



Analyse der CAJ zu Prekärer Arbeit



Christliche Arbeiterjugend Deutschland e.V.
Hüttmannstr. 52
45143 Essen
www.caj.de





Über die Christliche Arbeiterjugend (CAJ) Deutschland

Die CAJ ist ein demokratischer, internationaler und christlicher Jugendverband, der in Deutschland 1947 gegründet wurde. Die CAJ Deutschland versteht sich als Teil der Arbeiterbewegung Deutschlands, ist selbstständige Jugendorganisation der Katholischen Arbeitnehmerbewegung Deutschland (KAB) und Mitglied im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ).

Als katholischer Jugendverband strebt die CAJ eine Kirche an, in der der christliche Glauben jederzeit im Handeln sichtbar wird.

In der CAJ organisieren sich junge Menschen, lernen, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen und bewusst für eine (Arbeits-)Welt zu handeln, die der Würde jedes jungen Menschen entspricht. Dies tun wir anhand der Methode „Sehen-Urteilen-Handeln“: Wir reflektieren unser Leben und unser Handeln und versuchen, Verbesserungen zu erreichen, wo wir den Bedarf festgestellt haben.

Vorwort

Die CAJ geht nach der Methode Sehen-Urteilen-Handeln vor. Für den aktuellen Prozess zum Thema „Prekäre Arbeit“ bildet dieses Dokument den Abschluss des „Sehen“-Teils. Innerhalb von zwei Jahren haben sich unterschiedliche Akteure mit der Thematik befasst, in ihre Umgebung gesehen und Erkenntnisse niedergeschrieben. Zudem beschäftigten wir als CAJ uns mit den Ursachen und Hintergründen, welche die aktuelle Situation hervorrufen und begünstigen.

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um die Ergebnisse dieses zweijährigen Prozesses, bei dem viele verschiedene Akteure beteiligt waren. Häufig wurden Informationen zum Beispiel in einem Diözesanverband auf einem Studienteil verwendet und dann an die Koordinationsgruppe geschickt, welche den bundesweiten Prozess begleitet und die Ergebnisse gesammelt hat. Auch die Ergebnisse von Einzelpersonen und Arbeitsgruppen sind eingeflossen. Diese wurden sortiert und in diese Zusammenfassung eingearbeitet. Dabei haben wir uns sehr bemüht, alle Quellen herauszufinden und anzugeben. Sollte uns aber aufgrund der Genese des Papiers hierbei etwas entgangen sein, so entschuldigen wir uns hiermit in aller Form dafür bei den Autor/innen! Dies lag nicht in unserer Absicht. Vielmehr wären wir sehr dankbar dafür, wenn wir darauf aufmerksam gemacht würden, um diese Quelle noch angeben zu können!

Der nun folgende Text wurde so vom Leitungsrat (dem höchsten beschlussfassenden Gremium) der CAJ Deutschland am 08.11.2014 verabschiedet.



Inhaltsverzeichnis

Wie wir sehen.....	4
Was wir sehen	5
Was sind die Folgen?	13
Im Kurzüberblick: Wer leidet? Wer profitiert?	21
Warum die Misere? Was sind die Ursachen?.....	23
Abschließende Bemerkung des Bundesvorstands	30
Anhänge.....	31-50

1 Wie wir sehen

- 2 Auf unserem Bundeskongress 2012 wurde deutlich, dass Prekäre Arbeit und der damit verbundene Druck alle
3 Lebensbereiche junger Menschen direkt oder indirekt negativ beeinflusst.
4 Im Weiteren haben junge Betroffene aus unserer Mitte über ihre Lebensrealitäten Zeugnis abgelegt. Diese
5 Erfahrungsberichte waren die qualitative Basis unserer Analyse zur Prekären Arbeit.
- 6 Damit die so entwickelten Kategorien um weitere Elemente ergänzt werden konnten, haben wir einen
7 qualitativen Fragebogen entwickelt, ausfüllen lassen und ausgewertet. Die Zwischenergebnisse wurden unter
8 anderem auf einem Multiplikatoren-Treffen Anfang 2014 mit 16 Experten diskutiert. Um die
9 gesamtgesellschaftliche Relevanz zu überprüfen, haben wir unsere Ergebnisse mit Hilfe einer Literaturrecherche
10 in verschiedenen quantitativen Studien validiert.
- 11 Wir stellten fest, dass Prekäre Arbeit kein extremer Missstand ist, der nur Randgruppen angeht, sondern
12 mittlerweile in Deutschland ein gesamtgesellschaftliches Problem geworden ist, das viele junge Menschen aller
13 Milieus betrifft.

14 Unsere eigene Erhebung

- 15 Für die Erfahrungsberichte haben wir keine geschlossene Form vorgegeben, sondern nur das Thema: „Eigene
16 Erfahrungen mit prekärer Arbeit“¹. Die elf Testimonials stammen überwiegend von Frauen (77 %). Der
17 Altersdurchschnitt liegt hier bei 26 Jahren. Bei den Erfahrungsberichten aus der Online-Umfrage ist das
18 Geschlechterverhältnis dagegen annähernd ausgeglichen.

1 Wird im Folgenden aus den eigens ermittelten Erfahrungsberichten zum Thema „Eigene Erfahrungen mit prekärer Arbeit“ zitiert, so erfolgt dies unter der Angabe der Nummerierung des jeweiligen Testimonials (z.B.: Testimonial: Nr. 1).

Im Fragebogen „Prekäre Arbeit – ja und?“ wurde vor allem nach Einschätzungen und Erfahrungen mit Prekärer Arbeit sowie nach der persönlichen Vision für einen „fairen Job“ gefragt.² Über unsere Fragebogen-Aktionen in verschiedenen deutschen Innenstädten sowie auf dem Katholikentag 2014 in Regensburg bekamen wir 121 Antwortbögen zurück. Der gleiche Fragebogen stand über den kompletten Aktionszeitraum auch online zur Verfügung. Auf diesem Weg bekamen wir 68 Antworten zugesandt. Insbesondere in der Online-Umfrage wurden auch 17 sehr umfangreiche Erfahrungsberichte eingereicht, welche unsere Analyse weiter gestärkt haben. Da qualitative Fragebögen beim Ausfüllen relativ aufwändig sind, waren wir von der großen Anzahl der Rückmeldungen positiv überrascht. So haben wir eine breite Basis, um Zusammenhänge differenzierter analysieren zu können.

Den Fragebogen haben in etwa gleich viele Frauen (55 %) wie Männer (45 %) ausgefüllt. Der Altersdurchschnitt lag bei 29 Jahren, wobei mehr als die Hälfte der Befragten (57 %) zwischen 18 und 27 Jahren alt war. Rund 57 % der Befragten sind berufstätig, knapp ein Viertel Student/innen (24 %), ansonsten haben Schüler/innen (7 %), Auszubildende (4 %) und Weitere teilgenommen. Ausgehend von diesen Erkenntnissen haben wir uns gefragt, ob es sich um Einzelfälle handelt und uns deshalb mit quantitativen Erhebungen zur Situation in der Gesamtgesellschaft befasst. Als wir feststellten, dass es wahrlich nicht um Einzelfälle geht, haben wir uns gefragt, warum das Ganze passiert, und wer dafür verantwortlich ist. Unsere ersten Ergebnisse sind hier zusammengefasst.

Es handelt sich dabei um die Ergebnisse eines zweijährigen Prozesses, bei dem viele verschiedene Akteure beteiligt waren. Häufig wurden Informationen zum Beispiel in einem Diözesanverband aus einem Studienteil gewonnen und dann an die Koordinationsgruppe geschickt. Darüber hinaus sind sowohl die Ergebnisse von Einzelpersonen als auch verschiedener Arbeitsgruppen eingeflossen. Wir haben diese sortiert und in die vorliegende Zusammenfassung eingearbeitet. Dabei haben wir uns sehr bemüht, alle Quellen herauszufinden und anzugeben. Sollte uns aber aufgrund der Genese dieses Papiers hierbei etwas entgangen sein, so entschuldigen wir uns hiermit ausdrücklich in aller Form dafür bei den betroffenen Autor/innen! Dies lag nicht in unserer Absicht. Vielmehr wären wir sehr dankbar dafür, wenn wir darauf aufmerksam gemacht würden, um die entsprechenden Quelle noch angeben zu können.

Was wir sehen

Wir sehen, dass viele von uns jungen Menschen in unsicherer oder prekärer Beschäftigung sind – das ist eine der Kernaussagen des Bundeskongresses der CAJ im Jahr 2012. Die Arbeitsformen, die für die Generation unserer Eltern oder Großeltern selbstverständlich war – eine unbefristete Stelle in einem einmal gelernten Beruf, angemessen bezahlt und voll sozialversicherungspflichtig – gehören in vielen Branchen der Vergangenheit an. Wir arbeiten dagegen in „neuen“ Formen der Beschäftigung: Befristete Arbeitsstellen – darunter auch viele sachgrundlose Befristungen, Leiharbeit, Arbeitsverhältnisse, von deren Lohn man trotz Vollzeitarbeit nicht leben kann; Minijobs; Arbeitsstellen, in denen man nicht weiß, ob und wenn ja, wo man in den nächsten zwei Wochen eingesetzt wird. Auf diese verschiedenen Formen gehen wir nun genauer ein.

² Vorlage des eigenen Fragebogens „Prekäre Arbeit – ja und?“ exemplarisch im Anhang, S. 30-31. Wird im Folgenden aus den ausgefüllten Antwortbögen zitiert, so erfolgt dies unter der Angabe der Nummerierung des jeweiligen Erfahrungsberichts (z.B. Erfahrungsbericht: Nr. 1).



1 Wir arbeiten mit befristeten Verträgen.

2 42 Prozent aller neuen Arbeitsverträge sind befristet.³ Insgesamt hat sich die Zahl der befristeten
3 Arbeitsverträge in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdreifacht. Waren 1993 noch 876.000
4 Neuverträge zeitlich begrenzt, so waren es 2013 bereits 2,7 Millionen. Besonders wir jungen Menschen sind
5 davon betroffen: Jeder vierte der 25- bis 35-Jährigen hat einen befristeten Vertrag. Vor allem sachgrundlose
6 Befristungen haben zu einem Anstieg der Zahl der befristeten Arbeitsverträge geführt. Ihre Zahl hat von 554.000
7 im Jahr 2001 auf 1,3 Millionen in 2013 zugenommen.⁴ Dies spiegelt sich auch in unseren Lebensrealitäten
8 wieder. So schildert eine 27-jährige Frau, dass ihr „nur ein befristeter Vertrag angeboten wurde, obwohl dies
9 überhaupt nicht zu begründen ist, denn meine Stelle gibt es seit Jahren und wird es auch weiterhin geben.“⁵
10 Auch eine studierte Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin berichtet, ihr Arbeitsvertrag sei „zunächst auf 12
11 Monate befristet und wird nur um max. weitere 12 Monate verlängert. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wird nie
12 in Aussicht gestellt, obwohl keine Begründung für eine Befristung vorliegt.“⁶ So stellten wir in unseren
13 Befragungen und Erfahrungsberichten fest, dass es Unternehmen gibt, die junge Menschen nach der Ausbildung
14 bzw. nach dem Studium anfangs grundsätzlich nur befristet einstellen. Eine 27-jährige Redaktionsassistentin
15 berichtet: „Ich habe in einem Unternehmen gearbeitet, in dem Verträge immer befristet wurden und diese
16 Befristung möglichst lange ausgereizt wurde.“⁷ Und auch ein 22-jähriger Industriemechaniker stellt fest, dass bei
17 seinem Arbeitgeber Auszubildende und Personen mit befristeten Arbeitsverträgen keine Chance auf eine
18 Übernahme hätten.⁸ Unsere gesammelten Lebensrealitäten weisen darauf hin, dass Frauen hier besonders
19 betroffen sind. Dies bestätigt auch die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Linken⁹: Fast
20 jeder zweite neue Arbeitsvertrag wird bei Frauen nur noch befristet ausgestellt; bei den Männern sind es 38
21 Prozent. Auf unserer Multiplikatorenschulung wurde deutlich, dass befristete Verträge vor allem junge
22 Menschen betreffen. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen des WSI der Hans-Böckler-Stiftung:¹⁰

3 Vgl. Hollstein, Miriam: Mehr Befristete Arbeitsverträge in Deutschland. URL <http://www.welt.de/politik/deutschland/article126625402/Mehr-befristete-Arbeitsvertraege-in-Deutschland.html> [Stand: 20.05.2015].

4 Vgl. Ebd.

5 Erfahrungsbericht: Nr. 1.

6 Erfahrungsbericht: Nr. 2.

7 Erfahrungsbericht: Nr. 13.

8 Vgl. Testimonial: Nr. 11.

9 Vgl. Deutscher Bundestag: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Sabine Zimmermann (Zwickau), weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE – Drucksache 18/696 – Befristung von Arbeitsverträgen (03.14.2014). URL: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/010/1801029.pdf> [Stand: 20.05.2015].

10 Hobler, Dietmar/ Pfahl, Svenja/ Vorberger, Stefanie/ Oerde, Lena: Mehr Frauen Als Männer Und Insbesondere junge Menschen Arbeiten Befristet. URL: <http://www.boeckler.de/43333.htm> [Stand: 20.05.2015].

Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer an den zivilen abhängig Beschäftigten im Alter von 15 bis 24 Jahren in Deutschland (1991 - 2010), in Prozent



Datenquelle: Mikrozensus, Arbeitstabellen des Statistischen Bundesamtes. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2013

WSI Hans Böckler Stiftung

Wir erleben ungerechte oder unzureichende Bezahlung.

Viele von uns jungen Beschäftigten sind mit ihrer Einkommenssituation unzufrieden. Im Jahr 2010 erhielten 50,8 % der Beschäftigten unter 25 Jahren ein Gehalt im Niedriglohnbereich.¹¹ Auch gut die Hälfte unserer Befragten erwähnt an verschiedenen Stellen auf dem Fragebogen explizit Themen wie Bezahlung, Geld bzw. Gehalt. Dabei geht es der überwiegenden Mehrheit um Gerechtigkeit bzw. Fairness. Die Geringverdiener mussten die größten Reallohnverluste seit 2000 hinnehmen. Ihre Arbeitszeiten sind länger als die der anderen Einkommensgruppen.¹² Stark überdurchschnittlich sind die Niedriglohnanteile im Handel, im Vermietungs- und Dienstleistungssektor und vor allem in der Landwirtschaft sowie der Gastronomie. Ein 20-Jähriger berichtet uns von „sehr unregelmäßige[n] Arbeitszeiten: manchmal 12 Stunden bei größeren Anlässen, z.B. Hochzeitsfeiern“¹³, bei seiner Arbeit in der Hotellerie-Branche.

Nicht immer wird der Lohn so ausbezahlt, wie es vorher vereinbart war: „Unser Stundenlohn sollte 8,09 Euro betragen, ohne Sonntags- und Feiertagszuschläge. Die Firma, die den Auftrag bei der Stadt durch eine Ausschreibung erhalten hat, hatte die Auflage erhalten, uns nach Tarif mit allen Zuschlägen zu bezahlen. Nach ca. 4 Wochen erhielten wir einen neuen Vertrag mit dem Stundenlohn von 8,16 Euro und jeglichen Zuschlägen

11 Vgl. Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall (2012). URL: http://www.igmetall.de/internet/docs_0191559_IGMexpertiseArbeitsmarkt5_25_9_12_4390bcac2ad986071f6827465cb43051fc884ee8.pdf [Stand: 20.05.2015].

12 Vgl. Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall (2012). URL: http://www.igmetall.de/internet/docs_0191559_IGMexpertiseArbeitsmarkt5_25_9_12_4390bcac2ad986071f6827465cb43051fc884ee8.pdf [Stand: 20.05.2015].

13 Erfahrungsbericht Nr. 5.



- 1 für Sonntage 50% und Feiertage 100% Zuschlag. Von März ab an war mein Lohn nicht korrekt bezahlt worden.
2 Der Lohn kam nicht pünktlich zum 15. des Monats. Die Lohnabrechnungen stimmten nie.”¹⁴

3 Wir arbeiten als Leiharbeiter/innen.

4 Viele von uns jungen Menschen sind von Leiharbeit betroffen. Eine 27-jährige Sozial- und
5 Erziehungswissenschaftlerin berichtet: „Ich musste 2 Jahre über 3 verschiedene Zeitarbeitsfirmen als
6 Produktionshelfer arbeiten, weil ich durch fehlende Berufserfahrungen keinen Job in meinem Studienbereich
7 gefunden habe.”¹⁵ Die Funktion der Leiharbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt: Statt zur
8 Überbrückung von Personalausfällen werden Leiharbeitnehmer immer mehr genutzt, um bei verschlechterten
9 Arbeitsbedingungen dauerhafte Tätigkeiten zu übernehmen.¹⁶ Hierzu wird in der Fachliteratur festgestellt, „dass
10 Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte
11 ‚Zeitarbeitskarriere‘ ist. Zwei Drittel der Personen, die 2004 ein Leiharbeitsverhältnis eingingen, schafften in den
12 beiden darauffolgenden Jahren nicht den Sprung in nachhaltige Beschäftigung, sondern fassten lediglich Fuß in
13 der Arbeitnehmerüberlassung. Mit 80 Prozent verbleibt sogar der Großteil derjenigen, die bereits einmal in der
14 Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, in dieser Branche.“¹⁷ Diese Entwicklung überrascht nicht, da die Anreize
15 für die Auftraggeber, Leiharbeitskräfte zu übernehmen, durch die Aufhebung der Höchstdauer des Verleihs und
16 die vergleichsweise niedrigeren Löhne deutlich gesunken sind.

17 Häufig gibt es Ungleichheiten zwischen Festangestellten und Leiharbeiter/innen. Eine 25-jährige
18 Berufsanfängerin mit BWL-Studium berichtet: „Mein Lohn entspricht zwar ungefähr dem eines direkt im
19 Unternehmen angestellten Sachbearbeiters, die arbeiten aber meist einem Einkäufer zu. Ich bin für den Bereich
20 quasi allein verantwortlich. Eingestellt wurde ich nämlich als Elternzeitvertretung einer Einkäuferin, mit deren
21 Bereich sich auch sonst niemand auskennt.”¹⁸ Sowohl der Verantwortungsbereich als auch die Qualifikation
22 würden hier klar für eine Eingruppierung als Einkäuferin sprechen. Beahlt wird aber nur das Gehalt einer
23 Sachbearbeiterin. Als Leiharbeiterin war sie außerdem nicht direkt an den Haustarifvertrag des Unternehmens
24 gebunden. So schreibt sie weiter: „Zum Jahreswechsel haben die direkten Mitarbeiter eine Lohnerhöhung
25 bekommen. Ich war erst ganz entspannt, wusste ich doch, dass die Löhne in den Zeitarbeitsverträgen auch
26 steigen. Mein Entsetzen war dementsprechend groß, als ich feststellte, dass diese Lohnerhöhung zwar kam, ich
27 aber nicht mehr Lohn bekam. Denn mein Lohn setzt sich aus Grundlohn und übertariflicher Zulage zusammen,
28 und die Erhöhung des Grundlohns wird auf die Zulage angerechnet.”¹⁹ Vor allem aufgrund der
29 Ungleichbehandlung ist es der Wunsch eines jeden Leiharbeiters, fest von dem Betrieb übernommen zu werden.
30 Doch dieser Klebeeffekt ist weitaus schwächer als anfangs erwartet wurde: Der IAB benennt ihn mit ca. 7%.²⁰
31 Laut Bundesagentur für Arbeit liegt das Risiko, aus Beschäftigung arbeitslos zu werden, bei Leiharbeitskräften

14 Testimonial: Nr. 1.

15 Erfahrungsbericht: Nr. 2.

16 Vgl. Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung.

17 Crimmann u.a. 2009 Forschungsbericht zum Thema "Arbeitnehmerüberlassung" * Endbericht zum 29. Mai 2009. (Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht Arbeitsmarkt, 397), Nürnberg: IAB. URL: <http://doku.iab.de/externe/2010/k100113303.pdf> [Stand 20.5.2015]

18 Testimonial: Nr. 2.

19 Ebd.

20 Vgl. Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung.

viermal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft.²¹ Dies deutet darauf hin, dass es sich hierbei besonders häufig um befristete Verträge handelt. Zeitarbeit ist die einzige Form atypischer Beschäftigung, die deutlich häufiger von Männern ausgeübt wird. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit stellen sie etwa drei Viertel aller Leiharbeitskräfte in Deutschland. Dass Frauen nur gut ein Viertel der Zeitarbeitskräfte in Deutschland ausmachen, dürfte vor allem daran liegen, dass die Einsatzschwerpunkte der Leiharbeit nach wie vor bei gewerblichen Tätigkeiten im Verarbeitenden Gewerbe liegen, obwohl Dienstleistungstätigkeiten in der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen haben.

