

Unsere Analyse zu Prekärer Arbeit

Inhalt

Wie wir sehen	3
Unsere eigene Erhebung	3
Was wir sehen	4
Wir arbeiten mit befristeten Verträgen.	4
Wir erleben ungerechte oder unzureichende Bezahlung.	5
Wir arbeiten als Leiharbeiter/innen.	5
Unsere Möglichkeiten, unseren Arbeitsplatz zu gestalten, nehmen ab.	6
Wir bekommen Werkverträge - und trotzdem Weisungen.	7
Von uns wird einseitig Flexibilität gefordert.	8
Fazit: Alle sind von der "Prekarisierung" betroffen - wir Jungen besonders.	8
Es fehlt uns an Bewusstsein.	9
Wir arbeiten nicht nur in Deutschland prekär.....	10
Was sind die Folgen?	10
Unsicherheit - Wir können nicht planen.	10
Wir können nicht planen - auch keine Familien.....	11
Wir können nicht planen - auch keine Termine für das Ehrenamt.	11
Wir stehen unter Druck.....	12
Das soziale und gesellschaftliche Leben nimmt Schaden.....	12
Selbstwertgefühl und (psychische) Gesundheit leiden.	13
Unsere Arbeitnehmervertretungen stehen vor Hürden - was wiederum Folgen hat.....	13
Die Schutzmechanismen für Arbeitnehmer/innen werden unterhöhlt.	14
Arbeitnehmer/innen werden gespalten.....	14
Unser Geld reicht nicht für ein gesichertes und angemessenes Leben.	15
Weniger Geld führt zu weniger Konsum.	15

Der Staat zahlt - für Löhne.	15
Unser sozialversicherungspflichtiger Schutz schrumpft. Unsere Rente steht in Frage.....	15
Reiche werden immer reicher.	16
Wir tragen das unternehmerische Risiko.	17
Auch für Arbeitgeber hat es nicht nur positive Auswirkungen.	17
Im Kurzüberblick: Wer leidet? Wer profitiert?	17
Wer leidet?	17
Wer profitiert?.....	18
Warum die Misere? Was sind die Ursachen?	19
Historische Entwicklung	19
Politische Ursachen	19
Niedriglohnförderung durch SGB II	19
Gesetzliche Rahmenbedingungen für Befristungen.....	19
Gesetzliche Rahmenbedingungen für Leiharbeit	19
Gestiegener Druck auf Erwerbsarbeitslose zur Annahme auch prekärer Arbeit	20
Unternehmerfreundliche Steuerpolitik.....	20
Export der deutschen "Agenda 2010"	20
Die Idee dahinter - und das Resultat: mehr arbeitende Menschen, aber nicht mehr Arbeit	20
Der Staat als Arbeitgeber	21
Soziale Ursachen.....	21
Ökonomische Ursachen.....	21
Mehr Arbeitssuchende als offene Arbeitsplätze	21
Druck auf "anständige Unternehmen"	22
Die Dominanz der Finanzmärkte bis hin in die Unternehmenspolitik	22
Kulturelle Ursachen	22
Die Durchsetzung des "Shareholder Values" in Unternehmen.....	22
Mangel an Bewusstsein.....	23
Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz statt in Einheit.....	23
Durchsetzung der neoliberalen Paradigmen in der Gesamtgesellschaft und der Politik.....	23
Die Ursachen in der Kurz-Übersicht	24
Wer handelt auf dem Feld? - die Akteure in der Kurzübersicht	24

Wie wir sehen

Auf unserem Bundeskongress 2012 wurde deutlich, dass Prekäre Arbeit und der damit verbundene Druck alle Lebensbereiche junger Menschen direkt oder indirekt negativ beeinflusst.

Im Weiteren haben junge Betroffene aus unserer Mitte über ihre Lebensrealität Zeugnis abgelegt. Diese Erfahrungsberichte waren die qualitative Basis unserer Analyse. Zur Ergänzung der daraus entwickelten Kategorien um weitere Elemente haben wir einen qualitativen Fragebogen entwickelt, ausfüllen lassen und ausgewertet. Die Zwischenergebnisse wurden unter anderem auf einem Multiplikatorentreffen Anfang 2014 mit 16 Experten diskutiert. Um die gesamtgesellschaftliche Relevanz zu überprüfen, haben wir unsere Ergebnisse mit Hilfe einer Literaturrecherche in verschiedenen quantitativen Studien validiert.

Wir stellten fest, dass prekäre Arbeit nicht etwas Extremes ist, das Randgruppen angeht, sondern mittlerweile in Deutschland ein gesamtgesellschaftliches Problem geworden ist, das viele junge Menschen aus allen Milieus betrifft.

Unsere eigene Erhebung

Für die Erfahrungsberichte haben wir keine geschlossene Form vorgegeben, sondern nur das Thema: "Eigene Erfahrungen mit prekärer Arbeit". Die 11 Testimonies stammen überwiegend von Frauen (77 %). Der Altersdurchschnitt liegt hier bei 26 Jahren. Bei den Erfahrungsberichten aus der Onlineumfrage ist das Geschlechterverhältnis dagegen annähernd ausgeglichen.

Im Interviewleitfaden/Fragebogen "Prekäre Arbeit - ja und?" wurde vor allem nach Einschätzungen und Erfahrungen mit prekärer Arbeit, sowie nach der persönlichen Vision für einen „fairen Job“ gefragt¹. Über unsere Fragebogen-Aktionen in verschiedenen deutschen Innenstädten sowie auf dem Katholikentag 2014 in Regensburg bekamen wir 121 Fragebögen zurück. Der gleiche Fragebogen stand über den kompletten Aktionszeitraum auch online zur Verfügung. Hier bekamen wir 68 Antworten. Insbesondere in der Onlineumfrage 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 positiv überrascht. So haben wir eine breite Basis, um Zusammenhänge zu analysieren.

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 ging, 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 auf einem Studienteil verwendet und dann an die Koordinationsgruppe geschickt. Auch Einzelpersonen haben ihre Ergebnisse an uns geschickt, auch die Ergebnisse von Arbeitsgruppen sind eingeflossen. Wir haben diese 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 darum, wenn wir darauf aufmerksam gemacht würden, um diese Quelle noch angeben zu können!

¹ Fragebogen im Anhang

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, anständig 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.

Wir arbeiten mit befristeten Verträgen.

