

((Aktionskreise))

Gott begegnen im Alltag – Kraft schöpfen in kleinen Gruppen

WELTTAG FÜR MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT.

Mit der Neugründung des Internationalen Gewerkschaftsbundes IGB im Jahre 2006 war der Grundstein gelegt für den „Welttag für menschenwürdige Arbeit“, der am 7. Oktober 2008 erstmals begangen wurde. Seitdem rufen die Gewerkschaften jedes Jahr zum 7. Oktober auf, weltweit für menschenwürdige Arbeit einzutreten, gleich ob dies in Form einer öffentlichen Gesprächsrunde, einer Kundgebung oder einer Demonstration stattfindet.

Die KAB stellte in den vergangenen Jahren für diesen Tag die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen und die Ausweitung des Niedriglohnssektors in den Mittelpunkt. Aber auch die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsplatz hat mit Missachtung der menschlichen Würde zu tun. Für die internationale Bewegung geht es um weitere Maßnahmen wie Verbot der Kinderarbeit, einen hinreichenden Arbeitsschutz und eine angemessene soziale Sicherung.

Papst Franziskus beklagte im Juni 2015 vor Arbeitern in Turin die wachsende Ungleichheit als Folge der andauernden Wirtschaftskrise. In dieser Situation dürften die Menschen nicht allein auf einen „Aufschwung“ warten, sondern müssten sich dafür einsetzen, dass es menschenwürdige Arbeit für alle gebe. Franziskus sagte: „Das erfordert ein Wirtschaftsmodell, das nicht dem Kapital dient sondern dem Allgemeinwohl.“ Besonders Frauen, die einen Großteil der Belastung durch die Versorgung der Familie tragen, sind in der Arbeitswelt weiterhin massiv diskriminiert.

Ein Tag für menschenwürdige Arbeit allein reicht nicht!
Gemeinsam mit der Weltbewegung Christlicher Arbeitnehmer (WBCA) üben wir weltweite Solidarität für Arbeitnehmerrechte – jeden Tag.

Alfred Brendle, Augsburg

MATERIALHINWEIS:::

Broschüre: Solidarisch und gerecht - das Dreistufen-Rentenmodell der katholischen Verbände
10er Pack 5 € zuzügl. Porto

Bezugsquelle: Ketteler-Verlag GmbH, Bernhard-Letterhaus-Str. 26, 50670 Köln oder in den KAB-Sekretariaten.

Download als PDF-Datei kostenlos: https://www.kab.de/fileadmin/user_upload/kab_de/Downloads_pdf/Rentenmodell_Broschuere_2013.pdf

WER SPÄTER STIRBT IST LÄNGER ARM DIE SORGE UM DIE RENTE

Diese Überschrift, in Abwandlung eines Filmtitels, ist zugegebenermaßen provozierend. Doch stimmt die Aussage auch?

Im Gespräch mit jungen Leuten hört man oft: „Wir kriegen mal keine Rente mehr!“ Wir fragten einen Rentenberater, ob diese Befürchtungen zutreffen.

Kann es sein, dass sich die jungen Leute Sorgen um ihre Rente machen müssen?

Aufgrund der geänderten Berechnungsformel für den aktuellen Rentenwert sinken die Renten kontinuierlich. Die Berechnungsformel kann nur durch eine gesetzliche Neufestlegung geändert werden.

Gibt es noch andere Gründe für die sinkenden Rentenerwartungen?

Die Einkommen der Beamten werden bei der neuen Berechnungsformel im Gegensatz zu früher nicht mehr berücksichtigt. Berücksichtigt wird das Verhältnis von Rentnern zu Beitragszahlern. Der Nachhaltigkeitsfaktor $\alpha (= 0,25)$ ist neu eingeführt und bewirkt eine kontinuierliche Absenkung der Renten (sinkender Rentenwert).

Betrifft dies nur die künftigen Rentner?

In besonderem Maß sind die künftigen Rentner betroffen. Bestehende Renten sind nur bei Rentenerhöhungen betroffen, weil die Rentenerhöhungen nicht die tatsächlichen allgemeinen Einkommenserhöhungen widerspiegeln.