Unsere Möglichkeiten, unseren Arbeitsplatz zu gestalten, nehmen ab.

„Ohne Betriebsrat waren wir ohnehin aufgeschmissen. Schon vor meiner Zeit in der Firma hatte sich ein Arbeitnehmer um die Aufstellung eines Betriebsrates bemüht, jedoch erfolglos: Er wurde vorher gekündigt. Danach traute sich niemand mehr.“²²

Laut einer (nicht repräsentativen) Umfrage der Hans Böckler-Stiftung sind solche Vorkommnisse kein Einzelfall. Besonders steige die Zahl in den Fällen an, in denen Arbeitnehmer/innen sich um die Gründung eines Betriebsrates bemühten. Mehrheitlich kämen solche Behinderungen in inhabergeführten Unternehmen vor.²³ „Besonders häufig seien Versuche, Kandidaten für die Betriebsratswahl einzuschüchtern, stellen die Forscher fest. Gerade in kleinen und mittelgroßen Betrieben, in denen der Kontakt zwischen Eigentümer, Management und Beschäftigten oft eng sei, ließen sich Kandidaten leicht unter Druck setzen. Im Durchschnitt beobachteten diese Taktik 73 Prozent der Befragten in jenen Betrieben, in denen die Wahl behindert wurde, im Fachbereich Handel von ver.di sogar 86 Prozent. 43 Prozent der Befragten, die Wahlbehinderungen beobachtet hatten, berichteten, der Unternehmer habe versucht, die Bestellung eines Wahlvorstandes zu verhindern. 24 Prozent der lokalen Experten hatten erlebt, dass Kandidaten für den Betriebsrat gekündigt wurde. 16 Prozent berichteten von Fällen, in denen Beschäftigten vom Arbeitgeber Vorteile für den Fall versprochen wurden, dass sie ihre Kandidatur zurückziehen.“²⁴

Wir bekommen Werkverträge - und trotzdem Weisungen.

„Nach meinem Studium habe ich zunächst selbstständig gearbeitet, weil ich die Chance hatte, eine tolle Aufgabe zu übernehmen. Diese konnte ich leider nur als Werkauftrag bekommen. Das bedeutete, dass ich einen Vertrag für ein Jahr hatte und in dieser Zeit drei Mal einen Zeitpunkt, an dem ich meine Arbeitsergebnisse einem Gremium von Ehrenamtlichen vorstellen musste, die dann entschieden habe, ob ich Geld für diese Arbeit verdient habe. Die Abnahmen waren nach drei, nach sechs und nach zwölf Monaten. In der Zwischenzeit habe ich für meine Arbeit überhaupt kein Geld gesehen. [...] Außerdem wurde mir gesagt, dass der Vertrag dann sofort im Anschluss durch zwei weitere Folgeaufträge für ein Jahr verlängert werden soll. Das war nicht der Fall und jetzt, ca. zwei Jahre nach Abschluss des ersten Werkes, ist der nächste Auftrag immer noch nicht ausgeschrieben. Da ich als Werkauftragnehmerin dazu verpflichtet war, mich selbst zu versichern, hat das

²¹ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2012): Zeitarbeit in Deutschland – Aktuelle Entwicklungen, Januar 2012, Nürnberg.

²² Testimonial: Nr. 8.

²³ Vgl. Hans Böckler Stiftung: Behinderung von Betriebsratswahlen: Nicht nur Einzelfälle (10.03.2014). URL: http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/45167_46141.htm [Stand: 07.10.2014].

²⁴ Ebd.



1 Honorar nicht zum Leben gereicht und ich war darauf angewiesen, mir weitere Aufträge an Land zu ziehen. Zum
2 Glück hat das einigermaßen geklappt, so dass ich mich finanziell über Wasser halten konnte. Das war aber mit
3 viel Stress und einer großen Unsicherheit verbunden.“²⁵

4 Dieser Erfahrungsbericht einer CAJlerin zeigt, wie unsicher Werkverträge sein können. Die Freiheit, die ein
5 Werkvertrag eigentlich beiden Vertragspartnern bieten soll, wurde hier nur einseitig gewährt. So waren
6 beispielsweise feste Bürozeiten wie bei einer normalen Halbtagsstelle vorgeschrieben. Die Abnahmekriterien
7 waren nicht konkret vertraglich definiert, sondern wurden in Form von Dienstanweisungen im laufenden
8 Prozess gegeben oder auch abgeändert. Das Risiko, dass den Ehrenamtlichen das Konzept am Ende nicht gefiel,
9 blieb voll bei der Werksauftragsnehmerin. Selbst wenn das Werk von diesem Gremium als perfekt angesehen
10 worden wäre, wurde lediglich ein Stundenlohn gezahlt und keine angemessene Vergütung für die Erstellung
11 eines pädagogischen Konzeptes. Eine Nachverhandlung, wie beispielweise bei Handwerkern üblich, war nicht
12 vorgesehen und war aufgrund der Komplexität des geforderten Projektes und der Unklarheit der Ansprüche des
13 Auftragsgebers auch nicht sinnvoll möglich. So konnte die Vergütung in dem Übergabegespräch nur reduziert
14 werden, nicht aber steigen.

15 Die Grundidee von Werkverträgen ist eigentlich, dass Unternehmen sich auf bestimmte Tätigkeiten
16 spezialisieren und deshalb die Erstellung bestimmter „Werke“ anderen in Auftrag geben. Schwierig wird es,
17 wenn dies nicht mehr im Vordergrund steht, sondern das Werkvertragssystem - wie im oben beschriebenen Fall
18 - missbraucht wird, um arbeits- und tarifrechtliche Pflichten zu umgehen.

19 Es gibt keine festen Zahlen zu Werkverträgen/Scheinwerkverträgen. Eine Erhebung ist schwierig, da sie häufig
20 als Sach- und nicht als Personalkosten angegeben werden.²⁶ Jedoch ergab eine Umfrage der IG Metall unter
21 Betriebsräten, dass in mehr als 36% der Betriebe Werkverträge benutzt wurden, um Stammbeschäftigung zu
22 ersetzen.²⁷ Jedoch werden Werkverträge zunehmend attraktiver, um den Regulierungen der Leiharbeit zu
23 entgehen. Es gibt Seminare und Hilfe von Arbeitsrechtler/innen zur rechtssicheren Gestaltung von
24 Werkverträgen zur Kostensenkung und zur Verringerung des Kündigungsschutzes.²⁸

25 Von uns wird einseitig Flexibilität gefordert.

26 Schon auf dem Bundeskongress wurde die Erkenntnis gewonnen, dass die Unternehmen große Flexibilität von
27 jungen Arbeitnehmer/innen fordern. Teilweise wird das einseitig erwartet. Auch in unseren Testimonials wird
28 davon berichtet. Eine 26-Jährige erzählt: „Irgendwann meinte der Chef zu mir: ‚Wir haben zurzeit nichts, wo wir
29 dich einsetzen können, wir melden uns aber wieder bei dir. Als ich dann nichts von der Firma gehört habe, habe
30 ich gefragt, was los war. Tja, somit habe ich erfahren, dass ich gekündigt worden war.“²⁹

25 Erfahrungsbericht: Nr. 1.

26 Vgl. o.V.: Huber: Werkverträge sind die „neue Krankheit des Arbeitsmarkts“. In: Leiharbeit fair gestalten. URL: <http://www.gleicharbeit-gleichesgeld.de/initiative/aktuelle-meldungen/2011/huber-werkvertraege-sind-neue-krankheit-des-arbeitsmarkts> [Stand: 10.04.2010].

27 Vgl. Ebd.

28 Vgl. Stegemann, Thorsten: Werkverträge statt „equal pay“ (08.02.2012). In: heise online. URL: <http://www.heise.de/tp/artikel/36/36377/1.html> [Stand: 07.10.2014].

29 Vgl. Testimonial: Nr. 6.

1 Fazit: Alle sind von der „Prekarisierung“ betroffen - wir jungen 2 besonders.

3 Diese Arbeitsformen nennen sich „prekäre“ oder „atypische“ Beschäftigungen. Klar ist, dass es sich bei unseren
4 Erfahrungsberichten nicht um individuelle Einzelfälle handelt.³⁰ Auch betrifft es nicht nur Ränder der
5 Arbeitsgesellschaft. Ebenso wenig ist es eine Frage der Bildung, wie man auch an unseren Testimonials sieht.

6 „Weniger als zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland hatten 2008 einen Normaljob (d.h. voll
7 sozialversicherungspflichtig und unbefristet). Während ihre Zahl von 1996 bis 2008 um 7% auf 22,7 Millionen
8 sank, wuchs im gleichen Zeitraum die Zahl der sogenannten prekären Arbeitsverhältnisse um 53%.³¹

9 „Jede/r vierte Arbeitnehmer/in war 2008 in einem prekären oder atypischen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies
10 ist ein Anstieg von 46 Prozent zum Jahre 1998.“³²

11 Laut Erhebungen des Statistischen Bundesamtes stieg der Anteil atypischer Beschäftigungsformen an allen
12 Beschäftigungstypen zwischen 1991 und 2011 deutlich an.³³ Dabei lag der Anteil Niedriglohnbeschäftigter in
13 jeder der unsicheren Beschäftigungsformen 2010 ungleich höher als in einem Normalarbeitsverhältnis.³⁴

14 Nicht selten findet man die Kombination von geringen Löhnen, Arbeitsplatzunsicherheit und schlechten
15 Arbeitsbedingungen: „Besonders hohe Anteile von Geringverdienern finden sich bei Minijobbern (86%),
16 Leiharbeitskräften (67,7%), Jugendlichen unter 25 Jahren (51%) und befristet Beschäftigten (46%).“³⁵ Gewachsen
17 ist vor allem der Anteil der Minijobber unter den Geringverdienern von 16% 1995 auf 28,4% 2010.³⁶

18 Auch der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising hat festgestellt, dass prekäre Arbeit
19 in der arbeitnehmerischen Mitte der Facharbeiter, der Bürokräfte und der technischen Angestellten
20 angekommen ist.³⁷

21 Frauen sind viel häufiger in prekärer Arbeit als Männer.³⁸ Und uns junge Menschen betrifft das Problem in
22 besonderem Maße!³⁹

30 Vgl. Dörre, Klaus: Prekarität - Ursachen und Folgen unsicherer Beschäftigung, November 2006,

<http://www.goethe.de/ges/soz/dos/arb/pre/de1870532.htm>, Zugriff: 06.10.2014; künftig zitiert: Dörre: Prekarität.

31 Vgl. Makinya, Stephen: Hintergrundinfos – prekäre Arbeitsformen. URL: <http://www.prekaerearbeit.de/index.php/was-ist-prekaere-arbeit> [Stand: 02.05. 2014].

32 CAJ Deutschland: Prekäre Arbeit – Ja und? Eine Einführung. URL: www.caj.de/multimedia/Textdokumente/2014/Broschüre_Zukunftsforum-2013_04_22.pdf [Stand: 16.05.2014], S. 3.

33 Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, zit. Nach Kurtzke, Wilfried: Deregulierung der Arbeitsmärkte und ökonomische Entwicklung, CAJ-Seminar 08.03.2014 Osnabrück, S. 8, <http://update.caj.de/aktion/prekaere-arbeit>, Zugriff: 16.05.2014, künftig zitiert: Kurtzke.

34 Vgl. Ebd., S. 9.

35 Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung.

36 Vgl. Ebd.

37 Vgl. Schneider, Martin u.a.: UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis (2010). Hrsg. v. Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising. URL: www.erzbistum-muenchen.de/arbeit [Stand: 20.05.2015].

38 Vgl. http://www.verdi-bub.de/service/standpunkte/archiv/prekaere_beschaeftigung_nimmt_weiter_zu/; Zugriff: 07.10.2014.

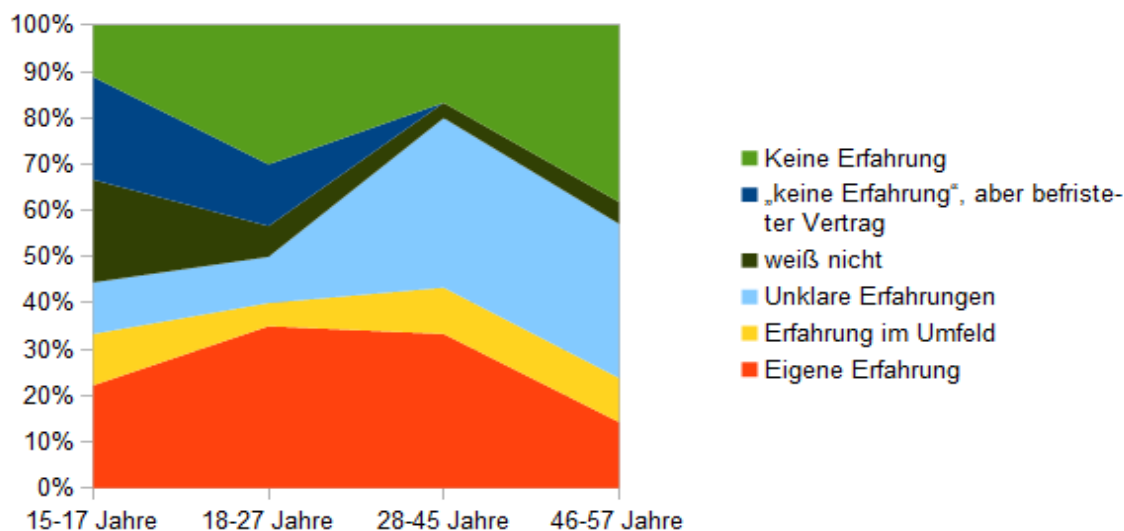


1 Laut der „repräsentative[n] Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zur Situation
2 der jungen Beschäftigten“⁴⁰ ist nur die Hälfte der Befragten [junge Beschäftigte unter 35 Jahren, Anm. d. Verf.]
3 [...] unbefristet beschäftigt und verdient mehr als 1.500 Euro im Monat, etwa ein Drittel (37 Prozent) mehr als
4 2.000 Euro.⁴¹

5 Es fehlt uns an Bewusstsein.

6 Bei der Auswertung der Fragebögen wurde deutlich, dass viele von uns sich ihrer prekären Arbeitslage nicht
7 bewusst sind. So wurde häufig angegeben, keine Erfahrung mit prekären Arbeitsverhältnissen zu haben, obwohl
8 diese Umfrageteilnehmer/innen nur befristete Verträge hatten. Dies verdeutlicht die Auffassung, dass es
9 mittlerweile normal geworden ist, als Berufsanfänger/in befristet eingestellt zu werden. Das deckt sich auch mit
10 unseren Erfahrungen vom Leitungsrat, dem höchsten, beschlussfassenden Gremium der CAJ Deutschland, und
11 anderen Treffen des Verbandes, wo vielen erst während des Austausches über Lebensrealitäten bewusst wurde,
12 dass sie auch selbst betroffen sind.

13 Die Aussagen zur Frage, was Prekäre Arbeit sei, reichen von „keine Spaß am Beruf“ bis zu „Zwangsprostitution“
14 und „Kinderarbeit“. Die größte Unwissenheit herrscht bei Jugendlichen unter 18 Jahren und bei Älteren über 45
15 Jahren. Wobei die Jüngeren freimütig zugeben nicht zu wissen, was Prekäre Arbeit sei. Die Älteren geben
16 hingegen häufig an über Erfahrungen zu verfügen, was aus dem Gesamtzusammenhang des Fragebogens jedoch
17 häufig begründet bezweifelt werden kann. Weiterhin ist auffällig, dass fast jeder dritte 18- bis 27-Jährige angab,
18 eigene Erfahrungen mit Prekärer Arbeit gemacht zu haben.



39Vgl. IG Metall Vorstand: Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation 2012 (Juni 2012). URL: http://www.igmetall.de/SID-05669005-63B4A0CF/internet/docs_0188830_2012_07_02_Papier_Infratest_final_c269f20f74f710c3ecafaf903a2ad896243d542a.pdf [Stand: 06.05.2014], S. 3.

40 DGB Pressemitteilung: DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte unter Druck (24.12.2012). URL: <http://www.dgb.de/presse/++co++36cb158a-a58a-11e1-79a7-00188b4dc422> [Stand: 05.04.2014]

41 Ebd.

1 Wir arbeiten nicht nur in Deutschland prekär.

2 Auch in anderen europäischen Ländern arbeiten junge Menschen zunehmend unter prekären Bedingungen.
 3 Belgische CAJler/innen erzählten zum Beispiel, dass sie sich permanent in Bereitschaft aufhalten: „Wenn eine
 4 Leiharbeitsfirma anruft, und sie beispielsweise für den morgigen Tag eine Arbeit für einige Stunden anbieten,
 5 dann musst du zusagen, selbst wenn die Fahrtkosten fast das Geld, das du in diesen Stunden verdienst,
 6 aufbrauchen. Denn wenn du ablehnst, schreiben sie dich auf eine Liste, und werden dich nicht wieder anrufen.
 7 Ich bin deshalb einmal um vier Uhr morgens zu einer Arbeit gefahren, bei der ich 2 Stunden unterwegs war und
 8 nur 3 Stunden arbeiten musste“, so ein Erfahrungsbericht auf einem Europaseminar.

9 Was sind die Folgen?

10 Unsicherheit - Wir können nicht planen.

11 Die ständige Befristung von Arbeitsverträgen führt bei den Betroffenen zu großen Unsicherheiten. Es wird
 12 unmöglich, irgendetwas zu planen oder auch nur mittelfristige Entscheidungen zu treffen.

13 Doro, 26 Jahre alt, schreibt zum Beispiel: „Die Frage und die Unsicherheit, ob mein befristeter Vertrag verlängert
 14 werden würde oder nicht, empfand ich als schlimm. Sie erschwerte es mir auch im privaten Bereich zu planen: Lohnt
 15 es sich umzuziehen oder sollte ich doch lieber pendeln? Ist es sinnvoll sich neue Hobbies in der neuen Stadt zu suchen
 16 und sich auf neue Freundschaften einzulassen oder sind diese sowieso nur von begrenzter Dauer?“⁴²
 17 Die Arbeitssituation belastet somit die gesamte Lebensplanung. Auch Sandra, 26-jährige Diplom-
 18 Sozialpädagogin, lebt in ständiger Unsicherheit: „Die gesamte Situation, alle paar Monate nicht zu wissen, ob es
 19 generell in der Einrichtung weitergeht, ob es in dem Projekt für mich weitergeht, ist ziemlich bedrückend... keine
 20 Aussicht auf eine unbefristete Stelle und somit auch keine Planungssicherheit.“⁴³ Ein 31-jähriger Teilnehmer
 21 unserer Online-Umfrage erläutert: „Da nicht sicher ist, ob ich nächstes Jahr noch dieselbe Arbeit habe, lohnt sich
 22 der Umzug nicht. Darum habe ich aktuell an meinem Arbeitsort nur eine Ferienwohnung gemietet. Das
 23 verursacht hohe Kosten und bietet wenige Möglichkeiten die Wohnung zu nutzen oder gar nach eigenen
 24 Wünschen umzugestalten. Ich habe dort kein Internet und darf nichts kochen. Ich fühle mich in dieser Wohnung
 25 teils einsam und abgeschnitten.“⁴⁴

26 Wir können nicht planen - auch keine Familien.

27 Eine 27-jährige Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin aus Niedersachsen antwortete auf die Frage, welche
 28 Auswirkungen ihre Arbeitssituation auf ihr Leben hat: „man kann keine Pläne machen für die Zukunft (vor allem
 29 hat man Angst, Kinder zu bekommen mit dem Bewusstsein, vielleicht in einem Jahr keine Arbeit mehr zu haben,
 30 weil man durch befristete Verträge ja keinen Anspruch auf eine Wiedereinstellung hat).“⁴⁵

31 Es ist logisch: unsere Unsicherheit hat Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft, da sie die Familienplanung
 32 verzögert oder sogar verhindert. Arbeitsplatzsicherheit ist neben einer gefestigten Partnerschaft die wichtigste
 33 Voraussetzung für Familiengründung. So erklärt eine 26-Jährige mit befristeter Beschäftigung in einem

⁴² Testimonial: Nr. 8.