42 Prozent aller neuen Arbeitsverträge sind befristet.² Insgesamt hat sich die Zahl der befristeten Arbeitsverträge in den vergangenen zwanzig Jahren mehr als verdreifacht. Waren 1993 noch 876.000 Neuverträge zeitlich begrenzt, so waren es 2013 bereits 2,7 Millionen. Besonders wir jungen Menschen sind davon betroffen: Jeder vierte 25-35jährige hat einen befristeten Vertrag. Vor allem sachgrundlose Befristungen haben zu einem Anstieg der Zahl der befristeten Arbeitsverträge geführt. Ihre Zahl hat von 554.000 im Jahr 2001 auf 1,3 Millionen in 2013 zugenommen.³ Dies spiegelt sich auch in unseren Lebensrealitäten wieder. So schildert eine 27-jährige Frau, dass ihr „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.“⁴ Auch eine studierte Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin berichtet, ihr Arbeitsvertrag sei „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.“⁵ So stellen wir in unseren Befragungen und Erfahrungsberichten fest, dass es Unternehmen gibt, die junge Menschen nach der Ausbildung bzw. dem Studium anfangs grundsätzlich nur befristet einstellen. Eine 27-jährige Redaktionsassistentin berichtet: „Ich habe in einem Unternehmen gearbeitet, in dem Verträge immer befristet wurden und diese Befristung möglichst lange ausgereizt wurde.“⁶ Und auch ein 22-jähriger Industriemechaniker stellt fest, dass bei seinem Arbeitgeber Auszubildende und Personen mit befristeten Arbeitsverträgen keine Chance auf eine Übernahme haben.⁷ Unsere gesammelten Lebensrealitäten weisen darauf hin, dass Frauen hier besonders betroffen sind. Dies bestätigt auch die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Linken⁸: Fast jeder zweite neue Arbeitsvertrag wird bei Frauen nur noch befristet ausgestellt; bei den Männern sind es 38 Prozent. Auf unserer Multiplikatorenschulung wurde deutlich, dass befristete Verträge vor allem junge Menschen betreffen. Dies lässt deckt sich mit den Erkenntnissen des WSI der Hans-Böckler-Stiftung.⁹

2 Hollstein, Miriam, 'Arbeitsmarkt : Mehr Befristete Arbeitsverträge in Deutschland', DIE WELT, 2014 <<http://www.welt.de/politik/deutschland/article126625402/Mehr-befristete-Arbeitsvertraege-in-Deutschland.html>>

3 Ebd.

4 Erfahrung 1

5 Erfahrung 2

6 Erfahrung 13

7 Testimonie 11

8 Die Bundesregierung der Bundesrepublik Deutschland, 'Befristung von Arbeitsverträgen' (Deutscher Bundestag, 18. Wahlperiode, 2014)

<<http://djp21.bundestag.de/djp21/btd/18/010/1801029.pdf>>

9 Hobler, Dietmar, Svenja Pfahl, Stefanie Vorberger und Lena Oerde, 'Mehr Frauen Als Männer Und Insbesondere junge Menschen Arbeiten Befristet', WSI GenderDatenPortal, Hans-Böckler-Stiftung <<http://www.boeckler.de/43333.htm>>

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.¹⁰ Auch gut die Hälfte unserer Befragten erwähnt irgendwo auf dem Fragebogen Bezahlung, Geld bzw. Gehalt explizit. 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.¹³ Stark überdurchschnittlich sind die Niedriglohnanteile im Handel, bei den Vermietungen und Dienstleistungen und vor allem in der Landwirtschaft und der Gastronomie. Ein 20-jähriger berichtet uns von "Sehr unregelmäßige[n] Arbeitszeiten: manchmal 12 Stunden bei größeren Anlässen, z.B. Hochzeitsfeiern" bei seiner Arbeit in der Hotellerie-Branche.

Nicht immer wird der Lohn so ausbezahlt, wie es vorher abgemacht 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 für Sonntage 50% und Feiertage 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."¹¹

Wir arbeiten als Leiharbeiter/innen.

Viele von uns jungen Menschen sind von Leiharbeit betroffen. Eine 27-jährige Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin berichtet: "Ich musste 2 Jahre über 3 verschiedene Zeitarbeitsfirmen als Produktionshelfer arbeiten, weil ich durch fehlende Berufserfahrungen keinen Job in meinem Studienbereich gefunden habe."¹² Die Funktion der Leiharbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt - statt zur Überbrückung von Personalausfällen werden Leiharbeitnehmer

10 IG Metall-Uni Duisburg Essen

11 Testimonie 1

12 Erfahrung 2

immer mehr genutzt, um bei verschlechterten Arbeitsbedingungen dauerhafte Tätigkeiten zu übernehmen.¹³ Hierzu wird in der Fachliteratur festgestellt, „dass Leiharbeit weniger als Brücke in reguläre Beschäftigung dient, sondern eher der Start für eine dauerhafte ‚Zeitarbeitskarriere‘ ist. Zwei Drittel der Personen, die 2004 ein Leiharbeitsverhältnis eingingen, schafften in den beiden darauffolgenden Jahren nicht den Sprung in nachhaltige Beschäftigung, sondern fassten lediglich Fuß in der Arbeitnehmerüberlassung. Mit 80 Prozent verbleibt sogar der Großteil derjenigen, die bereits einmal in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, in dieser Branche.“¹⁴ Diese Entwicklung überrascht nicht, da die Anreize für die Auftraggeber, Leiharbeitskräfte zu übernehmen, durch die Aufhebung der Höchstdauer des Verleihs und die vergleichsweise niedrigeren Löhne deutlich gesunken sind.

Häufig gibt es Ungleichheiten zwischen Festangestellten und Leiharbeiter/innen. Eine 25-Jährige Berufsanfängerin mit BWL-Studium berichtet: „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.“¹⁵ Sowohl der Verantwortungsbereich als auch die Qualifikation würden hier klar für eine Eingruppierung als Einkäuferin sprechen. Bezahlt wird aber nur das Gehalt einer Sachbearbeiterin. Als Leiharbeiterin war sie außerdem nicht direkt an den Haustarifvertrag des Unternehmens gebunden. So schreibt sie weiter: „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.“¹⁶ Vor allem aufgrund der Ungleichbehandlung ist es der Wunsch eines jeden Leiharbeiters, fest von dem Betrieb übernommen zu werden. Doch dieser Klebeeffekt ist weitaus schwächer als anfangs erwartet wurde: Der IAB benennt ihn mit ca. 7%.¹⁷ Laut Bundesagentur für Arbeit liegt das Risiko, aus Beschäftigung arbeitslos zu werden, bei Leiharbeitskräften viermal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft.¹⁸ 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.“¹⁹

¹³ Holst u.a. 2009; Siebenhüter 2011; IG Metall 2012

¹⁴ Crimmann u.a. 2009 Seite 131

¹⁵ Testimonie 2

¹⁶ Testimonie 2

¹⁷ Bosch, Gerhard, Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Expertise Im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, 2012, S. 15

¹⁸ Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 20

¹⁹ Testimonie 8

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.²⁰ „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.“²¹

Wir bekommen Werkverträge - und trotzdem Weisungen.