Wie sollte nach ihrer Meinung gegengesteuert werden, um Altersarmut zu vermeiden?

Das Verhältnis Rente zu Bruttolohn darf nicht mehr weiter gesenkt werden. Hier muss die Politik handeln.

„Die Bundesregierung lässt die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehenden Auges in die Altersarmut laufen.“ Dies sagte der KAB-Bundesvorsitzende Andreas Luttmer-Bensmann und verweist dazu auf die aktuelle Studie zur Altersarmut.

Es scheint also so, dass alle bisherigen Maßnah-

men die Rente zukunftssicher zu machen, nicht ausreichen, bzw. untauglich sind, Armut im Alter zu verhindern.

Deshalb haben die KAB und die katholischen Verbände (Kolping, kfd, KLB und FDK) ein solidarisches Rentenmodell vorgeschlagen.

Das Rentenmodell der katholischen Verbände gibt eine zukunftsfähige Antwort auf die Herausforderungen. Mit dem Modell bringen die katholischen Verbände folgende Forderungen zur Weiterentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung in die politische Diskussion ein:

- Stärkung des umlagefinanzierten, solidarischen und leistungsbezogenen Systems der gesetzlichen Rentenversicherung
- Verhinderung von Altersarmut durch die existenzsichernde Sockelrente
- eigenständige Alterssicherung für Frauen und Männer
- bessere Anerkennung der Erziehungs- und Pflegeleistungen
- Einbeziehung weiterer Personengruppen in die gesetzliche Rentenversicherung
- ergänzende betriebliche Altersvorsorge als Regelfall für alle Erwerbstätigen.

Von diesen Grundsätzen ausgehend stellt sich das Verbände-Modell in drei Stufen dar:

STUFE 1: SOCKELRENTE

Die Sockelrente ist eine solidarische Bürgerversicherung für alle Einwohnerinnen und Einwohner. Sie gewährleistet für alle Anspruchsberechtigten im Rentenalter eine Mindestsicherung unabhängig von der individuellen Erwerbsbiografie. Zur Finanzierung tragen alle Einkunftsarten bei. Die Einbeziehung aller Einwohnerinnen und Einwohner und aller Einkünfte in die soziale Sicherung stärkt den sozialen Ausgleich und ist die Basis einer solidarischen Gesellschaft.

STUFE 2: ARBEITNEHMER-PFLICHTVERSICHERUNG

Die Arbeitnehmer-Pflichtversicherung ist beitragsorientiert. Wesentliche Prinzipien und Elemente der gesetzlichen Rentenversicherung werden beibehalten. Die Leistungen beruhen auf Beitragszahlungen, d.h. die Höhe und Dauer der Beiträge entscheiden über die spätere Rentenhöhe. Die Absicherung des Risikos der Erwerbsminderung bleibt erhalten und wird durch den Aufbau der Sockelrente gestärkt. Die Anrechnung von Erziehungs- und Pflegezeiten wird deutlich erhöht. Die Finanzierung der Arbeitnehmer-Pflichtversicherung erfolgt paritätisch aus Beiträgen aus Erwerbsarbeit und Bundesmitteln. Langfristig muss die Stufe 2 durch Einbeziehung weiterer Erwerbstätiger zu einer Erwerbstätigenversicherung ausgebaut werden.

STUFE 3: BETRIEBLICHE UND PRIVATE VORSORGE

Die betriebliche und private Altersvorsorge ergänzen die beiden vorhergehenden Stufen. Die betriebliche Altersvorsorge muss zum Regelfall werden.

Der Übergang vom geltenden Recht zum Rentenmodell wird über einen Stichtag geregelt, nach 20 Jahren soll der volle Anspruch auf die Sockelrente für Neurentnerinnen und -rentner bestehen.

In einer Studie hat das Münchener ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2007 bestätigt: das Rentenmodell ist verfassungsgemäß und finanzierbar.



Ist die Rente noch sicher?