⁴³ Testimonial: Nr. 3.

⁴⁴ Erfahrungsbericht: Nr. 8.

⁴⁵ Erfahrungsbericht: Nr. 2.



1 persönlichen Gespräch: „Es ist doch klar, dass, wenn ich schwanger werde, einfach kein neuer Vertrag gemacht
2 wird!“ Dadurch verlieren alle arbeitsrechtlichen Regelungen für Schwangere ihre Geltung.

3 Der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising formuliert: „Die politisch auf den Weg
4 gebrachte Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ist ein äußerst wirksames Verhütungsmittel für junge Paare“⁴⁶.
5 Neben der Frage der Sicherheit spielen natürlich auch finanzielle Aspekte eine Rolle: Teilzeitbeschäftigung,
6 Minijob oder Niedriglohn bieten selten eine ausreichende Basis für die Kinderplanung.

7 Wir können nicht planen - auch keine Termine für das Ehrenamt.

8 Wer jederzeit auf Abruf steht, um ggf. zur Arbeit aufzubrechen oder wer die nächsten Wochen nicht planen
9 kann, kann sich kaum ehrenamtlich engagieren. Dies merken wir sowohl als Betroffene als auch als
10 ehrenamtlicher Verband. Ein Leiharbeitnehmer beispielsweise „konnte nicht mehr an Sitzungen und
11 Wochenenden unseres Vereins teilnehmen und auch andere Termine nicht planen“⁴⁷, was Auswirkungen auf ihn
12 persönlich hatte. Zugleich erleben wir es als CAJ als Herausforderungen, wenn einerseits
13 Leiharbeitnehmer/innen kurzfristig eine Teilnahme absagen müssen oder wenn andererseits jemand bereits
14 zugesagt hatte, Verantwortung bei einer Veranstaltung zu übernehmen und sich dann eine neue Arbeitsstelle
15 suchen muss, weil der Vertrag der alten Stelle nicht verlängert wird. Denn mit dem Wechsel der Arbeitsstelle
16 sind natürlich alle Urlaubsplanungen der alten Stelle hinfällig.

17 Dies ist ein Problem für die Gesellschaft! Wo kommen wir denn hin, wenn niemand mehr mittelfristige Termine
18 machen und sich engagieren kann?

19 Wir stehen unter Druck.

20 Prekär Beschäftigte stehen unter einem riesigen Druck. Einerseits wollen sie in die Stammebelegschaft
21 übernommen werden und fühlen sich in der Pflicht, „alles geben“ zu müssen, damit dies Realität werden kann.
22 Zugleich stehen sie unter dem Druck, unsicher beschäftigt zu sein und sehr schnell „gegangen“ werden zu
23 können. So berichtet eine Befragte über einen bekannten Leiharbeitnehmer: „Er musste während dieser Zeit
24 unbezahlte Überstunden und Wochenendarbeit sowie ständige Bereitschaft hinnehmen, damit er überhaupt
25 eine Chance hatte weiter übernommen zu werden.“⁴⁸

26 Zugleich führt die Prekarisierung aber auch zu großem Druck bei den „Stammebelegschaften“. Wenn sie andere
27 Beschäftigte sehen, die unter schlechteren Bedingungen arbeiten, bekommen sie den Eindruck, jederzeit
28 „ersetzbar“ zu sein.⁴⁹ Dies hat wiederum zwei Konsequenzen: Zum einen führt es zu größerer Bereitschaft,
29 Zugeständnisse an den Arbeitgeber zu machen und auf Arbeitnehmerrechte zu verzichten.⁵⁰ Es entwickelt sich
30 also ein Teufelskreis aus Flexibilisierung und Senkung der Arbeitnehmerrechte.

⁴⁶ Vgl. Schneider, Martin u.a.: UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis (2010). Hrsg. v. Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising. URL: www.erzbistum-muenchen.de/arbeit [Stand: 20.05.2015].

⁴⁷ Erfahrungsbericht: Nr. 15.

⁴⁸ Erfahrungsbericht: Nr. 14.

⁴⁹ Vgl. Schneider, Martin u.a.: UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT.

⁵⁰ Vgl. Dörre, Klaus: Prekarität.

1 Zum anderen führt dieses Gefühl der Ersetzbarkeit dazu, dass jede/r den Eindruck hat, die eigene Arbeitsleistung
2 steigern zu müssen. Dies trifft sich gut mit dem beständigen Bestreben, die Produktivität zu steigern. Insofern
3 stehen letztendlich alle – die (noch) fest und die unsicher Angestellten – unter einem riesigen Druck.

4 Dies gilt auch für Schüler/innen und Studierende. Wir haben den Eindruck, uns beständig selbst optimieren zu
5 müssen. Dies wird auch von den Bildungsinstitutionen und der Gesellschaft vermittelt. Unter dem Druck, ständig
6 mehr leisten zu müssen, sind alle im Stress.

7 Das soziale und gesellschaftliche Leben nimmt Schaden.

8 Unsere Arbeitsbedingungen haben viel Einfluss auf unser soziales Leben. Es ist schwerer, soziale Kontakte zu
9 pflegen, wenn sich die Lebensverhältnisse regelmäßig (und sei es jährlich) ändern und noch schwerer, wenn man
10 nicht einmal kurzfristig richtig planen kann. Auch führen Stress und Unsicherheit dazu, dass unsere sozialen
11 Kontakte leiden.

12 Eine Aufzählung von verschiedenen Aspekten auf die Frage nach den Folgen der Arbeitssituation:

13 „Durch geringes Einkommen wenige Möglichkeiten bei Freizeitaktivitäten, Verabredungen mit Freunden/
14 Bekannten mussten teilweise kurzfristig abgesagt werden, ich zog mich zurück, fühlte mich wertlos.“⁵¹

15 Eine andere Person berichtet: „Ich hatte das Gefühl nur noch am Wochenende zu leben. Ich habe mich sehr
16 zurückgezogen, weil ich viele Leerzeiten benötigte um wieder zu mir selbst zu finden.“⁵²

17 „Nach getaner Arbeit fällt es umso schwerer die Motivation, mit Freunden/Familie/Bekannte noch etwas zu
18 unternehmen, weil man nach dem Stress einfach seine Ruhe haben will. Manchmal merk ich schon selbst, dass
19 ich mich im Bekanntenkreis zurückziehe.“⁵³ Sowohl die Unsicherheit als auch die niedrigen Löhne führen zu
20 einem Rückzug aus gesellschaftlichen Aktivitäten; so konnte ein 28-jähriger Umfrageteilnehmer den Kinotermin
21 einerseits nicht planen und sich diesen andererseits auch gar nicht mehr leisten.

22 Selbstwertgefühl und (psychische) Gesundheit leiden.

23 Unser Selbstwertgefühl leidet. Das kann sich auch auf unserer Gesundheit auswirken:

24 „Ich habe mich durch die prekäre Arbeit direkt in eine Depression/ in ein Burn-Out manövriert. Ich war wirklich
25 am Ende und nicht mal mehr in der Lage, mir Hilfe zu holen. In der Zeit hatte ich Selbstmordgedanken und habe
26 nichts mehr auf die Reihe bekommen. Ich war wie gelähmt und meine Persönlichkeit hat sich durch diese
27 Arbeitsverhältnisse sehr verändert. Ich habe mein Selbstvertrauen komplett verloren und habe mich extrem
28 hilflos gefühlt. Diese Phase hat einige Monate angedauert und im Moment bin ich immer noch dabei, diese
29 Erfahrungen zu verarbeiten. Mittlerweile geht es mir etwas besser, aber es fällt mir immer noch unheimlich
30 schwer, über das Erlebte zu sprechen.“⁵⁴

⁵¹Erfahrungsbericht: Nr. 3.

⁵² Erfahrungsbericht: Nr. 13.

⁵³ Erfahrungsbericht: Nr. 5.

⁵⁴ Erfahrungsbericht: Nr. 1.



1 Eine andere Person benennt „gesundheitliche Auswirkungen (Stresssymptome bis hin zu ernsthaften
2 körperlichen Erkrankungen)“⁵⁵ als Folgen ihrer Prekären Arbeit. Ein anderer berichtet über einen Freund, dass
3 dieser „demotiviert arbeitet - depressiv geworden ist - sich eine psychische Krankheit bei ihm anbahnt“⁵⁶. Auch
4 der im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigte Rückzug aus dem sozialen Umfeld schmälert unser
5 Selbstwertgefühl und macht uns anfälliger für psychische Erkrankungen.

6 Unsere Arbeitnehmervertretungen stehen vor Hürden - was 7 wiederum Folgen hat.

8 „Es herrschte eine immense Unruhe und Unsicherheit unter den Mitarbeitern: Wer steht als nächstes auf der
9 Kündigungsliste? Ohne Betriebsrat waren wir ohnehin aufgeschmissen“⁵⁷ – so ein Erfahrungsbericht. Es ist
10 logisch: wo jede/r jederzeit „gegangen“ werden kann, wo es keine (wirksamen) Betriebsräte oder andere
11 Arbeitnehmervertretungen gibt, haben die Arbeitnehmer/innen das Gefühl, ausgeliefert zu sein.

12 Abgesehen von Behinderungen für Betriebsratsgründungswillige ist auch die Prekarisierung eine große
13 Herausforderung: Es wird schwerer, eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen zu vertreten, wenn sie aus einer
14 bunten Mischung aus Menschen mit völlig unterschiedlichen Verträgen besteht. Beispielsweise erfordert es viel
15 Zeit, sich um Leiharbeiter/innen zu kümmern, weil sie andere Fragen, Interessen und Probleme haben und das
16 Nebeneinander von Zeitarbeitern und Stammbeslegschaft nicht immer konfliktfrei abläuft. Zu diesem Ergebnis
17 kommt eine neue Studie, für die die Kasseler Sozialforscher Dr. Wolfram Wassermann und Wolfgang Rudolph
18 Betriebsräte in Betrieben mit einem sehr hohen Leiharbeiter-Anteil befragt haben.⁵⁸ Die zusätzlichen
19 Anforderungen werden jedoch oft nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretung angerechnet -
20 im Gegenteil, so die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung. Denn Leiharbeiter dürfen zwar
21 unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen, sie zählen aber nach einer Entscheidung des
22 Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit.⁵⁹

23 Drittens kommt hinzu, dass es für prekär Beschäftigte schwerer ist, sich am Arbeitsplatz für die eigenen Rechte
24 zu engagieren. Denn zum einen setzt eine wirksame Mitgestaltung des Arbeitsplatzes voraus, dass man länger
25 an einer Stelle bleibt. Zum anderen gelten Regelungen zum Schutz von Angestellten, die sich für ihre Rechte
26 engagieren, bei unsicher Beschäftigten meist nicht (siehe: Die Schutzmechanismen für Arbeitnehmer/innen
27 werden unterhöhlt.)

28 Logischerweise schwächt dies die Arbeitnehmervertretungen.

29 Die Schutzmechanismen für Arbeitnehmer/innen werden unterhöhlt.

30 „Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich
31 garantierten Kündigungsschutz verlieren immer mehr an Bedeutung“.⁶⁰

55 Erfahrungsbericht: Nr. 6.

56 Erfahrungsbericht: Nr. 15.

57 Testimonial: Nr. 8.

58 Vgl. Wassermann, W. & Rudolph, W. (2007), 'Leiharbeit als Gegenstand betrieblicher Mitbestimmung', Hans-Böckler-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

59 Vgl. ebd.

60 Schneider, Martin u.a.: UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT.

1 Dies gilt auch für Regelungen zum Schutz von Angestellten, die sich für ihre Rechte engagieren. Beispielsweise
 2 nützen alle gesetzlichen Kündigungsschutzregelungen für Mitglieder eines Betriebsrates - oder
 3 Arbeitnehmer/innen, die einen Betriebsrat gründen wollen - nichts, wenn die Arbeitnehmer/innen nur
 4 befristete Verträge haben. Denn ein Kündigungsschutz schützt logischerweise nicht davor, dass der Vertrag des
 5 oder der Engagierten einfach nicht verlängert wird.⁶¹ Dies führt zu größeren Hemmungen, sich für die eigenen
 6 Rechte einzusetzen. Daraus entsteht ein Teufelskreis: schwächere Arbeitnehmervertretungen erleichtern
 7 weitere Flexibilisierungen.

8 Arbeitnehmer/innen werden gespalten.

9 Die Ungleichheit unter Arbeitnehmer/innen wächst. Dies hat negative Folgen für alle Arbeitnehmer/innen.

10 Einerseits empfinden prekär Beschäftigte es selbstverständlich als ungerecht, wenn sie für die gleiche Arbeit
 11 weniger Geld bekommen oder weniger Urlaubsansprüche haben. Man fühlt sich kaum für seine Arbeit
 12 wertgeschätzt, wenn andere für die gleiche Arbeit besser bezahlt werden oder zu besseren Bedingungen – wie
 13 mehr Urlaub – arbeiten.

14 „Bemerkbar macht sich die Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma für mich [...] vor allem beim Urlaub und bei der
 15 Bezahlung. Die direkten Mitarbeiter haben 30 Tage Urlaub im Jahr, zudem müssen sie an Heiligabend und
 16 Silvester nicht arbeiten und dafür auch nicht freinehmen. Ich hingegen habe 24 Tage Urlaub (gesetzliche
 17 Mindestgrenze) und muss für beide genannten Tage jeweils einen ganzen Tag Urlaub nehmen. Außerdem ist
 18 Urlaub nehmen für mich viel komplizierter als für direkte Mitarbeiter, da ich erst die Erlaubnis meines Chefs
 19 brauche und dann zur Zeitarbeitsfirma muss um den Antrag zu unterschreiben.“⁶²

20 Dies kann zu gefühlter Ungerechtigkeit, Frustration und Wut führen.

21 Die Spaltung unter den Arbeitnehmer/innen reicht bis hin zur Interessensvertretung. So berichtete eine 27-
 22 jährige Leiharbeiterin:

23 „In den Unternehmen, an die man verliehen wurde, war man immer Arbeiter 3. Klasse, hatte man Probleme mit
 24 der Leiharbeitsfirma, hat sich der Betriebsrat und das Unternehmen generell nie für die Interessen der
 25 Leiharbeiter eingesetzt (es wurde sogar geduldet, dass einige Leiharbeiter falsch berechneten Lohn
 26 bekommen haben und überhaupt nicht das Tarifwerk eingehalten wurde!).“⁶³

27 Zugleich wächst durch die Prekarisierung auch der Druck auf die „Stammbelegschaft“ und schwächt ihre Rechte
 28 (siehe: „Wir stehen unter Druck.“).

29 Unser Geld reicht nicht für ein gesichertes und angemessenes Leben.

30 Niedrige Bezahlung und Teilzeitstellen machen es uns schwer, ein gesichertes, selbstbestimmtes und würdiges
 31 Leben zu führen. Dies gilt für junge Menschen aller Bildungshintergründe – auch für junge Akademiker. So kann

⁶¹Testimonial: Nr.8.

⁶²Testimonial: Nr. 2.

⁶³ Erfahrungsbericht: Nr. 2.



1 eine 26-jährige Pädagogin trotz Erwerbstätigkeit und akademischen Abschlusses nicht aus ihrem WG-Zimmer
2 ausziehen.⁶⁴

3 Jedoch sind die Folgen nicht nur individuell.

4 Weniger Geld führt zu weniger Konsum.

5 Niedrigere Löhne senken den Konsum, da die Verbraucher/innen weniger und wenn möglich billige Produkte
6 bevorzugen. Das führt dazu, dass die nationale Produktnachfrage nur sehr schwach ist und Deutschland dadurch
7 auf hohe Exportüberschüsse angewiesen ist. Die dadurch entstehenden Importüberschüsse in anderen Ländern
8 werden in der Regel mit einer Prekarisierung der dortigen Bevölkerung kompensiert. Es ist offensichtlich, dass
9 dieses System auf lange Sicht nicht trägt und die deutsche Regierung für eine entsprechende Gesetzgebung
10 Verantwortung übernehmen muss.

11 Der Staat zahlt - für Löhne.

12 Unter dem Begriff der Aufstocker fasst man alle Erwerbstätigen zusammen, die zu ihrem Einkommen noch einen
13 Zuschlag vom Staat bekommen, um auf die Höhe von Hartz IV zu kommen. Das heißt, dass der Verdienst nicht
14 zum Leben reicht.

15 Dazu zählen auch viele Teilzeit- und Geringbeschäftigte, die aufgrund ihres geringen Stundenumfangs einfach
16 kein größeres Einkommen generieren können. Es gab 2011 1,38 Millionen Erwerbstätige in 1,23 Millionen
17 Bedarfsgemeinschaften, die solche Aufstockungsleistungen bezogen. Darunter waren jedoch auch mehr als
18 331.000 Vollzeitbeschäftigte.⁶⁵

19 Dies kann bei Vollzeit arbeitenden Erwerbstätigen, die nicht genug verdienen, um über den Hartz-IV-Satz zu
20 kommen, durch einen geringen Stundenlohn erklärt werden. Dieser Stundenlohn wird durch den Staat
21 aufgestockt, damit die Mindestmenge eines unterhaltssichernden Einkommens erreicht wird. Ein Unternehmen
22 kann damit den Stundenlohn so niedrig ansetzen, wie es will, da der Staat - und damit die Allgemeinheit - für die
23 Differenz aufkommt. Damit wird nicht nur Wettbewerb der Unternehmen untereinander ausgehebelt, sondern
24 auch Kosten für Arbeitskräfte auf den Staat verlagert.

25 Unser sozialversicherungspflichtiger Schutz schrumpft. Unsere Rente steht in Frage.

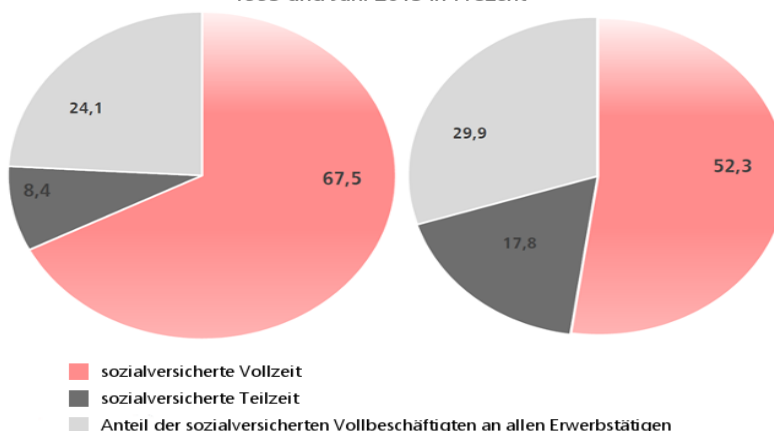
26 Niedrige Löhne und eine hohe Zahl an Unterbrechungen im Erwerbsarbeitsleben erschweren es (bzw. machen
27 es unmöglich), in ausreichendem Maß für das Alter vorzusorgen. Somit droht Altersarmut. Auch werden durch
28 die Prekarisierung die Sozialversicherungssysteme unterhöhlt, die schließlich auf geregelten
29 Arbeitsverhältnissen basieren.