“Nach meinem Studium habe ich zunächst selbständig gearbeitet, weil ich die Chance hatte, eine tolle Aufgabe zu übernehmen. Diese konnte ich leider nur als Werkvertrag 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 Werkvertragsnehmerin 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.“²²

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

Die Grundidee von Werkverträgen ist eigentlich, dass Unternehmen sich auf bestimmte Tätigkeiten spezialisieren und deshalb die Erstellung bestimmter “Werke” anderen in Auftrag geben. Schwierig wird es, wenn dies nicht mehr im

²⁰ Hans Böckler Stiftung: Neue Untersuchungen des WSI “Behinderung von Betriebsratswahlen: Nicht nur Einzelfälle”, 10.03.2014;

http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/45167_46141.htm, Zugriff: 07.10.2014.

²¹ Ebd.

²² Erfahrung aus Onlineumfrage 1

Vordergrund steht, sondern das Werkvertragssystem - wie im oben beschriebenen Fall - missbraucht wird, um arbeits- und tarifrechtliche Pflichten zu umgehen.

Es gibt keine festen Zahlen zu Werkverträgen/Scheinwerkverträgen. Eine Erhebung ist schwierig, da sie häufig als Sach- und nicht als Personalkosten angegeben werden.²³ Jedoch ergab eine Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten, dass in mehr als 36% der Betriebe Werkverträge benutzt wurden, um Stammbeschäftigung zu ersetzen.²⁴ Jedoch werden Werkverträge zunehmend attraktiver, um den Regulierungen der Leiharbeit zu umgehen. Es gibt Seminare und Hilfe von Arbeitsrechtlern zur rechtssicheren Gestaltung von Werkverträgen zur Kostensenkung und zur Verringerung des Kündigungsschutzes.²⁵

Von uns wird einseitig Flexibilität gefordert.

Schon auf dem Bundeskongress wurde die Erkenntnis gewonnen, dass die Unternehmen große Flexibilität von jungen Arbeitnehmer(inne)n fordern. Teilweise wird das einseitig erwartet. Auch in unseren Testimonies wird davon berichtet. Eine 26-Jährige erzählt: "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."²⁶

Fazit: Alle sind von der "Prekarisierung" betroffen - wir Jungen besonders.

Diese Arbeitsformen nennen sich „prekäre“ oder „atypische“ Beschäftigungen. Klar ist, dass es sich bei unseren Erfahrungsberichten nicht um individuelle Einzelfälle handelt.²⁷ Auch betrifft es nicht nur Ränder der Arbeitsgesellschaft. Ebenso wenig ist es eine Frage der Bildung, wie man auch an unseren Testimonies sieht.

„Weniger als zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland hatten 2008 einen Normaljob (d.h. voll sozialversicherungspflichtig und unbefristet). Während ihre Zahl von 1996 bis 2008 um 7% auf 22,7 Millionen sank, wuchs im gleichen Zeitraum die Zahl der so genannten prekären Arbeitsverhältnisse um 53%.²⁸

Jede/r vierte Arbeitnehmer/in war 2008 in einem prekären oder atypischen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dies ist ein Anstieg von 46 Prozent zum Jahre 1998.“²⁹

Laut Erhebungen des Statistischen Bundesamtes stieg der Anteil atypischer Beschäftigungsformen an allen Beschäftigungstypen zwischen 1991 und 2011 deutlich an.³⁰ Dabei lag der Anteil Niedriglohnbeschäftigter in jeder der unsicheren Beschäftigungsformen 2010 ungleich höher als in einem Normalarbeitsverhältnis.³¹

23<http://www.gleichearbeit-gleichesgeld.de/initiative/aktuelle-meldungen/2011/huber-werkvertraege-sind-neue-krankheit-des-arbeitsmarkts>; Zugriff: 07.10.2014.

24 Ebd.

25<http://www.heise.de/tp/artikel/36/36377/1.html>, Zugriff: 07.10.2014.

26 Testimonie 6

27 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.

28 Makinya, Stephen: Hintergrundinfos – prekäre Arbeitsformen, <http://www.prekaerearbeit.de/index.php/was-ist-prekaere-arbeit>, Zugriff: 02.05.2014, künftig zitiert: Makinya.

29 CAJ Deutschland (Hrsg.): Prekäre Arbeit – Ja und ? Eine Einführung, S. 3. www.caj.de/aktion/prekaere-arbeit/Ja-und, Zugriff: 16.05.2014.

30 Statistisches Bundesamt, Microzensus, 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.

31 Ebd., S. 9.

Nicht selten findet man die Kombination von geringen Löhnen, Arbeitsplatzunsicherheit und schlechten Arbeitsbedingungen: Besonders hohe Anteile von Geringverdienern finden sich bei Minijobbern (86%), Leiharbeitskräften (67,7%), Jugendlichen unter 25 Jahren (51%) und befristet Beschäftigten (46%). Gewachsen ist vor allem der Anteil der Minijobber unter den Geringverdienern von 16% 1995 auf 28,4% 2010.³²

Auch der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising hat festgestellt, dass prekäre Arbeit in der arbeitnehmerischen Mitte der Facharbeiter, der Bürokräfte und der technischen Angestellten angekommen ist.³³

Frauen sind viel häufiger in prekärer Arbeit als Männer.³⁴ Und uns junge Menschen betrifft das Problem in besonderem Maße!³⁵

Laut der „repräsentative[n] Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit zur Situation der jungen Beschäftigten“³⁶ ist nur die Hälfte der Befragten [junge Beschäftigte unter 35 Jahren, S.P.] [...] unbefristet beschäftigt und verdient mehr als 1.500 Euro im Monat, etwa ein Drittel (37 Prozent) mehr als 2.000 Euro.³⁷

Es fehlt uns an Bewusstsein.

