - mit diesem Begriff wird seit einigen Jahren die Lebenssituation einer wachsenden Anzahl von jungen Menschen unseres Landes beschrieben, die einen Hochschulabschluss vorweisen können oder eine berufliche Ausbildung absolviert haben. Die Shell-Jugendstudie bezeichnet sie als eine „Pragmatische Generation unter Druck“.

Gemäß einer Studie des Internationalen Instituts für Empirische Sozialökonomie (inifes) macht jeder fünfte junge Mensch im Alter zwischen 18 und 34 nach dem Hochschul- oder Berufsabschluss ein Praktikum.<sup>25</sup> Am häufigsten werden Praktika von schulisch Ausgebildeten<sup>26</sup> absolviert (31%), gefolgt von den jungen Menschen, die einen Hochschulabschluss (24%) oder eine betriebliche Ausbildung gemacht haben (19%). Schulisch Ausgebildete befinden

---

<sup>25</sup> Vgl. Vgl. inifes, Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Berufseinsteigern im Alter zwischen 18 und 34 Jahren mit abgeschlossener Berufsausbildung. Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Stadtbergen 2008.

<sup>26</sup> Bei Berufsgruppen im Bereich Gesundheits- und Erziehungswesen wie Erzieher/Erzieherinnen oder Krankenpflegekräfte schließt sich ein Pflichtpraktikum nach der Ausbildung an.

---

<sup>24</sup> Zum Niedriglohnbereich siehe S. 29-31.



sich nicht nur insgesamt häufiger in einem Praktikum, sondern sie absolvieren auch – mit durchschnittlich 2,2 solcher Tätigkeiten – öfter Praktika nach der Ausbildung.

Die wichtigsten Branchen, in denen Praktika ausgeübt werden, sind das verarbeitende Gewerbe, das Gesundheits- und Sozialwesen, der Handel und der Bereich „Dienstleistungen für andere Unternehmen“. Praktika nach Beendigung eines Studiums werden besonders häufig von Geistes-, Kultur- und Sozialwissenschaftlern gemacht, und zwar in den Beschäftigungsbereichen Medien, Kultur und außerschulische Bildung sowie Beratung.<sup>27</sup>

Von allen freiwilligen Erst-Praktika, die nach Abschluss einer Hochschule oder einer beruflichen Ausbildung absolviert werden, sind 51 Prozent unbezahlt, 12 Prozent unangemessen und 37 Prozent angemessen vergütet. Somit erhalten mehr als die Hälfte der Prakti-

kanten mit Hochschul- oder Berufsabschluss trotz des auch derzeit geltenden Rechtsanspruches keine Vergütung. Ein hoher Anteil wird im Grunde als normale Arbeitskraft eingesetzt; 30 Prozent der freiwilligen Praktikanten fühlen sich ausgenutzt.<sup>28</sup>

Der Sinn von Praktika liegt darin, jungen Menschen die Möglichkeit zu bieten, sich beruflich zu orientieren und weiterzuqualifizieren. Gerade wo die Abschlüsse relativ berufsfremd sind, ist es nachvollziehbar, dass Unternehmen Praktika nutzen, um zu prüfen, ob die jeweilige Person für den Arbeitsplatz geeignet ist. Auch kritisieren wir nicht, wenn in Form eines Praktikums junge Menschen in ihre Tätigkeit eingearbeitet werden. Diese Entwicklung nimmt aber dann bedenkliche Formen an, wenn Praktika feste Anstellungsverhältnisse ersetzen und es sich bei immer mehr Praktika um „verdeckte reguläre Beschäftigung“ handelt.

---

<sup>27</sup> Dieter Grün / Heidemarie Hecht, Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und –absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der FU Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung, Berlin 2007. Für die Studie wurden der Absolventenjahrgang des Wintersemesters 2002/03 der FU Berlin und der Universität Köln zu Praktika nach dem Studium, zur Berufseinstiegsbiografie und zur derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt im Herbst 2006, also dreieinhalb Jahre nach Studienabschluss, befragt.

---

<sup>28</sup> Vgl. inifes, Was ist gute Arbeit? a. a. O., Stadtbergen 2008.

## e) Prekäre Selbständigkeit

Bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen liegt der Akzent auf abhängiger Beschäftigung. Es können aber auch Formen neuer Selbständigkeit einbezogen werden.

Während nach dem 2. Weltkrieg in Deutschland lange Zeit die Zahl der Selbständigen rückläufig war, steigt sie seit den 1990er Jahren stark an.<sup>29</sup> Ihre Zahl ist im Jahr 2007 auf fast 4 Millionen angestiegen.<sup>30</sup> Selbständige machen damit bereits über 10 % Prozent der Erwerbsbevölkerung aus (Steigerung im Vergleich zu 1997 um über 20 %). Getragen wird dieses Wachstum vor allem durch die Zunahme der so genannten Solo-Selbständigen, also der Selbständigen ohne Beschäftigte.<sup>31</sup> Mittler-

weile bilden diese mit 55,1% die Mehrheit unter den Selbständigen (1997 lag ihr Anteil noch bei 48,8%). Zwischen 1997 und 2007 hat sich die Zahl der Selbständigen ohne Beschäftigte um über 30 Prozent erhöht. Der Anteil der Selbständigen, die auch als Arbeitgeber fungieren, ist demgegenüber rückläufig. Über drei Viertel der Personen, die sich selbständig machen, sind Solo-Selbständige. Mittlerweile gibt es in Deutschland über zwei Millionen Solo-Selbständige.

Weil die Solo-Selbständigen mit traditionellen Formen der Selbständigkeit (Kleingewerbetreibende, Mittelstandsbetriebe und „verkammerte“ Berufe) nicht zu vergleichen sind, spricht man auch von den „neuen Selbständigen“. Charakteristisch für diese ist, dass sie meist aus der Arbeitslosigkeit oder der Gruppe der Geringverdiener kommen. Geringverdiener wählen vermehrt den Weg in die Selbständigkeit, um sich die Sozialabgaben zu sparen. Eine weitere Ursache für den Boom der Solo-Selbständigkeit ist die Existenzgründungsförderung für Arbeitslose. Als arbeitsmarktpolitisches Instrument hat diese in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Ausschlaggebend für diese Entwicklung war unter anderem die Einführung des Existenz-

---

<sup>29</sup> Vgl. Karin Schulze Buschoff; Claudia Schmidt, Allein, flexibel und mobil. Solo-Selbständigkeit nimmt in Europa stark zu. In: WZB Mitteilungen 112/2006, S. 30-34; Karin Schulze Buschoff, Die soziale Sicherung von selbständig Erwerbstätigen in Deutschland. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Discussion papers SP 1, 2006-107), Berlin 2006, S. 1-4; Gendermonitor Existenzgründung 2005: Existenzgründungen im Kontext der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2006.

<sup>30</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung (September 2008), a.a.O., S. 8.

<sup>31</sup> Allerdings sind Selbständige ohne Beschäftigte nicht immer „Solo-Selbständige“, denn zum einen wird ein kleinerer Teil der Unternehmen als Personen- und als Kapitalgesellschaften durch Teams gegründet und geführt und zum anderen erhalten etliche Selbständige mehr oder weniger regelmäßig Unterstützung durch mithelfende Familienangehörige.



gründungszuschusses (Ich-AG) zum 1. Januar 2001 im Rahmen der Hartz-Reformen. Neben dem seit 1986 bestehenden Überbrückungsgeld steht damit ein zweites Förderinstrument für Arbeitslose, die sich selbständig machen wollen, zur Verfügung.

Das Phänomen der „neuen“ Selbständigkeit betrifft vor allem den Dienstleistungssektor sowie die Bereiche Bildung, Gesundheit, Kultur und Medien. Aber auch die Handwerksbranche ist von dieser Entwicklung betroffen, seitdem für viele Berufe der Meisterzwang gefallen ist.<sup>32</sup> Hier kann sich nun jeder selbständig machen. Dazu gehören etwa Friseure, Gebäudereiniger oder Fliesenleger. Ziel war es, den Wettbewerb im Handwerk anzukurbeln, die Existenzgründung zu erleichtern und somit Schwarzarbeit einzudämmen.

Der Bedeutungszuwachs der „neuen Selbständigkeit“ kann in dem Sinn positiv gesehen werden, weil damit Arbeitslosigkeit überwunden, Schwarzarbeit vermieden und die Eigenverantwortlichkeit gefördert wird. Manche sprechen in diesem Zusammenhang von einer neuen Kultur der Selbständig-

keit.<sup>33</sup> Auf der anderen Seite gibt es auch negative Aspekte an dieser Entwicklung. *Vor allem Folgendes ist bei der „neuen Selbständigkeit“ kritisch zu bewerten:*

- Die „neue Selbständigkeit“ ist meist nicht auf einen kreativen Unternehmergeist zurückzuführen, der mit seinen Ideen auf dem Markt Erfolgsaussichten hat. Viele Menschen werden mehr oder minder in die Selbständigkeit gedrängt. Für sie ist die Selbständigkeit eine Art letzter Ausweg aus der Arbeitslosigkeit bzw. aus dem Niedriglohnbereich. Mit der Selbständigkeit ändert sich aber nichts an ihren prekären Lebensbedingungen. Weil sich immer mehr Geringverdiener für den Weg in die Selbständigkeit entscheiden, steigt nämlich die Anzahl der Menschen, die sich quasi zu Dumpingpreisen als Selbständige anbieten. Auch wenn ihnen das Geld aktuell mehr oder minder für das Leben reicht, so sind sie die armen Alten von morgen. Wegen ihres geringen Verdien-

<sup>32</sup> Der Meisterzwang gilt noch in 41 Handwerksberufen, vor allem dort, wo Gefahren lauern, also zum Beispiel bei Gerüstbauern, Klempnern oder Elektrotechnikern.

<sup>33</sup> Vgl. Paula Protsch, Lebens- und Arbeitsqualität von Selbständigen - objektive Lebens- und Arbeitsbedingungen und subjektives Wohlbefinden einer heterogenen Erwerbsgruppe. (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion papers SP 1, 2006-106), Berlin 2006.

tes können sie nicht für das Alter vorsorgen.<sup>34</sup>

- Mit der Änderung der Handwerksordnung wurde zwar die Schwarzarbeit eingedämmt. Auch stieg die Zahl der selbständigen Handwerker. Anfang der 1990er-Jahre war jede vierte Handwerksfirma in Bayern ein Ein-Mann-Betrieb. Heute ist es jede dritte. Die Zahl der Fliesenleger in Bayern hat sich seit der Änderung der Handwerksordnung mehr als verdreifacht, die Zahl der Gebäudereiniger sogar mehr als verfünffacht.<sup>35</sup> Da aber im Handwerk die Arbeit weniger geworden ist, die Konkurrenz aber gleichzeitig größer, ist ein gnadenloser Preiskampf entstanden. Mit dazu beigetragen haben auch die Internetportale, in denen Handwerker Aufträge ersteigern können.
- Mit dem Wachstum der „neuen Selbständigen“ ist der Trend einer zunehmenden Verlagerung von abhängiger in quasi Selbständige, nicht unter die Sozialversicherungspflicht fallende Beschäftigungsformen verbunden. Viele Arbeitgeber ziehen es im-

mer häufiger vor, Aufträge an Solo-Selbständige zu vergeben, statt im eigenen Betrieb Beschäftigte einzustellen. Dadurch, dass die Leistungen außerhalb des Betriebes erbracht werden, fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Zudem wird das unternehmerische Risiko auf den Auftragnehmer bzw. den Solo-Selbständigen verlagert. Der politischen Öffentlichkeit wurde in den 1990er Jahre dieses Problem im Zuge der Debatte um die so genannte Scheinselbständigkeit bewusst.<sup>36</sup> Seitdem wird zwar durch gesetzliche Regelungen versucht, Schein-Selbständige für die Sozialversicherung zu erfassen und als Pflichtversicherte in die Rentenversicherung aufzunehmen. Allerdings erweist sich der Nachweis der (Schein-)Selbständigkeit als sehr schwierig – nicht zuletzt deshalb, weil bereits beschlossene strengere gesetzliche Regelun-

---

<sup>34</sup> Vgl. K. Schulze Buschoff, Die soziale Sicherung, a.a.O.

<sup>35</sup> Karsten Böhne, Tischlern, Malern, Tapezieren. Im Handwerk steigt die Zahl der Einmannbetriebe, in: Bayerischer Rundfunk, Hörfunk Bayern (12. Februar 2008).

---

<sup>36</sup> Vgl. Josef Reindl, Scheinselbständigkeit. Ein deutsches Phänomen und ein verkorkter Diskurs, in: Leviathan 28 (2000), S. 413-433. Als „scheinselbständig“ gelten solche Erwerbstätige, die zwar den Status eines selbständigen Unternehmers (freiwillig oder auf Drängen ihres „Auftraggebers“) beanspruchen, deren Tätigkeit in Wirklichkeit aber der eines Arbeitnehmers entspricht. Die gesetzliche Grundlage für die Feststellung von „Scheinselbständigkeit“ ist § 7 Abs. 1 Satz 2 SGB IV, zuletzt geändert durch die „Hartz-Gesetze“ zum 1. Januar 2003 (Hartz II).



gen wieder zurückgenommen wurden.<sup>37</sup>

- Weil viele Osteuropäer in Deutschland keine Arbeitsgenehmigung erhalten, machen sie sich selbständig – was mittlerweile auch im Handwerksbereich ohne Meisterschein möglich ist. Ein Gewerbe anzumelden ist auch für die Arbeitgeber attraktiv: sie müssen für die Selbständigen keine Sozialabgaben abführen. Doch viele Selbständige haben nur einen einzigen Auftraggeber in Deutschland. Sie melden sich etwa als selbständiger Fliesenleger an, arbeiten dann aber nur auf einer Baustelle für einen Auftraggeber. Sie sind scheinselfständig.
- Auch das Modell der Ich-AG bietet einen Anreiz für prekäre

Selbständigkeit. Die Ich-AG ist an sich gedacht für Arbeitslose, die sich selbständig machen. Sie stellt aber sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein Sozialabgaben-Sparmodell dar. Ein viel praktiziertes Beispiel ist: Ein Unternehmer kündigt seiner Sekretärin, diese wird arbeitslos. Sie gründet nun ein Schreibbüro, in dem sie alle bisherigen Schreivarbeiten ihres früheren Chefs ausführt. Der große Vorteil für beide: Die Sozialabgaben, die bei einem monatlichen Brutto-Einkommen von z. B. 2.000 Euro 840 Euro betragen hätten, sind bei der Ich-AG zum Sparpreis zu haben. Sie betragen nur 400 Euro (230 Euro für die Rente und 170 Euro für die Krankenkasse). Wenn die Sekretärin verheiratet ist und ihr Mann sozialversicherungspflichtig ist, muss sie nicht einmal den Beitrag für die Krankenkasse zahlen. Außerdem kommt noch die monatliche steuerfreie Förderung durch das Arbeitsamt in Höhe von 600 Euro dazu, wodurch sich im ersten Jahr eine Einsparung von 1.040 Euro pro Monat ergibt; bei der verheirateten Sekretärin sind es sogar 1.210 Euro.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Dem Problem der Scheinselbständigkeit ist zum ersten Mal mit dem „Gesetz zu den Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung von Arbeitnehmerrechten“ vom 19. Dezember 1998 (Korrekturgesetz) begegnet worden. Mit dem Gesetz wurden fünf (Vermutungs-)Kriterien zur Definition der Scheinselbständigkeit in § 7 Abs. 4 SGB IV eingeführt (keine eigenen Mitarbeiter, nur ein Auftraggeber, vergleichbare Tätigkeit, kein unternehmerisches Handeln und vorherige Beschäftigung beim Auftraggeber). Außerdem wurde die Beweislast zu Ungunsten des Selbständigen umgekehrt. Nach Protesten leitete die Bundesregierung bereits ein Jahr später mit dem „Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit“ vom 20. Dezember 1999 (Neuregelung 2000) eine Kehrtwende ein. Durch das zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz II) wurde die Vermutungsregelung zum 1. Januar 2003 abgeschafft. Die volle Beweislast bei der Feststellung von Scheinselbständigkeit trägt seitdem wieder vollends die Deutsche Rentenversicherung Bund (ehemals BfA).

<sup>38</sup> Beispiel nach Peter Bofinger, *Wir sind besser, als wir glauben*, München 2005, S. 171.

## 2. Atypische Arbeitsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung

Gemäß der OECD-Definition gilt als Niedriglöhner, wer weniger als zwei Drittel des mittleren nationalen Stundenlohns (Medianbruttolohns) verdient. In Deutschland liegt die Schwelle bei 7,18 Euro im Osten und 9,62 Euro im Westen (Stand 2007).

Nach einer Untersuchung des Forschungsinstituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen<sup>39</sup> ist seit 1995 die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland um knapp 49 Prozent gestiegen. 6,5 Millionen Menschen – mehr als jeder fünfte Beschäftigte – arbeiten mittlerweile für Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. Besonders Besorgnis erregend ist die hohe Anzahl von Menschen, die für eine Haupttätigkeit mit einem extrem niedrigen Einkommen von unter fünf Euro pro Stunde entlohnt werden. Über 1,2 Millionen Menschen müssen sich mittlerweile damit begnügen (5% der abhängig Beschäftigten/Haupttätigkeit).