Foto: Norihito Kabig, KfB

Anregungen für das Gespräch im Aktionskreis

Sehen

Wenn möglich, beziehen Sie auch die Erfahrungen und Meinungen aus Ihrem Umfeld dazu ein.

- Wie sehen Sie die Sorge wegen der Armut im Alter?
- Können Sie selber, Ihre Bekannten zusätzlich zur Vermeidung der Altersarmut vorsorgen? In welcher Weise?
- Inwieweit sind die Vorschläge aus dem Rentenmodell der Verbände bekannt? Was halten Sie davon?

Urteilen

- Was wird aus den Erfahrungen und Sorgen deutlich?
- Welche Ursachen sehen Sie für die befürchtete Altersarmut?
- Welche Veränderungen in der Altersvorsorge sind aus Ihrer Sicht notwendig, um Altersarmut zu vermeiden?
- Was hat die Vermeidung der Altersarmut mit unserem Glauben zu tun?

Handeln

- Welche Maßnahmen können wir unterstützen?
- Was können wir selber tun zur Vorsorge?
- Auf welche Weise können wir politisch aktiv werden?
- Mit wem können wir uns in Aktionen verbünden? (z.B. Gewerkschaften)

Herbert Fitzka, Kissing

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IST AUFTRAG UND CHANCE

Vor rund 35 Jahren wurde die UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW) verabschiedet, vor rund 20 Jahren die Aktionsplattform von Peking bei der 4. Weltfrauenkonferenz. Seitdem konnten in vielen Ländern der Welt bedeutende gleichstellungspolitische Fortschritte erzielt werden. So stieg die Erwerbsbeteiligung von Frauen, sie bekamen besseren Zugang zu Bildung und waren in Politik, Medien und anderen öffentlichen Bereichen auf dem Vormarsch. Dies bedeutet jedoch noch keineswegs Geschlechtergleichheit oder ein Ende von Diskriminierung und Gewalt sowie eine entscheidende Umverteilung von Macht, Ressourcen und Rechten. Die globalen Krisen höhlen zudem Erreichtes aus und in einigen Bereichen droht ein Rollback – ein Zurück auf Anfang. Ausschluss, Diskriminierung oder Gewalt aufgrund des Geschlechts sind klare Menschenrechtsverletzungen und zeigen Gerechtigkeits- und Demokratiedefizite an. Solange solche Geschlechterungleichheiten andauern, besteht politischer Handlungsbedarf: Das Projekt der Geschlechtergerechtigkeit muss auf der gesellschaftspolitischen Agenda bleiben.

Auch wenn wir auf Deutschland schauen müssen wir feststellen, dass vieles immer noch im Theorieansatz stehen geblieben ist und die Möglichkeiten für Frauen in der Arbeitswelt und in der Gesellschaft noch längst nicht die gleichen sind wie für

Männer. Überall in Europa verdienen Frauen immer noch deutlich weniger als Männer. Die Gründe für die Lohnlücke sind vielschichtig: Neben der unterschiedlichen Berufswahl – arbeiten Frauen häufig in sozialen oder personennahen Dienstleistungen, die schlechter bezahlt werden als beispielsweise technische Berufe – ist insbesondere eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung und der anschließende Wiedereinstieg in Teilzeit und Minijobs ein Grund: 45 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in sogenannten Minijobs beschäftigt (Daten: Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen, Jugend). Zudem haben Frauen noch immer schlechtere Karrierechancen: Frauen sind in Führungspositionen, besonders in den Spitzenpositionen, unterrepräsentiert. Führen in Teilzeit findet kaum statt. Das traditionelle Rollenverständnis wirkt bei der Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung noch immer nach und führt zu diesen Benachteiligungen.

Dabei sind die Ziele die Überwindung der Armut für alle und die Gesellschaft gemeinschaftlich zu gestalten, sowie von den unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten zu profitieren. Wenn wir davon ausgehen eine partnerschaftliche und gleichberechtigte Gesellschaft von Frauen und

Männern erreichen zu wollen, brauchen wir frauenspezifische und mänderspezifische Bildungsangebote, Schulungen und Unterstützungsmaßnahmen, deren gemeinsamer Auftrag es sein sollte die Emanzipation und Befreiung von Rollenstereotypen und ideologischem Schubladendenken zu erreichen.