Bei der Auswertung der Fragebögen wurde deutlich, dass viele von uns sich ihrer prekären Arbeitslage nicht bewusst sind. So wurde häufig angegeben, keine Erfahrung mit prekären Arbeitsverhältnissen zu haben, obwohl diese Umfrageteilnehmer/innen nur befristete Verträge haben. Dies verdeutlicht die Auffassung, dass es mittlerweile normal geworden ist, als Berufsanfänger/in befristet eingestellt zu werden. Das deckt sich auch mit unseren Erfahrungen vom Leitungsrat³⁸ und anderen Treffen des Verbandes, wo vielen erst während des Austausches über Lebensrealitäten bewusst wurde, dass sie auch selbst betroffen sind.

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

32 Prof. Dr. Gerhard Bosch - Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt - Duisburg, September 2012 - http://www.igmetall.de/SID-FA3A57D5-7A9707D8/internet/docs_0191559_IGMexpertiseArbeitsmarkt5_25_9_12_4390bcac2ad986071f6827465cb43051fc884ee8.pdf

33 Martin Schneider und andere, UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis., ed. by Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (München: Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, 2010) <www.erzbistum-muenchen.de/arbeit>

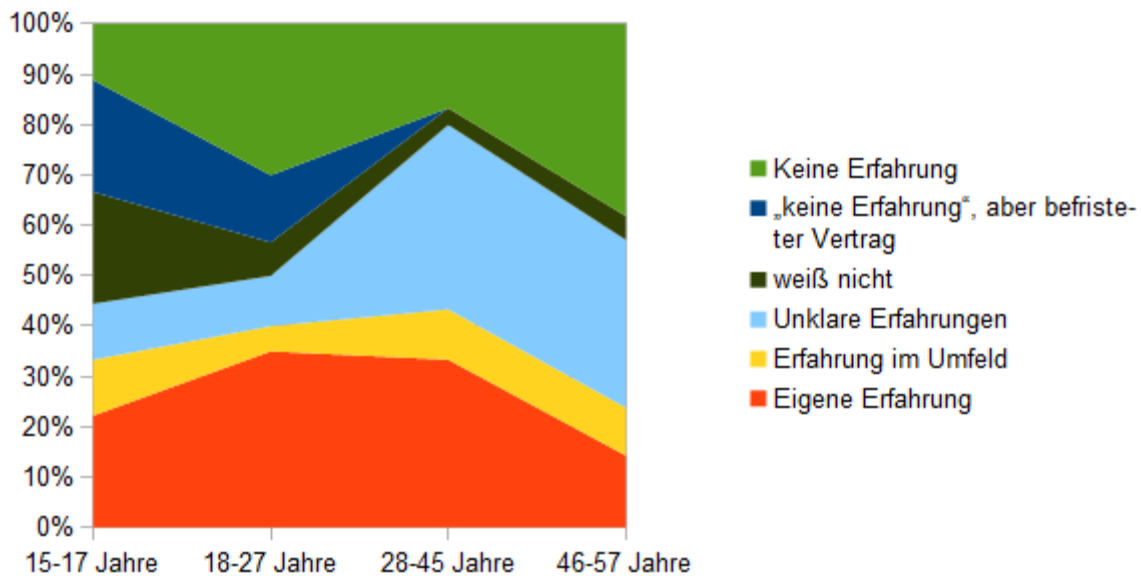
34 http://www.verdi-bub.de/service/standpunkte/archiv/prekaere_beschaeftigung_nimmt_weiter_zu/; Zugriff: 07.10.2014.

35 Vgl. IG Metall Vorstand (Hrsg.): „*Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation 2012*“ TNS Infratest Politikforschung im Auftrag der IG Metall, Juni 2012, S.3 http://www.igmetall.de/SID-05669005-63B4A0CF/internet/docs_0188830_2012_07_02_Papier_Infratest_final_c269f20f74f710c3ecafaf903a2ad896243d542a.pdf, Zugriff: 06.05.2014.

36 DGB Pressemitteilung: DGB-Index Gute Arbeit: Junge Beschäftigte unter Druck, <http://www.dgb.de/presse/+co++36cb158a-a58a-11e1-79a7-00188b4dc422>, Zugriff: 25.04.2014

37 Ebd.

38 höchstes Beschlussfassendes Gremium der CAJ Deutschland.



Wir arbeiten nicht nur in Deutschland prekär.

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

Was sind die Folgen?

Unsicherheit - Wir können nicht planen.

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

Doro, 26 Jahre alt, schreibt zum Beispiel:

“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?“³⁹

Die Arbeitssituation belastet somit die gesamte Lebensplanung. Auch Sandra, 26-jährige Diplom-Sozialpädagogin, lebt in ständiger Unsicherheit: "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."⁴⁰ Ein 31-jähriger Teilnehmer unserer Online-Umfrage erläutert: "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."⁴¹

Wir können nicht planen - auch keine Familien.

Eine 27-jährige Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin aus Niedersachsen antwortete auf die Frage, welche Auswirkungen ihre Arbeitssituation auf ihr Leben habe: „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).“⁴

Es ist logisch: unsere Unsicherheit hat Konsequenzen für die gesamte Gesellschaft, da sie die Familienplanung verzögert oder sogar verhindert. Arbeitsplatzsicherheit ist neben einer gefestigten Partnerschaft die wichtigste Voraussetzung für Familiengründung.² So erklärt eine 26-Jährige mit befristeter Beschäftigung: „Es ist doch klar, dass, wenn ich schwanger werde, einfach kein neuer Vertrag gemacht wird!“ Dadurch verlieren alle arbeitsrechtlichen Regelungen für Schwangere ihre Geltung.

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

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

Wer jederzeit auf Abruf steht, um ggf. zur Arbeit aufzubrechen, oder wer die nächsten Wochen nicht planen kann, kann sich kaum ehrenamtlich engagieren. Dies merken wir sowohl als Betroffene und als auch als ehrenamtlicher Verband. Ein Leiharbeiter beispielsweise „konnte nicht mehr an Sitzungen und Wochenenden unseres Vereins teilnehmen und auch andere Termine nicht planen“,⁴² was Auswirkungen auf ihn persönlich hatte. Zugleich erleben wir als CAJ die Herausforderungen, wenn Leiharbeiter/innen kurzfristig eine Teilnahme absagen müssen. Oder wenn jemand bereits zugesagt hatte, Verantwortung bei einer Veranstaltung zu übernehmen und sich dann eine neue Arbeitsstelle suchen musste, weil der Vertrag der alten Stelle nicht verlängert wurde. Denn mit dem Wechsel der Arbeitsstelle sind natürlich alle Urlaubsplanungen der alten Stelle hinfällig.