Das Wachstum des Niedriglohnsektors ist auf das Wachstum der atypischen Arbeitsverhältnisse zurückzuführen. Abzulesen ist dies an den Verschiebungen zwischen den verschiedenen Beschäftigungsformen im Niedriglohnsektor: Vollzeitbeschäftigte stellten 1995 mit 58 Prozent noch eindeutig die Mehrheit unter den Geringverdienern. Mittlerweile nahm ihr Anteil auf 46 Prozent ab. Im Gegenzug verdoppelte sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten (von 15 auf 30 Prozent). Fast alle geringfügig Beschäftigten (90 Prozent) werden niedrig entlohnt.

Ein weiterer Grund für den Anstieg des Niedriglohnsektors ist, dass der Einfluss der Tarifparteien geschwunden ist. Eine wachsende Zone des Arbeitsmarkts ist kaum noch oder gar nicht reguliert, weil die Unternehmen nicht tarifgebunden oder die Gewerkschaften zu schwach sind. Früher haben Gewerkschaften und Arbeitgeber für die meisten Beschäftigten Einkünfte und Arbeitsbedingungen geregelt. Heute gelten nur noch für einen Teil der Jobs hohe Tarifstandards. Von allen Betrieben sind nur noch rund 37 Prozent tarifgebunden. Das gilt insbesondere für den privaten Dienstleistungssektor. Aber auch Konzerne und Kommunen, die tarifgebunden sind, lagern Tätigkeiten in Unter-

---

<sup>39</sup> Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf/Thorsten Kalina (IAQ), Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs Dezember 2009. Vgl. auch die Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): IAB Kurzbericht 8/2008.



nehmen aus, die ihre Leute schlechter bezahlen.

Besonders viele Geringverdiener gibt es im Dienstleistungssektor. Im Gastgewerbe sind 63 Prozent der Beschäftigten Geringverdiener, im Einzelhandel sind es 40 Prozent. Bei Dienstleistungen für Unternehmen – hierunter fällt auch Leiharbeit – beträgt die Quote 36 Prozent.

Die größte Risikogruppe, die von Niedriglohn betroffen sind, sind die gering Qualifizierten. Fast die Hälfte der Menschen ohne Berufsausbildung arbeitet für einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle. Überdurchschnittlich häufig müssen sich auch Frauen und Ausländer mit geringen Verdiensten zufrieden geben.<sup>40</sup> Allerdings schützt Qualifikation allein auch nicht vor Niedriglohn. Denn drei Viertel der Geringverdiener haben eine Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss. 1995 lag ihr Anteil erst bei knapp 67 Prozent.

---

<sup>40</sup> Frauen sind von niedrigen Löhnen überproportional betroffen. Sie stellen nur gut 35 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten, aber fast 60 Prozent der vollzeitbeschäftigten Geringverdiener. Zwischen 30 und 35 Prozent aller erwerbstätigen Frauen arbeitet im Niedriglohnbereich, bei den erwerbstätigen Männern liegt der Anteil bei rund 13 Prozent (vgl. IAB Kurzbericht 8/2008; S. Franziska Wiethold, Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – die Situation von Frauen im Niedriglohnbereich, in: Klaus Pape (Hg.), Arbeiten ohne Netz. Prekäre Arbeit und ihre Auswirkungen, Hannover 2007, S. 35-48).

*Folgende Aspekte sind beim Niedriglohnbereich kritisch zu bewerten:*

- Das Lohnspektrum in Deutschland differenziert sich zunehmend nach unten aus. Der Wettbewerb unter Unternehmen wird immer mehr über Lohn-dumping ausgetragen. Der Unternehmer, der faire Löhne zahlt, ist der „Dumme“.
- Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs und des wachsenden Volkseinkommens steigt in Deutschland die Zahl der „working poor“, also der Menschen, die, obwohl sie arbeiten, unterhalb der Armutsschwelle leben. Immer mehr arbeitende Menschen sind auf ergänzende öffentliche Hilfen angewiesen.<sup>41</sup> Erhielten im August 2005 knapp 800.000 Bürger aufstockendes Arbeitslosengeld II (Hartz IV), waren es 2009 über 1,3 Mio., obwohl sie ganz oder teilweise berufstätig waren. Die Zahl derjenigen Personen, die trotz Vollzeitjob auf zusätzliche staatliche Hilfe angewiesen sind, liegt bei 300.000. Vor allem in der Leih-

---

<sup>41</sup> Vgl. Thomas Öchsner, Trotz Job arm: Eine Million Bürger erhalten Hilfe, in: Süddeutsche Zeitung 101/2010, S.1; Kerstin Bruckmeier u.a. Erwerbstätige Leistungsbezieher im SGB II: Aufstocker – bedürftig trotz Arbeit, IAB-Kurzbericht, 22/2007; vgl. auch Martin Staiger, Hartz-IV-Kombilohn, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 04/2008, S. 14-16.



arbeitsbranche, in der Gastronomie und bei Dienstleistern ist das Aufstocken von Löhnen verbreitet. Der Staat wird also immer mehr als Lohnzahler in Anspruch genommen. Das bedeutet aber: Ein Teil der angemessenen Arbeitskosten werden der Allgemeinheit auferlegt, während die durch Lohndumping erzielten Gewinnanteile privatisiert werden.<sup>42</sup>

- Bedenklich ist vor allem, dass für viele Arbeitnehmer der Niedriglohnsektor zu einer Niedriglohnfalle geworden ist. Die Chancen für die Niedriglöhner, irgendwann in den Sektor der Normalverdiener zu wechseln, haben sich in den letzten Jahren massiv verschlechtert. Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung schafft es nur noch jeder Achte, sich innerhalb von sechs Jahren aus dem Niedriglohnbereich zu befreien (12 Prozent der „Niedriglöhner“).<sup>43</sup> Frauen sind besonders gefährdet, im Niedriglohnsektor zu verbleiben: Bei

den Männern schaffte rund jeder fünfte innerhalb von sechs Jahren den Sprung über die Niedriglohnschwelle, bei den Frauen nur jede zehnte.

- Wer wenig verdient, erwirbt geringe Rentenansprüche und kann auch nicht für das Alter vorsorgen. Die Geringverdiener von heute sind die „armen Alten“ von morgen.

### **3. Welche Gruppen sind besonders von atypischer Beschäftigung betroffen?**

#### **a) Über 38% der Frauen sind atypisch beschäftigt**

Atypische Beschäftigung wird viel häufiger von Frauen ausgeübt als von Männern.<sup>44</sup> 38,4 % der abhängig beschäftigten Frauen befinden sich in atypischer Beschäftigung und nur 14 % der abhängig beschäftigten Männer. Seit 1997 hat sich dieser Anteil bei den Frauen sogar stärker erhöht als bei den Männern. Dass atypische Beschäftigung weiterhin Frauensache ist, zeigt sich auch darin, dass 71 % der atypisch Beschäftigten Frauen und nur 29 % Männer sind. Unter den normal Beschäftigten liegt das Verhältnis von

---

<sup>42</sup> Die Bundesagentur für Arbeit beziffert die Ausgaben mit 10,9 Mrd. Euro im Jahr 2009.

<sup>43</sup> Vgl. Thorsten Schank/Claus Schnabel/Jens Stephani/Stefan Bender, Niedriglohnbeschäftigung: Sackgasse oder Chance zum Aufstieg? (= IAB Kurzbericht 8/2008). An knapp 30 000 vollzeitbeschäftigten und sozialversicherungspflichtigen Geringverdienern aus den Jahren 1998 und 1999 wurde untersucht, was aus ihnen bis Juni 2005 geworden ist.

---

<sup>44</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung (September 2008), a.a.O., S. 15f.



Frauen zu Männern bei 39,9 % zu 61,1 %.

Wesentlicher Grund für dieses Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern bei der atypischen Beschäftigung ist die große Zahl in Teilzeit erwerbstätiger Frauen.<sup>45</sup> 2007 arbeiteten 30,2 % der abhängig beschäftigten Frauen in Teilzeit mit 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche. Eng damit verknüpft ist der relativ hohe Anteil von 15,3 % geringfügig beschäftigten Frauen. Demgegenüber arbeiteten nur 4,1 % der abhängig beschäftigten Männer Teilzeit und 3,7 % waren geringfügig beschäftigt. Ähnlicher sind die Anteile von Männern und Frauen bei befristeter Beschäftigung. 9,5 % der Frauen und 8,4 % der Männer hatten Zeitvertrag. Der Anteil der Männer in Leiharbeit (2,6 %) ist hingegen größer als der der Frauen (1,4 %). Entsprechend sind die beiden letzteren Formen atypischer Beschäftigung auch stärker männlich geprägt. Unter den befristet Beschäftigten sind Männer und Frauen fast genau zu gleichen Anteilen vertreten, unter den Leiharbeitnehmern gibt es zwei Drittel Männer und ein Drittel Frauen.

---

<sup>45</sup> In offiziellen Statistiken wird Teilzeitarbeit zu den atypischen Arbeitsverhältnissen gezählt. In dem vorliegenden Infopapier des Diözesanrates der Katholiken wird aber auf die Teilzeitarbeit nicht näher eingegangen.

### **b) Knapp 40% der unter 25-Jährigen sind atypisch beschäftigt**

Betrachtet man die einzelnen Altersgruppen, dann stellt man fest, dass sich vor allem die unter 25-jährigen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen befinden. Ein wichtiger Grund für den Anstieg von atypischen Arbeitsverhältnissen bei den unter 25-jährigen ist, dass in dieser Altersgruppe immer mehr Arbeitnehmer nur einen Zeitvertrag erhalten. Wie bereits erwähnt hat ein Viertel aller Berufstätigen unter 25 Jahren nur einen befristeten Arbeitsvertrag.

### **c) Knapp 40% der gering Qualifizierten sind atypisch beschäftigt**

Auch der Bildungsstand spielt eine entscheidende Rolle bei der Frage, ob ein Arbeitnehmer atypisch oder normal beschäftigt ist.<sup>46</sup> Die Anteile atypisch Beschäftigter nehmen besonders bei Arbeitnehmer(innen) mit keinem oder nur niedrigem Berufsabschluss zu. 40% von ihnen befinden sich in atypischer Beschäftigung. Der Anteil der Arbeitnehmer(innen) mit einer beruflichen Ausbildung liegt mit 25% sehr nahe am Anteil aller

---

<sup>46</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung (September 2008), a.a.O., S. 18.

abhängig Beschäftigten. Arbeitnehmer(innen) mit tertiären Bildungsabschlüssen<sup>47</sup> befanden sich nur zu 18,3% in atypischen Beschäftigungsformen. Diese Unterschiede haben sich in den letzten zehn Jahren verstärkt. Für die Arbeitnehmer mit einer Berufsausbildung und mit einem tertiären Bildungsabschluss waren die Anteile mit 16,5% und 14,5% annähernd gleich. Der Anteil der abhängig Beschäftigten ohne Berufsabschluss lag 1997 bei 6,7%.

#### **d) Über 36% der Nicht-EU-Ausländer sind atypisch beschäftigt**

Erwerbstätige mit einer fremden Staatsangehörigkeit sind in Deutschland in vielen Bereichen mit anderen Rahmenbedingungen konfrontiert.<sup>48</sup> Ihr rechtlicher Status schränkt häufig ihre Möglichkeiten ein, hier zu arbeiten, vor allem wenn sie aus Nicht-EU-Staaten kommen. Ihr im Ausland erlangter Bildungsabschluss wird möglicherweise nicht voll anerkannt. Sprachliche Probleme erschweren

eine vergleichbar erfolgreiche Beteiligung am Erwerbsleben.

Bestätigt wird der Rolle der Staatsangehörigkeit durch die Daten des Statistischen Bundesamtes. Dieses hat die Anteile atypisch Beschäftigter zwischen Deutschen, Ausländern aus einem EU-Staat und Ausländern aus einem Nicht-EU-Staat verglichen. Das Ergebnis ist: 2007 waren 36,8% der abhängig beschäftigten Nicht-EU-Ausländer atypisch beschäftigt. Unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einer Staatsangehörigkeit eines der 7 EU-Mitgliedsstaaten waren 8,7% atypisch beschäftigt und unter den deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern waren es nur 4,7%.

---

*Der Text wurde erarbeitet von Martin Schneider; Redaktionsgruppe: Prof. Dr. Alois Baumgartner, Artur Heimann, Herbert Jagdhuber, Anton Jais, Alfred Pichler (Sachausschuss Arbeitswelt-Wirtschaft-Sozialpolitik des Diözesanrates der Katholiken)*

---

<sup>47</sup> Zu den tertiären Abschlüssen zählen: Meister-, Techniker-, Fachschulabschluss, Abschluss einer Hochschule, Berufs- oder Fachakademie, Abschluss der Fachschule der DDR sowie einer 2- oder 3-jährigen Schule des Gesundheitswesens.

<sup>48</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung (September 2008), a.a.O., S. 18f.

# 2

## Urteilen

**Das Kapital hat  
keine Würde, der  
Mensch ist das Maß**



# Arbeit:

## Positionen der katholischen Soziallehre

**Prof. Dr. Markus Vogt**

*Der folgernde Text geht zurück auf ein Referat, das Prof. Dr. Markus Vogt vom Lehrstuhl für Christliche Sozialethik an der Ludwig-Maximilian-Universität auf der Herbstvollversammlung 2008 des Diözesanrates der Katholiken der Erzdiözese München und Freising gehalten hat.*

### **1. Einführung: Die Soziallehre als ethisches Koordinatensystem für einen neuen Diskurs**

Der Umbruch der Arbeitswelt ist seit der Sozialenzyklika „*Rerum novarum*“, dem Gründungsdokument der katholischen Soziallehre, zentrales Thema kirchlicher Lehrverkündigung. Sie war Ausgangspunkt für ihre Einmischung in soziale und wirtschaftspolitische Fragen.

Heute erleben wir eine neue „Metamorphose der sozialen Frage“ (Castel 2000), die sich prägnant mit dem noch ungewohnten und kontrovers diskutierten Begriff der *prekären Arbeit* umschreiben lässt. Die Zone der Integration mit geschützten Normalarbeitsverhältnissen schrumpft. Die Erosion standardisierter Beschäftigung breitet sich in vielfältigen Formen aus und erzeugt hohe individuelle und gesellschaftliche Folgekosten.

Das Charakteristische der jüngsten Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt ist zweifellos die permanente Erwerbsunsicherheit, die auch viele Menschen in der Mitte der Gesellschaft erreicht hat. Dies beschreibt der Begriff „*prekäre Arbeit*“<sup>49</sup> einerseits präzise, andererseits erschwert er eine nüchterne Analyse der Phänomene zugleich, insofern „*prekäre Arbeit*“ und „*Prekariat*“ in der öffentlichen Debatte als Breitbandbegriffe für politische Anklagen verwendet werden. Auch die ethischpolitische Kontroverse um die Bewertung und Gestaltung der Arbeitswelt sind heute prekär.

In der Suche nach ethischer Orientierung für eine Bewältigung der gegenwärtigen Umbruchprozesse

---

<sup>49</sup> „Prekär“ bedeutet wörtlich „sehr schwierig, heikel“. Das Adjektiv wurde im 18. Jahrhundert entlehnt aus dem Französischen *précaire*; ursprünglich ist er vom lateinischen *precari* (bitten, beten) abgeleitet. Gemeint ist etwas, das nur auf Bitte hin und auf Widerruf gewährt wird (Kluge 1989, 561).



gibt die katholische Soziallehre keine unmittelbaren Antworten. Denn das Phänomen ist relativ neu und dort noch nicht differenziert reflektiert. Die Soziallehre kann jedoch als eine Art Kompass und Koordinatensystem für den ethischen Diskurs dienen. Ihr Leitmaßstab ist die Würde der Arbeit als Quelle, Maßstab und Ziel einer guten Wirtschaft.

Die wichtigsten Dokumente der offiziellen Soziallehre zu Fragen der Arbeit sind: (1) *Laborem exercens*. Diese war die erste Sozialenzyklika von Johannes Paul II. und wurde 1981 veröffentlicht. Anlass von „*Laborem exercens*“ ist die Beobachtung, dass mehr und mehr Arbeitskräfte durch Maschinen ersetzt werden und dass die hierdurch entstehende Arbeitslosigkeit die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Systeme stark belastet. In ihrem Mittelpunkt stehen theologische, anthropologische und ethisch-politische Fragen der Arbeit. (2) Das 2004 veröffentlichte *Kompendium der Soziallehre der Kirche*, das vom Päpstlichen Rat für Gerechtigkeit und Frieden verfasst wurde und eine aktuelle Zusammenfassung der kirchlichen Soziallehre bietet. Es widmet den Fragen der Arbeit ein eigenes, 40-seitiges Kapitel (Kapitel 6, Seite 199-239). Bezugspunkt der ethischen Reflexion

sind hier insbesondere die Fragen der Globalisierung.

