

Bislang deutet nichts auf eine von der Politik gewollte Abkehr von prekären Arbeitsverhältnissen – im Gegenteil setzen Unternehmen geradezu darauf. Das Geschäft mit Leiharbeitern blüht. Schon für 1,5 Millionen Menschen ist »Arbeit auf Abruf« Realität. Für Betriebe ermöglicht das Modell maximale Flexibilität, weshalb Arbeitgeber größte Verfechter dieser modernen Tagelöhnerie sind. Den Beschäftigten bietet es jedoch ein Minimum an Sicherheit und Selbstbestimmung. »Heute hier, morgen da. So können Alltag und Zukunft kaum geplant werden. Familienleben und Gesundheit leiden unter der extremen Flexibilität«, sagt Bundesvorstandsmitglied Buntenbach. »In anderen Ländern sind solche Praktiken verboten – bei uns sind sie durchs Teilzeitgesetz gedeckt. Das muss ein Ende haben!«

»Menschen wollen planen können, bei der Familiengründung, oder im Beruf. Dafür brauchen sie unbefristete, sichere Stellen.«

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Apropos, das muss ein Ende haben: Eine Studie des DGB zeigte, dass bundesweit 21 von 100 Beschäftigten mit einem anerkannten Ausbildungsabschluss weniger als 10 Euro brutto in der Stunde verdienen. Besonders hoch ist die Quote im Osten: Hier arbeiten 38,8 Prozent der Beschäftigten mit Berufsausbildung für einen Niedriglohn. Grund dafür ist die fehlende Tarifbindung vieler ostdeutscher Unternehmen. Kein Wunder, dass es Betrieben schwer fällt, offene Stellen zu besetzen. Buntenbach meint »Vielleicht lassen sich das die Arbeitgeber einmal durch den Kopf gehen, bevor sie das nächste Mal über Fachkräftemangel klagen.«

www.dgb.de/mitglied-werden



Bild: Colourbox

www.dgb.de

HERAUSGEBER:
 Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
 Bundesvorstand
 Abteilung Arbeitsmarktpolitik
 V.i.S.d.P.:
 Annelie Buntenbach
 DGB Bundesvorstand
 Henriette-Herz-Platz 2
 10178 Berlin
www.dgb.de



DGB

**JETZT
 GERECHT
 DU HAST DIE WAHL!**

Gute Perspektiven

für alle

Bild: DGB / Best Sabel / F. Conrad

Der erste Arbeitsvertrag wurde am 1. Juli 2004 geschlossen – befristet, versteht sich. Die vereinbarte Arbeitszeit betrug zunächst 9,09 Prozent einer vollen Stelle. Es folgten sage und schreibe 20 Änderungsverträge, die weitere 47 Befristungen mit maximal 75 Prozent Arbeitszeit regelten. Der letzte Änderungsvertrag sah eine Rückkehr zu 62,5 Prozent vor – befristet, versteht sich. Nun hatte die Arbeitnehmerin die Nase voll davon, hin- und hergeschoben zu werden, wie es ihrem Arbeitgeber gerade passte. Die Baden-Württembergerin klagte – und bekam Recht.



Bild: Colourbox

Dass hinter dem Arbeitgeber die Stadt Stuttgart steckt, also der öffentliche Dienst, macht die Sache nur noch schlimmer. Der Staat sollte mit gutem Beispiel vorangehen, wenn es darum geht, Beschäftigte anständig zu behandeln. Das Beispiel ist krass, aber es ist die Spitze eines Eisbergs an Ungerechtigkeiten am deutschen Arbeitsmarkt, den es endlich abzuschmelzen gilt. Der Deutsche Gewerkschaftsbund fordert deshalb tiefgreifende Änderungen. Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach betont: »Prekäre Arbeit zurückdrängen, Langzeiterwerbslosen eine Perspektive eröffnen und den sozialen Schutz bei Arbeitslosigkeit verbessern – so muss der politische Dreiklang nach der Bundestagswahl lauten.«

Der deutsche Arbeitsmarkt ist tief gespalten: Hier die befristet Beschäftigten, Niedriglöhner ohne Tarifbindung, Mini-Jobberinnen und Langzeitarbeitslosen, dort die Spitzenverdiener, begehrten Spezialisten und der wachsende Fachkräftemangel.