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

40 Testimonie 3

41 Erfahrung 8

42 Erfahrung 15

Wir stehen unter Druck.

Prekär Beschäftigte stehen unter einem riesigen Druck. Einerseits wollen sie in die Stammebelegschaft übernommen werden und stehen unter dem Druck, "alles geben" zu müssen, damit dies Realität werden kann. Zugleich stehen sie unter dem Druck, unsicher beschäftigt zu sein und sehr schnell "gegangen" werden zu können. So berichtet eine Befragte über einen bekannten Leiharbeitnehmer: "Er musste während dieser Zeit unbezahlte Überstunden und Wochenendarbeit sowie ständige Bereitschaft hinnehmen, damit er überhaupt eine Chance hatte weiter übernommen zu werden."⁴³

Zugleich führt die Prekarisierung aber auch zu großem Druck bei den "Stammebelegschaften". Wenn sie andere Beschäftigte sehen, die unter schlechteren Bedingungen arbeiten, bekommen sie den Eindruck, jederzeit "ersetzbar" zu sein.⁴⁴ Dies hat wiederum zwei Konsequenzen: Zum einen führt es zu größerer Bereitschaft, Zugeständnisse an den Arbeitgeber zu machen und auf Arbeitnehmerrechte zu verzichten.⁴⁵ Es entwickelt sich also ein Teufelskreis aus Flexibilisierung und Senkung der Arbeitnehmerrechte.

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

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

Das soziale und gesellschaftliche Leben nimmt Schaden.

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

Eine Aufzählung auf die Frage nach den Folgen der Arbeitssituation:

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

Andere berichten: "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."⁴⁶

"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."⁴⁷ Sowohl die Unsicherheit als auch niedrige Löhne führen zu einem Rückzug

43 Erfahrung 14

44 Martin Schneider und andere, UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis., ed. by Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (München: Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, 2010) <www.erzbistum-muenchen.de/arbeit>

45 Dörre, Klaus: Prekarität.

46 Erfahrung 13

47 Erfahrung 5

aus gesellschaftlichen Aktivitäten - denn einerseits konnte ein 28-jähriger Umfrageteilnehmer den Kinotermin nicht planen und andererseits konnte er sich diesen auch nicht leisten.⁴⁸

Selbstwertgefühl und (psychische) Gesundheit leiden.

Unser Selbstwertgefühl leidet. Das kann sich bis zu unserer Gesundheit auswirken.

„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 angedauert 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.“⁴⁹

Eine andere benennt „gesundheitliche Auswirkungen (Stresssymptome bis hin zu ernsthaften körperlichen Erkrankungen)“⁵⁰ als Folgen ihrer Prekären Arbeit. Ein anderer berichtet über einen Freund, dass dieser „demotiviert arbeitet - depressiv geworden ist - sich eine psychische Krankheit bei ihm anbahnt“⁵¹ Auch der im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigte Rückzug aus dem sozialen Umfeld schmälert unser Selbstwertgefühl und macht uns anfälliger für psychische Erkrankungen.

Unsere Arbeitnehmervertretungen stehen vor Hürden - was wiederum Folgen hat.

„Es herrschte eine immense Unruhe und Unsicherheit unter den Mitarbeitern: Wer steht als nächstes auf der Kündigungsliste? Ohne Betriebsrat waren wir ohnehin aufgeschmissen.“⁵² So ein Erfahrungsbericht. Es ist logisch: wo jede/r jederzeit „gegangen“ werden kann, wo es keine (wirksamen) Betriebsräte oder andere Arbeitnehmervertretungen gibt, haben die Arbeitnehmer/innen das Gefühl, ausgeliefert zu sein.

Abgesehen von Behinderungen für Betriebsratsgründungswillige ist auch die Prekarisierung eine große Herausforderung: es wird schwerer, die Arbeitnehmer/innen zu vertreten, wenn sie aus einer bunten Mischung aus Menschen mit total unterschiedlichen Verträgen besteht. Beispielsweise erfordert es viel Zeit, sich um Leiharbeiter/innen zu kümmern, weil sie andere

Fragen, Interessen und Probleme haben und das Nebeneinander von Zeitarbeitern und Stammbeschaft nicht immer konfliktfrei abläuft. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue Studie, für die die Kasseler Sozialforscher Dr. Wolfram Wassermann und Wolfgang Rudolph Betriebsräte in Betrieben mit einem sehr hohen Leiharbeiter-Anteil befragt haben. „Die zusätzlichen Anforderungen werden jedoch oft nicht auf die Personalausstattung der Arbeitnehmervertretung angerechnet - im Gegenteil, so die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung. Denn Leiharbeiter dürfen zwar unter bestimmten Bedingungen im Entleihbetrieb wählen, sie zählen aber nach einer

48 Erfahrung 9

49 Erfahrung 1

50 Erfahrung 6

51 Erfahrung 15

52 Testimonie 8

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts bei der Berechnung der Mandate und Freistellungen für die Betriebsräte nicht mit.“⁵³

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

Logischerweise schwächt dies die Arbeitnehmervertretungen.

Die Schutzmechanismen für Arbeitnehmer/innen werden unterhöhlt.

“Schutzmechanismen von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlich garantierten Kündigungsschutz verlieren immer mehr an Bedeutung“.⁵⁴

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

Arbeitnehmer/innen werden gespalten.

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

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

“Bemerkbar macht sich die Anstellung bei einer Zeitarbeitsfirma für mich [...] 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 habe 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.“⁵⁵

Dies führt zu gefühlter Ungerechtigkeit, kann auch zu Frustration und Wut führen.

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

„In den Unternehmen, an die man verliehen wurde, war man immer Arbeiter 3. Klasse, hatte man Probleme mit der Leiharbeitsfirma, hat sich der Betriebsrat und das Unternehmen generell nie für die Interessen der Leiharbeiter

⁵³<http://www.stellenboersen.de/aktuelles/stiftung/HBS/080310leiharbeit.html>, Zugriff: 07.10.2014.