Anregungen zum Gespräch

Sehen

- Welche Erfahrungen haben wir mit der Geschlechtertrennung gemacht – im Berufsleben, im gesellschaftlichen Leben, in der Kirche?
- Was ist uns zu diesem Thema allgemein bekannt?
- Welche Strukturen haben sich schon positiv verändert, wo mangelt es noch?

Urteilen

- Welche positiven bzw. negativen Erfahrungen mit der Gleichbehandlung entdecken wir in den Berichten?
- Warum ist es für uns wichtig, dass es eine Gleichbehandlung von Frau und Mann im Berufsleben gibt?
- Welche Begründungen finden wir im christlichen Menschenbild dafür?

- Warum ist die Geschlechtergerechtigkeit aus unserer Sicht in allen Lebensbereichen zu verwirklichen?

Handeln

- Welche Ideen zur Veränderung fallen uns ein? (Liste erstellen)
- Welche nächsten Schritte wollen wir als Aktionskreis oder persönlich gehen?
- Mit wem können wir uns verbünden?

Erna-Kathrein Groll, Kempten



Entgeltdiskriminierung beseitigen

Foto: Wilhelmine Wulff, Al Silhouette / pixabo.de

GERECHTER LOHN?!

WIR LESEN DEN TEXT MATTHÄUS 20,1-16

¹ Denn mit dem Himmelreich ist es wie mit einem Gutsbesitzer, der früh am Morgen sein Haus verließ, um Arbeiter für seinen Weinberg anzuwerben.

² Er einigte sich mit den Arbeitern auf einen Denar für den Tag und schickte sie in seinen Weinberg.

³ Um die dritte Stunde ging er wieder auf den Markt und sah andere dastehen, die keine Arbeit hatten.

⁴ Er sagte zu ihnen: Geht auch ihr in meinen Weinberg! Ich werde euch geben, was recht ist.

⁵ Und sie gingen. Um die sechste und um die neunte Stunde ging der Gutsherr wieder auf den Markt und machte es ebenso.

⁶ Als er um die elfte Stunde noch einmal hinging, traf er wieder einige, die dort herumstanden. Er sagte zu ihnen: Was steht ihr hier den ganzen Tag untätig herum?

⁷ Sie antworteten: Niemand hat uns angeworben. Da sagte er zu ihnen: Geht auch ihr in meinen Weinberg!

⁸ Als es nun Abend geworden war, sagte der Besitzer des Weinbergs zu seinem Verwalter: Ruf die Arbeiter, und zahl ihnen den Lohn aus, angefangen bei den letzten, bis hin zu den ersten.

⁹ Da kamen die Männer, die er um die elfte Stunde angeworben hatte, und jeder erhielt einen Denar.

¹⁰ Als dann die ersten an der Reihe waren, glaubten sie, mehr zu bekommen. Aber auch sie erhielten nur einen Denar.

¹¹ Da begannen sie, über den Gutsherrn zu murren,

¹² und sagten: Diese letzten haben nur eine Stunde gearbeitet, und du hast sie uns gleichgestellt; wir aber haben den ganzen Tag über die Last der Arbeit und die Hitze ertragen.

¹³ Da erwiderte er einem von ihnen: Mein Freund, dir geschieht kein Unrecht. Hast du nicht einen Denar mit mir vereinbart?

¹⁴ Nimm dein Geld und geh! Ich will dem letzten ebensoviel geben wie dir.

¹⁵ Darf ich mit dem, was mir gehört, nicht tun, was ich will? Oder bist du neidisch, weil ich (zu anderen) gültig bin?

¹⁶ So werden die Letzten die Ersten sein und die Ersten die Letzten.

Hinweise zum Text:

Das Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg findet sich nur bei Matthäus.