Buntenbach fordert konkret: »Die vielen Lücken in der Arbeitslosenversicherung müssen geschlossen werden. Wir benötigen Reformen beim Arbeitslosengeld. Notwendig ist es, Arbeitslosen, insbesondere älteren, die Möglichkeit zur Qualifikation zu geben, ohne dass sie sich finanzielle Sorgen machen müssen. Leute ohne Ausbildung müssen eine zweite Chance erhalten, auch wenn sie schon älter sind.«



Bild: Colourbox

ARBEITSLOSE BRAUCHEN PERSPEKTIVEN – RAUS AUS ANGST UND HOFFNUNGSLOSIGKEIT

Bei Arbeitslosigkeit kann der Weg zur Hartz-IV-Sozialleistung gerade für ältere Mitbürgerinnen und –bürger ein recht kurzer sein. Allzu oft geraten Betroffene in eine Spirale: Erst sind sie gezwungen, einen schlecht bezahlten, auch noch befristeten Job anzunehmen, der mit ihrem eigentlichen Beruf nichts zu tun hat. Statt aber ihre Qualifikation zu verbessern, wird sie sehenden Auges zunichte gemacht. »Es muss darum gehen, diesen Teufelskreis zu durchbrechen und Perspektiven gegen Angst und Hoffnungslosigkeit zu setzen«, meint Arbeitsmarktexpertin Buntenbach. »Die finanzielle Förderung muss dabei so gestaltet sein, dass möglichst Abbrüche der Weiterbildung vermieden werden.«

Jubelmeldungen aus der Politik über die rückläufige Arbeitslosenquote unter Älteren lassen schnell vergessen, dass aktuell weit mehr als eine halbe Million über 55-Jährige auf Jobsuche sind. »Diese Menschen gehören nicht zum ›Alten Eisen‹«, betont Buntenbach. Der DGB unterstützt den Vorschlag für die Einfüh-

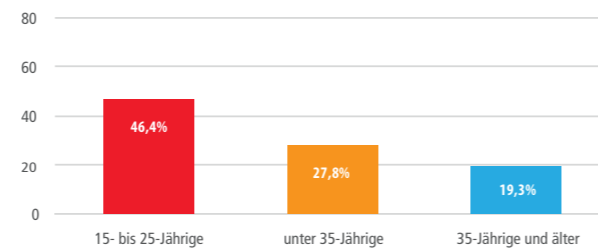
rung eines »Arbeitslosengeld Q« (Q wie Qualifikation) als »richtigen Ansatz«, die oben beschriebene Abwärtsspirale zu stoppen.

»Das reicht aber bei Weitem nicht. Wir brauchen ein umfassendes Konzept«, sagt Buntenbach. Veränderungen müssen aus Sicht des DGB sowohl bei den präventiven betrieblichen Maßnahmen, den aktiven Förderhilfen bei Arbeitslosigkeit und den finanziellen Unterstützungsleistungen ansetzen. Eine generelle Verlängerung des Arbeitslosengeldes ist dann sinnvoll, wenn sie mit Bemühungen um Rückkehr ins Berufsleben einhergeht. Der DGB schlägt deshalb ein mehrstufiges System vor, das sowohl die aktiven Hilfen zur Wiedereingliederung und die Qualifizierung stärkt, aber auch die Bezugszeiten für Ältere um bis zu sechs auf dann 30 Monate ausweitet. »Damit sind gleichzeitig Anreize verbunden, sich aktiv um die Gruppe der Älteren zu kümmern und aktiv mit ihnen zu arbeiten«, erläutert Buntenbach den Ansatz.