Der Begriff „prekäre Arbeit“ fällt nicht in diesen Dokumenten. Aber einige Aspekte davon werden im Kompendium unter dem Stichwort „*res novae*“ benannt, z. B. Unsicherheit, Instabilität, Flexibilisierung der Arbeit sowie der Druck zur Anpassung der Produktionsprozesse an die Logik von Finanzmärkten und des globalen Wettbewerbs (Nr. 310-322). Insgesamt wird der aktuelle Wandel der Arbeitswelt als „dramatisch“ eingestuft. Die Themenwahl unserer Versammlung entspricht dem dort geäußerten Auftrag an Wissenschaft, Bildung, Gesellschaft und Politik, sich mit den *res novae* auseinander zu setzen (Nr. 320).

*Laborem exercens* versteht das Bemühen um gesellschaftliche Verantwortung ganz unmittelbar als Glaubenspraxis (z. B. Nr. 25). Kirche ist nur mit sich identisch, wenn sie diakonische Kirche ist. Sie ist darauf angelegt, Christus dort zu suchen, wo Menschen in Not sind. Das ist heute ganz wesentlich bei den Menschen, die durch prekäre Arbeit verunsichert sind.

Nach biblischer Tradition meint Gerechtigkeit (*zedekia*) keinen erreichbaren Ordnungszustand, sondern eine Beziehung der An-

erkennung, die die Würde des Nächsten auch und gerade dann achtet, wenn er abgehängt ist. Sie zielt auf eine Dynamik zu je größerer Gerechtigkeit (Mt 5,20), die sich immer neu durch Armut und Unrecht herausgefordert sieht. Gerechtigkeit zielt auf eine „Politik der Würde“ (Margalit 1997; der jüdische Philosoph rekuriert in seinem Konzept wesentlich auf biblisch-alttestamentliche Quellen). Sie fragt nach den gesellschaftlichen Bedingungen dafür, dass möglichst alle Menschen ihre Fähigkeiten entfalten können.

## **2. Theologischer Ausgangspunkt: Die Berufung des Menschen zur Arbeit**

Theologisch legt die Enzyklika „*Laborem exercens*“ eine Spiritualität der Arbeit zugrunde (Nr. 24-27). Arbeit ist aktive Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes. Als Ebenbild Gottes ist der Mensch dazu berufen, schöpferisch tätig zu sein. Arbeit wird als Dienst (hebr. *abad*, dienen und arbeiten) an Gott, Mensch und Schöpfung verstanden. Auch Jesus, der Zimmermannssohn, wird als Arbeiter charakterisiert. In einem „Evangelium der Arbeit“ wird Arbeit als wesentlicher Teil der menschlich-

personalen Selbstentfaltung gepriesen.

Die jüdisch-christliche Tradition kennt von ihrem Verständnis des Menschen her keinerlei Disqualifizierung bestimmter Tätigkeiten (Baumgartner/Korff 1999, 90). Menschliche Arbeit, gleich welcher Art, ist Teilhabe am Schöpfungswerk Gottes. Sie ist Zeichen der besonderen Bestimmung des Menschen, die ihn in die Nähe Gottes bringt. Er ist in der Arbeit über sein naturgegebenes bloßes Dasein auf kulturelle Selbstüberbietung hin verwiesen. Durch Arbeit bringt der Mensch die in ihm und seiner Welt liegenden Möglichkeiten zur Entfaltung (ebd.). Diese hohe Wertschätzung der Arbeit als Berufung des Menschen wurde im Calvinismus am deutlichsten ausgeprägt. Eine aktuelle Fortschreibung findet sich in der EKD-Studie vom Sommer 2008 zur unternehmerischen Verantwortung.<sup>50</sup>

Zu einem christlichen Verständnis von Arbeit gehöre jedoch ebenfalls ihre Begrenzung durch den

---

<sup>50</sup> Vgl. EKD: Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive. Eine Denkschrift, Gütersloh 2008. Diese Schrift ist ganz vom Arbeitsethos geprägt, z. B. „Aus christlicher Sicht erwächst die Motivation zu unternehmerischem Handeln aus Gottes Berufung.“ (EKD 2008, 13) Menschliche Arbeit ist eine Gelegenheit, Freiheit und Kreativität zum Ausdruck zu bringen (EKD 2008, Nr. 56).



Sabbat. Die Arbeit ist um des Menschen willen da und nicht umgekehrt, der Mensch um der Arbeit willen. Trotz dieser Einschränkung ist die Schrift insgesamt von einem Pathos der Arbeit getragen. Dieses wird von einigen Sozialethikern und Soziologen heftig kritisiert.<sup>51</sup> So wird das theologische Pathos der Arbeit bereits im Kompendium deutlicher mit Formulierungen der Distanz verknüpft (z. B. Nr. 257: „Die Arbeit muss geehrt werden [...] Dennoch darf man der Versuchung, sie zum Götzen zu machen, nicht nachgeben, denn den letzten und endgültigen Sinn des Lebens wird man in ihr nicht finden.“).

Die Komplementarität von Arbeit und Ruhe wurde vor allem über die Benediktregel *ora et labora, bete und arbeite*, oder besser: *labora ex oratione*, arbeite im Geist des Gebetes, kulturgeschichtlich wirksam (Kreikebaum 1999, 58).

In der Neuzeit hat sich ein Vorrang der „vita activa“ gegenüber der „vita contemplativa“ durchgesetzt. Historisch betrachtet war dies lange Zeit umgekehrt. Laut Hanna Arendt müsse eine neue Zuordnung gefunden werden. Sie

verteidigt die „vita contemplativa“ als eine notwendige und gleichrangige Ausbalancierung zur „vita activa“, die der neuzeitlichen Gesellschaft teilweise verloren gegangen sei und die eine unverzichtbare Funktion für die Sinnstiftung habe. Korrektiv könne die griechische Unterscheidung zwischen *poiesis* (Herstellung von Produkten), *praxis* (begleitende Tätigkeit) und *theoria* (eigentlicher Vollzug des Handelns im Anschauen, z. B. des Opfers) sein. Die Fokussierung des modernen Arbeitsverständnisses auf das Herstellen von Produkten wird auch vielfach in den Dokumenten der katholischen Soziallehre kritisiert.

### 3. Elemente einer Anthropologie der Arbeit

Anthropologisch ist Arbeit jede zielgerichtete und leistungsbestimmte Form menschlicher Tätigkeit. Sie hat einen Doppelcharakter: einerseits Mühsal, Last, Zumutung und Selbstüberwindung, andererseits Kreativität, Glück und Selbsterfüllung (Baumgartner/Korff 1999, 88; Haefner 1999). Sie ist zugleich notwendiges Mittel zur Bestreitung der Existenzsicherung und Medium für eine Entfaltung des Menschseins und der sozialen Integration. Arbeit in die-

<sup>51</sup> Z. B. von D. Mieth oder von B. Guggenberger, die darin einen verspäteten Nachvollzug des protestantischen Arbeitsethos, das an der Wiege der Neuzeit steht, sehen.



sem anthropologisch existenziellen Sinn ist weit mehr als Erwerbsarbeit. Sie gehört auch in privaten und familiären Bezügen zur Daseinsform des Menschen.

In der Neuzeit wird Arbeit auf die immer umfassendere Erschließung und Nutzung der geschaffenen Wirklichkeit angelegt (Baumgartner/Korff 1999, 93). Arbeit ist der Vektor des Fortschritts, sie steht an der Wurzel der Neuzeit, prägt ihre Dynamik und ist die eigentliche Quelle des menschlichen Wohlstandes. Sie ist die treibende Kraft im Aufstieg der menschlichen Zivilisation.

Insbesondere bei Hegel, Marx und Heidegger ist Arbeit eine zentrale geschichtsphilosophische Kategorie. Durch Arbeit übersetzt sich der Mensch aus der Nacht der Möglichkeit in den Tag der Gegenwart zur realen Bestimmung seiner Freiheit (Hegel). Marx versteht die Geschichte als den Prozess der „Erzeugung des Menschen durch die menschliche Arbeit“. Der Mensch erschaffe seine Identität als Kulturwesen erst durch die Arbeit. Deshalb ist für Marx die Humanisierung der Arbeit und die Überwindung der in der Industrialisierung damit verbundenen Abhängigkeitsverhältnisse, Entfremdungen und Fragmentierungen so zentral.

Diese Anthropologie der Arbeit findet ihren Widerhall in *Laborem exercens*: „Die Arbeit ist ein Gut für den Menschen – für sein Menschsein –, weil er durch die Arbeit nicht nur die Natur umwandelt und seinen Bedürfnissen anpasst, sondern auch sich selbst als Mensch verwirklicht, ja gewissermaßen ‚mehr Mensch wird‘“ (LE Nr. 9). Die radikale Kritik von Arbeit und Technik, die Heidegger u. a. in Auseinandersetzung mit Marx entwickelt<sup>52</sup>, wird nicht rezipiert, was sich grundlegend auswirkt, beispielsweise in der positiven Bewertung der kreativen Entfaltung von Gentechnik im 10. Kapitel des Kompendiums.

Als Resümee lässt sich festhalten: Arbeit ist ein sehr hohes und dementsprechend gefährdetes Gut. Aufgrund ihres subjektiv-personalen und funktional-zweckgerichteten Doppelcharakters muss eine angemessene Wirtschafts- und Arbeitsordnung stets neu die richtige Balance zwischen Effizienz und humaner Ausgestaltung der Arbeit finden. Gefährdungen humaner Arbeit liegen u. a. in der Arbeitsteilung,

---

<sup>52</sup> Im Zusammenhang von Technik und Arbeit werde ein sekundäres und gefährdetes Verhältnis zur Wirklichkeit deutlich; primär sei das Dasein, nicht das arbeitende Verändern von Natur. Heidegger sieht in dem Marx'schen und Hegel'schen Pathos der Arbeit eine wesentliche Ursache für Fehlentwicklungen der Neuzeit.



der Trennung von Arbeit und Kapital sowie im Auseinandertreten von ökonomischer organisierter Arbeitswelt und personaler Beziehungswelt. Der Sinn stiftende Aspekt von Arbeit und ihre ökonomische Verwertbarkeit müssen unter sich wandelnden Bedingungen stets neu in eine Balance gebracht werden.

## 4. Ethische Leitgedanken

### 4.1 Die Würde der Arbeit

Aus der hier skizzierten theologischen und anthropologischen Perspektive ergibt sich, dass der Wert der Arbeit nicht allein aus dem Preis ihrer Produkte abzuleiten ist, sondern ebenso aus dem personalen Vollzug dessen, der sie verrichtet. Als wesentliche Dimension menschlicher Entfaltung kommt der Arbeit eine besondere Würde zu, die in ihrer Gestaltung entsprechend zu achten ist. Wenn Arbeit zur Ware wird, dann wird der Mensch zur Ware. Das wäre nach *Laborem exercens* eine Umkehrung der Schöpfungsordnung. Für Johannes Paul II. liegt „der Fehler des ursprünglichen Kapitalismus“ darin, dass der arbeitende Mensch nur als Mittel zum Zweck betrachtet wird (LE 7,9). Dies ist in seinen Augen die ethische Achillesferse des Kapitalismus (Emonds 2008, 17). Deshalb bedür-

fe der Kapitalismus einer „ständigen Revision“, um den Menschenrechten auch in den Arbeitsbeziehungen so umfassend wie möglich Geltung zu verschaffen (LE 14,6).

Auch das Kompendium der Soziallehre postuliert einen Vorrang der subjektiven Würde der Arbeit, die unter allen Umständen zu achten sei (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 270-275). Hierzu einige Zitate:

- „Die Subjektivität verleiht der Arbeit die ihr eigene Würde, die es verbietet, sie als bloße Ware oder als unpersönlichen Bestandteil der Produktionsprozesse zu betrachten“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 271).
- „Die menschliche Arbeit geht nicht nur von der Person aus, sondern ist außerdem wesentlich auf sie hingebend und ausgerichtet“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 272).
- „Aufgrund ihres subjektiven oder personalen Charakters steht die Arbeit über jedem anderen Produktionsfaktor. Dieser Grundsatz gilt insbesondere im Hinblick auf das Kapital“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 276).

„Arbeit hat Vorrang vor dem Kapital“ ist ein wichtiger Leitsatz aus *Laborem exercens*; Eigentum habe der Arbeit zu dienen: Es unterliegt der Sozialpflichtigkeit und bei Kollektivgütern dem Recht auf gemeinsame Nutzung (LE, 12). Auch im Kompendium wird ein Vorrang der Arbeit vor dem Kapital postuliert, wobei vorausgesetzt wird, dass sich beide ergänzen. Mit Blick auf die alles überwältigende Macht der Finanzmärkte wird dieser Konflikt als „besorgniserregend“ gekennzeichnet (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 279). Aus dem Vorrang der Arbeit wird u. a. das Recht der Arbeiter auf eine Beteiligung am Eigentum, seiner Verwaltung und seinen Erträgen abgeleitet (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 281). In der deutschen Fortschreibung der Soziallehre wird die Beteiligung der Arbeiter am Produktivvermögen seit Jahrzehnten gefordert.

Insgesamt liegt die ethische Argumentation der Erklärung des Diözesanrates zu prekärer Arbeit ganz auf der Linie der Soziallehre. Beide haben als zentrales Anliegen, dass die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes an der Achtung der Würde der Arbeit ihre Grenzen finden müsse. Dies ist durch die jüngsten Ent-

wicklungen in neuer Weise aktuell. Der Warencharakter der Arbeit, der durch die sozialen Sicherungssysteme gebändigt zu sein schien, tritt heute unter dem Druck des Globalisierungswettbewerbs und der Logik von Finanzmärkten wieder stärker in den Vordergrund.

Die Finanzmärkte setzen Unternehmen unter Druck und zwingen dem Faktor Arbeit das Prinzip der Liquidität auf (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 12). In der Logik finanzmarktgetriebener Akkumulation sind Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen lediglich Restgrößen, die flexibel an Markterfordernisse angepasst werden müssen. Unternehmensleitungen geben Marktrisiken an ihre Belegschaft weiter (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 12). Angesichts dieser Entwicklungen ist die Maxime, dass Arbeit nicht als bloße Ware betrachtet und organisiert werden darf, m. E. ein höchst aktueller ethischer Maßstab. Er hilft in der Abwägung zwischen Effizienzvorteilen und subjektiven Belastungen durch permanente Erwerbsunsicherheit.

#### **4.2 Das Recht auf Arbeit**

Im Kompendium der Soziallehre ist dem Recht auf Arbeit ein eigenes Unterkapitel gewidmet (Päpst-



licher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 287-300). „Die Arbeit ist ein allgemeines Gut, das allen, die arbeitsfähig sind, zur Verfügung stehen muss.“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 288) Vollbeschäftigung sei daher ein Pflichtziel für jede auf Gerechtigkeit und Gemeinwohl ausgerichtete wirtschaftliche Ordnung. „Arbeitsgesellschaft“ besagt, dass die Arbeit über die Einkommenserzielung hinaus auch noch andere wichtige Funktionen hat: Gesellschaftliche Integration, Anerkennung und soziale Sicherheit werden über sie vermittelt. Solange dies so ist, beinhaltet das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe ein Recht auf Arbeitsmöglichkeit und geeignete, gute Arbeit. In Bezug auf Migranten wird im Kompendium eingefordert, dass ihnen ohne Unterschied die Rechte zugestanden werden, die den inländischen Arbeitern zukommen (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 298).

Zur Umsetzung des Rechtes auf Arbeit wird eine aktive Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik eingefordert. Über den Staat hinaus richtet sich dieses Postulat explizit auch an die Unternehmen und an einen freien Prozess der organisierten Selbsthilfe der Gesellschaft (Päpstlicher Rat für Ge-

rechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 293). Der Staat kann und soll durch entsprechende Rahmenbedingungen dafür sorgen, dass die Unternehmer Arbeit anbieten. Dies ist aber auch eine Frage des Ethos verantwortlicher Unternehmer, wie insbesondere die EKD-Studie vom Sommer 2008 betont.<sup>53</sup> Der Staat kann über direkte Förderung von gesellschaftlich notwendiger, aber nicht marktförmig gestaltbarer Arbeit einen zweiten Arbeitsmarkt etablieren. Insofern dieser die Beschäftigung – und nicht die Arbeitslosigkeit – von sozial benachteiligten Personen in strukturell schwachen Gebieten fördert, ist er ethisch zu begrüßen (Kreikebaum 1999, 63). Der zweite Arbeitsmarkt ist aber nach dem Maßstab der katholischen Sozialprinzipien subsidiär zu gestalten, d. h. als Durchgangsstadium auf dem Weg zum ersten Arbeitsmarkt, kompensatorisch, nicht ei-

---

<sup>53</sup> Die Denkschrift, die den Akzent beim kreativen und verantwortlichen Handeln der Unternehmer setzt, ist eine wichtige Ergänzung zur katholischen Perspektive, deren Akzent bisher eher in der anthropologischen Grundlegung und deren sozialpolitischer Konkretisierung liegt. Der Abschnitt zur Arbeit (ebd. 58-65) ist allerdings etwas paternalistisch auf die Ermahnung zu individueller Verantwortung der Unternehmer zugeschnitten. Dennoch sind es wichtige Aspekte, die benannt werden, z. B. umsichtige, transparente Personalentwicklung, Talentförderung, lebenslanges Lernen (EKD 2008, Nr. 51), flexibilitätsfördernde und zugleich stabilitätsstiftende Unternehmenskultur (EKD 2008, Nr. 52) oder Werte als Basis für gelingende Wandlungsprozesse.

genständig, auf Wiedereingliederung angelegt, nicht auf Konkurrenz zum ersten Arbeitsmarkt.