64 Erfahrungsbericht: Nr. 10.

65 Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktberichterstattung Februar 2014

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Berufen/Generische-Publikationen/Erwerbstaetige-Arbeitslosengeld-II-Bezieher.xls>

Anteil der sozialversicherten Vollzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen
1993 und Juni 2013 in Prozent



66

1 Reiche werden immer reicher.

2 Umgekehrt steigt die Gewinnquote der Unternehmen stetig an. Jedoch werden die Gewinne nicht in neue
3 Maschinen bzw. in die Modernisierung des Unternehmens gesteckt, sondern in rentablere Geldmarktanlagen.
4 Die Steigerung des Gewinns wird nicht mehr über neue Innovationen oder modernere Maschinen generiert,
5 sondern über die Löhne der abhängig Beschäftigten.

6 Die Deregulierung des Arbeitsmarktes führte nicht zu einer Steigerung von Erwerbsarbeit, sondern des
7 Vermögens der „Kapitalbesitzenden“.

8 Laut dem Armutsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 hat sich das private Nettovermögen in 5
9 Jahren um 1,4 Billionen Euro erhöht. „Demnach vereinen die vermögensstärksten zehn Prozent der Haushalte
10 über die Hälfte des gesamten Nettovermögens auf sich. Der Anteil des obersten Zehntels steigt kontinuierlich.
11 1998 belief er sich noch auf 45 Prozent, 2008 vereinte diese Gruppe mehr als 53 Prozent des
12 Nettogesamtvermögens auf sich. Die untere Hälfte aller Haushalte hält lediglich 1 Prozent des
13 Gesamtvermögens.“⁶⁷

14 Das „manager magazin online“ macht neben den Schwellenländern die gut laufenden Aktienmärkte, die vom
15 billigen Geld der Notenbanken profitieren als Ursachen dafür aus, dass die Vermögen der Vermögenden stetig
16 steigen. Denn weltweit legten die Privatvermögen laut einer Studie der „Boston Consulting Group“ um 14,6
17 Prozent auf 152 Billionen US-Dollar (112 Billionen Euro) zu und sind damit fast doppelt so stark wie im Jahr
18 2012.⁶⁸

19 In Deutschlag stieg das verwaltete Vermögen von Privatanlegern laut „Boston Consulting Group“ um 4,8 Prozent
20 auf 7,2 Billionen Dollar.⁶⁹

66 Deutscher Gewerkschaftsbund: Anteil der sozialversicherten Vollzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen 1993 und Juni 2013 in Prozent (Juni 2013). URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++7b5b7678-47c2-11e3-8794-00188b4dc422> [Stand: 08.10.2014].

67 Bergmann, Friederike: Reiche werden immer reicher (18.09.2012). URL: http://www.spd.de/76406/20120918_armutsbericht.html [Stand: 08.10.2014].

68 Vgl. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/vermoegen-weltweit-steigt-zahl-der-millionaere-asien-holt-auf-a-974198.html> [Stand: 08.10.2014].

69 Vgl. ebd.



1 Laut der Studie kontrollieren weltweit etwa 15.000 Superreiche 5,5 Prozent des weltweiten Finanzvermögens.⁷⁰

2 Personen mit höherem Einkommen verwenden einen geringeren Prozentsatz ihres Einkommens für Konsum als

3 Personen mit geringen Einkünften. Darum sinkt der Konsum durch diese Umverteilung.

4 Die Folge: Sofern und solange nichts anderes geschieht, etwa durch eine Zunahme der Investitionen oder der

5 Exporte, bleibt die Gesamtnachfrage in der Wirtschaft hinter dem potenziellen Gesamtangebot zurück – und

6 dies hat Arbeitslosigkeit zur Folge.⁷¹

7 **Wir tragen das unternehmerische Risiko.**

8 Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeitnehmer/innen abgewälzt. Durch die Befristungen und

9 Mechanismen wie Leiharbeit und Werkverträge können wir sofort „gekündigt“ werden, sobald die Profitzahlen

10 nicht mehr stimmen. Hier stimmt etwas nicht: Eigentlich sollten doch diejenigen das Risiko tragen, die auch die

11 Gewinne erwirtschaften.

12 **Auch für Arbeitgeber hat es nicht nur positive Auswirkungen.**

13 „Mein Chef möchte sich in keiner Weise abhängig machen von seinen Mitarbeitern. ‚Jeder kann jederzeit gehen‘

14 - gewissermaßen sein Credo. [...] Gleichzeitig fühle ich mich meinem Chef nicht verpflichtet. Wenn er sich nicht

15 festlegt, mache ich es auch nicht.“⁷²

16 Dies zeigt, dass es auch für die Arbeitgeber/innen nicht nur positiv ist, wenn die Arbeitnehmer/innen unsicher

17 beschäftigt sind. Natürlich ist es rein ökonomisch gedacht praktisch, wenn die Beschäftigten im Endeffekt die

18 unternehmerische Verantwortung tragen. Jedoch sinkt die Loyalität gegenüber dem Unternehmen und die

19 Arbeitsmotivation (Detje u. a. 2005).⁷³ Kreativität, die die Voraussetzung für Innovationen ist, setzt wiederum

20 Freiräume und Sicherheit voraus.⁷⁴

70 Vgl. o. V.: Reiche werden immer reicher – Asien überflügelt Westeuropa (10.06.2014). In: manager magazin. URL: <http://www.manager-magazin.de/finanzen/artikel/die-reichen-werden-immer-reicher-a-974213.html> [Stand: 08.10.2014].

71 Vgl. Stiglitz, Joseph: Der Preis der Ungleichheit: Wie die Spaltung der Gesellschaft unsere Zukunft bedroht, München 2012, S. 129.

72 Erfahrungsbericht: Nr. 4.

73 Detje, R. / Pickshaus, K. / Urban, H.J. (Hg.) (2005): Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien. Hamburg.

74 Dörre, Klaus: Prekarität.

Im Kurzüberblick: Wer leidet? Wer profitiert?

Wer leidet?

Wer?	Die (jungen) Arbeitnehmer/innen	Die Gesellschaft und der Staat	Die Demokratie	(tariftreue) Unternehmen
Wie?	können nicht planen oder Verantwortung für sich und andere übernehmen	erhalten weniger Kinder	leidet unter erschwertem zivilgesellschaftlichem Engagement	Loyalität gegenüber dem Unternehmen und Kreativität der Arbeitnehmer/innen leiden
Wie?	können ihre sozialen Beziehungen nicht ausreichend pflegen	leiden unter erschwertem zivilgesellschaftlichem Engagement	verliert Vertrauen	geraten unter Konkurrenzdruck durch „billigere“ Unternehmen
Wie?	tragen das unternehmerische Risiko	zahlen beim „Aufstocken“		
Wie?	haben nicht ausreichend Geld für ein angemessenes Leben	Sozialversicherungssysteme haben weniger Einkommen		stehen unter dem Druck, immer billiger produzieren zu müssen
Wie?	können ihren Arbeitsplatz nicht/ immer weniger gestalten und sich immer weniger/ nicht untereinander organisieren			hören die wichtige Stimme der Arbeitnehmer/innen bei unternehmenspolitischen Entscheidungen nicht/ weniger
Wie?	stehen unter Druck; sind gestresst			
Wie?	verlieren an Selbstwertgefühl und Gesundheit			
Wie?	erhalten weniger Sozialversicherungsschutz und Rente			



Wer profitiert?

Wer?	Aktionär/innen	Unternehmer/innen	Leiharbeitsfirmen
Wie?	Profit-Steigerungen	Profit-Steigerungen	verdienen Geld durchs Verleihen
Wie?		Abwälzung des unternehmerischen Risikos auf Arbeitnehmer/innen	

1 Warum die Misere? Was sind die Ursachen?

2 Historische Entwicklung

3 In den frühen achtziger Jahren kam es unter Ronald Reagan in den USA und Margaret Thatcher in
4 Großbritannien zu einem neoliberalen Paradigmenwechsel in der Wirtschaftspolitik, der auch Auswirkungen auf
5 die deutsche Arbeitsmarktpolitik hatte und der das Primat des freien Marktes zum Leitbild des politischen
6 Handelns machte. So kam es unter der Regierung Helmut Kohls zu einer Vielzahl neuer Arbeitsmarktgesetze. Der
7 Zeitraum, in dem Leiharbeiter/innen in einem Betrieb beschäftigt werden konnten, wurde von drei auf sechs
8 Monate ausgeweitet, es kam zu einer Aufweichung des Kündigungsschutzes in Kleinbetrieben und es wurde
9 Arbeitgeber/innen die Möglichkeit eingeräumt, Arbeitnehmer/innen bis zu 18 Monate befristet und ohne
10 Sachgrund einzustellen.

11 In den 90er Jahren setzte sich diese Politik weiter fort, unter anderem in der Verschärfung der
12 Zumutbarkeitsregelung für Arbeitslose und der stufenweisen Absenkung der Arbeitslosenhilfe um jährlich drei
13 Prozent.

14 Politische Ursachen

15 Die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitsmärkte fand ihren bisherigen Höhepunkt in Deutschland in den
16 von der rot-grünen Bundesregierung nach dem Muster von Peter Hartz entwickelten und von Gerhard Schröder
17 als Agenda 2010 deklarierten Reformen. Durch diese Arbeitsmarktpolitik wurden Anreize geschaffen, um
18 reguläre Arbeitsverhältnisse in atypische Arbeitsverhältnisse umzuwandeln, was dann auch passiert ist.

19 Niedriglohnförderung durch SGB II

20 Mit dem Prinzip der Aufstockung im SGB II wurde praktisch eine Niedriglohnförderung eingeführt, da
21 Niedriglöhne von staatlicher Seite aufgestockt – man könnte auch sagen „subventioniert“ – werden. Eine solche
22 staatliche „Subventionierung“ von Niedriglöhnen ist - zumindest bis jetzt - in Europa in Deutschland einmalig.

23 Gesetzliche Rahmenbedingungen für Befristungen

24 Sachgrundlose Befristungen sind für die Dauer von zwei Jahren rechtlich gestattet (§ 14 Absatz 2 TzBfG).⁷⁵

25 Dies ist laut dem Gesetz nicht möglich, wenn der/die Arbeitnehmer/in bereits zuvor für den/die Arbeitgeber/in
26 gearbeitet hat. Das Bundesarbeitsgericht fasst diese Regelung allerdings so auf, dass sie nicht mehr gilt, wenn
27 zwischen den beiden Beschäftigungsterminen mehr als drei Jahre liegen (BAG v. 06.04. 2011, 7 AZR 716/09).⁷⁶

28 Arbeitnehmer/innen können befristete Verträge, die für einen kürzeren Zeitraum als fünf Jahre angelegt sind,
29 ohne anderweitige vertragliche Regelung während der Laufzeit des Vertrages nicht kündigen! (§14 (2))⁷⁷

⁷⁵ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) § 14 Zulässigkeit der Befristung. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/_14.html [Stand: 20.05.2014].

⁷⁶ Vgl. Otto, Rolf-Christian: Erneute sachgrundlose Befristung bei früherem Arbeitsverhältnis nach Unterbrechung von mehr als drei Jahren möglich (13.04.2011). URL: www.mosebach-partner.de/print/aktuelles/bag-erneute-sachgrundlose-befristung [Stand: 19-03.2014].

⁷⁷ Vgl. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) § 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/_15.html [Stand: 20.05.2014].



1 Gesetzliche Rahmenbedingungen für Leiharbeit

2 Ein wichtiger rechtlicher Schritt, der die Leiharbeit gefördert hat, waren die Reformen im Zuge der „Hartz-
3 Gesetze“, die zum 1. Januar 2003 in Kraft traten. Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am
4 Arbeitsmarkt“ („Hartz I“) wurde der rechtliche Rahmen der Zeitarbeit einerseits erheblich liberalisiert. Bis dahin
5 bestehende Beschränkungen der Zeitarbeit wie das Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das
6 Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer wurden aufgehoben.⁷⁸

7 Gestiegener Druck auf Erwerbsarbeitslose zur Annahme auch prekärer Arbeit

8 Andererseits wurde mit der Abschaffung der einkommensbezogenen Arbeitslosenhilfe und der Verkürzung der
9 Dauer des Arbeitslosengeldbezugs im Zuge der Hartz-Reformen der Druck auf Arbeitslose erhöht, Jobs
10 anzunehmen, die schlecht bezahlt werden und/ oder ihren Qualifikationen nicht entsprechen.

11 Auch die Arbeitsagenturen stehen unter einem hohen Druck. Ihre „Vermittlungszahlen“ werden in Quoten
12 gemessen. Dies führt dazu, dass sie den Druck an die Arbeitssuchenden weitergeben. Es spielt bei den
13 Quotenregelungen keine Rolle, in welcher Qualität die Arbeitsverhältnisse sind, in die die
14 Erwerbsarbeitssuchenden vermittelt werden. Hingegen ist es wichtig, möglichst viele Menschen möglichst
15 schnell zu vermitteln. Dies hat Konsequenzen. So legte eine Beraterin der Arbeitsagentur einer jungen
16 Ingenieurin für erneuerbare Energien (MA) nahe, sich auf einen ausgeschriebenen 400-Euro-Job, für den sie für
17 einen zweistündigen Fahrzeitweg gehabt hätte, zu bewerben!⁷⁹ Ein anderer Erfahrungsbericht:

18 „Schlimmer als der Chef des Entleiher-Unternehmens ist aber mein Arbeitgeber selbst, nur übertroffen vom
19 Arbeitsamt. [...] Man hört nur immer wieder den Hinweis sich auch bei Leiharbeitsfirmen zu bewerben“⁸⁰.

20 Prof. Peter Döring (Europäische Akademie der Arbeit) formuliert es so: „Indem die Bundesagentur in der
21 Vermittlung sehr stark in Richtung Leiharbeit, dessen was leicht geht, marschiert, züchtet sie natürlich eine
22 Branche heran. Im Grunde hat die Bundesagentur ein Leiharbeitsbranchen-Förderungsprogramm aufgelegt ohne
23 es so zu nennen.“⁸¹

24 Unternehmerfreundliche Steuerpolitik

25 Das Streben nach immer höheren Gewinnen wurde durch Arbeitsmarktreformen und unternehmerfreundliche
26 Steuerpolitik der deutschen Politiker, absichtlich oder unabsichtlich, weiter gefördert. Ein Beispiel ist die
27 Steuerreform 2000 in Deutschland, deren letzte Stufe 2005 in Kraft trat. Sie beinhaltete die Senkung des
28 Spitzensteuersatzes bei der Einkommensteuer, eine Senkung der Einkommenssteuer, eine Senkung der
29 Körperschaftsteuer und Systemumstellung bei der Besteuerung von Kapitalgesellschaften und Anteilseignern.

78 Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister: Das AÜG als rechtlicher Rahmen der Zeitarbeit. URL:

<http://www.personaldienstleister.de/themen/recht/arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg.html> [Stand: 20.05.2014].

79 Sie tat das dann auch. Persönliches Hintergrundgespräch

80 Erfahrungsbericht: Nr. S.4.

81 o.V.: Fragwürdige Quote – Warum Jobcenter die Leiharbeit puschen. URL: <http://www.lokalkompass.de/iserlohn/politik/fragwuerdige-quote-warum-jobcenter-die-leiharbeit-puschen-d306164.html> [Stand: 20.05.2015].

Export der deutschen „Agenda 2010“

„Das deutsche Arbeitsmarktmodell wird in andere europäische Länder exportiert, teilweise direkt, teilweise über die EU-Institutionen.“⁸² Beispielsweise wurde mit den „Labour Market Developments in Europe 2012“ ein Programm der Deregulierung in Europa beschlossen.

Die Idee dahinter - und das Resultat: mehr arbeitende Menschen, aber nicht mehr Arbeit

Das Ziel der Politik bei der Agenda 2010 war die Absenkung der Erwerbsarbeitslosigkeit.⁸³ Die Deregulierung führte aber nicht zu mehr Erwerbsarbeit. Zwar hat sich die Anzahl der erwerbsarbeitenden Menschen in den vergangenen Jahren erhöht. Jedoch gilt dies nicht für die Anzahl der Stunden, die insgesamt mit Erwerbsarbeit gefüllt waren! Das bedeutet, die Beschäftigung wird auf nur mehr Köpfe verteilt – es gibt nicht MEHR Beschäftigung.

Somit erleben wir lediglich eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und unter prekären Bedingungen durch Mini-Jobs und Teilzeitarbeit.

Der Staat als Arbeitgeber

Abgesehen davon, dass die Politik den Rahmen für die Erwerbsarbeit gestaltet, ist der Staat auch ein wichtiger Arbeitgeber. Beispielsweise spielt er eine wichtige Rolle im sozialen Bereich, wo wir zunehmend Befristungen oder (Schein-)Werkverträge erleben. Das ist offensichtlich durch die staatliche Praxis, Gelder für soziale Einrichtungen vermehrt nur noch im Rahmen zeitlich befristeter Projekte zur Verfügung zu stellen, bedingt.

Soziale Ursachen

In der Vergangenheit zeigt sich deutlich, dass insbesondere die Arbeitnehmer/innen finanziell besser gestellt waren, die gewerkschaftlich organisiert waren und nach einem Tarifvertrag bezahlt wurden. Allerdings hat der Organisationsgrad der Gewerkschaften in den zurückliegenden Jahren erheblich abgenommen. Die Tarifbindung ging von über 80% Anfang der 90er Jahre auf 63% in Westdeutschland und 50% in Ostdeutschland im Jahre 2010⁸⁴ zurück.

Zugleich ist der steigende Druck, die steigende Individualisierung, die Schwächung der Arbeitnehmerrechte und die Prekarisierung Teil der Realität und Teil der Ursache: Aufgrund der genannten Faktoren organisieren sich Arbeitnehmer/innen weniger, was diese Phänomene jedoch wieder verstärkt.

Ökonomische Ursachen

Mehr Arbeitssuchende als offene Arbeitsplätze

Es gibt – ungeachtet der Diskussionen über einen Fachkräftemangel – mehr Erwerbsarbeitssuchende als unbesetzte Arbeitsplätze. So standen im November 2013 mehr als sechs Bewerber/innen in Deutschland einer offenen Stelle gegenüber. Dies führt natürlich zu einem Machtungleichgewicht. Ebenso führt es dazu, dass

⁸² Prenger, Sarah: Arbeitsbericht zum Europaseminar „Talking 'bout my generation“. „Why is this difference between the numbers of jobs and the numbers of job-seekers?“. URL: <http://www.caj.de/aktion/prekaere-arbeit/84-arbeitsbericht-zum-europaseminar-talking-bout-my-generation> [Stand: 07.10.2014].

⁸³ Nach Stefanie Wahl, Prenger, Sarah: Arbeitsbericht zum Europaseminar

⁸⁴ Vgl. IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2011): Tarifbindung der Beschäftigten 2010, Nürnberg.