Lücken in der Ausbildungs- und Erwerbsbiografie sind hierzulande inzwischen nämlich gang und gebe. Der Aufwuchs an befristeten Arbeitsverhältnissen zeigt eklatant, dass von den Verwerfungen am Stellenmarkt zunehmend auch qualifizierte Fachkräfte betroffen sind. Zwischen 1993 und 2013 hat sich die Zahl der Beschäftigten mit temporär gültigen Arbeitsverträgen verdreifacht: von knapp 900.000 auf mehr als 2,7 Millionen. Trendumkehr in Sicht? Schön wäre es.

Junge Menschen besonders oft atypisch beschäftigt

Atypisch Beschäftigte* nach Altersgruppen (in Prozent)



Bei den über 35-Jährigen ist fast jede/r fünfte Beschäftigte atypisch beschäftigt. Deutlich stärker betroffen sind die unter 35-Jährigen: Hier ist mehr als jede/r vierte Beschäftigte in atypischen Jobs – und bei den unter 25-Jährigen ist es sogar fast jede/r zweite.

Quelle: 6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit (2015)

*Befristete Stellen, Teilzeitstellen bis 20 Std./Woche, Leih- und Zeitarbeit



Bild: Colourbox

FAMILIE UND BERUF PLANEN – MIT EINEM UNBEFRISTETEN ARBEITSPLATZ

Befristete Beschäftigung kann inzwischen jeden treffen. Ein Blick in die deutsche Hochschullandschaft offenbart das Ausmaß auch im akademischen Bereich. Fast alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unter 45 Jahren an Hochschulen und Forschungsinstituten sind befristet angestellt. Der jüngsten Erhebung zufolge sind es 93 Prozent, wie aus einem Bericht unter Federführung des Instituts für Innovation und Technik in Berlin hervorgeht. An Forschungseinrichtungen, die nicht zu Universitäten gehören, liegt die Quote bei 84 Prozent.

»Der Teufelskreis bei Arbeitslosigkeit aus schlechten Jobs und noch schlechteren Perspektiven muss durchbrochen werden. Die Menschen brauchen Perspektiven.«

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Auch eine andere Zahl lässt in diesem Zusammenhang die Alarmglocken schrillen. Bei 48 Prozent aller Befristungen kann oder will der Arbeitgeber keinen triftigen Sachgrund für die zeitliche begrenzte Anstellung nennen. Dabei fanden Forscherinnen und Forscher heraus: Befristete Beschäftigte erhalten geringere Löhne, haben schlechtere Bedingungen im Job, ein erhöhtes Kündigungsrisiko sowie geringere Karriere- und Aufstiegschancen als ihre unbefristet eingestellten Kollegen. »Menschen wollen planen können, bei der

Familiengründung, oder im Beruf. Dafür brauchen sie unbefristete, sichere Stellen«, sagt DGB-Vorstand Buntenbach. »Die Entscheidung für ein Kind fällt schwerer, wenn klar ist, dass ein Arbeitsvertrag in wenigen Monaten ausläuft.«

Für soziale Unsicherheit sorgt zudem das stetig wachsende Heer an Teilzeitbeschäftigten, Leiharbeitern und Mini-Jobbern, die ungeachtet fleißiger Arbeit am Rande des Existenzminimums leben oder sogar ihren Lohn durch Hartz-IV-Bezug staatlich »aufstocken« lassen müssen. Inzwischen ist bereits jeder fünfte Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte von Armut betroffen. Ihre Zahl wächst seit Jahren kontinuierlich.

LÖHNE MÜSSEN DIE EXISTENZ SICHERN KÖNNEN

Mittlerweile arbeiten mehr als sieben Millionen Menschen zwischen Nord- und Bodensee in Minijobs – zwei Drittel davon sind Frauen. Diese oft miserabel bezahlten Tätigkeiten ermöglichen keine eigenständige Existenzsicherung und keine eigenständige soziale Sicherung. Der DGB fordert, jede Arbeit ab der ersten Stunde sozial zu versichern. »Die 450-Euro-Grenze bei den Minijobs, die es Arbeitgebern erlaubt, massenhaft das Arbeitsrecht zu unterlaufen und die Löhne zu drücken, hat in heutiger Zeit nichts verloren«, unterstreicht Buntenbach. »Das muss rasch geändert werden.«



Bild: Colourbox