Mit ungewöhnlich deutlichen Worten wird im Kompendium der Soziallehre das Recht auf Arbeit auch für Frauen eingefordert: „Das spezifisch Weibliche ist in allen Ausprägungen des gesellschaftlichen Lebens notwendig, und deshalb muss die Anwesenheit der Frauen auch auf dem Sektor der Arbeit gewährleistet sein.“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 295). Die Würde und Berufung der Frau in der Arbeitswelt werde nach wie vor in verletzender Weise diskriminiert (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 295). Die Aufwertung ihrer Arbeit dürfe jedoch nicht so gestaltet werden, dass Frauen zum Aufgeben ihrer Eigenheit gezwungen oder der Familie, in der die Frauen eine unersetzliche Rolle als Mutter wahrnehmen, geschadet werde.

Mit dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie wird ein zentraler Aspekt prekärer Arbeit benannt, allerdings fehlt die Konkretisierung, so dass die Aussagen letztlich normativ unbestimmt und leer bleiben. Da für eine große Zahl von Frauen atypische und häufig ungesicherte Beschäftigung eine

beständige Realität war und ist, sind hier differenzierte Reflexionen nötig. In der Ethik gibt es dazu kontroverse Debatten, da gerade von feministischer Seite bisweilen die Erosion des männlich dominierten Typs von Normalarbeit als Befreiung der geschlechtshierarchischen Aufteilung von Arbeit gesehen wird.

### 4.3 Gerechter Lohn und gute Arbeit

In der Wirtschaftsethik umstritten ist die Forderung nach einem „gerechten Lohn“, der sich durch lehramtliche Stellungnahmen zu Fragen der Arbeit von *Rerum novarum*, *Quadragesimo anno* (Nr. 198-202), *Gaudium et spes* (Nr. 67), *Laborem exercens* (Nr. 19) bis zum Katechismus und zum Kompendium (Nr. 302f.) als *cantus firmus* hindurchzieht. Die Arbeit sei „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“ (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 302; *Gaudium et spes*, Nr. 67). Einschränkend wird jedoch hinzugefügt „gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl“.



Gegen alle Kritik könnte sich die kirchliche Soziallehre hier auch auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948 berufen (was sie freilich nicht tut, da sie nur aus eigenen Quellen zitiert). Dort finden sich in Artikel 23 prägnante Aussagen zur Frage der Lohngerechtigkeit: „(2) Alle Menschen haben ohne jede unterschiedliche Behandlung das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit. (3) Jeder Mensch, der arbeitet, hat das Recht auf angemessene und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert und die, wenn nötig, durch andere soziale Schutzmaßnahmen zu ergänzen ist.“ (amnesty international 2003, 19f.)

Die aktuelle Debatte zur Lohngerechtigkeit spitzt sich gegenwärtig auf die Frage des Mindestlohnes zu. Die Europäische Sozialcharta fordert mindestens 60 % des durchschnittlichen Nettolohnes des jeweiligen Landes als Mindestlohn. 18 von 25 europäischen Ländern haben bereits einen Mindestlohn. Die lehramtlichen Dokumente beziehen nicht unmittelbar zu dieser Frage Stellung. Verschiedene kirchliche Verbände berufen sich jedoch intensiv und m. E. zu Recht auf die Soziallehre. So etwa der KAB Bundesvor-

stand, der argumentiert: Die menschliche Arbeit ist keine Ware. Der Arbeitslohn müsse dem Arbeiter und seiner Familie im materiellen, sozialen, kulturellen und geistigen Bereich ein „wahrhaft menschliches Lebensniveau“ ermöglichen.<sup>54</sup> Der „gerechte Lohn“ sei Prüfstein für Gerechtigkeit.

Die Forderung ist jedoch aus wirtschafts- und sozialetischer Perspektive mit einem Dilemma konfrontiert: Auf der einen Seite besteht die Gefahr, dass durch Mindestlöhne der Abbau von Arbeitsplätzen im Niedriglohnsektor weiter vorangetrieben wird. Denn einfache Arbeiten sind häufig kostensparend durch Maschinen ersetzbar. Gerechtigkeitstheoretisch gibt es kein absolutes Kriterium für „gerechten Lohn“. Auf der anderen Seite entspricht die idealtypische Konzeption von gleichberechtigten und gleichfreien Akteuren, die auf dem Arbeitsmarkt einen gerechten Ausgleich der Interessen aushandeln, immer nur sehr begrenzt der Wirklichkeit. Die Idee der Gerechtigkeit durch freie Marktprozesse, die eine politische Definition von Mindestlöhnen verzichtbar erscheinen lässt, ist in ihrer Umsetzung von Bedingun-

---

<sup>54</sup> Die KAB verweist hier auf *Laborem exercens*, was sich aber nicht wörtlich belegen lässt.

gen abhängig, die häufig nicht gegeben sind.

Letztlich ist die ethische Abwägung dieses Dilemmas nicht zu beantworten ohne eine empirische Untersuchung der Verdrängungseffekte von Normalarbeitsverhältnissen durch schlecht bezahlte und ungesicherte Arbeit. Klar ist in jedem Fall, dass gleichzeitig nationale und internationale Anstrengungen für eine aktive Arbeitsmarkt- und Ausbildungspolitik unverzichtbar sind. Auch wenn der Mindestlohn ein problematisches Instrument ist und er bisweilen zum Abbau von Arbeitsplätzen führt, überwiegen aus meiner Sicht die Pro-Argumente. Dies ist jedoch eine Frage, die noch offen diskutiert wird und werden muss. Nur im Diskurs mit Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Experten aus verschiedenen Richtungen können tragfähige Wege gefunden werden. Die katholische Soziallehre kann hier keine fertigen Antworten anbieten, sondern nur einige ethische Kriterien.

Entscheidend ist aus der Perspektive katholischer Soziallehre, dass die Diskussion um Mindestlöhne nicht den Blick auf die Qualität der Arbeit verdeckt.<sup>55</sup> Die Art, wie die

Güter produziert und verteilt werden, ist zentrales Kriterium für wirtschaftlichen Wohlstand (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 303). Arbeit ist demnach nicht nur Mittel, sondern zugleich – wie anfangs gesagt – Quelle, Maßstab und Ziel des Wirtschaftens. Um Bedingungen für gute Arbeit zu realisieren, seien Staat, Unternehmen und Gewerkschaften heute zu neuen Formen des Handelns aufgerufen (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 308). Die Gewerkschaften sollten den Aktionsradius ihrer Solidarität 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). Hier klingen bereits die heute im Mittelpunkt stehenden Probleme prekärer Arbeit an.

## 5. Res novae: Prekariat

Das Kompendium widmet der Analyse der Umbrüche der Arbeitswelt unter dem Titel „res novae“ immerhin sieben Abschnitte (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 310-316). Da die unter dem Stichwort *prekä-*

---

<sup>55</sup> Dies ist jedoch zumindest teilweise der Fall: Durch die Sorge um den Erhalt des Arbeitsplatzes gerät qualitative Arbeitspolitik in die Defen-

---

sive; vgl. Dörre 2008, 3f; Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 63.



re Arbeit diskutierten aktuellen Umbrüche naturgemäß nur angedeutet, aber nicht differenziert entfaltet sind, werde ich im Folgenden stärker als bisher über die lehramtliche Textbasis hinausgehen. Dies entspricht jedoch der ausdrücklich geäußerten Aufforderung zur Forschung (Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden 2006, Nr. 320). Mir geht es um einige ergänzende Aspekte zur vorhin gehörten empirischen Analyse prekärer Arbeit, nun aus ethischer Perspektive.

Nicht jede atypische Beschäftigung ist prekär. Prekär ist Arbeit dann, wenn der Lohn deutlich unter dem Durchschnitt liegt, keine zuverlässige Zukunftsplanung für den Einzelnen ermöglicht und Arbeitnehmerschutzrechte reduziert sind.<sup>56</sup> Prekariat ist also eine relationale Kategorie, bezogen auf die Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards.

Der Begriff Prekariat wurde wesentlich von dem französischen Soziologen Bourdieu geprägt, der auch ihre subjektiven Seiten be-

schreibt: „Prekariarität hat bei dem, der sie erleidet, tief greifende Auswirkungen. Indem sie die Zukunft überhaupt im Ungewissen lässt, verwehrt sie den Betroffenen gleichzeitig jede rationale Vorwegnahme der Zukunft und vor allen Dingen jenes Mindestmaß an Hoffnung und Glauben an die Zukunft, das für eine vor allem kollektive Auflehnung gegen eine noch so unerträgliche Gegenwart notwendig ist“ (Bourdieu 1998, 97f.). In Bourdieu'scher Diktion wird Prekariat potentiell zum politischen Kampfbegriff gegen das Glaubenssystem der neoklassischen Ökonomie (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 8).

Ein für die ethische Diskussion zentrales Problem ist die oft weite Verwendung des Terminus als unscharfer Sammelbegriff, unter den unterschiedliche Arten der Unzufriedenheit mit den Arbeitsverhältnissen bis hin zu Phänomenen der Armut und Ausgrenzung subsumiert werden. Das betrifft jedoch höchst unterschiedliche Probleme und Lebenslagen, so dass eine solche weite Verwendung des Begriffs an analytischer Erschließungskraft verliert. Ich ziehe deshalb ein engeres Begriffsverständnis vor, das direkt auf Beschäftigungsverhältnisse bezogen ist. Dessen Merkmale

---

<sup>56</sup> Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 5; vgl. auch ebd. 17: „Als prekär kann ein Erwerbsverhältnis bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird.“ (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 17)



sind (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 18):

- (1) keine existenzsichernde Entlohnung, obwohl die Tätigkeit die Haupteinnahmequelle bildet;
- (2) keine gleichberechtigte Integration in soziale Netze;
- (3) kein voller Genuss der institutionell verankerten Rechte und Partizipationschancen;
- (4) gesellschaftliche Anerkennung für die Arbeit wird vorenthalten oder gemindert;
- (5) die Tätigkeit ist mit dauerhaftem Sinnverlust oder krankhafter Überidentifikation verbunden.

Nach den Untersuchungen von Dörre u. a. erzeugen prekäre Arbeitsverhältnisse über die unmittelbar Betroffenen hinaus auch bei anderen Arbeitnehmern erhebliche Unsicherheitsgefühle. Prekariät meint demnach auch gefühlte Unsicherheit und Zukunftsangst. Das diffuse Gefühl der Ersetzbarkeit breitet sich auch bei Arbeitsplatzbesitzern aus. Die Schwebelage dauernder Unsicherheit und die damit verbundene Blockierung jeder Lebensplanung werden zum Lebensgefühl. Prekarisierung ist kein Phänomen an den Rändern der Arbeitsgesellschaft, sondern ein Phänomen weit verbreiteter Verunsicherung (Burzan 1998, 7 und 10-12).

Soziale Unsicherheit ist in die Mitte der Gesellschaft zurückgekehrt. Abhängige Erwerbsarbeit kann die ihr im letzten Jahrhundert zuge wachsene Funktion als Bindemittel und zentrales Medium der gesellschaftlichen Integration nicht mehr hinreichend erfüllen (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 5). Die Aufstiegsmobilität der Geringverdiener ist in Deutschland in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Dieser Trend stellt auch im internationalen Vergleich eine Besonderheit dar (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 37). Ein kontinuierlich wachsender Teil der Bevölkerung ist bei der Sicherung ihres Lebensunterhaltes auf flexible Arbeitsformen angewiesen (Burzan 2008, 8-10).

Atypische, nicht standardisierte Beschäftigung ist längst zu einem Massenphänomen geworden. In der Bauwirtschaft und dem Einzelhandel sind Normalarbeitsverhältnisse für die Mehrheit nicht mehr erreichbar (Brinkmann/Dörre/Röbenack 2006, 41). In der Bauwirtschaft und der Fast-Food-Industrie sowie dem Reinigungs- und dem Transportwesen expandiert das Subunternehmertum. Bezahlte Praktika als Einstieg in attraktive Jobs sind statistisch nur unvollständig erfasst.



Prekäre Arbeitsplätze können jedoch auch eine Brücke zu gesicherten Arbeitsplätzen sein. So gibt eine ethische Kontroverse um die Bewertung flexibler Arbeitsverhältnisse Auskunft. Dies muss im Einzelnen hinsichtlich der verschiedenen Formen prekärer Arbeit untersucht und diskutiert werden. Nach empirischen Untersuchungen zur Leiharbeit kann die Absenkung des rechtlichen Schutzes und der Entlohnung zwar den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern; seit der Aufhebung des Synchronisierungsgebietes ist sie jedoch insbesondere im Bau-, Fast-Food- und Reinigungsgewerbe mit erheblichen Verdrängungseffekten verbunden (vgl. Diözesanrat München und Freising 2008). Zunehmend ist die Leiharbeit zur Konkurrenz für Normalarbeitsverhältnisse geworden, weil Unternehmen mit ihrer Hilfe Geld einsparen können und unter Druck stehen, dies auch zu tun (Diözesanrat 2008, 2).

Der durch den Strukturwandel auf den Einzelnen ausgeübte Anpassungsdruck ist so groß, dass er oft nicht hinreichend individuell bewältigt werden kann. Sozialstaatlich kann er oft nur nachsorgend abgefangen werden. Die Aufgabe im Sinne des ethischen Prinzips der Vorsorge besteht wesentlich in Bildung und Befähigung, die

Chancen für eine Integration von mehr Menschen in gute Arbeit ermöglichen. Bildung ist die Basis für eine Integration möglichst vieler Menschen in gute Arbeit, und zwar so, dass es auch den Unternehmen nutzt. Dabei sind folgende Aspekte besonders zu beachten:

- Lebenslanges Lernen ist wichtig, da das Anspruchsniveau der Arbeit steigt und die Verfallszeiten vieler beruflicher Qualifikationen immer kürzer werden. Dies wird bei kurzfristig Beschäftigten oft vernachlässigt.
- Gegen den Mythos, dass ältere Arbeitnehmer nicht mehr leistungsfähig seien, wird langsam wieder entdeckt, dass ihre Erfahrung bisweilen das wertvollste Kapital von Unternehmen ist.
- Teamfähigkeit, Sozialkompetenz und vernetztes Denken sind für das sich wandelnde Arbeitsethos entscheidende Qualifikationen.
- Es kommt nicht ausschließlich darauf an, auf einen bestimmten Beruf vorzubereiten, sondern generelle Kompetenzen für eine Berufsbefähigung zu erwerben („employability“; vgl. Kreikebaum 1999, 57).

Bildung war lange eine der größten Stärken von Deutschland. Auch wenn die Maßstäbe der Pi-

sa-Studien in vieler Hinsicht fragwürdig sind, ist deutlich, dass Deutschland hier besonders in Bezug auf die Bildungschancen der Unterschicht und der unteren Mittelschicht dabei ist, den internationalen Anschluss zu verpassen. Eine Neuorientierung der Bildungspolitik kann zwar nicht die Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse kompensieren, sie ist jedoch in der Wissensgesellschaft eine entscheidende Voraussetzung, um produktiv mit den Umbruchprozessen umgehen zu können.

## 6. Schluss

Das Phänomen von Armut und Unsicherheit trotz Arbeit ist zu einer zentralen politischen Herausforderung geworden (Emunds 2008, 22). Betroffen sind in besonderer Weise Familien, die ihre Kinder nicht angemessen versorgen können und die durch ihre familiäre Situation auf ein höheres Maß an Sicherheit angewiesen sind. Die niedrige Geburtenrate in Deutschland und anderen europäischen Ländern steht in engem Zusammenhang mit der Prekariarisierung, die sich weit über die unmittelbar Betroffenen als Lebensgefühl der Unsicherheit ausgebreitet hat.

Die These von Hanna Arendt, die sie in den 1950er-Jahren aufge-

stellt hat und die seither immer wieder rezipiert wird, dass wir eine Arbeitsgesellschaft seien, der die Arbeit ausgeht, scheint widerlegt. Deutschland und auch einige andere Länder haben gute Erfolge in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Auch die Verunsicherung der Arbeit ist keine Geschichtsnotwendigkeit, sie lässt sich eingrenzen. Das erfordert jedoch eine intensive politische und gesellschaftliche Willensbildung auf allen Ebenen.

Weder im Übergang zur nachindustriellen Dienstleistungsgesellschaft noch in der Entstandardisierung von Erwerbsarbeit ist ein Automatismus für Prekariarisierung angelegt. Ökonomische Wertschöpfung in der technisierten Gesellschaft ist jedoch angesichts der aktuellen Finanzkrise auf ein neues Zusammenspiel von Arbeit und Kapital angewiesen. Die Koordination zwischen denen, die ihr humanes Können anbieten, und denen, die Arbeit unternehmerisch einzusetzen vermögen, darf nicht der Logik von Finanzmärkten überlassen werden, sie ist eine Aufgabe politischer Gestaltung.