1 Arbeitgeber/innen die Auswahl haben. Die Ansprüche, die Arbeitnehmer/innen erfüllen müssen, um einen Job
2 zu bekommen, steigen. Ein Aspekt dabei ist Berufserfahrung. Dieser Anspruch stellt eine Hürde für
3 Berufsanfänger/innen dar. So berichtet eine CAJlerin:

4 „Ich habe [...] bei allen Absagen immer wieder einen Grund gehört: ‚Sie haben ja leider noch keine
5 Berufserfahrung‘ / ‚Wir suchen vorrangig Leute mit Berufserfahrung‘... Sogar bei Stellen, die für Berufsanfänger
6 ausgeschlossen waren (‚Wir haben jemanden mit mehr Erfahrung gefunden‘).“⁸⁵

7 Ein 25-Jähriger aus Bayern schreibt über seine Arbeit: „[...] wären es nicht die ersten - auf dem Papier sehr
8 wichtigen - Berufsjahre, würde ich das nicht mehr mitmachen.“⁸⁶ Eine Altersgenossin von ihm aus Baden-
9 Württemberg berichtet: „Viele junge Berufsanfänger bekommen nur befristete Verträge vorgelegt und werden
10 in ihrer Entgeltstufe nicht richtig festgelegt.“⁸⁷

11 Druck auf „anständige Unternehmen“

12 Tariftreue Unternehmen werden in diesem System bestraft, da sie durch höhere Lohnkosten einen
13 Wettbewerbsnachteil gegenüber den Unternehmen haben, die tariflich nicht gebunden sind oder weite Teile der
14 Belegschaft outsourcen bzw. über Leiharbeitsfirmen zu einem niedrigeren Lohn wieder einstellen. Die Folge ist,
15 dass viele Unternehmen nachziehen mussten und es durch das kostengetriebene Outsourcing zu einer
16 schleichenden Erosion der einstmals stabilen Lohninstitutionen kam.

17 Löhne und Gehälter wurden dabei zu Restgrößen, während der sogenannte „Shareholder Value“ („Wert für den
18 Aktionär“) zur Handlungsmaxime erhoben wurde (siehe „kulturelle Ursachen“ und „die Dominanz der
19 Finanzmärkte“).

20 Die Dominanz der Finanzmärkte bis hin in die Unternehmenspolitik

21 Die Logik der Finanzmärkte wird auf die Unternehmen übertragen. Anders gesagt, die Renditen der
22 Marktführer/innen werden zum Ziel der Unternehmenspolitik. Damit wird auch die Flexibilität der Finanzmärkte
23 in das „reale Marktgeschehen“ übertragen. Der Wunsch entsteht, möglichst flexibel und schnell reagieren zu
24 können, also keine langfristige Bindung eingehen zu müssen.⁸⁸ Dies spiegelt sich auch in unseren Testimonials
25 wider: „Mein Chef möchte sich in keiner Weise abhängig machen von seinen Mitarbeitern. ‚Jeder kann jederzeit
26 gehen‘ - so ist gewissermaßen sein Credo.“⁸⁹

27 Unter (realem oder kulturell verankertem) Konkurrenzdruck herrscht das Bestreben, möglichst viel Leistung aus
28 möglichst wenigen Arbeitnehmer/innen herauszuholen. So führt die Finanzmarktlogik in Unternehmen zu
29 Prekarisierung und Stress (auch bei den Festangestellten).

85 Testimonial: Nr. 2.

86 Erfahrungsbericht: Nr. 4.

87 Erfahrungsbericht: Nr. 12.

88 Vgl. Dörre, Klaus: Prekäre Arbeit.

89 Erfahrungsbericht: Nr. 4.

1 Kulturelle Ursachen

2 Die Durchsetzung des „Shareholder Values“ in Unternehmen

3 Mit Shareholder-Value ist der Wert eines Unternehmens für die (Anteils-)Eigentümer gemeint. Ein Anteilseigner
4 besitzt den „Value“ („Vermögenswert“), der sich ergibt, wenn man den (Kurs-)Wert einer entsprechenden Aktie
5 mit der Summe der gehaltenen Anteile multipliziert.⁹⁰

6 Das Shareholder Value definiert sich also ausschließlich über monetäre Gewinne. Dabei ist zu bedenken, dass es
7 für den Aktienwert eines Unternehmens vor allem eine Rolle spielt, dass der Gewinn laufend gesteigert wird -
8 das Erwirtschaften eines Gewinns allein ist nicht ausreichend!

9 Mit dem Durchsetzen des „Shareholder-Values“ ist gemeint, dass das Ziel von Unternehmenspolitik zunehmend
10 und ausschließlich in der Steigerung dieses Wertes – also die Steigerung der Gewinne und der
11 Gewinnsteigerungen – gesehen wurde. Wo das „Shareholder Value“ zum Leitmotiv der Unternehmenspolitik
12 geworden ist, gilt das Hauptaugenmerk dem Profitgewinn. Die Qualität oder Bedingungen der Produktion sind
13 dabei unwichtig. Die Verantwortung für Arbeitnehmer wird ebenso immer unwichtiger bzw. sogar als störend
14 wahrgenommen.

15 Vielmehr werden mögliche Lohnkürzungen gerne zur Gewinnsteigerung verwendet und alle Wege zur
16 monetären Kostensenkung und zur Vermeidung von Langfristigkeit ergriffen. Dies führt natürlich dazu, dass alle
17 Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um Arbeitnehmer/innen möglichst „flexibel“ einzustellen zu können.

18 Mangel an Bewusstsein

19 Teilweise fehlt es uns an Bewusstsein. So empfinden viele junge Menschen ihre Befristungen als nervig, halten
20 sie aber gleichzeitig für „normal“. Dass es nicht so sein muss und nicht immer so war, ist weder allen bekannt
21 noch ordnen sie Befristungen in „atypische“ oder „prekäre“ Beschäftigungsformen ein.

22 Ein anderes Bewusstseinsproblem ist der Mangel an Kenntnis über die gesellschaftliche Dimension des
23 Problems. Nicht selten wird es individualisiert, zum Beispiel mit der Aussage: „Du brauchst bessere Bildung um
24 einen guten Job zu bekommen“.

25 Drittens besteht längst nicht mehr überall in der Gesellschaft, auch nicht unter Arbeitgeber/innen, ein
26 Bewusstsein dafür, dass sie eine Verantwortung für ihre Arbeitnehmer/innen tragen (sollten). Teilweise wird es
27 schon für „total normal“ genommen, dass es Arbeitgeber/innen und Unternehmen allein um Profitmaximierung
28 geht.

29 Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz statt in Einheit

30 Wir haben das Gefühl, zu anderen in Wettbewerb zu stehen, um Chancen auf einen Arbeitsplatz zu haben. Dies
31 wird gesellschaftlich und in Bildungsinstitutionen auch vermittelt: „Man muss sich anstrengen, immer besser
32 werden!“ Diesen Druck haben viele Arbeitnehmer/innen internalisiert. Ebenso wie Unternehmen, die sich am
33 Markt behaupten müssen, scheint auch jede/r Arbeitnehmer/in sich tagtäglich behaupten zu müssen gegen jene
34 arbeitssuchenden Mitbewerber/innen, die jederzeit seinen oder ihren Job übernehmen könnten – sei er auch

90 Vgl. o.V.: Shareholder Value. URL: <http://boersenlexikon.faz.net/sharehol.htm> [Stand: 3.10.2014].



- 1 noch so prekär – oder gegen Mitbewerber/innen auf offene Stellen. Diese Situation führt zu großem Stress.
- 2 Auch führt sie dazu, dass ein konstatiertes Vorgehen gegen die herrschenden Zustände kaum möglich ist.

3 Durchsetzung der neoliberalen Paradigmen in der Gesamtgesellschaft und der Politik

- 4 Das neoliberale Paradigma hat sich tief in das Bewusstsein der Gesellschaft eingegraben. Wir glauben, dass
- 5 Deregulierungen nötig seien, um die Krise(n) zu bekämpfen und Jobs zu schaffen. Auch der Mythos,
- 6 erwerbsarbeitssuchende Menschen wollten gar nicht arbeiten, existiert ungeachtet der faktischen
- 7 Unmöglichkeit von Vollbeschäftigung weiter. Dass es einfach mehr Erwerbsarbeitssuchende als offene Stellen
- 8 gibt, ändert nichts daran.

- 9 Die lange Tradition der deregulierenden Politik (siehe „politische Ursachen“) zeigt, dass diese Überzeugungen in
- 10 den letzten Jahrzehnten auch bei den politischen Entscheidungsträger/innen vorherrschend waren. Ein erster
- 11 Paradigmenwechsel bestand im Mindestlohn und der Regulierung der Leiharbeit - wie nachhaltig dies jedoch ist
- 12 und ob weitere Schritte folgen, bleibt abzuwarten.

- 13 Einen Ausweg aus dieser Situation kann es nur geben, wenn die deutschen und internationalen Akteure
- 14 erkennen, dass deregulierte Märkte nicht mehr Erwerbsarbeit schaffen und weitere Schritte zur „Re-
- 15 regulierung“ gegangen werden. Hierzu bedarf es aber auch einer noch stärkeren gesellschaftlichen
- 16 Bewusstwerdung - in der Gesellschaft, bei Arbeitnehmer/innen und politisch Verantwortlichen.

Die Ursachen in der Kurz-Übersicht

<u>Soziale Ursachen</u>	<u>Politische Ursachen</u>	<u>Ökonomische Ursachen</u>	<u>Kulturelle Ursachen</u>
	Deregulierung der Erwerbsarbeit (Höhepunkt: Hartz IV)	Ungleichgewicht zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen	Glaube an neoliberale Paradigmen in der Gesellschaft und der Politik
Abnehmende Organisation der Arbeitnehmer/innen	Druck auf Arbeitssuchende, jeden Job anzunehmen	Ungleichgewicht zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen	Individualismus
	Unternehmensfreundliche Steuerpolitik	Durchsetzung des „Shareholder Value“ in der Unternehmenspolitik	Durchsetzung des „Shareholder Value“ in den Köpfen
	Druck auf Arbeitsagenturen, Vermittlungsquoten zu erfüllen	Konkurrenzdruck auf „tariftreue“ Unternehmen	Bewusstseinsmangel unter Arbeitnehmerinnen, Arbeitgeber/innen und der Gesellschaft
	Export der deutschen „Arbeitsmarktreformen“ in die EU-Länder	Dominanz der Finanzmärkte	

1 Wer handelt auf dem Feld? - die Akteure in der Kurzübersicht

- Arbeitgeber/innen und Unternehmer/innen
 - nutzen die politischen Rahmenbedingungen
 - schieben das Risiko auf die Arbeitnehmer/innen ab
 - handeln nach dem „Shareholder Value“
 - stehen zueinander in Konkurrenz – „Anstand“/„Tariftreue“ wird zum Nachteil
- Arbeitnehmer/innen
 - organisieren sich weniger
 - fehlt es teilweise an Bewusstsein
 - leiden an Situation und Folgen
 - sind zunehmend gespalten



- 1
- 2 • Staat/Politik
- 3 ○ gestaltet die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit
- 4 ○ ist selbst Arbeitgeber
- 5
- 6 • Shareholder/Aktionäre
- 7 ○ profitieren finanziell
- 8 ○ bringen die Finanzmarktlogik in die Unternehmen
- 9
- 10 • Kirchen
- 11 ○ mahnen und rufen auf (z. B. Katholiken der Erzdiözese München Freising, klare Worte in
- 12 „Evangelii Gaudium“)
- 13 ○ sind selbst Arbeitgeber

Abschließende Bemerkungen des Bundesvorstands

Als Bundesvorstand möchten wir uns an dieser Stelle für die Mitarbeit an dieser Analyse herzlich bedanken. Ohne den Einsatz unserer ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitglieder auf unterschiedlichen Ebenen wäre eine Arbeit wie diese nicht möglich. Ganz besonderer Dank geht an die Mitglieder des Koordinationsteams: Alexander Franz, André Gansfort, Vitali Friesen, Norbert Siebers und Michael Herkendell.

Wir haben in dieser Zeit viele neue Erkenntnisse gewonnen. Das Problem der prekären Arbeitsverhältnisse bei jungen Menschen ist uns nun in vielen Facetten bekannt. Dies ist aber nicht der Endpunkt unseres Engagements mit und für betroffene junge Menschen.

2015 wollen wir CAJlerinnen und CAJlern aus ganz Deutschland unsere Vision einer gerechten Arbeitswelt entwickeln. Durch die Gegenüberstellung der aktuellen Lage und unserer Vision entwickeln wir Forderungen und Handlungsoptionen, welche wir anschließend umsetzen werden, hin zu einer menschenwürdigen, gerechten Erwerbsarbeitswelt – auch für uns junge Menschen!



Anhänge

Auf den folgenden Seiten finden Sie die Anhänge unserer Analyse:

Seite 32 – 33: Interviewleitfaden

Seite 34 – 43: Erfahrungsberichte aus unserer Online-Befragung

Seite 44 - 52



„Prekäre Arbeit – ja und?!“ Interviewleitfaden

1. Wie alt bist du? _____
2. ☐ weiblich ☐ männlich
3. Bist du....
☐ Berufstätig ☐ Schüler/in ☐ Arbeitssuchend
☐ _____
4. Welche Ausbildung hast du _____

5. Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

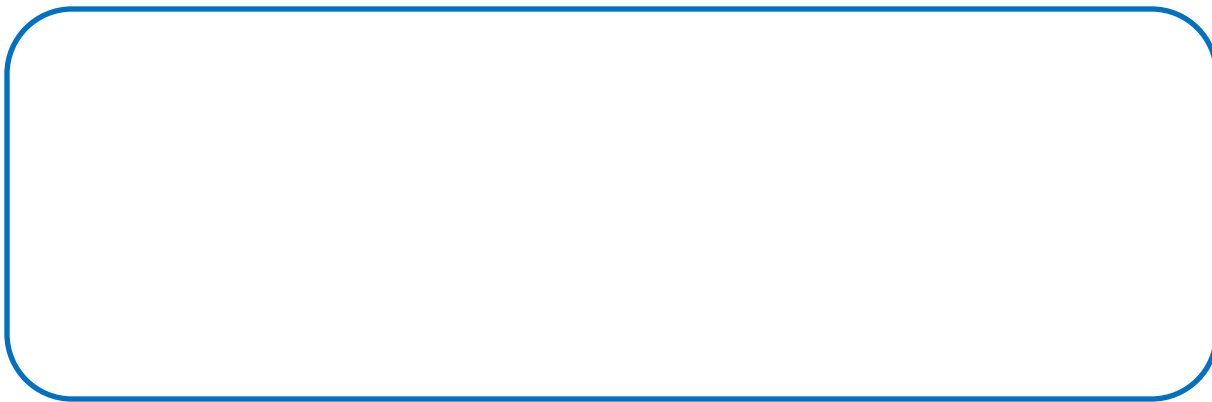
6. Wenn du berufstätig bist: Was für einem Vertrag hast du?

Unbefristeten Arbeitsvertrag	☐
Befristeten Arbeitsvertrag	☐
Leiharbeit / Zeitarbeit	☐
Minijob	☐
Honorarvertrag	☐
Werkvertrag	☐
Praktikum	☐
Kein Vertrag	☐
Sonstiges _____	☐
7. Hast du Erfahrungen mit prekärer Beschäftigung oder kennst Du Leute, die in prekärer Beschäftigung arbeiten?
☐ Ja ☐ weiß nicht ☐ Nein (weiter mit Frage 9)

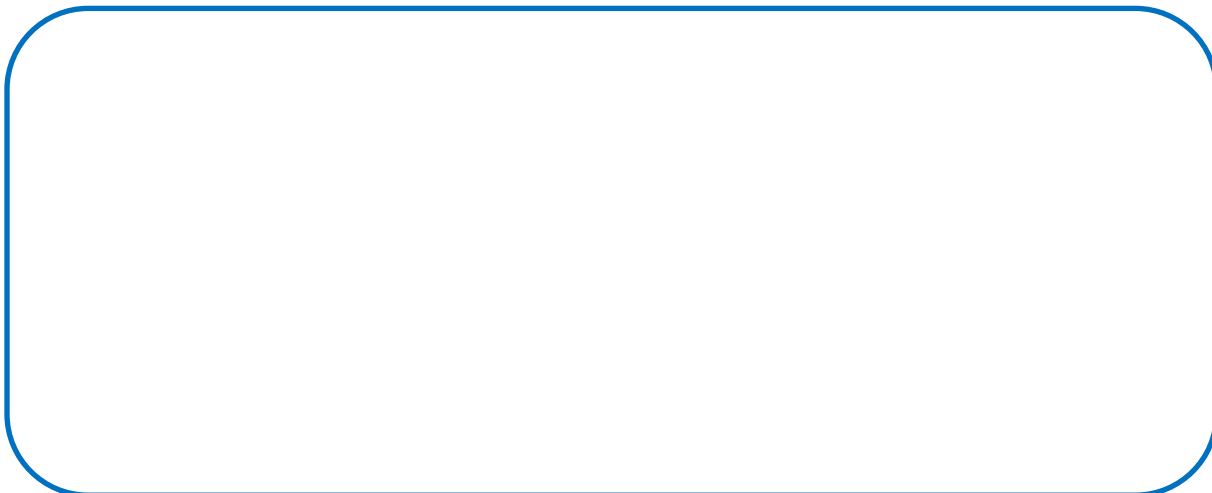
Deine Erfahrung mit prekärer Arbeit sind...

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for the respondent to write their experience with precarious work.

8. Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannte?

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for the respondent to describe the effects of precarious work on their life and the lives of their friends and acquaintances.

9. Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

A large, empty rounded rectangular box with a blue border, intended for the respondent to describe what a fair job would look like and what it would include.

Vielen Dank!

Erfahrung 1 weiblich, 27 Jahre, aus Niedersachsen, berufstätig, Werkauftrag plus befristeter Vertrag

Ausbildung: Studium der Erziehungswissenschaft und Philosophie (2-Fach-Bachelor),
Master-Studium: Erziehung und Bildung in gesellschaftlicher Heterogenität

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Unter prekärer Arbeit verstehe ich ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem man unter ständiger Anspannung steht. Dies kann unterschiedliche Gründe haben: Befristungen / unregelmäßige und unplanbare Arbeitszeiten / eine Bezahlung, die nicht zum Leben reicht / etc.

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Nach meinem Studium habe ich zunächst selbständig gearbeitet, weil ich die Chance hatte, eine tolle Aufgabe zu übernehmen. Diese konnte ich leider nur als Werkauftrag bekommen. Das bedeutete, dass ich einen Vertrag für ein Jahr hatte und in dieser Zeit drei Mal einen Zeitpunkt, an dem ich meine Arbeitsergebnisse einem Gremium von Ehrenamtlichen vorstellen musste, die dann entschieden habe, ob ich Geld für diese Arbeit verdient habe. Die Abnahmen waren nach drei, nach sechs und nach zwölf Monaten. In der Zwischenzeit habe ich für meine Arbeit überhaupt kein Geld gesehen. Das bedeutete für mich eine sehr große Unsicherheit und während des ganzen Jahres hatte ich ein sehr schlechtes Gefühl.

Dazu kam, dass ich mir mit einer Kollegin den Auftrag geteilt habe (jeder einen Werkauftrag im Umfang von ca. einer halben Stelle). Daher waren wir zusammen darauf angewiesen, dass wir ein Werk schreiben, dass dann abgenommen wird. Mit der Kollegin gab es sehr viele Unstimmigkeiten und für uns war einfach keiner zuständig, der uns dort hätte helfen können. Wir haben schließlich selbständig gearbeitet.

Außerdem wurde mir gesagt, dass der Vertrag dann sofort im Anschluss durch zwei weitere Folgeaufträge für ein Jahr verlängert werden soll. Das war nicht der Fall und jetzt, ca. zwei Jahre nach Abschluss des ersten Werkes ist der nächste Auftrag immer noch nicht ausgeschrieben.

Da ich als Werkauftragnehmerin dazu verpflichtet war, mich selbst zu versichern, hat das Honorar nicht zum Leben gereicht und ich war darauf angewiesen, mir weitere Aufträge an Land zu ziehen. Zum Glück hat das einigermaßen geklappt, so dass ich mich finanziell über Wasser halten konnte. Das war aber mit viel Stress und einer großen Unsicherheit verbunden.