Bei den angeworbenen Arbeitern handelte es sich wahrscheinlich ausschließlich um Männer (auch wenn die Pluralform weibliche Arbeitskräfte einschließen kann), denn Frauen wurden in der Antike nur selten für Tageslohn beschäftigt und wurden außerdem schlechter bezahlt als Männer. Im Gleichnis wird aber für alle der gleiche Lohn vereinbart.

Der Hintergrund für das Anwerben der Arbeiter dürfte die Traubenlese gewesen sein; es ist durchaus realistisch, dass während der Lese der Bedarf an Arbeitern stieg.

Der vereinbarte Denar für die zu verrichtende Arbeit entsprach in der damaligen Zeit einem durchschnittlichen bis guten Tageslohn (Verse 1–3).

Die Erwartung der Ganztagesarbeiter, mehr zu bekommen als die, die weniger gearbeitet haben, ist leicht nachzuvollziehen, denn auch schon damals galt in der Arbeitswelt, dass es eine Entsprechung zwischen Leistung und Lohn geben müsse. Gerecht war Bezahlung dann, wenn sie im rechten Verhältnis zur geleisteten Arbeit stand (vgl. Vers 4).

Der Gutsherr geht über diesen Grundsatz hinweg. Offenbar belohnt er nicht die Leistung, sondern die Einsatzbereitschaft bzw. den Willen dazu. Darin besteht seine unerwartete Güte (Vers 15), und

über diese ärgern sich die Ganztagesarbeiter. Vers 16 ist als Kommentar zum Erzählten zu verstehen und gehört nicht mehr zur Rede des Gutsherrn.

Es ist klar, dass es in diesem Gleichnis nicht um die Frage einer gerechten Bezahlung gehen kann. Rein wirtschaftlich betrachtet, würde sich der Gutsherr langfristig mit einem solchen Verhalten selber ruinieren und auch seine Arbeiter nicht mehr bezahlen können.

Das Bild vom Weinbau hat in der Bibel eine lange Tradition. Der Besitzer des Weinbergs bzw. der Gutsherr steht für Gott selbst; der Weinberg für Israel. Die im Weinberg Arbeitenden sind die (gläubigen) Menschen. Ihr Leben ist im Gleichnis in einem einzigen Arbeitstag verdichtet.

Fragen zum Gespräch:

Was spricht mich/uns an?
Was macht mich/uns betroffen?

Wo und wann laufen wir Gefahr, andere und uns selbst nur nach der erbrachten Leistung zu beurteilen (auch in KAB und Kirche)?

Welche Aussagen sind aus dem Gleichnis über Gott herauszulesen?

Wozu fordert das Gleichnis die Zuhörer/innen und Leser/innen bzw. uns indirekt auf (vgl. Verse 14 und 15)?

INFOKASTEN:::

- Die Geschichte der Gleichstellung – Chronik: <https://www.uni-bielefeld.de/gendertexte/chronik.html>
- Frauen in Deutschland – Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/>
- Gleichberechtigungsgesetz – Wikipedia: <https://de.wikipedia.org/wiki/Gleichberechtigungsgesetz>
- Ehre und Gleichberechtigung der Frau: <https://youtu.be/YXyzfPzhoqQ>



Arbeiten im Weinberg

Foto: Dr. Thome Kreuzig / pixabo.de

IMPRESSUM:

Herausgeber: Katholische Arbeitnehmer-Bewegung, Diözese Augsburg
Ak-Team Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Erna-Kathrein Groll, Regina Wühr, Herbert Fitzka, Alfred Brendle.
Redaktionsanschrift: KAB-Diözesansekretariat, Weiße Gasse 5, 86150 Augsburg, Tel. 0821/3166-3515, Fax 0821/3166-3519
E-Mail: dioezesansekretariat@kab-augsburg.org
Erscheinungsweise: zweimal im Jahr im Impuls

Diese Arbeitshilfe finden sie auch auf der Internetseite www.kab-augsburg.org/kab/aktionskreise/ als PDF-Datei zum Download.

Regina Wühr, Augsburg