Im Februar 2008 hat die Kommission der Europäischen Bischofskonferenzen (ComECE) ein Dialogseminar zur Entwicklung



der Beschäftigungsarbeit veranstaltet, bei dem die Sorge um die zunehmende Segmentierung der Arbeitsmärkte und die prekären Arbeitsverhältnisse der *working poor* im Mittelpunkt standen (Pressemeldung der ComECE zum Dialogseminar vom 28.02.2008). Das Konzept „flexicurity“ (aus Flexibilität und Security; vgl. dazu grundlegend Kronauer/Linne 2005), das sich bereits die EU zu Eigen gemacht hat, wurde als Leitidee für eine christliche Arbeitsethik im modernen Europa aufgegriffen. *Flexicurity* beruht auf der Idee einer Befähigung zu einer dynamischen Flexibilität durch bestimmte Grundsicherheiten und bildungspolitische Förderung. Wenn sich die Menschen konstruktiv auf die Chancen und Risiken der modernisierten Arbeitsmärkte einlassen sollen, dann brauchen sie im Hintergrund ein erhöhtes Maß an Stabilität durch Netzwerke der Solidarität, seien sie sozialpolitischer, familiärer oder gesellschaftlicher Art.

Der christliche Glaube verspricht keine Sicherheiten. Er will, dass die Menschen immer wieder Neues wagen und manchmal auch – wie Abraham – in ein ungewisses Land aufbrechen (vgl. zu einer solchen „christlichen

Risikoethik“ Zdk 2007). Das erhöhte Maß an Unsicherheit in den Arbeitsmärkten erfordert ein erhöhtes Maß an Vertrauen. Kirche, Staat und Gesellschaft sollten gemeinsam dafür einstehen, dass dieses durch soziale Netzwerke und Bildung ermöglicht wird.

## Literatur

- Amnesty international, Sektion der Bundesrepublik Deutschland (2003): Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Bonn.
- Arendt, H. (1960): *Vita activa vita oder vom tätigen Leben*, Stuttgart.
- Baumgartner, A./Korff, W. (1999): Wandlungen in der Begründung und Bewertung von Arbeit, in: Korff, W. u. a. (Hrsg.), *Handbuch der Wirtschaftsethik*, Bd. I, Gütersloh, 88-99.
- Baumgartner, A. (2005): Entwicklungslinien des deutschen (Sozial-)Katholizismus, in: Heimbach-Steins, M. (Hrsg.), *Christliche Sozialethik. Ein Lehrbuch*, Bd. I, Regensburg, 187-199.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2008): *Mindestlohn durch Entsendegesetz*, Berlin (auch im Internet unter [www.bmas.de](http://www.bmas.de)).
- Bourdieu, P. (1998): *Prekariät ist überall*, in: ders., *Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*. Konstanz, 96-102.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgerungen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*, hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

- Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands [KAB] (Hrsg.) (1992): Texte zur katholischen Soziallehre, 8. Aufl., Bornheim.
- Burzan, N. (2008): Die Absteiger. Verunsicherung in der Mitte der Gesellschaft, in: APuZ 33-34/2008, 6-12.
- Castel, R. (2000): Metamorphose der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz.
- Deutsche Bundesregierung (2005): Lebenslagen in Deutschland. Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2008): Bericht über die Höhe des Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern für das Jahr 2008 (Bundestagsdrucksache 16/3265).
- Diözesanrat München und Freising (2008): Von der Festanstellung zur permanenten Erwerbsunsicherheit. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer (erarbeitet von M. Schneider, A. Baumgartner, A. Heimann, H. Jagdhuber, A. Jaiss, A. Pichler), München.
- Dörre, K. (2008): Armut, Abstieg, Unsicherheit, in: APuZ [Aus Politik und Zeitgeschichte] 33-34/2008, 3-6.
- EKD [Evangelische Kirche in Deutschland] (2008): Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive, Eine Denkschrift, Gütersloh.
- Emunds, B. (2008): Armut und prekäre Arbeit. Herausforderung für die Kirche und ihre Caritas als Gerechtigkeitsbewegung, in: Limburger Caritas-Impulse 3, Limburg, 11-29.
- Europäische Kommission (2005): Europäische Wettbewerbspolitik und die Verbraucher, Luxemburg.
- Haeffner, G. (1999): Elemente einer Anthropologie der Arbeit, in: ders./Zinn, K. G./Mieth, D./Guggenberger, B., (a.a.O.), 1-23.
- Haeffner, G./Zinn, K. G./Mieth, D./Guggenberger, B. (1999): Arbeit im Umbruch – Sozialethische Maßstäbe für die Arbeitswelt von morgen (Globale Solidarität – Schritte in eine neue Weltkultur, Bd. 3, hrsg. von N. Brieskorn und J. Wallacher), Stuttgart.
- Kluge, F. (1989): Etymologisches Wörterbuch, Berlin.
- Kreikebaum, H. (1999): Ethische Aspekte der künftigen Arbeitsgesellschaft, in: Korff, W. u.a. (Hrsg.), Handbuch der Wirtschaftsethik, Bd. IV, Gütersloh, 56-68.
- Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.) (2005): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität, Berlin.
- Margalit, A. (1997): Politik der Würde, Frankfurt.
- Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden (2006): Kompendium der Soziallehre der Kirche, Freiburg.
- Schmid, G./Gangl, M./Kupka, P. (Hrsg.) (2004): Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel, Nürnberg (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung).
- Sozialreferat der Stadt München (2004): Münchner Armutsbericht 2004.
- Steinforth, T. (2008): Kinderarmut, Fakten und Tendenzen, München (Referat zur Frühjahrsvollversammlung des Diözesanrates München und Freising; [www.erzbistum-muenchen.de/EMF009/EMF000883.asp](http://www.erzbistum-muenchen.de/EMF009/EMF000883.asp)).
- Vogt, M. (2008a): Markt und Moral. Sozialethische Zwischenrufe zu einer Ethik des Wettbewerbs, in: Schweizer Kirchenzeitung 4/2008, 48-50, und 5/2008, 70-77.
- Vogt, M. (2008b): Sozialstaatsgebot, Subsidiarität und Selbstverantwortung, in: vbw/VBM/BayME (Hrsg.), Einsichten schaffen Aussichten. Die Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft, Köln, 74-83.
- ZdK – Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2007): Mut zur Zukunft – Verantwortung des Einzelnen und des Sozialstaates angesichts neuer Risiken, Bonn.



## Aussagen der Katholischen Soziallehre zum Thema Arbeit – eine Sammlung von Zitaten

Die Arbeiter dürfen nicht wie Sklaven angesehen und behandelt werden; ihre persönliche Würde [...] werde stets heilig gehalten; [...] unwürdig ist es, Menschen bloß zu eigenem Gewinne auszubeuten und sie nur so hoch anzuschlagen, als ihre Arbeitskräfte reichen.“

*Leo XIII.: Enzyklika „Rerum Novarum“ (1891), Nr. 16*

„Wenn also auch immerhin die Vereinbarung zwischen Arbeiter und Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich des Lohnes, beiderseitig frei geschieht, so bleibt dennoch eine Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bestehen - die nämlich, dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwirft. Diese schwerwiegende Forderung ist unabhängig von dem freien Willen der Vereinbarenden. Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einem schlimmeren Zustande zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch.“

*Leo XIII.: Enzyklika „Rerum Novarum“ (1891), Nr. 34*

„Die Arbeit darf nicht als eine bloße Ware behandelt werden; sei sie doch eine Äußerung der menschlichen Person. Für die große Mehrheit der Menschen ist sie zudem die einzige Quelle ihres Lebensunterhalts. Darum darf die Höhe ihrer Vergütung nicht dem Spiel der Marktgesetze überlassen werden, sondern muss vielmehr bestimmt werden von Gerechtigkeit und Billigkeit.“

*Johannes XXIII. : Enzyklika „Mater et magistra“ (1961,) Nr. 18*

„Die in der Gütererzeugung, der Güterverteilung und in den Dienstleistungsgewerben geleistete menschliche Arbeit hat den Vorrang vor allen anderen Faktoren des wirtschaftlichen Lebens, denn diese sind nur werkzeuglicher Art. Die Arbeit nämlich ist unmittelbarer Ausfluss der Person, die den stofflichen Dingen ihren Stempel aufprägt und sie ihrem Willen dienstbar macht. [...]

Daraus ergibt sich für jeden Einzelnen sowohl die Verpflichtung zu gewissenhafter Arbeit wie auch das Recht auf Arbeit; Sache der Gesellschaft ist es, [...] behilflich zu sein, dass ihre Bürger Gelegenheit zu ausreichender Arbeit finden können. Schließlich ist die Arbeit 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 – gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl.“

Vatikanum II.: Pastoralkonstitution „Gaudium et spes“ (1965), Nr. 67

„So wahr es ist, dass der Mensch zur Arbeit bestimmt und berufen ist, so ist doch in erster Linie ‚die Arbeit für den Menschen da und nicht der Mensch für die Arbeit‘. Maßstab für jedwede Arbeit ist die Würde ihres Subjekts, das ist der Person des Menschen, der sie verrichtet. Ziel der Arbeit, und zwar jedweder Arbeit, mögen es höchstbedeutsame Dienste sein oder völlig eintönige oder nach der öffentlichen Meinung auf die niederste gesellschaftliche Schicht herabdrückende Schmutzarbeit, bleibt letztendlich doch immer der Mensch selbst.“

Johannes Paul II.: Enzyklika „Laborem exercens“ (1981), Kap. 6/Ziff.6

„In jedem System, unabhängig von dem ihm zugrundeliegenden Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit, bleibt die Bezahlung, das heißt der Lohn für die geleistete Arbeit, der konkrete Weg, auf dem die meisten Menschen zu jenen Gütern gelangen, die zur gemeinsamen Nutzung bestimmt sind – seien es die Güter der Natur, seien es Erzeugnisse menschlicher Fertigung. Zugang zu diesen Gütern eröffnet sich für den Arbeitnehmer durch den Lohn, den er als Entgelt für seine Arbeit erhält. Damit wird gerade der gerechte Lohn jeweils zum Prüfstein für die Gerechtigkeit des gesamten ökonomischen Systems und für sein rechtes Funktionieren. Dies ist zwar nicht der einzige Maßstab dafür, aber ein besonders wichtiger und im gewissen Sinne der Dreh- und Angelpunkt des Ganzen.“

Johannes Paul II.: Enzyklika «Laborem exercens » (1981), Kap. 19/Ziff.2

„Was bedeutet das Wort „Würde“ auf die Arbeit angewandt? Es bedeutet eine Arbeit, die in jeder Gesellschaft Ausdruck der wesenseigenen Würde jedes Mannes und jeder Frau ist: eine frei gewählte Arbeit, die die Arbeitnehmer, Männer und Frauen, wirksam an der Entwicklung ihrer Gemeinschaft teilhaben lässt; eine Arbeit, die auf diese Weise den Arbeitern erlaubt, ohne jede Diskriminierung geachtet zu werden; eine Arbeit, die es



gestattet, die Bedürfnisse der Familie zu befriedigen und die Kinder zur Schule zu schicken, ohne dass diese selber gezwungen sind zu arbeiten; eine Arbeit, die den Arbeitnehmern erlaubt, sich frei zu organisieren und ihre Stimme zu Gehör zu bringen; eine Arbeit, die genügend Raum lässt, um die eigenen persönlichen, familiären und spirituellen Wurzeln wieder zu finden; eine Arbeit, die den in die Rente eingetretenen Arbeitnehmern würdige Verhältnisse sichert.“

*Papst Benedikt XVI: Enzyklika. „Caritas in Veritate“ (2009), Nr. 63*

„So lange die Erwerbsarbeit die existentielle Grundlage für die Sicherung des Lebensunterhalts, die soziale Integration und persönliche Entfaltung des einzelnen ist, ist es die Aufgabe einer sozial verpflichteten und gerechten Wirtschaftsordnung, allen Frauen und Männern, die dies brauchen und wünschen, den Zugang und die Beteiligung an der Erwerbsarbeit zu eröffnen. Ihnen sollen die mit der Erwerbsarbeit verbundenen Chancen der Teilnahme, der sozialen Integration, der Existenzsicherung und der persönlichen Entfaltung eröffnet werden.“

*Sozialwort der Kirchen in Deutschland (1997), Nr. 168*

## Bibelstellen zum Thema

<i>Ex 5, 6-18:</i>	Zwangsarbeit in Ägypten
<i>Ex 5,6-18:</i>	Das Manna in der Wüste – „Arbeiten um zu leben“
<i>Tob 4, 14-16:</i>	Regeln für das soziale Leben
<i>Koh 4, 1-4:</i>	Arbeit als Ausbeutung und Konkurrenzkampf
<i>Jer 22, 13-16:</i>	Recht und Gerechtigkeit als Gotteserkenntnis
<i>Am 8, 4-7:</i>	Gottes Mahnung gegen die Ausbeutung
<i>Mt 11, 28-30:</i>	Vom Aufatmen für mühselig Beladenen
<i>Mt 20, 1-16:</i>	Auszahlung eines gerechten Lohnes
<i>Mt 25, 14-30:</i>	Arbeiten mit den anvertrauten Talenten
<i>Lk 12, 13-21:</i>	Eigentum verpflichtet zur sozialen Verantwortung
<i>Jak 5, 1-4:</i>	Warnung an die hartherzigen, reichen Ausbeuter

Zusammengestellt von Charles Bor-Manché, Diözesanpräses Katholische Arbeiterbewegung (KAB) DV München und Freising.

Bausteine für die Gottesdienstgestaltung siehe S. 70-74.



# Gute Arbeit ist möglich!

## Die Position der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB)

### ■ Zwölf Voraussetzungen für Gute Arbeit

#### Arbeit ist dann GUTE ARBEIT,

- wenn die hergestellten Produkte und Dienstleistungen dem Leben der Menschen nützen;
- wenn dadurch materielle und soziale Sicherheit für ein menschenwürdiges Leben gewährleistet ist;
- wenn Arbeit und erwirtschaftete Güter gerecht verteilt sind;
- wenn auf Gesundheit geachtet wird und ausreichend Ruhepausen sowie gemeinsame Erholung gewährleistet sind;
- wenn alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Kultur oder Qualifikation – ein Recht auf Arbeit und menschenwürdige Arbeitsbedingungen haben;
- wenn Frauen und Männer gleiche Wahlmöglichkeiten und Aufstiegschancen haben sowie gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit erhalten;
- wenn Familie, Beruf und Ehrenamt miteinander vereinbar sind;
- wenn weitreichende Mitbestimmung mit Mitverantwortung am Arbeitsplatz möglich ist und geschätzt wird;
- wenn ein vertrauensvolles Arbeitsklima herrscht und Mobbing verhindert wird;
- wenn persönliche Fähigkeiten gefördert und weiterentwickelt werden;
- wenn Arbeitsverfahren im Betrieb und Wege zur Arbeit einen schonenden Umgang mit der Umwelt ermöglichen;
- wenn Herstellung von Produkten und Dienstleistung nachhaltig ausgerichtet sind und die Begrenztheit der Ressourcen beachtet wird.



## ■ Kampagne der KAB für die Tätigkeitsgesellschaft

### **Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit!**

Die einseitige Fixierung auf die Erwerbsarbeit führt dazu, dass die Arbeitsgesellschaft nicht erneuert und die Massenarbeitslosigkeit nicht abgebaut wird. Die Probleme werden damit verschärft. Deshalb müssen wir unser Denken verändern: Alle Formen der menschlichen Arbeit – sei es die Familienarbeit, das ehrenamtliche Engagement und die Erwerbsarbeit – sind für das soziale Zusammenleben gleichermaßen unerlässlich und wertvoll. Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit! Deshalb setzt die Tätigkeitsgesellschaft auf eine gleichwertige Anerkennung aller Formen der menschlichen Arbeit.

### **Neue Formen der Arbeit**

Durch Deregulierung, Flexibilisierung und Umstrukturierung in der Arbeitswelt steigen die Belastungen und Anforderungen. Dies gilt nicht nur für die Erwerbsarbeit. Die Tätigkeitsgesellschaft setzt deshalb auf neue Formen der Arbeit. Arbeit muss menschenwürdig und selbstbestimmt sein, muss persönlich und gesellschaftlich sinnvoll sein und nicht zuletzt: Arbeit muss Gemeinschaft ermöglichen. Die Soziallehre der Kirche fordert: Arbeit muss dem Menschen dienen! Arbeit hat Vorrang vor dem Kapital!

### **Arbeit teilen**

Wenn alle Menschen an allen Formen der Arbeit teilhaben und neue selbstbestimmte Arbeit wachsen soll, dann muss sie in der Tätigkeitsgesellschaft gerecht geteilt werden. Dies gilt nicht nur für die Erwerbsarbeit. Auch die Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit, die heute fast ausschließlich von Frauen geleistet wird, muss zwischen Männern und Frauen neu verteilt werden.