Gegen Ende des Werkauftrages habe ich dann eine Arbeit bei der katholischen Kirche im Bereich Jugendarbeit angenommen. Hier habe ich die Erfahrung gemacht, dass mir nur ein befristeter Vertrag angeboten wurde, obwohl dies überhaupt nicht zu begründen ist, denn meine Stelle gibt es seit Jahren und wird es auch weiterhin geben.

Außerdem stand in meinem Vertrag die Klausel, dass ich auf meiner Position zwar in Anlehnung an den TVÖD bezahlt werde, aber im Vergleich zu allen anderen Berufsgruppen zwei Jahre in der ersten Laufzeitstufe verbleiben muss. Auch dies ist nicht zu begründen. Glücklicherweise haben wir in unserem Bistum von unserer Berufsgruppe einen Berufsverband, der sich gegen diese Vertragsklausel gewehrt hat und für ihre Abschaffung gekämpft hat - glücklicherweise erfolgreich.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

Ich habe mich durch die prekäre Arbeit direkt in eine Depression/ in ein Burn-Out manövriert. Ich war wirklich am Ende und nicht mal mehr in der Lage, mir Hilfe zu holen.

In der Zeit hatte ich Selbstmordgedanken und habe nichts mehr auf die Reihe bekommen. Ich war wie gelähmt und meine Persönlichkeit hat sich durch diese Arbeitsverhältnisse sehr verändert. Ich habe mein Selbstvertrauen komplett verloren und habe mich extrem hilflos gefühlt.

Diese Phase hat einige Monate andauert und im Moment bin ich immer noch dabei, diese Erfahrungen zu verarbeiten. Mittlerweile geht es mir etwas besser, aber es fällt mir immer noch unheimlich schwer, über das Erlebte zu sprechen.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Gute, bzw. angemessene Bezahlung - Planbarkeit - unbefristet - Zuständigkeiten geklärt - ein Chef, der sich interessiert - eine Instanz, die sich um Mitarbeiterentwicklung kümmert - die Möglichkeit, sich fortzubilden -

interessante und abwechslungsreiche Arbeitsfelder - guter Arbeitsplatz: Arbeitssicherheit beachtet - Chance, Urlaub zu nehmen und Überstunden auszugleichen

Erfahrung 2**Weiblich, 27 Jahre, aus Niedersachsen, berufstätig, Leiharbeit****Ausbildung:** Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin**Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“**

- schlechte Bezahlung, sodass man seinen Lebensunterhalt nicht durch einen (Vollzeit)Job abdecken kann
- nur befristete Arbeitsverträge, so dass man immer Zukunftsängste haben muss

Erfahrung mit prekärer Arbeit

- ich musste 2 Jahre über 3 versch. Zeitarbeitsfirmen als Produktionshelfer arbeiten, weil ich durch fehlende Berufserfahrungen keinen Job in meinem Studienbereich gefunden habe
- bei diesen 3 Firmen hat man nie die tariflich festgelegte Lohnfortzahlung erhalten, wenn man keinen Arbeitseinsatz hat, zudem wurde man unter Druck gesetzt (es wurde SOFORT mit Kündigung gedroht), wenn man nicht gearbeitet hat, wann und wo diese Firmen das wollen
- in den Unternehmen, an die man verliehen wurde, war man immer ein Arbeiter 3. Klasse, hatte man Probleme mit der Leiharbeitsfirma, hat sich der Betriebsrat und das Unternehmen generell nie für die Interesse der Leiharbeiter eingesetzt (es wurde sogar geduldet, dass einige Leiharbeiter falsch berechneten Lohn ausgezahlt bekommen haben und überhaupt nicht das Tarifwerk eingehalten wurde!!)
- man musste immer um seinen Job fürchten!!
- jetzt habe ich zwar einen Job in meinem Studienbereich gefunden (als Arbeitsvermittlerin bei der Bundesagentur für Arbeit), jedoch ist dieser nur zunächst auf 12 Monate befristet und wird nur um max. weitere 12 Monate verlängert. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag wird nie in Aussicht gestellt, obwohl keine Begründung für eine Befristung vorliegt. Vor mir haben schon Mitarbeiter diese Arbeit gemacht und nach mir werden die nächsten kommen. Es ist ja besser, Personal flexibel einzusetzen und auch flexibel wieder loszuwerden. Eine enttäuschende Verhaltensweise für den größten Arbeitgeber des Landes, der stets die Unternehmen dazu auffordert, den Mitarbeitern eine Perspektive zu bieten und Verträge zu entfristen, und dies selber nicht macht!!!

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

- IMMER Zukunftsängste
- Unzufriedenheit, man hat keine Freude mehr (war besonders als Leiharbeiter der Fall)
- diese Unzufriedenheit lässt man an seinen Mitmenschen aus (man ist gereizter als sonst und fühlt sich nicht wohl)
- man kann keine Pläne machen für die Zukunft (vor allem hat man Angst, Kinder zu bekommen mit dem Bewusstsein, vielleicht in einem Jahr keine Arbeit mehr zu haben, weil man durch befristete Verträge ja keinen Anspruch auf eine Wiedereinstellung hat und "vom Amt" will man die Kinder ja auch nicht finanziere lassen als Akademiker!!!)

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- unbefristeter Arbeitsvertrag!!!
 - faire Bezahlung, mit der man seinen Lebensunterhalt finanzieren kann und nicht mit Hartz IV aufstocken muss, sodass der Eindruck entsteht, dass sich Arbeit nicht mehr lohnt!!
-

Erfahrung 3**Weiblich, 32 Jahre, aus Hamburg, berufstätig, unbefristeter Vertrag****Ausbildung:** Lehramtsstudium , jetzt Lehrerin**Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“**

- schlechte Arbeitsbedingungen
- keine geregelten Arbeitszeiten
- befristete Arbeitsverträge
- Arbeit auf Honorarbasis

Erfahrung mit prekärer Arbeit

- In der privaten Pflege musste ich kurzfristige Anfragen annehmen, teilweise habe ich 24 Stunden durchgehend gearbeitet, es gab keinen Urlaub, kein fest Vertrag, Teilzeit

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

- Durch geringes Einkommen wenige Möglichkeiten bei Freizeitaktivitäten, Verabredungen mit Freunden/ Bekannten mussten teilweise kurzfristig abgesagt werden, ich zog mich zurück, fühlte mich wertlos

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- Klare Regelung der Arbeitszeit (Arbeitsstunden, Überstunden, Urlaubstage, etc.)
- Mindestbezahlung/ fester Stundenlohn
- Guter kollegialer Umgang

Erfahrung 4

Männlich, 25 Jahre alt, aus Bayern, berufstätig, Leiharbeit / Zeitarbeit

Ausbildung: Bachelor Abschluss

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

- Leiharbeit, Werkverträge...
- junge und alte Menschen in unsicheren Verhältnissen.
- Qualifizierungschance vs. Abstellgleis vs. Menschenunwürdig vs. moderne Sklaverei

Erfahrung mit prekärer Arbeit

Mein Chef möchte sich in keiner Weise abhängig machen von seinen Mitarbeitern. "Jeder kann jederzeit gehen" gewissermaßen sein Credo. Er behandelt die Leiharbeiter nicht anders als die Festangestellten, allerdings werden die auch entsprechend bezahlt. Das Mittel der Leiharbeit erspart ihm unternehmensintern viele Diskussionen, weil seine Abteilung nicht mehr Festangestellte hat als andere. Gleichzeitig hat er einige seiner Mitarbeiter über Leiharbeit rekrutiert.

Zum Teil verstehe ich seinen Ansatz, aber wären es nicht die ersten - auf dem Papier sehr wichtigen - Berufsjahre würde ich das nicht mehr mitmachen.

Schlimmer als der Chef des Entleiher-Unternehmens ist aber mein Arbeitgeber selbst, nur übertroffen vom Arbeitsamt. Das Amt lässt einen "Akademiker" während der Zeit des ALG 1 völlig in Ruhe. Man hört nur immer wieder den Hinweis sich auch bei Leiharbeitsfirmen zu bewerben. Wenn sich andere "Staatsdiener" hier ähnlich verhalten könnten wir die Behörde auch abschaffen.

Kurz und bündig, Leiharbeitsfirmen liefern einen gewissen Nutzen, bereichern sich aber derzeit auf Kosten von Jung und Alt.

Leiharbeit erfüllt bis zu einem gewissen Maß einen vernünftigen Zweck. Aber niemand dürfte gezwungen werden können sich in diese Situation hinein zu begeben. Nicht die Leiharbeiter sind Arbeitnehmer zweiter Klasse, sondern häufig das Angebot dieser Arbeit. Die Voraussetzungen unter denen man mit einem "guten Gefühl" auch als Leiharbeiter täglich aus dem Haus geht müssen verbessert werden. Aber die Leiharbeitsfirmen sollten allesamt in einen alternativen Angebotsmarkt verschoben werden. Den Arbeitsämtern gebührt bei einer Vermittlung in Leiharbeit keine Anerkennung, sie sollten keinen Druck auf Arbeitssuchende aufbauen können, wenn diese nicht bei einer Leiharbeitsfirma anheuern wollen.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

Eine gewisse Unsicherheit, bspw. ziehe ich nicht in eine andere Wohnung bis ich keinen anderen Vertrag habe.

Gleichzeitig fühle ich mich meinem Chef nicht verpflichtet.

Wenn er sich nicht festlegt, mache ich es auch nicht.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.
- Die Gleichbehandlung aller Kollegen.
- Entwicklungschancen.
- Mittelfristige Sicherheit.

Erfahrung 5 Männlich, 20 Jahre, aus Rheinland-Pfalz, Student,

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

- unangenehme, schwere, problematische Arbeit.
- Arbeit, die man selbst nur ungern macht.

Erfahrung mit prekärer Arbeit

Ich arbeite in der Hotellerie.

Das heißt:

- Ich muss mich auch mit unangenehmeren Gästen herumschlagen,
- Ich muss die typische "Azubi-Arbeit" verrichten: Besteck und Gläser polieren
- Sehr unregelmäßige Arbeitszeiten: manchmal 12 Stunden bei größeren Anlässen, z.B. Hochzeitsfeiern
- Rauer Ton im Restaurant

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

"Alles was mich nicht umbringt, macht mich umso stärker!" Aber trotzdem: Nach getaner Arbeit, fällt es umso schwerer die Motivation, mit Freunden/Familie/Bekannte noch etwas zu unternehmen, weil man nach dem Stress einfach seine Ruhe haben will. Manchmal merk ich schon selbst, dass ich mich im Bekanntenkreis zurückziehe.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- Faire Arbeitszeiten
 - Fairer Umgangston, auch für die Unterstellten
 - Kontrollierter Abbau der Hierarchie in einem Unternehmen
 - Faire Bezahlung für entsprechend geleistete Arbeit
-

Erfahrung 6 **Weiblich, 27 Jahre alt, aus NRW, berufstätig, unbefristeter Vertrag**
Ausbildung: Sozialpädagogin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

schlechte Bezahlung/untertarifliche Bezahlung, befristete Arbeitsverhältnisse/wenig Sicherheit, viel arbeiten und trotzdem nicht genug zum Leben verdienen, schlechte Arbeitsbedingungen (zeitlich / räumlich / Vertrag / Urlaubsanspruch...), unbezahlte Überstunden

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Bezahlung ohne Tarif/untertariflich, kein Weihnachtsgeld, Altersvorsorge etc., Auskommen als alleinerziehende Mutter nur wegen Erspartem möglich, Büro in einem Kellerraum ohne Fenster/Tageslicht, Nichtbeachtung des Nichtraucherschutzes --> keine Einrichtungen wie Betriebsrat/Mitarbeitenden Vertretung

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

- Gesundheitliche Auswirkungen (Stresssymptome bis hin zu ernsthaften körperlichen Erkrankungen)
- Urlaub nicht möglich
- Auswirkungen auf gesell. Teilhabe

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- finanzielle Absicherung, gerechte Entlohnung
 - Altersvorsorge
 - ein angemessener Arbeitsplatz
 - unbefristetes Vertragsverhältnis
 - Bezahlung nach Tarif
 - Möglichkeit eines Betriebsrates / Mitarbeitervertretung
 - dass arbeitsrechtliche Bestimmungen eingehalten werden
 -
-

Erfahrung 7

Männlich, 24 Jahre alt, aus NRW, Student

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Minijobs, Niedriglohn-Sektor, Arbeitsverhältnisse mit hohem Arbeitsaufwand/ Arbeitszeitpensum und verhältnismäßig geringem Lohn

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Neben dem Studium, gehe ich einem Minijob nach.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben?

- Der Minijob ist in meinem persönlichen Fall, wegen der verhältnismässig guten Arbeitszeit eine gute Möglichkeit, mein Studium mit zu finanzieren.
- Andersherum habe ich Kommilitonen, die sich wegen schlechterer Arbeitszeiten irgendwann entscheiden mussten Job oder Studium.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Zunächst muss das Verhältnis von Arbeitsleistung und -Zeit angemessen in der Vergütung wiedergegeben werden. Wenn also jemand 40 h in der Woche arbeitet und die kaum Freizeit hat, so darf die Vergütung letztlich nicht nur am Existenzminimum liegen. Andererseits ist auch immer zu unterscheiden welche Art der Tätigkeit ausgeübt wird und wie sie sich auf die Freizeit auswirkt, wenn der AN die Freizeit nur noch nutzen kann um sich zu erholen und dadurch selbst nicht mehr am sozial Leben teilnehmen kann, kann der Job nicht fair sein. Im Grunde ist ein Fairer Job nichts anderes für mich als eine Berücksichtigung der Interessen von AN und AG auf gleicher Höhe. Sowie ein Respektvoller Umgang miteinander.

Erfahrung 8

Männlich, 31 Jahre alt, aus NRW, berufstätig, befristeter Vertrag,

Ausbildung: Fachinformatiker Systemintegration (Geselle)

Studium: Erziehungswissenschaft B.A.

Beruf: Diözesansekretär (Mischung aus Pädagogik, Management und Verwaltung)

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

- Unsicherheit. Keine oder keine sicheren Pläne für die Zukunft machen zu können. Angst den Lebensstandard nicht halten zu können. Belastungen für die sozialen Beziehungen und das Zusammenleben im Allgemeinen.
- prekäre Arbeit gefährdet unsere Gesellschaft als Ganzes!
- Die Unsicherheit führt zu weniger Kinder und weniger Investitionen (Hausbau usw.). Arbeit verliert durch Prekarisierung die Integrationsfunktion in die Gesellschaft und die Identität stiftende Wirkung.

Eigene Erfahrung und Erfahrungen aus dem Umfeld:

Ich bin für 3 Jahre gewählt, aber meine Stelle ist unter einen Finanzierungsvorbehalt für 2 Jahre gestellt. Damit habe ich faktisch sogar eine doppelte Befristung.

Da ich auf Grund der Entfernung zu meiner Arbeit eine zweite Wohnung unterhalten muss und mein Beschäftigungsumfang nur 75% beträgt, muss ich nebenher noch einen 400 € Job ausüben. Auch dieser ist befristet. Über diese Befristung wird jährlich neu entschieden.

Durch die starke Emotionale und Ideelle Bindung zu meinem Arbeitgeber, nehme ich diese Bedingungen vorläufig in Kauf.

Ende diesen Jahres wird entschieden, wie es mit meiner Stelle weiter geht, auf dieser Basis entscheide ich dann, ob das für mich weiterhin zumutbar ist.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben?

Da nicht Sicher ist ob ich nächstes Jahr noch dieselbe Arbeit habe, lohnt sich der Umzug nicht. Darum habe ich aktuell an meinem Arbeitsort nur eine Ferienwohnung gemietet. Das verursacht hohe Kosten und bietet wenige Möglichkeiten die Wohnung zu nutzen oder gar nach eigenen Wünschen umzugestalten. Ich habe dort kein Internet und darf nichts kochen. Ich fühle mich in dieser Wohnung teils einsam und abgeschnitten.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Vor allem Sicherheit! Das heißt für mich Tarifbindung mit angemessenen Löhnen und keine Befristung. Für Wahlämter finde ich Befristungen durchaus sinnvoll. Allerdings sollte es entweder so gut bezahlt sein, um Rücklagenbildung zu ermöglichen, oder es muss andere Abfederungsmechanismen geben um nach einer gescheiterten Wiederwahl nicht sofort Mittellos auf der Straße zu stehen. Es würde auch dem demokratischen Prozess dienen, wenn die Stimmträger sich sicher sein könnten, dass der nicht wiedergewählte Kandidat sozial abgesichert ist.

Erfahrung 9

Männlich, 28 Jahre alt, aus Niedersachsen, berufstätig, befristeter Vertrag
Ausbildung: Koch

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Leiharbeit, zu wenig Geld Teilzeit Job, aus Nutzung der Leute sprich dir verheißt werden

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

War 3 Jahre bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt, von da aus eingesetzt bei einer Firma in Haselünne - einer Großbäckerei für Kuchen und Gebäck. Ja, viel gearbeitet - mehr als die Festangestellten. Zeitarbeiter mussten immer ran und ja der Lohn der ganzen Schinderei war natürlich sehr, sehr wenig. Unterm Strich blieben mir – wenn's hochkam - 900 Euro.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

Wenig Zeit; ich konnte nicht genau planen / zu Veranstaltungen fahren. Meist konnte ich mir Sachen mit Freunden, sprich Kino und so, nicht leisten.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Ein fairer Job.. mhm.. Guter Verdienst, sodass man davon leben kann. Kein befristeter Vertrag, sodass man planen kann, sich was großes anzuschaffen: Auto oder Hausbau oder- kauf

Erfahrung 10

Weiblich, 26 Jahre alt, aus NRW, berufstätig, befristeter Vertrag
Ausbildung: Pädagogin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

niedriger Lohn, evtl. nicht Planbarkeit von Arbeit, d.h., dass man seine Arbeitstage nicht weiß oder ein unsicheres Arbeitsverhältnis hat und schnell gekündigt werden kann, evtl. keine Sozialversicherungsbeiträge, kein Betriebsrat,...

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

halbe Stelle, von der es schwer ist zu leben, aber kaum vereinbar mit anderer halben Stelle; Befristung des Arbeitsverhältnisses

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben?

Ich kann momentan von meinem Lohn leben, aber nicht aus meinem günstigen WG-Zimmer ausziehen.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Man muss davon leben können (muss man sich eine angemessene Wohnung etc. leisten können); man muss mitbestimmen können bzw. die eigenen Interessen vertreten können; man muss ein gewisses Maß an Planungssicherheit haben.

Erfahrung 11

männlich, 31 Jahre alt, aus Niedersachsen, Schüler

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Leiharbeit, umgehen von Arbeitnehmerüberlassung mit Werkverträgen, Probearbeiten auf Vermittlung des Jobcenters und dann nach den vier Wochen nicht übernommen werden weil die Auftragslage es nicht zulässt, niedrige Stundenlöhne

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

als ich für eine kurze Zeit Hartz 4 Empfänger war suchte ich auf einer Jobmesse Kontakt zu einer Zeitarbeitsfirma. Diese wollte mich nach ca. 4 Wochen gerne zu den Probearbeiten beschäftigen. Nachdem der Auftrag

abgearbeitet wurde war eine Einstellung aufgrund der Auftragslage auf einmal nicht mehr möglich.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?
Schlechter Lohn, schlechte Arbeitszeiten. Unter diesen Sachen leidet das Familienleben sehr.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Der sollte sich gut mit einer Familie vereinbaren lassen. Außerdem gehört auch eine anständige Bezahlung dazu.