⁵⁴ Martin Schneider und andere, UNSICHER PREKÄR AUSGEGRENZT. Der Wandel der Arbeitswelt und seine Folgen für die Arbeitnehmer. Eine Diagnose aus christlicher Sicht, mit Impulsen für die Praxis., ed. by Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising (München: Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising, 2010) <www.erzbistum-muenchen.de/arbeit>

⁵⁵ Testimonie 2

eingesetzt (es wurde sogar geduldet, dass einige Leiharbeiter falsch berechneten Lohn bekommen haben und überhaupt nicht das Tarifwerk eingehalten wurde!).“⁵⁵

Zugleich wächst auch der Druck auf die “Stammebelegschaft” und schwächt die Prekarisierung auch ihre Rechte (siehe: “Wir stehen unter Druck.”).

Unser Geld reicht nicht für ein gesichertes und angemessenes Leben.

Niedrige Bezahlung und Teilzeitstellen machen es uns schwer, ein gesichertes, selbstbestimmtes und würdiges Leben zu führen. Dies gilt für junge Menschen aller Bildungshintergründe, auch junger Menschen mit akademischem Abschluss. So kann eine 26-jährige Pädagogin trotz Erwerbstätigkeit und akademischen Abschlusses nicht aus ihrem WG-Zimmer ausziehen.⁵⁶

Jedoch sind die Folgen nicht nur individuell.

Weniger Geld führt zu weniger Konsum.

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

Der Staat zahlt - für Löhne.

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

Darin sind auch viele Teilzeit- und Geringbeschäftigte enthalten, die einfach aufgrund ihres geringen Stundenumfanges kein großes Einkommen generieren. Es gab 2011 1,38 Millionen Erwerbstätige in 1,23 Millionen Bedarfsgemeinschaften, die solche Aufstockungsleistungen bezogen. Darunter waren jedoch auch mehr als 331.000 Vollzeitbeschäftigte.⁵⁷

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

Unser sozialversicherungspflichtiger Schutz schrumpft. Unsere Rente steht in Frage.

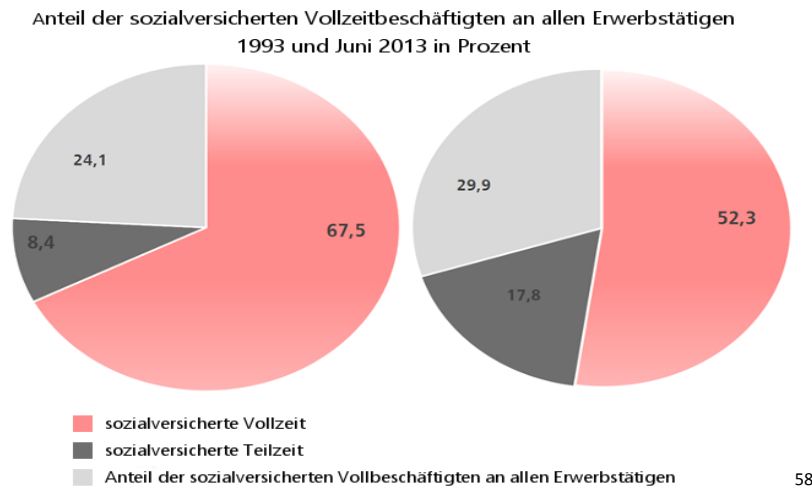
Niedrige Löhne und eine hohe Zahl an Unterbrechungen im Erwerbsarbeitsleben erschweren es (bzw. machen es unmöglich), in ausreichendem Maß für das Alter vorzusorgen. Somit droht Altersarmut. Auch werden durch die

⁵⁶ Erfahrung aus Onlineumfrage 10

⁵⁷ Bundesagentur für Arbeit - Arbeitsmarktberichterstattung Februar 2014

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

Prekarisierung die Sozialversicherungssysteme unterhöhlt, die schließlich auf geregelten Arbeitsverhältnissen basieren.



Reiche werden immer reicher.

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

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

Laut dem Armutsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2012 hat sich das private Nettovermögen in 5 Jahren um 1,4 Billionen Euro erhöht. „Demnach vereinen die vermögensstärksten zehn Prozent der Haushalte über die Hälfte des gesamten Nettovermögens auf sich. Der Anteil des obersten Zehntels steigt kontinuierlich. 1998 belief er sich noch auf 45 Prozent, 2008 vereinte diese Gruppe mehr als 53 Prozent des Nettogesamtvermögens auf sich. Die untere Hälfte aller Haushalte hält lediglich 1 Prozent des Gesamtvermögens.“⁵⁹

Das „manager magazin online“ macht neben den Schwellenländern die gut laufenden Aktienmärkte, die vom billigen Geld der Notenbanken profitieren, als Ursachen aus, warum die Vermögen der Vermögenden stetig steigen. Denn weltweit legten die Privatvermögen laut einer Studie der Boston Consulting Group um 14,6 Prozent auf 152 Billionen US-Dollar (112 Billionen Euro) zu und damit fast doppelt so stark wie im Jahr 2012.

In Deutschland stieg das verwaltete Vermögen von Privatanlegern laut Boston Consulting Group um 4,8 Prozent auf 7,2 Billionen Dollar.

⁵⁸<http://www.dgb.de/themen/++co++7b5b7678-47c2-11e3-8794-00188b4dc422>, Zugriff: 08.10.2014.

⁵⁹http://www.spd.de/76406/20120918_armutsbericht.html, Zugriff: 08.10.2014.

Laut der Studie kontrollieren weltweit etwa 15.000 Superreiche 5,5 Prozent des weltweiten Finanzvermögens.⁶⁰

Personen mit höherem Einkommen verwenden einen geringeren Prozentsatz ihres Einkommens für Konsum als Personen mit geringen Einkünften. Darum sinkt der Konsum durch diese Umverteilung.

Die Folge: sofern und solange nichts anderes geschieht, etwa durch eine Zunahme der Investitionen oder der Exporte, bleibt die Gesamtnachfrage in der Wirtschaft hinter dem potenziellen Gesamtangebot zurück – und dies hat Arbeitslosigkeit zur Folge.“⁶¹

Wir tragen das unternehmerische Risiko.

Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeitnehmer/innen abgewälzt. Durch die Befristungen und Mechanismen wie Leiharbeit und Werkverträge können wir sofort “gekündigt” werden, wenn die Profitzahlen nicht mehr stimmen. Hier stimmt etwas nicht: eigentlich sollten doch diejenigen das Risiko tragen, die auch die Gewinne erwirtschaften.

Auch für Arbeitgeber hat es nicht nur positive Auswirkungen.

“Mein Chef möchte sich in keiner Weise abhängig machen von seinen Mitarbeitern.“ Jeder kann jederzeit gehen" - gewissermaßen sein Credo. [...] Gleichzeitig fühle ich mich meinem Chef nicht verpflichtet. Wenn er sich nicht festlegt, mache ich es auch nicht.“⁶²

Dies zeigt, dass es auch für die Arbeitgeber/innen nicht nur positiv ist, wenn die Arbeitnehmer/innen unsicher beschäftigt sind. Natürlich ist es rein ökonomisch gedacht praktisch, wenn die Beschäftigten im Endeffekt die unternehmerische Verantwortung tragen. Jedoch sinkt die Loyalität gegenüber dem Unternehmen und die Arbeitsmotivation (Detje u. a. 2005). Kreativität, die die Voraussetzung für Innovationen ist, setzt wiederum Freiräume und Sicherheit voraus.⁶³

Im Kurzüberblick: Wer leidet? Wer profitiert?

Wer leidet?

Wer?	Die (jungen) Arbeitnehmer/innen	Die Gesellschaft und der Staat	Die Demokratie	(tariftreue) Unternehmen
<i>Wie?</i>	können nicht planen oder Verantwortung für sich und andere übernehmen	erhält weniger Kinder	leidet unter erschwertem zivilgesellschaftlichem Engagement	Loyalität gegenüber dem Unternehmen und Kreativität der Arbeitnehmer/innen leidet
<i>Wie?</i>	können ihre sozialen Beziehungen nicht ausreichend pflegen	leidet unter erschwertem zivilgesellschaftlich	verliert Vertrauen	geraten unter Konkurrenz- druck durch “billigere” Unternehmen

⁶⁰<http://www.manager-magazin.de/finanzen/artikel/die-reichen-werden-immer-reicher-a-974213.html>, Zugriff: 08.10.2014.

⁶¹ vgl. Stiglitz, Joseph: Der Preis der Ungleichheit: Wie die Spaltung der Gesellschaft unsere Zukunft bedroht, München 2012, S. 129.

⁶² Erfahrung 4

⁶³ Dörre, Klaus: Prekarität - Ursachen und Folgen unsicherer Beschäftigung; <http://www.goethe.de/ges/soz/dos/arb/pre/de1870532.htm>; Zugriff: 5.10.2014.

		em Engagement		
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	

Warum die Misere? Was sind die Ursachen?

Historische Entwicklung

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

In den 90er Jahren setzte sich diese Politik weiter fort, unter anderem in der Verschärfung der Zumutbarkeitsregelung für Arbeitslose und der stufenweisen Absenkung der Arbeitslosenhilfe um jährlich 3 Prozent.

Politische Ursachen

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

Niedriglohnförderung durch SGB II

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

Gesetzliche Rahmenbedingungen für Befristungen

Sachgrundlose Befristungen sind für die Dauer von zwei Jahren rechtlich gestattet (§ 14 Absatz 2 TzBfG).⁶⁴

Dies ist laut dem Gesetz nicht möglich, wenn der/die Arbeitnehmer/in bereits zuvor für den/die Arbeitgeber/in gearbeitet hat. Das Bundesarbeitsgericht fasst diese Regelung allerdings so auf, dass sie nicht mehr gelte, wenn zwischen den beiden Beschäftigungsterminen mehr als 3 Jahre liegen (BAG v. 06.04. 2011, 7 AZR 716/09).⁶⁵

Arbeitnehmer/innen können befristete Verträge, die für einen kürzeren Zeitraum als 5 Jahre angelegt sind, ohne anderweitige vertragliche Regelung während der Laufzeit des Vertrages nicht kündigen! (§14 (2))⁶⁶

Gesetzliche Rahmenbedingungen für Leiharbeit

Ein wichtiger rechtlicher Schritt, der die Leiharbeit gefördert hat, waren Reformen im Zuge der "Hartz-Gesetze", die zum 1. Januar 2003 in Kraft traten. Durch das „Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ („Hartz I“) wurde der rechtliche Rahmen der Zeitarbeit einerseits erheblich liberalisiert. Bis dahin bestehende

⁶⁴ Vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/_14.html.

⁶⁵ Otto, Rolf-Christian: Erneute sachgrundlose Befristung bei früherem Arbeitsverhältnis nach Unterbrechung von mehr als drei Jahren möglich. www.mosebach-partner.de/print/aktuelles/bag-erneute-sachgrundlose-befristung.....; Zugriff: 19-03.2014

⁶⁶ Vgl. http://www.gesetze-im-internet.de/tzbf_g/_15.html.

Beschränkungen der Zeitarbeit wie das Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer wurden aufgehoben.⁶⁷

Gestiegener Druck auf Erwerbsarbeitslose zur Annahme auch prekärer Arbeit

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

Auch die Arbeitsagenturen stehen unter einem hohen Druck. Ihre "Vermittlungszahlen" werden in Quoten gemessen. Dies führt dazu, dass sie den Druck an die Arbeitssuchenden weitergeben. Es spielt bei den Quotenregelungen keine Rolle, in welcher Qualität die Arbeitsverhältnisse sind, in die die Erwerbsarbeitssuchenden vermittelt werden. Hingegen ist es wichtig, möglichst viele Menschen möglichst schnell zu vermitteln. Dies hat Konsequenzen. So legte eine Beraterin der Arbeitsagentur einer jungen Ingenieurin für erneuerbare Energien (MA) nahe, sich auf einen ausgeschriebenen 400-Euro-Job, für den sie für einen Weg zwei Stunden Fahrzeit gehabt hätte, zu bewerben!⁶⁸ Ein anderer Erfahrungsbericht:

„Schlimmer als der Chef des Entleiher-Unternehmens ist aber mein Arbeitgeber selbst, nur übertroffen vom Arbeitsamt. [...] Man hört nur immer wieder den Hinweis sich auch bei Leiharbeitsfirmen zu bewerben“.⁶⁹

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

Unternehmerfreundliche Steuerpolitik

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

Export der deutschen "Agenda 2010"

„Das deutsche Arbeitsmarktmodell wird in andere europäische Länder exportiert, teilweise direkt, teilweise über die EU-Institutionen.“⁷⁰ 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.⁷¹ Die Deregulierung führte aber nicht zu mehr Erwerbsarbeit. Zwar hat sich die Anzahl der erwerbsarbeitenden Menschen in den vergangenen

67 Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP)

<http://www.personaldienstleister.de/themen/recht/arbeitnehmerueberlassungsgesetz-aueg.html>

68 Sie tat das dann auch. Persönliches Hintergrundgespräch

69 Erfahrungen S.4

70 Wahl, Stephanie, zitiert nach Prenger, Sarah: "Why is this difference between the numbers of jobs and the numbers of job-seekers?", <http://www.caj.de/aktion/prekaere-arbeit/84-arbeitsbericht-zum-europaseminar-talking-bout-my-generation>, Zugriff: 07.10.2014.

71 Stephanie Wahl

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 die 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 2010 (IAB 2011) zurück.

Zugleich ist der steigende Druck, die steigende Individualisierung, die Schwächung der Arbeitnehmerrechte und die Prekarisierung zugleich Teil der Realität und Teil der Ursache: aufgrund dieser Faktoren organisieren sich Arbeitnehmer/innen weniger, was diese Phänomene 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 Arbeitgeber/innen die Auswahl haben. Die Ansprüche, die Arbeitnehmer/innen erfüllen müssen, um einen Job zu bekommen, steigen. Ein Aspekt dabei ist Berufserfahrung. Dieser Anspruch stellt eine Hürde für Berufsanfänger/innen dar. So berichtet eine CAJlerin:

„Ich habe [...] 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').“⁷²

Ein 25-Jähriger aus Bayern schreibt über seine Arbeit: „[...] wären es nicht die ersten - auf dem Papier sehr wichtigen - Berufsjahre, würde ich das nicht mehr mitmachen.“⁷³ Eine Altersgenossin von ihm aus Baden-Württemberg berichtet: „Viele junge Berufsanfänger bekommen nur befristete Verträge vorgelegt und werden in ihrer Entgeltstufe nicht richtig festgelegt.“⁷⁴

72 Testimonie 2

73 Erfahrung aus Onlineumfrage 4

74 Erfahrung aus Onlineumfrage 12

Druck auf “anständige Unternehmen”

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

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

Die Dominanz der Finanzmärkte bis hin in die Unternehmenspolitik

Die Logik der Finanzmärkte wird auf die Unternehmen übertragen. Anders gesagt, die Renditen der Marktführer/innen werden zum Ziel der Unternehmenspolitik. Damit wird auch die Flexibilität der Finanzmärkte in das “reale Marktgeschehen” übertragen. Der Wunsch entsteht, möglichst flexibel und schnell reagieren zu können, also keine langfristige Bindung eingehen zu müssen.⁷⁵ Dies spiegelt sich auch in unseren Testimonies: „Mein Chef möchte sich in keiner Weise abhängig machen von seinen Mitarbeitern. 'Jeder kann jederzeit gehen' - so ist gewissermaßen sein Credo.“⁷⁶

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

Kulturelle Ursachen

Die Durchsetzung des “Shareholder Values” in Unternehmen

Mit Shareholder-Value ist der Wert eines Unternehmens für die (Anteils-)Eigentümer gemeint. Ein Anteilseigner besitzt den “Value” (“Vermögenswert”), der sich ergibt, wenn man den (Kurs-)Wert einer entsprechenden Aktie mit der Summe der gehaltenen Anteile multipliziert.⁷⁷

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

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

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

⁷⁵ vgl. Dörre, Klaus: Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. <http://eldorado.tu-dortmund.de:8080/bitstream/2003/28685/1/doerre.pdf>, Zugriff: 07.10.2014.

⁷⁶ Erfahrungsbericht aus Onlineumfrage 4

⁷⁷ <http://boersenlexikon.faz.net/sharehol.htm>, Zugriff: 3.10.2014

Mangel an Bewusstsein

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

Ein anderes Bewusstseinsproblem ist der Mangel an Kenntnis über die gesellschaftliche Dimension des Problems. Nicht selten wird es individualisiert, zum Beispiel mit der Aussage: „du brauchst bessere Bildung um einen guten Job zu bekommen“.²

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

Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz statt in Einheit

Wir haben das Gefühl, zu anderen in Wettbewerb zu stehen, um Chancen auf einen Arbeitsplatz zu haben. Dies wird gesellschaftlich und in Bildungsinstitutionen auch vermittelt: "Man muss sich anstrengen, immer besser werden!". Diesen Druck haben viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer internalisiert. Ebenso wie Unternehmen, die sich am Markt behaupten müssen, scheint auch jeder Arbeitnehmer sich jeden Tag behaupten zu müssen, gegen jene arbeitssuchenden Mitbewerber, die jederzeit ihren Job übernehmen könnten, sei er auch noch so prekär, oder gegen Mitbewerber/innen auf offene Stellen. Diese Situation führt zu großem Stress. Auch führt sie dazu, dass ein konstatiertes Vorgehen gegen die herrschenden Zustände kaum möglich ist.

Durchsetzung der neoliberalen Paradigmen in der Gesamtgesellschaft und der Politik

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

Die lange Tradition der deregulierenden Politik (siehe "politische Ursachen") zeigt, dass diese Überzeugungen in den letzten Jahrzehnten auch bei den politischen Entscheidungsträger/innen vorherrschten. Ein erster Paradigmenwechsel ist der Mindestlohn und die Regulierung der Leiharbeit - wie nachhaltig dies jedoch ist und ob weitere Schritte folgen, bleibt abzuwarten.

Einen Ausweg aus dieser Situation kann es nur geben, wenn die deutschen und internationalen Akteure erkennen, dass deregulierte Märkte nicht mehr Erwerbsarbeit schaffen, und weitere Schritte zur "Re-regulierung" gegangen werden. Hierzu bedarf es aber auch einer noch stärkeren gesellschaftlichen 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	

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

- Staat/Politik
 - gestaltet die Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit
 - ist selbst Arbeitgeber

- Shareholder/Aktionäre
 - profitieren finanziell
 - bringen die Finanzmarktlogik in die Unternehmen

- Kirchen
 - mahnen und rufen auf (z. B. Katholiken der Erzdiözese München Freysing, klare Worte in “Evangelii Gaudium”)
 - sind selbst Arbeitgeber