### **Gerechte Verteilung**

Unsere Gesellschaft wird insgesamt immer reicher. Der gesellschaftlich erwirtschaftete Reichtum wird jedoch ungerecht verteilt. Eine gerechte Verteilung der Arbeit und des erwirtschafteten Reichtums ist die ordnungspolitische Maßgabe der Tätigkeitsgesellschaft.

Gutes Leben für alle in der Tätigkeitsgesellschaft!

- Gutes Leben für alle heißt: Erwerbsarbeit weiter teilen und umverteilen zwischen Frauen und Männern, damit Familie, Beruf und Ehrenamt besser vereinbar werden.
- Gutes Leben für alle heißt: die eigene Berufung finden, mehr Selbstbestimmung und Freiheit in der Arbeit.
- Gutes Leben für alle heißt: Mitgestaltung und Mitverantwortung durch Politik von unten, anstatt auf Lösungen „von oben“ zu vertrauen.

Der Umbau der Arbeitsgesellschaft ist überfällig! Die Vision der „Tätigkeitsgesellschaft“ weist den Weg zu einem guten Leben für alle!

# 3

## **Handeln**

### **Politische Forderungen und Vorschläge für Aktionen**





## Politische Forderungen des Diözesanrates der Katholiken der Erzdiözese München und Freising

- Nach Jahren des Abbaus von institutionellen und normativen Regelungen muss die Dynamik hin zu atypischen Arbeitsverhältnissen gebrochen werden. Nicht mehr nur die Interessen der Arbeitgeber an einem flexiblen Arbeitsmarkt gilt es zu berücksichtigen, sondern auch die Interessen der Arbeitnehmer(innen) an sozial gesicherten Beschäftigungsverhältnissen.<sup>57</sup>
- Die Verdrängung von regulärer Beschäftigung ist zu stoppen. Das Ziel muss sein, dass aus atypischen Arbeitsverhältnissen reguläre Arbeitsplätze entstehen.
- Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch für den Arbeitsmarkt. Das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ darf nicht durch die Leiharbeit ausgehöhlt werden. Für Stammpersonal und Leiharbeiter müssen gleiche Arbeitsbedingungen gelten. Das betrifft nicht nur die Entlohnung, sondern auch die Arbeitnehmerrechte und die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung. Auch fordern wir, das Synchronisationsverbot wieder einzuführen, damit die Einstellung von Leiharbeitern nur für die Dauer des Einsatzes nicht mehr zulässig ist. Den Betriebsräten von Leihfirma und Einsatzfirma ist eine erweiterte gemeinsame Wahrnehmung von Schutzrechten des Arbeitnehmers zu erteilen. Der Betriebsrat der Einsatzfirma sollte auch erweitert für den Leiharbeitnehmer nach § 102

---

<sup>57</sup> Einen Ansatz hierzu bietet die Flexicurity-Initiative der Europäischen Kommission. „Flexicurity“ – dieses Kunstwort aus Flexibilität und Sicherheit soll zwei scheinbar unvereinbare Anforderungen miteinander in Einklang bringen: die insbesondere von Unternehmen in Zeiten globalen Wirtschaftens geforderte Flexibilität einerseits und soziale Sicherheit für die Beschäftigten in Zeiten rasanten Wandels und sozio-ökonomischer Umbrüche andererseits. Die EU-Kommission hat 2007 gemeinsame Grundsätze und einen ehrgeizigen Zeitplan beschlossen. Ziel ist es, Flexicurity-Prinzipien stärker in die Lissabon-Strategie und in die Europäische Beschäftigungsstrategie zu integrieren. Die Nationalstaaten der EU sind nun aufgefordert, dieses Konzept mit Leben zu füllen und für die jeweiligen länderspezifischen Bedingungen und Anforderungen umzusetzen. In ihrem neuesten Fortschrittsbericht attestiert die Kommission, dass Deutschland das Flexicurity-Konzept zwar aufgegriffen, es aber noch nicht genügend in ein Gesamtkonzept eingebettet habe (vgl. Berndt Keller / Hartmut Seifert, Flexicurity: Ein europäisches Konzept und seine nationale Umsetzung. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2008).

Betriebsverfassungsgesetz bei personenbedingtem Einsatzende tätig werden können.

- Es muss nach Lösungen gesucht werden, wie Inhaber von atypischen Arbeitsverhältnissen eine ausreichende Alterssicherung erlangen können. Wie im Rentenmodell der katholischen Verbände gefordert, ist in das Rentensystem eine steuerfinanzierte, existenzsichernde Sockelrente einzuführen, die allen Bürgern zusteht. Selbständige, die nicht wie z. B. Anwälte oder Ärzte automatisch in ein Versorgungswerk ihrer Branche einzahlen, müssen zu einer Altersvorsorge verpflichtet werden können (ähnlich wie dies bei der Krankenversicherung geschehen ist).
- Mit der 400-Euro-Beschäftigungsform, den Minijobs, subventioniert der Staat Arbeitgeber, die reguläre Arbeitsplätze in atypische Arbeitsverhältnisse aufspalten. Wenn beispielsweise Rentner oder Studenten etwas hinzuverdienen möchten, so darf dies nicht zu Lasten regulärer Beschäftigung von Arbeitslosen oder Geringqualifizierten gehen. Hier ist der Staat gefordert, entsprechende Regelungen zu schaffen.
- Zur Feststellung von Scheinselbständigkeit ist ein präziserer Kriterienkatalog notwendig.
- Wir erwarten von den Tarifparteien und vom Staat, dass sie verbindliche Mindestlöhne schaffen. Wer ganztags arbeitet, soll so viel verdienen, dass es den Lebensunterhalt deckt.



## Vorschläge für Aktionen – ein Überblick

---

Das vorliegende Heft ist gegliedert nach dem bekannten methodischen Dreierschritt „Sehen – Urteilen – Handeln“. Auch für Aktionen in den Pfarrgemeinden und Verbänden empfehlen wir diesen Dreischritt.

■ Zunächst muss genau hingeschaut werden: Was passiert in der Arbeitswelt mit uns und um uns herum? Folgende Fragen können hierzu Aufschluss geben:

- Wie viele Arbeitsplätze gibt es in unserer Gemeinde?
- Wie viele Firmen haben einen Betriebs- oder einen Personalrat?
- Wie viele prekäre Arbeitsverhältnisse kennen wir?
- Wie viele Arbeitslose gibt es bei uns?

Wenn man wissen will, wie die Arbeitsbedingungen sich verändern, muss man zur Arbeit hingehen. Die Aktion „*Stationen der Arbeit*“ ist ein Beispiel dafür, wie durch Exkursionsangebote unterschiedlicher Facetten der Arbeitswelt vor Ort kennen gelernt werden können (Beschreibung der Aktion siehe S. 61).

■ In einem zweiten Schritt ist es wichtig, sich eine Meinung zu bilden und sie in der Öffentlichkeit auch zu vertreten. Dazu bietet sich unter anderem an, zu einem Gesprächsabend mit Betroffenen, mit Fachleuten und Politikern einzuladen (Ablaufplan für eine Podiumsdiskussion siehe S. 62). Infostände, Presseberichte, und thematische Gottesdienste (siehe S. 70-74) können dazu beitragen, für das Thema „Prekäre Arbeitsverhältnisse“ zu sensibilisieren.

■ Wir dürfen aber nicht beim Reden und Urteilen stehen bleiben. Ebenso wichtig ist es, auf die Herausforderungen zu antworten und durch eine christliche Praxis darauf zu reagieren. Am Beispiel von ausgewählten Aktionen und Projekten wird gezeigt, welche unterschiedlichen Möglichkeiten und Ansatzpunkte es hier gibt (siehe S. 63-69).

# Aktion „Stationen der Arbeit“

## Exkursionen in die Arbeitswelt

Im Vorfeld des Zweiten Ökumenischen Kirchentags haben im April 2010 fünf evangelische und katholische Verbände zu einer Reise durch die Arbeitswelt eingeladen. Die Aktion bestand aus zwei Exkursionsangeboten.

### **Tour 1: Trends der Arbeit:**

Auf Tour 1 lernten die Teilnehmer Arbeitsplätze in modernster Industrieproduktion ebenso kennen wie neue Formen personenbezogener Dienstleistungen.

- *Station 1:* BMW München. Bei der Führung durch die BMW-Werkshallen spielten Fragen nach sozialer Sicherheit, dem Umgang mit Leiharbeitern und dem Ausmaß der Flexibilisierung eine große Rolle.
- *Station 2:* Rikschafahrt. Eine bunte Truppe Radl-Rikschafahrer strampelten die Teilnehmer in Richtung SWM-Center. Ein Job für die Open-Air-Chauffeure ohne festes Einkommen, abhängig vom Wetter und sehr anstrengend; und trotzdem kann man davon nicht leben.
- *Station 3:* SWM-Communication Center. Dort erlebte die Gruppe die Atmosphäre in einem Großraumbüro: junge Menschen konzentriert an Schreibtischen mit PCs und Telefonen.

### **Tour 2: Befähigung zur Arbeit**

Auf Tour 2 wurden drei Einrichtungen konfessioneller Träger besucht, die versuchen, arbeitslose Menschen (wieder) in ein reguläres Arbeitsleben zu integrieren.

- *Station 1:* Caritas Werkstätte Westpark
- *Station 2:* Kleidsam / diakonia
- *Station 3:* Kolpinghaus St. Theresia

*Veranstalter:* Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (kda) / Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising / Kolpingwerk DV München und Freising e.V. / Katholische Arbeitnehmerbewegung DV München und Freising e.V. (KAB) / Caritasverband der Erzdiözese München und Freising e. V.

*Infos:* Diözesanrat der Katholiken, Sachausschuss Arbeitswelt-Wirtschaftssozialpolitik, Ansprechpartner: Herbert Jagdhuber, Tel. 089/2137-1460; HJagdhuber@ordinariat-muenchen.de, [www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)



# Vorschlag für eine Podiumsdiskussion

## Sich eine Meinung bilden und sie vertreten

---

Gemeinsam mit der Kath. Arbeitnehmerbewegung (KAB) und dem Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern (kda) hat der Diözesanrat der Katholiken auf dem Zweiten Ökumenischen Kirchentag im Rahmen der Podienreihe „Arbeit-Armut-Familie“ eine Veranstaltung zu prekären Arbeitsverhältnissen organisiert. Titel: *„Arbeit - Made in Paradise. Das Kapital hat keine Würde – der Mensch bleibt das Maß!“*

Die Veranstaltung bestand aus folgenden Bausteinen:

- **Berichte von Betroffenen:** Mobbing – Leiharbeit – Burnout
- **Reflexion und Diagnose:**  
Prof. Dr. Peter Bofinger, Wirtschaftswissenschaftler, Würzburg
- **Gespräch: Gute Arbeit: Was sagt die Bibel dazu?**  
Prof. Dr. Torsten Meireis, Sozialethiker, Bern/Schweiz  
Paul Schobel, Betriebsseelsorge Diözese Rottenburg-Stuttgart
- **Podium: Gute Arbeit ist möglich!**
  - Dr. Ralf Brauksiepe MdB, Parlamentarischer Staatssekretär Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin
  - Annelie Buntenbach, Bundesvorstand Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin
  - Klaus-Peter Spohn-Logé, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Mannheim
  - Birgit Zenker, Bundesvorsitzende Kath. Arbeitnehmerbewegung Deutschlands, Köln

**Moderation:** Dr. Claudia Nothelle, Berlin

**Anwälte des Publikums:** Peter Hartlaub, Schweinfurt / Friedemann Preu, Nürnberg

---

**Info:** Martin Schneider, theol. Grundsatzreferent Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, Tel: 089/2137-1761, E-Mail: MSchneider@ordinariat-muenchen.de



# Unterschriften-Aktion der KAB

## Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Leiharbeiter schützen

Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AUG) von 2003 findet sich der Grundsatz, dass in allen Fällen, in denen kein Tarifvertrag vorliegt, gleiche Leistung gleich bezahlt werden muss (Equal Pay). Leider diene dieser Zusatz Arbeitgebern in der Leiharbeitsbranche dazu, auf günstigere Tarifverträge zu drängen. Sie fanden häufig willfährige Verhandlungspartner.

In den Augen der KAB ist es aufgrund der gegenwärtig zu beobachtenden Auswüchse dringend geboten, diesen Zusatz so abzuändern. Es soll nur eine tarifliche Besserstellung zulässig sein. Zudem muss den Leiharbeiter(innen) ein Zuschlag für ihre flexible Einsatzbereitschaft in Höhe von 10 % des Tariflohns bezahlt werden. Erst dann ist es, so die KAB, möglich, die beschäftigungslosen Zeiten entsprechend zu überbrücken. Zudem werde dadurch die Position des fest angestellten Kollegen gesichert, weil Leiharbeitskräfte nur zur Abdeckung von Arbeitsspitzen eingesetzt werden.

Die KAB fordert daher, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu ändern:

**neu:**

### **§3 Versagung**

*„(1) Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller [...]*

*3. dem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher die im Betrieb dieses Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts **und eines Zuschlags von 10% des Arbeitsentgelts** nicht gewährt, .... ein Tarifvertrag kann **für den Leiharbeitnehmer günstigere Regelungen** zulassen.“*

### **§9 Unwirksamkeit**

*„Unwirksam sind: [...]*

*2. Vereinbarungen, die für den Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher schlechtere als die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts vorsehen, ...; **ein Tarifvertrag kann für den Leiharbeitnehmer günstigere Regelungen** zulassen,“*

Zur Umsetzung dieses Ziel führt die KAB eine **Unterschriften-Aktion** durch. *Infos:* Josef Haseneder, KAB München und Freising, Pettenkofenstr. 8/V, 80336 München, Tel.: 089/552516-0, E-Mail: [info@kab-dvm.de](mailto:info@kab-dvm.de); [www.kabdvmuenchen.de](http://www.kabdvmuenchen.de); Oder unter [www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)



## Projekte der ökumenischen Aktionsgemeinschaft „Arbeit und Arbeitslosigkeit“

Im Vorfeld des Zweiten Ökumenischen Kirchentages hat die ökumenische Aktionsgemeinschaft „Arbeit und Arbeitslosigkeit“ (ökaaa) mehrere Projekte initiiert, die unter dem Titel „*In Würde leben – mit und ohne Arbeit*“ in einer Aktionswoche (16. bis 25. April 2010) durchgeführt bzw. der Öffentlichkeit vorgestellt wurden. Folgende Projekte wurden entwickelt:

- **Stationen der Arbeit (siehe dazu S. 61)**

- **Lebende Ausstellung:**

  - Zukunft der Arbeit – eine andere Welt ist möglich**

Durch Einblicke in verschiedene Arbeitssituationen kann der Zuschauer (= Beteiligter) wie bei einer Ausstellung von einer Insel zu der anderen wandern. Er lernt Menschen an ihrem „Platz der Tätigkeiten“ kennen. Eine dieser Inseln ist das Theaterstück „Theresienthal - unternehmen statt unterlassen“ inszeniert vom Unternehmenstheater „Business Class – Bühne für Kommunikation“. Es handelt von der wahren Geschichte der geglückten Wiederbelebung der Kristallglasmanufaktur Theresienthal und einer neuen Form der Zusammenarbeit in einem Unternehmen. Anschließend werden in dem kreativen Prozess „Weltenerleben“ die Anliegen, Ideen und Visionen der Teilnehmer zusammengetragen und bearbeitet. Folgende Themen stehen zur Auswahl: Entlohnung, Regiogeld, Tauschbörsen, öffentlich geförderte Arbeit, bürgerschaftliches Engagement, selbstverwaltete Betriebe und Genossenschaften.

- **Spielfilm-Projekt zur Zukunft der Arbeit: Kraft mal Weg = Arbeit.**

In diesem Projekt wird ein Film zum Thema Arbeitslosigkeit gedreht, der in sämtlichen Arbeitsschritten (Drehbuch, Erarbeitung der Rollen, das Ausschauen und Einrichten von Locations) mit professioneller Begleitung – gestaltet und umgesetzt wird. Ein Teil der Schauspieler ist ohne Erwerbsarbeit und direkt betroffen, die anderen arbeiten mit Betroffenen. Auf der Wunschliste der Themen und Fragen, die nach Ansicht des Teams im Film vorkommen sollen, stehen existentielle Fragen wie „Wer bin ich ohne Arbeit?“, „Wie kann ich der Ohnmacht entrinnen und wo liegt mein Lebenssinn? und gesellschaftspolitische Fragen. Gemeinsames Ziel aller ist es, gemeinsam Visionen und Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln.

### ■ **Modenschau „In Würde leben“**

Themen wie Freizeit, Arbeit und Hochzeit haben ihren typischen Look und verschmelzen in den verschiedenen Durchläufen zu einer Mischung.

### ■ **Theater-Hörperformance „Alles nur Theater oder Kaffee satt“**

Performance, die sich aus einer Hörcollage und einer theatralen Live-Performance zusammensetzt. Es geht um individuelle Wegbeschreibungen. Ereignisse und Befindlichkeiten werden aus realen Zeit- und Ortsbestimmungen herausgelöst und in poetische Hörbilder verwandelt. Ziel ist es, Assoziationsräume für die Zuhörer zu öffnen. In der Live-Performance werden entlang der Route einer Busgesellschaft mit „Kaffee satt“ verschiedenste, kurzweilige Einlagen zum Besten gegeben, die in der Gruppe über Improvisationen entwickelt werden.