Erfahrung 12 Weiblich, 25 Jahre alt, aus Baden-Württemberg, berufstätig, befristeter Vertrag
Ausbildung: Sozialpädagogin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

- immer mehr Menschen in Deutschland können von ihrer Arbeit nicht leben
- Betroffenen als Ware> Verletzung der Menschenwürde
- in vielen Branchen gibt es noch keine Gewerkschaften/ Arbeitnehmerverbände
- Flexibilisierung des Arbeitsmarktes> Anstieg der Risiken

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Viele junge Berufsanfänger bekommen nur unbefristete Verträge vorgelegt und werden in ihrer Entgeltstufe nicht richtig festgelegt. Eine unbefristete Stelle würde mehr Planungssicherheit für die Zukunft bringen

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

- Enttäuschung gegenüber Staat
- Enttäuschung, dass in Bildung nicht mehr investiert wird
- viele ältere Arbeiter werden durch Jüngere ersetzt, weil sie leistungsfähiger und günstiger sind

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- tarifliche Anstellung
- gutes Betriebs- und Arbeitsklima
- Job mit Mindestlohn
- Vereinbarung von Familie und Arbeit
- geregelte Arbeitszeiten
- keine Kurzarbeit

Erfahrung 13 weiblich, 27 Jahre alt, aus NRW, berufstätig, befristeter Vertrag
Ausbildung:
Studium
Redaktionsassistentin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

länger befristete Verträge, häufige Befristung, fehlende Einarbeitung, "fehlende" aber erwünschte Berufserfahrung, Zeiten, Überstunden, Druck,

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Ich habe in einem Unternehmen gearbeitet, in dem Verträge immer befristet wurden und diese Befristung möglichst lange ausgereizt wurde. Durch mangelnde Rollenverteilung und wenig klare Strukturen fehlte jegliche Form der Einarbeitung, was aber durch diese unklaren Strukturen niemandem direkt auffiel. Also sah es immer so aus als könnte ich das und das eben nicht. Zudem kamen persönliche Schwierigkeiten.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben?

Ich hatte das Gefühl nur noch am Wochenende zu leben. Ich habe mich sehr zurückgezogen, weil ich viele Leerzeiten benötigte um wieder zu mir selbst zu finden.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Vermutlich ist es wichtig bereits bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsgesprächen ein klares Bild eines Jobs zu benennen. Eben ohne Werbung und Schönrederei. Es muss gewährleistet werden, dass der Berufsanfänger eingearbeitet wird, feste Personen müssen benannt werden und in irgendeiner Form muss es dafür einer

Kontrolle geben.

Ansonsten halte ich Offenheit, Kommunikation, Respekt, und das Einhalten vertraglicher Bedingungen von beiden Seiten für wichtig.

Erfahrung 14 Weiblich, 25 Jahre alt, aus Baden-Württemberg, Studentin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Prekäre Arbeit ist für mich, wenn man bei seiner Arbeit keine finanzielle Sicherheit hat und auch nicht für seine Zukunft planen kann, da man z. B. nie weiß wann man gekündigt wird oder das Gehalt gerade so, wen überhaupt zum Leben reicht

Erfahrung mit prekärer Arbeit (Bekannter):

Ist über ein Leiharbeitsunternehmen in eine Firma gekommen, hier jedes Jahr neue befristete Verträge bekommen, erst als es sich nicht mehr hinauszögern ließ wurde er an dem Unternehmen direkt eingestellt (wieder mit Jahresverträgen). Er musste während dieser Zeit unbezahlte Überstunden und Wochenendarbeit sowie ständige Bereitschaft hinnehmen, damit er überhaupt eine Chance hatte weiter übernommen zu werden.

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf das Leben deines Freundes?

Er konnte nicht mehr an Sitzungen und Wochenenden unsers Vereins teilnehmen und auch andere Termine nicht planen, da er nie wusste wie er zwei Tage später arbeiten muss. Er musste sein komplettes Privatleben hintendran stellen und war eigentlich nur noch Arbeiten oder Zuhause.

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- Gerechte Bezahlung
- Unbefristetes Jobverhältnis
- Bezahlte Überstunden
- Ausreichend Freizeit, die auch tatsächlich zur Erholung genutzt werden kann (z. B. keine Abrufbereitschaft)

Erfahrung 15 Männlich, 25 Jahre alt, aus Niedersachsen, Student

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Negatives. Geringes Einkommen, Ausbeute, Probleme

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Mein Bekannter verdient nun 40%(!!!!) weniger als in seiner Festanstellung zuvor. Leider hat die Firma sich aber entschieden die technische Wartung an einen Leiharbeitsprovider outzusourcen... Traurig

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf das Leben deines Freundes?

Mein guter Freund musste folgendes aufgeben:

- Urlaub
- Auto
- kleinere Wohnung

weiterhin:

- er muss Geld bei Lebensmitteln einsparen!!!

Das hat dazu geführt, dass mein Freund:

- demotiviert arbeitet
- depressiv geworden ist
- sich eine psychische Krankheit bei ihm anbahnt

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

- Faire Vergütung
 - Urlaubszeit und Urlaubsgeld
 - Weihnachtsgeld
-

Erfahrung 16

Weiblich, 27 Jahre alt, aus Baden-Württemberg, berufstätig, befristeter Vertrag
Ausbildung: Pädagogin

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

viel Arbeit, schlechte Arbeitsbedingungen, niedrigen Lohn, Unsicherheit/Angst

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

Unsicherheit wie es nächstes Jahr weitergeht; Evtl. Umzug weg von Freund und Familie; Angst; Familiengründung/-planung erst einmal verschoben

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Spaß und Freude an der Arbeit; gerechter Lohn; gut Arbeitsbedingungen, gutes Arbeitsklima; ein Lohn von dem ich leben kann.

Erfahrung 17

Männlich, 22 Jahre alt, aus Bayern, arbeitssuchend, Fachlagerist

Was verbindest du mit dem Begriff „Prekäre Arbeit?“

Befristeter Vertrag

Erfahrung mit prekärer Arbeit:

Schlechte Erfahrungen mit Zeitarbeitsfirmen, z.B. 72 Stunden pro Woche im Winter arbeiten müssen und dafür im Sommer frei haben; Ich sollte Sachen mit dem Auto ausliefern (dabei habe ich keinen Führerschein)

Welche Auswirkungen hatte die „Prekäre Arbeit“ auf dein Leben bzw. das Leben deiner Freunde / Bekannten?

Auswirkungen dieser Zeitarbeit sind z.B. man verliert seine Freunde, man kann keinen eigenen Haushalt führen, man macht sie strafbar (Fahren ohne Führerschein)

Wie schaut für Dich ein fairer Job aus? Was gehört dazu?

Dass man trotzdem noch Zeit hat für Freunde und Jugendverbände, Sportvereine und so weiter.



Testimony 1

weiblich, Jahre? aus Niedersachsen

Im März 2012 habe ich mich bei einer Sicherheitsfirma für einen 400 Euro-Job beworben, für Aufsicht in städtischen Museen. Unser Stundenlohn sollte 8,09 Euro betragen, ohne Sonntags- und Feiertagszuschläge. Die Firma die den Auftrag bei der Stadt durch eine Ausschreibung erhalten hat, hatte die Auflage erhalten uns nach Tarif mit allen Zuschlägen zu bezahlen.

Nach ca. 4 Wochen erhielten wir einen neuen Vertrag mit dem Stundenlohn von 8,16 Euro und jeglichen Zuschlägen für sonntags 50% und Feiertags 100% Zuschlag.

Von März ab an war mein Lohn nicht korrekt bezahlt worden. Der Lohn kam nicht pünktlich zum 15 des Monats die Lohnabrechnungen stimmten nie.

Ich und meine Kollegen bekamen dann am 21. Dezember die Mitteilung von der Stadt, dass unsere Löhne für November 2012 und Dezember 2012 nicht gezahlt werden. Die Firma beantragte weder Insolvenz noch nahm Sie Kontakt mit uns auf.

Ich habe mir dann im Januar einen Rechtsanwalt zur Hilfe geholt, musste aber weiterhin arbeiten obwohl ich wusste das ich keinen Lohn erhalte aber das Gesetz will es so das man weiterarbeiten muss. Die Stadt für die die Firma arbeitete unternahm nichts, erst als keine regelmäßige Bewachung mehr möglich war, weil wir uns als Kollegen alle einen Anwalt nahmen und Anfang Januar 2013 unser Rückbehaltungsrecht in Anspruch nahmen, kündigte die Stadt die Firma fristlos und schloss die Museen bis auf weiteres. Die Sicherheitsfirma hat im Dezember eine Namensänderung und Verlegung ihres Sitzes im Handelsregister vorgenommen ohne uns darüber zu informieren, ich habe dann selber im Internet nachgeschaut und vieles über diese Firma herausgefunden und das meinen Rechtsanwalt mitgeteilt, der jetzt Klage beim Arbeitsgericht eingereicht hat. Am 1. Februar übernahm uns dann eine neue Sicherheitsfirma und wir erhielten vernünftige Verträge und bekamen im März pünktlich unser Geld. Gegen die alte Sicherheitsfirma haben wir Anzeige bei der Polizei wegen Verdacht auf Betrug gestellt. Bei den Gerichten ist noch nicht sehr viel herausgekommen aber wir werden für unser Geld weiterkämpfen und hoffen dass wir es irgendwann bekommen.

Testimony 2

Anne, weiblich, 24 Jahre aus Niedersachsen

Ich habe bin nach dem Abitur zum Studium weggezogen und nach 3 Jahren mit einem Bachelor-Abschluss wieder in meine Heimat gekommen. Ich habe etwa ein halbes Jahr nach einem Job gesucht und bei allen Absagen immer wieder einen Grund gehört: „Sie haben ja leider noch keine Berufserfahrung“ / „Wir suchen vorrangig Leute mit Berufserfahrung“... Sogar bei Stellen, die für Berufsanfänger ausgeschrieben waren („Wir haben jemanden mit mehr Erfahrung gefunden“). Als mir dann in der Nähe meines Wohnortes eine Sachbearbeiter-Position im Einkauf bei einem großen Unternehmen angeboten wurde – über eine Zeitarbeitsfirma – nahm ich diese an. Mein Lohn entspricht zwar ungefähr dem eines direkt im Unternehmen angestellten Sachbearbeiters, die arbeiten aber meist einem Einkäufer zu. Ich bin für den Bereich quasi allein verantwortlich. Eingestellt wurde ich nämlich als Elternzeitvertretung einer Einkäuferin, mit deren Bereich sich auch sonst niemand auskennt. Im Unternehmen werde ich sehr gut aufgenommen – die meisten wissen gar nicht, dass ich nicht direkt dort angestellt bin (darunter sogar einige aus meiner Abteilung). Ich bekomme die gleichen Rabatte wie direkte Mitarbeiter – Zuschuss in der Kantine oder Vergünstigungen bei anderen Unternehmen. Bemerkbar macht sich die Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma für mich trotzdem – vor allem beim Urlaub und bei der Bezahlung. Die direkten Mitarbeiter haben 30 Tage Urlaub im Jahr, zudem müssen sie

an Heiligabend und Silvester nicht arbeiten und dafür auch nicht freinehmen. Ich hingegen haben 24 Tage Urlaub (gesetzliche Mindestgrenze) und muss für beide genannten Tage jeweils einen ganzen Tag Urlaub nehmen. Außerdem ist Urlaub nehmen für mich viel komplizierter als für direkte Mitarbeiter, da ich erst die Erlaubnis meines Chefs brauche und dann zur Zeitarbeitsfirma muss um den Antrag zu unterschreiben.

Zum Jahreswechsel haben die direkten Mitarbeiter eine Lohnerhöhung bekommen. Ich war erst ganz entspannt, wusste ich doch, dass die Löhne in den Zeitarbeitsverträgen auch steigen. Mein Entsetzen war dementsprechend groß, als ich feststellte, dass diese Lohnerhöhung zwar kam, ich aber nicht mehr Lohn bekam. Denn mein Lohn setzt sich aus Grundlohn und übertariflicher Zulage zusammen, und die Erhöhung des Grundlohns wird auf die Zulage angerechnet.

Laut Arbeitsvertrag habe ich eine 35-Stunden Woche. Im Betrieb wird aber 39 Stunden gearbeitet – plus Überstunden. Ich mache also ständig Überstunden, und das auch über die „normalen“ 39 Stunden hinaus. Bezahlt werden mir aber grundsätzlich erstmal nur 35 Stunden, die Überstunden wandern auf ein Zeitkonto. Nachdem ich auf diesem Konto 150 (Über-)Stunden gesammelt habe, bekomme ich inzwischen das Geld für die gesamten Stunden, die ich gearbeitet habe. Allerdings auch erst zwischen dem 15. und 20. des Folgemonats, das ist normal bei Zeitarbeit.

Am Anfang hatte ich einen befristeten Vertrag für ca. 9 Monate. Als ich meinen Chef 3 Monate vor Ende ansprach und fragte, ob es denn weitergeht war er total überrascht – er dachte ich hätte einen Jahresvertrag. Mein Vertrag wurde dann von der Zeitarbeitsfirma nochmal verlängert, um weitere 9 Monate. Vor kurzem fragte ich wieder bei meinem Chef, ob es jetzt die Möglichkeit gibt, dass das Unternehmen mich direkt anstellt. Sonst würde ich mir etwas anderes suchen. Erstmal war das Erstaunen wieder groß – mein Chef dachte, mein Vertrag wurde um ein Jahr verlängert. Inzwischen habe ich die Rückmeldung bekommen, dass mir demnächst ein direkter Vertrag angeboten werden soll. Wann das sein wird steht aber nicht fest, da die Stelle erst genehmigt werden muss. Dieser Vertrag wird aber auch wieder befristet sein. Und vermutlich werde ich auch immer noch als Sachbearbeiterin angestellt – obwohl ich die Qualifikation zu einer Einkäuferin habe und auch allein meine Bereiche betreue. Nachdem ich diese Mitteilung bekam, bat mein Chef mich nochmal um ein persönliches Gespräch – er wollte wissen, wie viel ich verdiene. Denn das Unternehmen weiß zwar, was es an die Zeitarbeitsfirma zahlt, aber nicht, was ich davon bekomme. Als ich ihm von meinem Stundenlohn und dessen Zusammensetzung und meinen eigentlichen 35-Stunden-Wochen erzählte war er überrascht. Davon wusste er nämlich gar nichts und er ging wohl auch davon aus, dass ich – wie die direkten Mitarbeiter – ein Gehalt und nicht einen Lohn bekomme.

Ich werde mich also trotzdem noch weiterhin auf interessante Stellen in meiner Region bewerben. Vor einiger Zeit habe ich noch gesagt, wenn die mir eine direkte Stelle als Sachbearbeiter anbieten werde ich die nicht annehmen. Inzwischen denke ich, bevor ich gar nichts habe, nehme ich lieber an, was mir angeboten wird. Umschauen kann ich mich dann trotzdem noch. Und in dem Unternehmen gibt es auf jeden Fall Aufstiegschancen. Letztendlich bin ich gespannt auf das Angebot, dass sie mir machen werden. Denn eigentlich arbeite ich gerne da. Es ist aber schade, dass mein Studium überhaupt nicht gewürdigt wird. Denn die Sachbearbeiter-Stelle hätte ich auch nach einer Ausbildung bekommen. Zu den gleichen Konditionen und in der Ausbildung hätte ich etwas verdient und nicht dafür gezahlt – wie im Studium.



Testimony 3

Sandra, 26 Jahre aus NRW

Ich bin Diplom-Sozialpädagogin/ Diplom-Sozialarbeiterin und begann zu der Zeit, in der ich meine Diplomarbeit schrieb, in einer Jugendberufshilfeeinrichtung zu arbeiten. Diese Stelle bekam ich, weil ich in der Einrichtung vorher ein mehrmonatiges Praktikum absolvierte. Es macht einfach Spaß, mit Jugendlichen zu arbeiten und sie auf dem Weg in den Beruf zu begleiten.

Nach etwa einem dreiviertel Jahr zeichnete sich ab, dass einige Projektfinanzierungen auslaufen und sich somit der Mitarbeiterkreis reduzieren musste.

Da ich als „Neuling“ stark vermutete, dass ich zu denjenigen gehöre, die gehen müssen, hielt ich Ausschau nach einer anderen Stelle. Ich fand Arbeit, ebenfalls in der Jugendberufshilfe.

Zwei Monate nach dem Stellenwechsel, bekam auch diese Einrichtung einen Zuschlag für eine Maßnahme nicht, mit dem fest gerechnet wurde. So wurde mein Vertrag, weil ich noch in der Probezeit war, gekündigt. Ich bekam die Möglichkeit mich „neu“ darauf zu bewerben. Ich konnte weiterhin dort bleiben, aber nur mit einer 80 % Stelle. Nach einigen Monaten wurde der Stellenumfang dann doch wieder auf die 100 % aufgestockt.

Nach circa 1,5 Jahren nutzte ich die Möglichkeit zu meiner ersten Arbeitsstelle zurückzukehren.

Mein Arbeitsvertrag ist, wie immer im Bereich der Jugendberufshilfe, von der Projekt- bzw. Maßnahmefinanzierung abhängig. Die Finanzierungen laufen oftmals nur 6 oder 12 Monate. Und ob eine Weiterfinanzierung eines Projektes bewilligt wird, bekommt die Einrichtung erst einige Wochen vor Projektende mündlich mitgeteilt. Der Bewilligungsbescheid liegt oftmals erst an dem Tag vor, an dem das Projekt endet. So weiß ich dann erst am letzten Tag des Projektzeitraums, ob ich am nächsten Tag wiederkommen darf und noch Arbeit habe.

Natürlich muss ich mich auch immer 3 Monate, bevor mein Arbeitsvertrag endet, bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden und Bewerbungen für eine neue Stelle schreiben, wenn ich keine Sperrfrist riskieren möchte.

Die gesamte Situation, alle paar Monate nicht zu wissen, ob es generell in der Einrichtung weitergeht, ob es in dem Projekt für mich weitergeht, ist ziemlich bedrückend... keine Aussicht auf eine unbefristete Stelle und somit auch keine Planungssicherheit.

Testimony 4

weiblich, Mitte 30, unterrichtet an einem privaten Gymnasium

Sie hat das Englischstudium mit einem sehr guten Ergebnis abgeschlossen und auch Auslandserfahrung gesammelt. Im Referendariat hatte sie immer ganz ordentliche Bewertungen, allerdings ist sie überraschend durch die Staatsexamensprüfung gefallen. Sie hatte sich dann zu einem zweiten Versuch angemeldet, hat diesen jedoch nicht angetreten, da ihre Mutter schwer erkrankt war. Bei der Abmeldung von der Prüfung hat sie jedoch irgendeinen formalen Fehler gemacht oder eine Frist nicht eingehalten, so dass ihr dieser zweite Prüfungsversuch, den sie nie angetreten hat, als zweites und damit endgültiges Nichtbestehen der Prüfung ausgelegt worden ist. Damit hat sie so gut wie keine Chance, an einer staatlichen Schule zu unterrichten.

Dann hat sie freiberuflich bei verschiedenen Institutionen (Volkshochschulen, private Sprachschulen) als Honorarkraft gearbeitet.

Bei einer privaten Sprachenschule hatte sie die Möglichkeit, einen festen unbefristeten Vertrag zu bekommen, für den sie umgezogen ist. Ursprünglich abgesprochen waren 30 Stunden Erwachsenenbildung in der Woche. Da es sich um Firmenschulungen und Unterricht für Arbeitslose handeln sollte, bedeutete dies, dass hauptsächlich

der identische Lehrstoff für verschiedene Teilnehmer immer wieder unterrichtet werden sollte, so dass sich die Unterrichtsvorbereitung nach einer Einarbeitungszeit von wenigen Monaten in einem überschaubaren Rahmen halten würde. Kurz nach Ihrem Dienstantritt bekam ihr Arbeitgeber jedoch eine Anfrage von einem privaten Gymnasium, bei dem Englischlehrer fehlten. Im Ergebnis unterrichtete sie dann das normale Gymnasiallehrerpensum und um auf die 30 Stunden in der Woche zu kommen noch zusätzlich 5 oder 6 Stunden in Firmenschulungen oder Kursen mit Arbeitslosen. Da sie nur den normalen Jahresurlaub von Angestellten hatte, unterrichtete Sie in den Ferien, die Ihre Kollegen für Unterrichtsvorbereitungen, Korrekturen und Erholungsphasen nutzen konnten, fast durchweg in Firmenschulungen und Arbeitsamtsmaßnahmen.