### ■ **Foto-Reportage für Hobby-Knipser zum Thema Arbeit: Wir machen uns ein Bild**

Eine freischaffende Fotografin leitet das Projekt, in dem zwölf Teilnehmer(innen) aus Münchner sozialen Betrieben wie Diakonia, Weißer Rabe, Statt Auto und La Silhouette verschiedene Aufnahmesituationen, Bildgestaltungs- und Bearbeitungstechniken einüben. Ziel ist es, sich mit eigenen Stilmitteln mit dem Thema Arbeit auseinanderzusetzen, – an drei ganztägigen Workshops und drei Nachmittagstreffen.

### ■ **Ökumen. Aktionsgemeinschaft „Arbeit und Arbeitslosigkeit“ (ökaaa)**

In der Aktionsgemeinschaft „haben sich folgende Institutionen und Verbände zusammengeschlossen: Die Aktionsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen der evangelisch-lutherischen Kirche (afa), die katholische Arbeitslosenseelsorge und die katholische Betriebsseelsorge im Erzbistum München und Freising, die Integrations- und Beschäftigungsbetriebe Diakonia und Weißer Rabe, der Diözesanverband der Katholischen Arbeitnehmerbewegung (KAB) München und Freising, das Münchner Arbeitslosenzentrum (Malz) sowie der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Bayern (kda).

**Kontakt:** Mike Gallen, Kath. Arbeitslosenseelsorge, Tel: 089 / 510993-73, [mgallen@ordinariat-muenchen.de](mailto:mgallen@ordinariat-muenchen.de); [www.arbeitslosenseelsorge.de](http://www.arbeitslosenseelsorge.de)

**Download:** Ausführliche Beschreibung der Projekte:

[http://www.kabdvmmuenchen.de/oe\\_kt\\_magazin.pdf](http://www.kabdvmmuenchen.de/oe_kt_magazin.pdf)



## Projekte der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ)

„Die Arbeiter sind keine Sklaven, keine Maschinen, keine Bestien. Sie haben eine Würde wie alle Menschen!“ ist für die CAJ eine ebenso zentrale Triebfeder wie der Satz „Jede junge Arbeiterin, jeder junge Arbeiter ist mehr wert als alles Gold der Welt, weil sie oder er Tochter oder Sohn Gottes ist.“ Beide Aussagen stammen von Joseph Cardijn, dem Gründer der CAJ. Ganz in seinem Sinne macht die CAJ auch heute Angebote für Jugendliche, die schon oder demnächst im Arbeitsleben stehen. Dabei hat sie die Situation von sozial benachteiligten Jugendlichen besonders im Blick. Eine kleine Auswahl von Projekten, die das Thema „prekäre Arbeit“ aufgreifen, werden im Folgenden vorgestellt.

### **Aktionen am Gedenktag des Hl. Josef (19. März), dem Schutzpatron der Arbeiter und Jugendlichen**

Seit 2007 findet um den Namenstag des Heiligen Josef (19. März), der als Schutzpatron der Arbeiter und Jugendlichen verehrt wird, der Josefstag statt ([www.josefstag.de](http://www.josefstag.de)). Der Josefstag ist eine Aktion des Bundes der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ), des Vereins „arbeit für alle“ e.V., der Arbeitsstelle für Jugendseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz (afj) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS). Im Jahr 2010 wurde in bundesweit über 50 Veranstaltungen auf die Folgen von Jugendarmut hingewiesen werden. In der Erzdiözese München und Freising haben die Jugendverbände Kolpingjugend, Christliche ArbeiterInnen Jugend (CAJ) und der Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ) eine Aktion durchgeführt. In Zusammenarbeit mit dem Ausbildungshotel St. Theresia des Kolpingbildungswerkes wurde auf das Armutsrisiko bei Jugendlichen, auf die Ausbildungsplatzmisere und auf die kirchlichen Angebote der Jugendsozialarbeit hingewiesen. Außerdem wurde über die Rechte und Pflichten eines Azubis und die Entgeltbedingungen informiert.

*Infos:* Michael Lenz, Bildungsreferent der Kolpingjugend, E-Mail: [mrenz@eja-muenchen.de](mailto:mrenz@eja-muenchen.de), Tel.: 089 / 480 92 22 23; Johannes Gfüllner, Fachreferent Jugend und Arbeit im Erzbistum München und Freising/ Begleitung der CAJ; 089/ 480 92 22 46, [jgfuellner@eja-muenchen.de](mailto:jgfuellner@eja-muenchen.de)

## HI. Prekarius / hl. Prekaria:

### Eine Initiative der christlichen Arbeiterjugend (CAJ)



Die CAJ Bayern hat sich zum Ziel gesetzt, die Situation von jungen Menschen in Leiharbeit, Befristung, Hungerlöhnen (also in prekärer Arbeit) aufzugreifen und Lobby für sie zu sein. Der „**virtuelle Anruf an den HI. Prekarius und an die HI. Prekaria**“ ist ein wichtiger Teil der Kampagne. Die Figur des HI. Prekarius und der HI. Prekaria wird bei den verschiedensten Gelegenheiten eingesetzt, z. B. bei: Aktionen und Kampagnen; Tagungen und Kursen; Konferenzen und Gottesdiensten.

### Der virtuelle Anruf an den / die HI. Prekarius/ Prekaria

Lieber Heiliger Prekarius, liebe Heilige Prekaria,  
auch wenn ihr Beiden jetzt noch virtuell und künstlich seid, ich finde es wichtig, dass es euch gibt. Jeder Mensch braucht einen, der für ihn einsteht. Und ihr seid ein Zeichen, das Menschen Hoffnung macht, vor allem jungen Menschen. Ihr seid ein Symbol der Menschlichkeit.

#### **Für alle,**

die in unsicherer, „prekärer“ Arbeit tätig sind

#### Für alle,

die von ihrer Hände Arbeit nicht leben können,

#### Für alle,

die sich hüten einen Betriebsrat zu gründen,  
weil sie Angst vor Schikanen haben

#### Für alle,

die in ihrer Arbeit weder Mitsprache noch Mitbestimmung kennen

#### Für alle,

die gerne eine Familie gründen würden,  
aber finanziell nicht dazu in der Lage sind

#### Für alle,

deren Menschenwürde mit Füßen getreten wird

Für alle, die überhaupt keine Arbeit haben.



Hl. Prekarius/ Prekaria, Ihr seid das Zeichen dafür, dass wir uns in der CAJ damit nicht zufrieden geben. Denn:

„Jeder Jugendliche ist mehr wert als alles Gold/ Geld dieser Erde.“, so hat es der Gründer der CAJ auf den Punkt gebracht. Wir wissen, dass dieses ermutigende Wort besonders den prekär Beschäftigten gilt:

- den Männern und Frauen in Leiharbeit und Zeitarbeit
- den oftmals befristet Beschäftigten
- den Niedriglöhner/innen, deren Lohn nicht reicht
- den 400 Euro-Jobber, die davon leben müssen
- den 1 Euro-Jobber
- den ausgenutzten Praktikanten und vielen anderen.

Lieber Heiliger Prekarius, liebe heilige Prekaria,  
ihr seid nicht real. Deshalb bitten wir Gott, dass er uns Heilige sende. Heilige aus unserer Mitte. Prekarius und Prekaria leben. In uns. Durch uns.

**Prekarias/ Prekaria können  
ausgeliehen werden bei:**

CAJ Bayern, Vordere Sterngasse 1,  
90402 Nürnberg, Telefon: 0911 –  
24449526; E-Mail: [caj-bayern@caj.de](mailto:caj-bayern@caj.de),  
[www.caj-bayern.de](http://www.caj-bayern.de)



## ■ Stand zum Thema „Gerechte Arbeitsbedingungen“

Auf der Jugendkorbinianswallfahrt 2008 hat die Christliche Arbeiterjugend (CAJ) die Besucher dazu eingeladen, ihre Meinung abzugeben zum Thema „Arbeit ist gerecht, wenn ...“. Darüber hinaus konnte man per Pinselstrich oder per fotografierten Gesichtsausdruck zum Ausdruck bringen, wie es um die eigene momentane berufliche Situation bestellt ist. Dabei kamen die CAJ-Standbetreuer mit den Besuchern ins Gespräch und erhielten einen tiefen Einblick in die aktuellen Schwierigkeiten und Chancen in Sachen Berufswelt. Bei der Podiumsdiskussion mit Erzbischof Marx wurde der Blick auf die prekäre Lage der Hauptschüler/innen gelenkt lenken. Die Empfehlung zu mehr „Empowerment“ (also den Jugendlichen vermehrt aufzuzeigen, wo ihre Stärken liegen anstatt sich auf die Defizite zu fixieren) entspricht genau dem Anliegen der CAJ.

*Infos:* Johannes Gfüllner, Fachreferent Jugend und Arbeit / Begleitung der CAJ; Tel: 089/ 480 92 22 46, E-Mail: jgfuellner@eja-muenchen.de

## ■ Aktion der CAJ „So schaut’s aus“: Projektarbeit zu den Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen

Im Rahmen einer Gruppenleiterschulung der CAJ an der Fachakademie Mühldorf (Träger Diakonisches Werk Traunstein) wurde ein Projekt zur fehlenden Wertschätzung der Mitarbeiterinnen von Kindertagesstätten initiiert. Dies wurde an der relativ niedrigen Bezahlung und den problematischen Arbeitsbedingungen wie befristete Teilzeitbeschäftigung und große Kindergruppen festgemacht. Zur Verbesserung des Ansehens des Erzieherberufs ließen sich die Projektgruppen einiges einfallen: So wurden ein Film mit Interviews am Stadtplatz in Mühldorf gedreht. Ein weiteres Filmprojekt zeigte den Arbeitsalltag in Kindertagesstätten. Schließlich wurden Informationstage an der Fachakademie und in einem Kindergarten geplant.

*Infos:* Johannes Gfüllner, Fachreferent Jugend und Arbeit / Begleitung der CAJ; Tel: 089/ 480 92 22 46, E-Mail: jgfuellner@eja-muenchen.de



# Bausteine für einen Gottesdienst zum Thema „prekäre Arbeit“

**Pfarrer Charles Borg-Manché**

## **Zur Einführung in den Gottesdienst:**

Prekäre – das heißt rechtlich ungeschützte, schlecht entlohnte, sozial ungesicherte und daher menschenunwürdige – Arbeit nimmt in unserem Land und weltweit immer mehr zu. Es gibt sie in verschiedenen Formen: Leiharbeit, befristete Arbeitsverträge, Minijobs, unbezahlte Praktikas etc. Während alle Welt über die Finanzkrise spricht und wir darüber rätseln, wie die Krise sich auf den Arbeitsmarkt auswirkt, müssen wir feststellen: Die Krise hat längst ein Gesicht. Die Krise ist unten angekommen bei den Leiharbeitern und anderen prekär Beschäftigten. Sie sind diejenigen, welche die gepriesene Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erleiden. Unsere Gesellschaft hat sich unter der Hand eine Verfügungsmasse von Arbeitskräften verschafft, die anzutreten haben, wenn sie gebraucht werden, und lautlos verschwinden, wenn sie überflüssig sind.

Als Christen kann und darf uns diese Entwicklung nicht gleichgültig sein. Für uns gilt: Nicht der Mensch ist für die Arbeit da, sondern die Arbeit für den Menschen. Der Mensch darf durch die Bedingungen der Arbeit nicht erniedrigt werden. Der arbeitende Mensch ist keine frei verfügbare Masse sein. Seine Würde gilt es zu achten.

*(Zahlen und Hintergrundinfos siehe Kap. 1)*

## **Zum Kyrieruf: Drei Beispiele von prekärer Arbeit**

**(aus Frankfurter Rundschau vom 25.11.2008)**

Jan Mendes Hände sind zu geschwollen für seinen Ehering. Seine zehn Fingernägel sind weiß unterlaufen. Mende ist Krempler bei einem Autozulieferer im Ruhrgebiet. „Wir müssen die scheußlichste Arbeit machen“, sagt der Endvierziger. Wir, das sind Mende und 50 weitere Leiharbeiter, die in diesem Werk Innenausstattung für Autos von Opel und Ford fabrizieren. Aus Angst vor einer Entlassung wollen sie anonym bleiben. „Ich traue mich nicht einmal, eine Zigarette zu rauchen“, erzählt Mende. Während die fest angestellten Mitarbeiter alle zwei Stunden mal auf eine Kippe rausge-



hen, harrt er am Fließband aus. Seit zwei Monaten arbeitet er im Betrieb, er kann von heute auf morgen abgezogen werden.

Jeremy Miller hat in diesem Jahr schon in drei Fabriken gearbeitet. War ein Auftrag für die Firma erledigt, ist auch sein Job beendet. Dann sitzt der groß gewachsene Mann mit Schnurrbart zu Hause neben dem Telefon und wartet darauf, dass seine Leiharbeitsfirma ihn anruft. Früher hat Miller zwanzig Jahre bei einer kleinen Fahrradfirma Laufräder montiert. Als sie pleite ging, wandte er sich an die Arbeitsagentur. Der dreifache Vater erhielt einen Vermittlungsgutschein über 2.000 Euro für die Leiharbeitsfirmen, die in jeder Stadt wie Pilze aus dem Boden schießen. Für das Geld vermittelte ihn die Agentur an Firmen, die gerade „Produktionshilfen“ benötigen. Miller füllte einen dreiseitigen Vertrag aus. Es ist ein Knebelwerk. Der Mitarbeiter ist zur auswärtigen Arbeitsleistung verpflichtet, auf jeder ihm zugewiesenen Stelle. Er erhalte pro Stunde 6,53 Euro brutto. Macht für Miller 900 Euro netto, bei 38 Stunden pro Woche, Frühschicht und Samstagsarbeit inklusive. Am ersten Tag in der Fabrik erhielt er die vorgeschriebene Sicherheitskleidung. Dafür wurden ihm 150 Euro vom ersten Lohn abgezogen. „Da musste ich ein paar alte Möbel zum Pfandhaus bringen“, sagt Miller müde.

Die Angst vor der Kündigung ist so groß, dass Murat Yusal seine Freizeit der Arbeit opfert. Seine Frühschicht beginnt um sechs, aber schon um 5.15 Uhr fährt er mit der Straßenbahn an der Betriebshaltestelle vor. Zur Sicherheit. Später wird er fünf Kilo schwere Autositze auf das unaufhörlich rotierende Band hieven, mit Lederbezug sind sie sogar zehn Kilo schwer. Murat Yusal ist noch jung, 23 Jahre alt, er hat die ungünstigste Steuerklasse und bekommt am Monatsende 700 Euro. Zu wenig, um seine 1,5-Zimmer-Wohnung zu heizen. Seine Augen verengen sich zu Schlitzen, er hat mehr Energie als seine älteren Kollegen und ist sehr wütend. „Ich will nur noch hier weg“, sagt er. In ein anderes Land, wo er besser behandelt wird.



## Tagesgebete zur Auswahl

Gott der Liebe und der Gerechtigkeit!  
Du hast uns Menschen deine Schöpfung anvertraut,  
damit wir sie bebauen und behüten.  
Du willst auch, dass der Mensch durch Arbeit sein Leben sichert,  
dass er sich und die Seinen ernähren kann.  
Daher tritt die Kirche für einen gerechten Lohn  
und menschenwürdige Arbeitsbedingungen ein.  
Lass uns Christen den Menschen heute die Botschaft vermitteln,  
dass die Arbeit keine Ware ist, sondern eine Wohltat,  
durch die der Mensch sich selbst nach deinem Willen  
in Würde verwirklicht.  
Darum bitten wir dich durch Jesus Christus,  
deinen Sohn, unseren Herrn und Bruder,  
der mit dir lebt und mit uns geht  
heute und alle Tage unseres Lebens.  
Amen.

Gott, Du Schöpfer des Lebens!  
Du hast uns Menschen als deine Ebenbilder geschaffen  
und dazu gerufen,  
an der Weiterentwicklung deiner Schöpfung mitzuarbeiten.  
Daher ist die Arbeit wesentlicher Bestandteil unseres Lebens.  
Viele Menschen heute leiden darunter,  
dass sie nicht arbeiten können oder keine Arbeit finden.  
Sehr viele leiden besonders schwer  
unter den ungerechten Bedingungen ihres Arbeitens.  
Lass uns, dein Volk auf Erden,  
für gerechte und menschenwürdige Arbeitsplätze  
beharrlich eintreten.  
Darum bitten wir ...

## Bibelstellen zum Thema

Siehe S. 54.

## **Fürbitten zur Auswahl**

**Pfr.:** Menschenfreundlicher Gott! Du hast uns zu guter Arbeit berufen, die unserer Menschenwürde entspricht. Darum rufen wir nun zu Dir:

### **Ruf: Gerechter Gott, erhöre unsere Bitten!**

1. Für die Kirchenleitungen auf allen Ebenen: Schenke ihnen Kraft und Mut, für Gerechtigkeit und Menschenwürde in Gesellschaft und Arbeitswelt einzutreten.
2. Für die politisch und wirtschaftlich Verantwortlichen in unserem Land: Dränge sie dazu, für gerecht entlohnte und sozial abgesicherte Arbeitsplätze zu sorgen.
3. Für alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber: Lass sie stets daran denken, dass Eigentum und Kapital zur sozialen Verantwortung verpflichtet und dass sie dem Wohl der Beschäftigten den Vorrang vor größtmöglichem Profit einräumen.
4. Für alle Betriebsräte und Gewerkschaftsverantwortliche: Gib ihnen Kraft, sich mutig und beharrlich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowohl für die Stammbeslegschaft als auch für die Leiharbeiter einzusetzen.
5. Für die Frauen und Männer, die unter den Bedingungen von prekärer Arbeit schwer leiden: Lass sie Menschen finden, die sich mit ihnen solidarisieren und dadurch ihre Notlage lindern.
6. Für die Arbeitslosen und für alle, die um ihren Arbeitsplatz bangen: Hilf ihnen und ihren Familien, nicht zu verzweifeln, sondern stärke ihr Selbstvertrauen und ihr Selbstwertgefühl.
7. Für die zahlreichen Menschen, die trotz Erwerbsarbeit ihre Existenz nicht sichern können: Lass sie durch eine gerechte Politik und durch unsere Solidarität aus ihrer Armutsfalle befreit werden.
8. Für uns selbst, für unsere Gemeinde und für alle Christen: Schenke uns Mut und Ausdauer, durch Wort und Tat Anwälte einer guten, menschenwürdigen Arbeit in Gesellschaft und Kirche zu sein.

**Pfr.:** Gerechter Gott! Erhöre unsere Bitten und lass uns glaubwürdige Zeugen deiner Solidarität und Gerechtigkeit sein. Durch Christus, unseren Bruder und Herrn. Amen.



## Vorschlag für eine Gabenprozession

Dankbar bringen wir Symbole für die vielen Formen menschlicher Arbeit zum Altar und bitten dabei, dass unsere Tätigkeiten durch Gottes Geist in menschenwürdige Arbeit verwandelt werden:

Wir bringen diese **Bohrmaschine** als Symbol für alle schwere körperliche Arbeit.

Wir bringen diese **Tastatur** als Zeichen für alle Büro- und Verwaltungstätigkeit.

Wir bringen diese **Nudelrolle** als Symbol für alle Haus- und Familienarbeit.

Wir bringen den **Erste-Hilfe-Kasten** als Zeichen für alle sozialen und pflegerischen Tätigkeiten.

Wir bringen dieses **Fachbuch** als Symbol für alle Entwicklungs- und Forschungsarbeit.

Wir bringen diese **Flöte** als Zeichen für alle schöpferische, musische und kulturelle Tätigkeit.

Wir bringen diese **Uhr** (z. B. Wecker) als Symbol für alle Arten ehrenamtlicher Arbeit.

(nach einem Vorschlag aus „Sozialpolitisches Gebet 2006“ der KAB Aachen)

## Gabengebet

Gott des Lebens und der Freude!

Gepriesen bist du für diese Gaben von Brot und Wein.

Mit diesen Gaben bringen wir dir alle Arbeit dar –

die körperliche und geistige,

die wir oft mühsam verrichten müssen.

Gib, dass alle Menschen dabei

genug Unterbrechung und Erholung finden,

um menschenwürdig leben und gelassen feiern zu können.

Das erbitten wir durch Jesus, deinen Sohn,

unseren Bruder und Herrn.

Amen.

# Texte zum Nachdenken

---

## Nachfragen in Deutschland

Wenn Dir jemand sagt:  
Wir leben über unsere Verhältnisse!,  
dann frage zurück:  
Wer genau und wer nicht?

Wenn Dir jemand sagt:  
Leistung muss sich wieder lohnen!,  
dann frage zurück:  
Wer sagt das und mit welchem Interesse?

Wenn Dir jemand sagt:  
Uns geht's noch viel zu gut!,  
dann frage zurück:  
Wo genau bist Du bereit freiwillig zurückzustecken?

Wenn Dir jemand sagt:  
Wir müssen den Gürtel enger schnallen!,  
dann frage zurück:  
Wer kann sich das leisten  
und wer trägt seinen schon im letzten Loch?

Wenn Dir jemand sagt: Ihr seid doch nur neidisch!,  
dann frage zurück: Hätten wir denn Grund dazu?  
Lerne zu fragen,  
wo sich Unhinterfragtes breit macht!

*(Dr. Manfred Böhm, Betriebsseelsorger in Bamberg)*



## Klagepsalm eines Langzeitarbeitslosen

Mein Gott, hast Du mich jetzt komplett verlassen?  
Ich bin ohne Arbeit, ohne Perspektive, ohne Geld.  
Für mich gibt es keine Zukunft mehr.  
Sie haben mich abgeschrieben.  
Die Arbeitsagentur geht mir auf die Nerven,  
Papierkram ohne Ende und kein einziges Vermittlungsangebot.  
Die Absagen kann ich gar nicht mehr zählen.  
Aber ich kann Dir erzählen,  
dass mit jeder Absage ein Stück Hoffnung verloren geht.  
Gehe ich auf die Straße,  
so spüre ich eine eisige Kälte und böse Blicke, die mich verfolgen.  
ICH-AG, Leiharbeit, 1-Euro-Kraft.  
Ist das wirklich sozial, was Arbeit schafft?  
Wie lange noch, Gott, mutest Du mir das noch zu?  
Ich kann kaum mehr schlafen.  
Habe ich denn nicht genug gelitten?  
Irgendwann reicht´s doch.

Manchmal habe ich doch noch Hoffnungsschimmer:  
Mein 1-Euro-Job gibt mir wenigstens einen geregelten Tagesablauf.  
Das Gefühl gebraucht zu sein, hilft mir im Moment.  
Immerhin steht meine Familie hinter mir.  
Eigentlich weiß ich, Gott, Du stehst mir bei!  
Immer wieder habe ich es erfahren.  
Zieh mich raus aus dem Schlamassel.  
Gib mir Kraft, gib mir Leben.  
Ich weiß, Du stehst mir bei!

*(Erwin Helmer, Betriebsseelsorger Diözese Augsburg)*

*aus: Begleitheft der Katholischen Arbeitnehmerbewegung  
Diözesanverband München und Freising zum Jahresschwerpunktthema  
2006: Gute Arbeit und gutes Leben für alle!, S. 57*

## **Meditation zur Arbeitswelt**

Ich schaffe meine Arbeit nicht, es wird täglich mehr.  
Ich bin von meiner Arbeit ausgelaugt und frustriert.  
Ich bin überqualifiziert, sagt man und schickt mich stempeln.  
Ich soll immer mehr leisten, wie ein Roboter.  
Ich muss nur funktionieren, Geld eintreiben  
und tun, was man von mir verlangt.  
Ich muss linientreu sein; eigene Meinungen gibt es nicht,  
egal wie es mir dabei geht.  
Ich will mein Bestes geben,  
aber niemand spricht mir eine Anerkennung aus.

Ich arbeite gern,  
weil ich für meine Arbeit Talent habe.  
Ich arbeite gerne,  
weil ich anerkannt und geschätzt werde.  
Ich arbeite gerne,  
weil ich mitbestimmen kann.  
Ich arbeite gerne,  
weil ich eine Ausbildung habe,  
die in der Gesellschaft gebracht wird.  
Ich arbeite gerne,  
weil am Arbeitsplatz menschlich miteinander umgegangen wird.  
Ich arbeite gerne,  
weil Weiterbildung möglich ist.  
Ich arbeite gerne,  
weil auch Platz für jene ist,  
die mit der Hochleistungsgesellschaft nicht immer mitkommen.  
Ich arbeite gerne,  
weil Junge und Alte sich ergänzen.  
Ich arbeite gerne,  
weil ich nicht ausgebeutet werde, um nur für die Arbeit zu leben.

*(Christa Carina Kokol)*

*aus: Begleitheft der Katholischen Arbeitnehmerbewegung  
Diözesanverband München und Freising zum Jahresschwerpunktthema  
2006: Gute Arbeit und gutes Leben für alle!, S. 58*



## **Glauben an einen Gott der Gerechtigkeit**

Wir glauben,  
dass nicht das Kapital  
sondern der Mensch  
im Mittelpunkt der Wirtschaft stehen muss.

Wir erwarten,  
dass alle Menschen  
unabhängig von Geschlecht und Herkunft  
gerechtes Einkommen für ein menschenwürdiges Leben erhalten.

Wir hoffen,  
dass alle Menschen die Möglichkeit erhalten,  
am wirtschaftlichen Leben mit ihren Anliegen,  
Fähigkeiten und Interessen aktiv teilnehmen zu können.

Wir glauben  
an einen Gott der Gerechtigkeit.  
Und wir glauben an Jesus,  
der sich für die Schwachen,  
für die in der Gesellschaft am Rande Stehenden eingesetzt hat.

Wir hoffen,  
dass der Geist Gottes  
uns in unserem Engagement stärkt und unterstützt,  
damit wir zu einer gerechten Verteilung  
von Arbeit und Gütern beitragen können.

*(Aus der Kampagne „Gute Arbeit“ der KAB und Betriebsseelsorge Österreich)*

*aus: Begleitheft der Katholischen Arbeitnehmerbewegung  
Diözesanverband München und Freising zum Jahresschwerpunktthema  
2006: Gute Arbeit und gutes Leben für alle!, S. 60.*



# Hilfestellungen durch kirchliche Verbände und Organisationen

---

## ■ Folgende katholischen Verbände greifen aus christlicher Perspektive Fragen der Arbeitswelt auf:

**Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB)**, Diözesanverband München und Freising, Pettenkoferstr. 8/V, 80336 München, Tel: 089 / 55 25 16-0; Fax: 089 / 55 02 132, E-Mail: [info@kab-dvm.de](mailto:info@kab-dvm.de);  
Homepage: [www.kabdvmuenchen.de](http://www.kabdvmuenchen.de).

Den KAB-Bundesverband findet man unter [www.kab.de](http://www.kab.de)

**Kolpingwerk Diözesanverband München und Freising**, Adolf-Kolping-Str. 1, 80336 München, Tel: 089/55158-180, Fax: 089/55158-200; E-Mail: [info@kolping-dv-muenchen.de](mailto:info@kolping-dv-muenchen.de); Homepage: [www.kolping-dv-muenchen.de](http://www.kolping-dv-muenchen.de)

**Christliche Arbeiterjugend (CAJ)**, Preysingstr. 93, Postfach 80 05 06, 81605 München, Tel: 089 / 480 92- 2247; Fax: 089 / 48 09 22 209; E-Mail: [caj-muc@gmx.de](mailto:caj-muc@gmx.de); Homepage: [www.caj-muenchen.de](http://www.caj-muenchen.de)

## ■ Weitere kirchliche Stellen

**Sachausschuss Arbeitswelt-Wirtschaft-Sozialpolitik**, Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, Schrammerstr. 3, 80333 München, Tel.: 089/2137-1460, [HJagdhuber@ordinariat-muenchen.de](mailto:HJagdhuber@ordinariat-muenchen.de),  
Homepage: [www.dioezesanrat-muenchen.de](http://www.dioezesanrat-muenchen.de)

**Katholische Betriebsseelsorge**, Pettenkoferstraße 8/V, 80336 München, Tel: 089-552516-60; Fax: 089-5502132;  
Homepage: [www.betriebsseelsorge-muenchen.de](http://www.betriebsseelsorge-muenchen.de)

**Arbeitslosenseelsorge** in der Erzdiözese München und Freising, Kiliansplatz 1, 80339 München, Tel.: 089-51099373, Mike Gallen  
E-Mail: [MGallen@ordinariat-muenchen.de](mailto:MGallen@ordinariat-muenchen.de); [www.arbeitslosenseelsorge.de](http://www.arbeitslosenseelsorge.de)

**Fachreferat Referat Jugend und Arbeit**, Erzbischöfliches Jugendamt, München und Freising, Preysingstraße 93, 81667 München, Tel: 089 / 480 92- 2247; E-Mail: [BSiebert@eja-muenchen.de](mailto:BSiebert@eja-muenchen.de)



# Materialhinweise und Internet-Adressen

## ■ Fachliteratur

Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.), Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung: Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, 424 Seiten, Verlag: Campus Verlag; Frankfurt am Main/New York 2009, Preis: € 29,90.

Vogel, Berthold, Wohlstandskonflikte: Soziale Fragen, die aus der Mitte kommen, 348 Seiten, Verlag: Hamburger Edition, Hamburg 2009, Preis: € 25,00.

Lorenz, Frank / Schneider, Günter (Hrsg.), Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertreter, 176 Seiten, VSA-Verlag, Hamburg 2007, Preis: € 14,80.

Szuwart, Tobias, Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Teilzeitarbeit, Mini-Jobs, Ich-AG, Leiharbeit, Kombilohn und andere Formen in Deutschland, 132 Seiten, Igel Verlag, Hamburg 2008, Preis: EUR 39,90.

## ■ Aktuelle Studien

Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Nürnberg 2010.

Werner Eichhorst/Paul Marx/Eric Thode, Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit. Benchmarking Deutschland: Befristete und geringfügige Tätigkeiten, Zeitarbeit und Niedriglohnbeschäftigung (Studie der BertelsmannStiftung), Gütersloh 2010.

Statistisches Bundesamt, Atypische Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, September 2008.

Gerhard Bosch/Claudia Weinkopf/Thorsten Kalina (IAQ), Mindestlöhne in Deutschland. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO-Diskurs Dezember 2009.

## ■ Arbeitshilfen

Begleithefte der Katholischen Arbeitnehmerbewegung Diözesanverband München und Freising zu den Jahresschwerpunktthemen

2006: Gute Arbeit und gutes Leben für alle!

2010: Arbeit 2020 – Tätigsein in sozialer Sicherheit

## ■ Internet-Adressen

*Sozialpolitik aktuell*

[www.sozialpolitik-aktuell.de](http://www.sozialpolitik-aktuell.de)

*Bundesagentur für Arbeit*

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

*Arbeitsagentur – aktuelle Statistiken:*

[www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml](http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/000000/html/start/index.shtml)

*Interaktive Landkarte zur Leiharbeit in Deutschland:*

[www.boeckler.de/pdf/leiharbeit\\_interaktiv.swf](http://www.boeckler.de/pdf/leiharbeit_interaktiv.swf)

*Regionale Datenbank „Atypische Beschäftigung“*

[www.boeckler.de/datyp](http://www.boeckler.de/datyp)

*Infographik*

[www.boeckler.de/32014\\_96797.html](http://www.boeckler.de/32014_96797.html)

*Kampagne der IG Metall: Leiharbeit fair gestalten:*

*Gleiche Arbeit – Gleiches Geld*

[www.gleichearbeit-gleichesgeld.de](http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de)

*Kampagne des DGB: Niedriglohn macht Deutschland. Arm trotz Arbeit:*

*Deutschland braucht den Mindestlohn*

[www.mindestlohn.de](http://www.mindestlohn.de)

*Zu Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern*

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/genderreport](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Publikationen/genderreport)

*Arbeitnehmer in Europa (aus gewerkschaftlicher Sicht)*

[www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/home.html](http://www.seeurope-network.org/homepages/seeurope/home.html)

*Nachdenkseiten*

[www.nachdenkseiten.de](http://www.nachdenkseiten.de)

*Online-Magazin des Netzwerks Gesellschaftsethik e.V.*

[www.denk-doch-mal.de](http://www.denk-doch-mal.de)

*Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising*

[www.dioezesanrat-muenchen.de](http://www.dioezesanrat-muenchen.de)

*Projekt „Prekäre Arbeit“ des SA Arbeitswelt, Wirtschaft, Sozialpolitik*

[www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)

Die Arbeitswelt in Deutschland wandelt sich grundlegend. Der Anteil an atypischen und prekären Arbeitsverhältnissen steigt rasant. In einer wachsenden Zahl von Firmen wird eine flexible „Zweitbelegschaft“ aufgebaut, die just in time dem Produktionsprozess zugeführt wird – bis zur fälligen Entlassung. Die Folge ist: Es entsteht eine Schicht von Arbeitnehmern, die mit geringen Löhnen und geringen Rechten eine Art arbeitsmarktpolitische Verfügungsmasse sind.

Warum diese Entwicklungen gegen die christliche Sicht von Arbeit sprechen, ist Thema der Broschüre. Die unterschiedlichen „atypischen“ Beschäftigungsformen werden genau analysiert. Es wird aber nicht nur diagnostiziert und bewertet. Auch Anregungen für das Handeln werden gegeben. Politische Forderungen werden dargelegt und anhand von Praxisbeispielen wird dargestellt, wie in Pfarrgemeinden und Verbänden auf den Wandel der Arbeitswelt reagiert werden kann.

**Diözesanrat der Katholiken der  
Erzdiözese München und Freising**

[www.dioezesanrat-muenchen.de](http://www.dioezesanrat-muenchen.de)  
[www.erzbistum-muenchen.de/arbeit](http://www.erzbistum-muenchen.de/arbeit)