Nachdem sie zwei Jahre lang an dieses Gymnasium „ausgeliehen“ war, bekam sie das Angebot des Gymnasiums, dort direkt anzufangen. Da sich Ihre Arbeitsbedingungen erheblich verbessert haben (weniger Stunden, Ferien für Unterrichtsvorbereitung, Korrekturen und Erholung und das auch noch bei besserer Bezahlung) nahm sie die Stelle trotz Befristung auf ein Schuljahr gerne an. Dies war der Einstieg in eine Reihe von Jahresverträgen mit diversen Begründungen, wie z.B.:

- Durch eine Verkürzung der Schulzeit von 13 auf 12 Schuljahre sinkt die Schülerzahl der Schule, so dass der künftige Lehrerberauf noch nicht sicher langfristig vorhergesagt werden kann.
- In einer Gemeinde im Einzugsgebiet wurde eine Oberschule mit gymnasialem Zweig eingeführt, deren Auswirkungen auf die Schülerzahlen nicht abzuschätzen waren.
- Im laufenden Schuljahr ist sie Schwangerschafts-/Elternzeitvertretung o. ä. für eine Kollegin – die unterrichtet allerdings ganz andere Fächer.
- Vor kurzem hat sie erfahren, dass jetzt eine Englisch-Kollegin schwanger geworden ist. Sie vermutet, dass deren Vertretung dann der nächste Befristungsgrund sein wird.
- Etc.

Der Schulleiter sagt ihr jedes Jahr wieder, dass sie, wenn es nach ihm ginge, einen unbefristeten Vertrag schon fast sicher habe. Allerdings ist für sie unklar, was sie tun muss oder wen sie denn sonst noch überzeugen muss, um eine unbefristete Stelle zu bekommen. Zweifel an ihrer fachlichen Qualifikation können es nicht sein, denn sei hatte schon einen eigenen Leistungskurs, war mehrfach Zweitprüferin für die von Kollegen gestellten Abi-Klausuren und nimmt auch selbst mündliche Abiturprüfungen ab.

Die Konsequenz aus dieser Situation mit den befristeten Verträgen ist, dass die schon seit Jahren in einer Mietwohnung wohnt, obwohl sie lieber monatlich etwas mehr zahlen würde, um eine Eigentumswohnung abzubezahlen. Dies hätte nicht nur den psychologischen Vorteil, etwas „Eigenes“ zu haben, sondern hätte dann im Alter auch den Vorteil, keine Miete mehr zahlen zu müssen, so dass dafür kein Teil der Rente ausgegeben werden müsste.

Insgesamt hat sie eine große Angst, wieder arbeitslos zu werden. Direkt nach dem Studium hat sie ganz schlechte Erfahrungen mit „Hartz IV“ gemacht. Das führt dazu, dass ihr Kleinwagen offiziell auf Ihre Mutter angemeldet ist, das sie fürchtet, sonst im Falle von Arbeitslosigkeit erst ihr Auto verkaufen zu müssen, bevor sie Anspruch auf staatliche Unterstützung hat.

Testimony 5

Andre, 25 Jahre aus Niedersachsen

Ich möchte etwas aus meinem Leben erzählen.

Als ich meine Ausbildung beendet habe wollte ich etwas Neues erfahren also ging ich mit meiner damaligen Freundin von unserem Heimatort weg. Sie wollte Studieren und ich als ausgelernter Elektriker hatte auch keine Probleme Arbeit zu finden.

In unserem neuen Wohnort in einem neuen Bundesland habe ich auch ohne Probleme vor unserem Umzug Arbeit gefunden, so dass ich nahtlos die Firma wechseln konnte.



Es fing auch alles sehr gut an; ich kam mit den Kollegen gut klar und die Arbeit hat mir auch viel Spaß gemacht. Doch dann kam die Ernüchterung, ich wurde ständig mit einem Kollegen von meinem Chef verglichen, der in der Firma gelernt hat und dort auch schon mehrere Jahre als Geselle arbeitete.

Zum Beispiel konnte oder wollte mein Chef nicht verstehen, dass ich gerade ausgelernt hatte und somit noch nicht das Fachwissen, das Geschick und die Schnelligkeit eines Gesellen besaß.

Das führte somit zu meiner Entlassung.

Aber da ich mir ja zum Glück einen handwerklichen Beruf ausgesucht habe, fand ich auch schnell wieder Arbeit. Meine neue Arbeitsstelle war etwas gewöhnungsbedürftig, da es sich hierbei um einen Schlachthof handelte. Dort wurde ich als Betriebselektriker eingestellt, was für mich eine große Chance war, mich zu beweisen.

Es machte mir sehr viel Spaß, dort zu arbeiten. Ich kam auch hier wieder sehr gut mit meinen Kollegen zurecht, hatte meine eigene Werkstatt und alle waren zufrieden mit meiner Arbeit. Das ging dann etwa 1 ½ Jahre so, bis mein Chef dann meinte, ich soll in die Nachtschicht gehen, da unser Betrieb viel auf Hygiene und Tierschutz achtete und ich darauf achten sollte, dass unsere Hygieneschleusen und Sterilisationsbecken und noch viele andere Teile und Geräte, die für eine gute Hygiene und ein guten Tierschutz sorgen, einwandfrei funktionieren. Das war auch nicht das Schlimme. Schlimm wurde es erst, als mein Chef von mir verlangte, dass ich Doppelschichten einlegen sollte. Das habe ich erst mit gemacht, so 2- 3 Wochen, aber es wurde nicht besser. Also sprach mit meinem Chef darüber und er versprach mir, das zu ändern. Dies geschah leider nicht. So ging es noch weitere zwei Monate. Ich habe in dieser Zeit immer wieder mit meinem Chef gesprochen aber es half alles nichts. Zum Schluss blieb mir nur ein Ausweg, die Kündigung.

Beide Firmen hatten auch eine Gemeinsamkeit: eine sehr schlechte Bezahlung. Dafür, dass ich im neuen Bundesland dieselbe Arbeit, sehr oft sogar mehr gemacht habe. Es ist nicht, wie alle sagen: „im Osten ist alles günstiger“, sondern genauso teuer. So musste ich/ wir sehr gut gucken, was wir uns leisten können und was nicht und das als angehende Junge Familie. Ich bekam 4,50 Euro weniger als das, was ich jetzt verdiene. Dort habe ich 50 – 60 Stunden die Woche gearbeitet.

In dem zweiten Betrieb habe ich sogar auf mein Geld warten müssen. Zum einen wurde es gesplittet, also in eine Abschlags- und einer Restzahlung und dann konnte ich noch nicht mal planen, wann ich es bekomme. Mal kam die eine Zahlung zwei Wochen später, mal drei Wochen und auch mal vier Wochen und dann sogar nicht vom letzten Monat, nein, sondern vom vorletzten Monat.

Dies waren Firmen bei denen ich direkt angestellt war, also es sind nicht immer Zeit- oder Leiharbeitsfirmen, bei denen man schlecht behandelt wird.

Dazu kann ich nur sagen, dass nicht alle Firmen böse sind. Nach meiner Zeit beim Schlachthof bin ich in bei einem sehr großen Personaldienstleister untergekommen. Dieser hat mich sogar über den Tarif bezahlt und auch mehr Urlaub angeboten. Zudem hat er der Firma, in der ich für das Unternehmen gearbeitet habe, keine Steine in den Weg gelegt für eine reibungslose Übernahme. Ich kann also nichts Negatives über diesen Dienstleister berichten.

Nachdem wir drei Jahre im Osten gelebt haben, sind wir wieder in unsere Heimat zurückgekehrt. Hier habe eine sehr schöne Arbeit gefunden, bei der ich pünktlich meinen Lohn bekomme und auch einen guten. Die Arbeit gefällt mir in allen Bereichen.

Testimony 6

Wiebke, 26 Jahre aus Niedersachsen

Im Jahr 2011 habe ich bei der Zeitarbeitsfirma Rasant in Osnabrück gearbeitet. Diese Firma hat mich dann zu verschiedenen Firmen geschickt.

Bei vielen dieser Firmen durfte ich in verschiedenen Abteilungen arbeiten, daher musste ich flexibel sein, was eigentlich kein Problem für mich ist. So habe ich gleich verschiedene Bereiche kennen gelernt. Bei manchen Firmen habe ich mich überhaupt nicht wohl gefühlt, aber ich musste da durch. Irgendwann meinte der Chef zu

mir: „Wir haben zur Zeit nichts, wo wir dich einsetzen können, wir melden uns aber wieder bei dir.“ Als ich dann nichts von der Firma gehört habe, habe ich gefragt, was los war. Tja, somit habe ich erfahren, dass ich gekündigt worden war, da ich zu nah am Wasser bebaut bin und ziemlich schnell anfangen zu weinen. Als ich da weg gegangen bin, war ich ziemlich froh, dass ich nicht mehr für die arbeiten musste und nicht mehr ausgenutzt werde. Mittlerweile arbeite ich bei meinen Eltern und mache da den Haushalt.

Testimony 7

Juliana, 30 Jahre, aus Niedersachsen

Ich arbeite als Teamleiterin in der Genehmigungsabteilung eines Planungs- und Bauunternehmens in Deutschland. Mir sind vier Mitarbeiter unterstellt und ich trage die Verantwortung für die Organisation und Ausführung der Projekte. In dieser Firma bin ich die einzige weibliche Mitarbeiterin, die eine Teamleitung inne hat.

In naher Zukunft möchte ich gerne Kinder bekommen. Da mir das Wohl der Firma wichtig ist, denke ich vorausschauend und versuche entsprechend zu handeln. Aus diesem Grund habe ich mit meinem Vorgesetzten über meinen Kinderwunsch gesprochen. Ohne mich zu fragen, wie ich mein Vorhaben mit meinem beruflichen Alltag in Zukunft vereinbaren möchte, entschloss sich mein Vorgesetzter von heute auf morgen meine Position als Teamleiterin durch einen Mann zu ersetzen. Somit wurde ich in die Ausführungsplanung heruntergestuft.

Einige Tage nach dem Gespräch ging es für mich in den Urlaub und ich versuchte die Situation zu verarbeiten. Währenddessen hat der neue Teamleiter gekündigt, da er ein besseres Angebot bei einer anderen Firma erhalten hatte. Nach meiner Rückkehr aus dem Urlaub wurde ich direkt vom Abteilungsleiter angesprochen, der mir mitteilte, dass er mich gerne in meiner alten Position wiedersehen würde. Ich ging mit sehr gemischten Gefühlen an den Vorschlag. Immerhin wurde ich zuvor unverschämt behandelt und nun erschien es allen als selbstverständlich, dass ich diese Position wieder besetzen würde. In dem Augenblick hatte ich bereits die Vermutung schwanger zu sein. Ich willigte dennoch ein, ohne meinem Vorgesetzten von der vermeintlichen Schwangerschaft zu berichten. Noch einmal würde ich nicht den gleichen Fehler begehen. Außerdem werde ich mich noch in dieser Woche um eine Gehaltserhöhung bemühen. Andernfalls lasse ich mich wieder herabstufen. Denn warum sollte ein männlicher Teamleiter mehr Geld verdienen als ich?

Testimony 8

Doro, 26 Jahre, aus Niedersachsen

Meine Masterarbeit habe ich in einer eher kleineren Stadt in einem Unternehmen der Energiebranche mit ca. 130 Mitarbeitern geschrieben. Insgesamt gefiel mir die Atmosphäre dort recht gut, denn ich kam mit den Mitarbeitern super zurecht. Nach der Abschlussarbeit wurde ich direkt von dem Unternehmen übernommen. Ich erhielt einen befristeten Vertrag für ein halbes Jahr, eine einmonatige Kündigungsfrist und ein für meinen Abschluss recht geringes Gehalt. Für den Anfang reicht es, dachte ich mir. In der Zwischenzeit finde ich bestimmt etwas anderes und besseres. So dachten wahrscheinlich die meisten in der Firma, denn allgemein beschwerten sich viele über das niedrige Gehalt. Dennoch gefiel mir das „familiäre Umfeld“ so gut, dass ich hoffte eine Vertragsverlängerung zu bekommen und ich bemühte mich um keine andere Anstellung. Die Frage und die Unsicherheit, ob mein befristeter Vertrag verlängert werden würde oder nicht, empfand ich als schlimm. Sie erschwerte es mir auch im privaten Bereich zu planen: Lohnt es sich umzuziehen oder sollte ich doch lieber pendeln? Ist es sinnvoll sich neue Hobbies in der neuen Stadt zu suchen und sich auf neue Freundschaften einzulassen oder sind diese sowieso nur von begrenzter Dauer?



Ich war froh, als ich die Unterschrift auf den nächsten befristeten Vertrag setzen konnte – natürlich wurde über keine Gehaltserhöhung gesprochen, denn ich war ja froh, dass mein Chef mir diese Chance gab. Kurze Zeit später begann durch die verschlechterte wirtschaftliche Lage die große Kündigungswelle. Es herrschte eine immense Unruhe und Unsicherheit unter den Mitarbeitern: Wer steht als nächstes auf der Kündigungsliste? Ohne Betriebsrat waren wir ohnehin aufgeschmissen. Schon vor meiner Zeit in der Firma hatte sich ein Arbeitnehmer um die Aufstellung eines Betriebsrates bemüht, jedoch erfolglos: Er wurde vorher gekündigt. Danach traute sich niemand mehr. Da mein Vertrag kurze Zeit später auslief, war mir schon vorher bewusst, dass er nicht mehr verlängert werden würde. Zumindest musste ich diesmal nicht auf eine Verlängerung hoffen, sondern versuchte direkt eine neue Anstellung zu finden.

Testimony 9**Aileen (20) aus NRW**

Aileen ist 20 Jahre alt. Sie hat 2010 ihren Hauptschulabschluss gemacht. Seitdem ist sie in einer dualen Ausbildung zur KFZ Mechatronikerin. Sie arbeitet in einem Bauunternehmen an der Instandhaltung der Fahrzeuge. In ihrer Abteilung werden beispielsweise Bagger repariert. Diese Abteilung ist scheinbar relativ klein: Ein Meister und ein weiterer männlicher Azubi arbeiten neben ihr dort. Aileen schraubt leidenschaftlich an Autos herum. In ihrer Ausbildung durfte sie aber bisher **nie** an einem Motor schrauben. Auf die Frage nach dem Grund antwortete sie: „Mein Chef sagt: `Mädchen können gut malen`. Darum musste ich immer die Baufahrzeuge neu lackieren.“ Nun hat sie keine Hoffnung die praktische Abschlussprüfung ihrer Ausbildung zu bestehen. „Ich weiß jetzt alles über die Zusammensetzung von Lacken, aber nichts über Motoren!“ sagte sie und „Hätte ich Malerin werden wollen, hätte ich mich als Malerin beworben“. Aus diesen Gründen will sie die Ausbildung abbrechen.

Hintergrundinfos

Die Ausbildung zur KFZ-Mechatronikerin dauert in der Regel 3,5 Jahre; wäre also Januar 2014 abgeschlossen. Inhalt der Ausbildung sollen alle Bereiche der Fahrzeugtechnik sein. Also Bordelektronik genauso wie die Mechanik des Motors oder die Programmierung des Fahrzeugcomputers. Lackieren gehört nicht zum Ausbildungsinhalt.

In den Deutschsprachigen Ländern lag 2010 der Frauenanteil bei 2,8 %. Das ist selbst für einen "klassischen Männerberuf" eine sehr niedrige Frauenquote.

Testimony 10**Maria, 24 Jahre, aus Bayern, staatlich geprüfte Erzieherin**

Vor drei Jahren habe ich meine Ausbildung zur Erzieherin abgeschlossen. Das letzte Ausbildungsjahr, das Anerkennungsjahr, absolvierte ich in einer Einrichtung, in welcher ich nun das zweite Jahr halbtags arbeite. Es ist mein zweiter befristeter Vertrag; ein Jahr habe ich als Mutterschutzvertretung gearbeitet und auch mein neuer Vertrag ist befristet. Die Suche nach einem Arbeitsplatz nach der Ausbildung war also kein großes Problem für mich. Die Praktika während der Ausbildung brachten mir wertvolle Erfahrungen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen (vor allem im Umgang mit Menschen mit Behinderung). Es stört mich, dass ich nur eine Halbzeststelle habe und dass der Vertrag befristet ist. Abgesehen davon ist der Beruf der Erzieherin weiterhin mein Wunschberuf. Einige Teile meiner jetzigen Tätigkeit wurden in der Ausbildung meiner Meinung nach zu wenig in Bezug auf die Praxis durchgenommen.

Testimony 11**Stephan, 22 Jahre, Berufsausbildung zum Industriemechaniker**

Ich habe einen Hauptschulabschluss. Nach der Schule habe ich versucht, eine Ausbildung zu finden. Dabei hatte ich Schwierigkeiten. Meine Wunschausbildung habe ich nicht bekommen und musste auf eine Alternative ausweichen. Die Qualität der Ausbildung war sehr gut. Ich wurde nach der Ausbildung zunächst befristet übernommen. Später wurde ich fest angestellt, allerdings in einem anderen Beruf als den, indem ich ausgebildet worden bin.

Zum jetzigen Zeitpunkt haben Ausbildungsstellen und befristete Arbeitsverhältnisse in meinem Unternehmen keine Chance übernommen zu werden.

Testimony 12**Verena, 19 Jahre aus Niedersachsen, Berufsausbildung als Hauswirtschafterin / Einzelhandelskauffrau**

Ich war Auszubildende als Hauswirtschafterin und arbeitete in einem Erwachsenen-Bildungshaus. Ich bin dort nach meinem einjährigen Berufsschuljahr in der Hauswirtschaft angefangen und habe natürlich vorher ein 5-tägiges Praktikum absolviert.

Als ich anfang, lernte ich erst die Küchenchefin und die Vertretung der einen Ausbilderin kennen. In der Küche herrschte ein rauer Umgangston, den ich bisher nicht vom Bildungshaus kannte. Ich war immer froh, wenn ich nicht in die Küche musste, wenn die Küchenchefin da war.

Als im Januar Praktikanten aus der Berufsschule – wo ich mein erstes Jahr verbracht habe – kamen, musste ich mich um sie kümmern und meine Förderung wurde vernachlässigt. Im Februar stand meine Zwischenprüfung und der Berufswettkampf an. Da hatte ich die ersten drei Donnerstage immer etwas zu machen, entweder Zwischenprüfung oder Berufswettkampf.

In dieser Zeit habe ich versucht, so viel Kraft wie möglich in die Ausbildung zu stecken. Ich habe mich selbst unter Druck gesetzt, wenig gegessen und dadurch stark abgenommen. In dieser Zeit habe ich keine Förderung oder Unterstützung vor der Zwischenprüfung erhalten – so wie die aus dem 3. Lehrjahr für ihre Abschlussprüfung.

Nach der Zwischenprüfung, die ich in der Praxis nicht gut bestanden habe, wurde ich von meiner Ausbilderin mit dem Satz „Du schaffst deine praktische Abschlussprüfung in der Hauswirtschaft eh nicht“ beleidigt. Dadurch habe ich mich nach der Zwischenprüfung zum Teil blockiert, ich konnte kaum noch etwas essen. Um dem Druck der Ausbilderin und der Küchenchefin nachzugeben, habe ich dann im Juli in beiderseitigem Einvernehmen meinen Ausbildungsvertrag gekündigt und bis zum August noch dort gearbeitet. Am Ende bin ich mit dem Ausbildungsbetrieb friedlich auseinandergegangen und mache nun eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel.