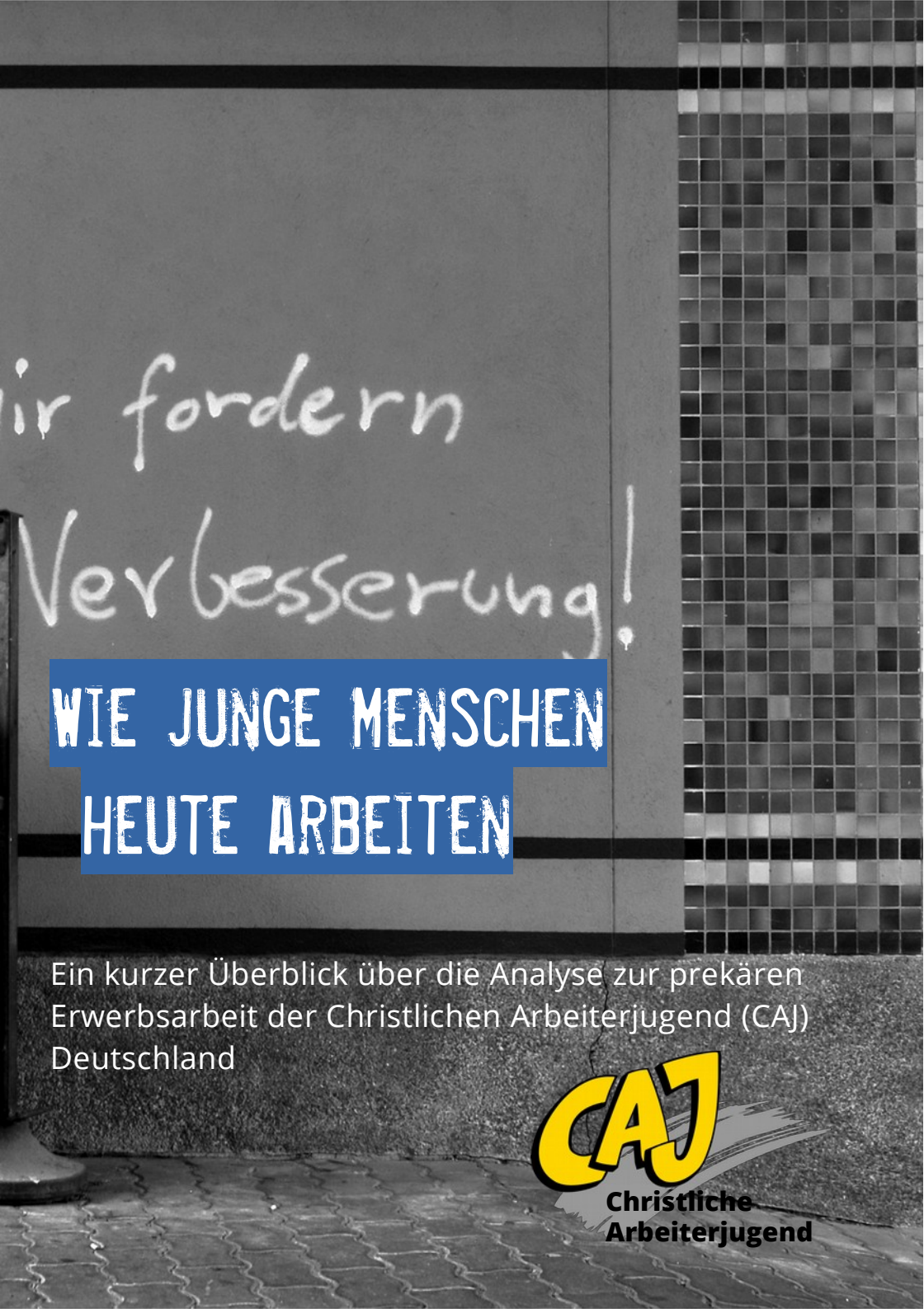


WIE JUNGE MENSCHEN HEUTE ARBEITEN

Ein kurzer Überblick über die Analyse zur prekären Erwerbsarbeit der Christlichen Arbeiterjugend (CAJ) Deutschland

CAJ
Christliche Arbeiterjugend

unsere Erkenntnisse.....5
- Wir arbeiten mit befristeten Verträgen.....
- Wir sind bei Leiharbeitsfirmen angestellt.....
- Wir arbeiten mit Werkverträgen.....
- Wir können unsere Arbeitsplätze nicht mitgestalten.....
- Es fehlt uns an Bewusstsein.....
- Wir arbeiten nicht nur in Deutschland prekär.....
- Alle sind von der "Prekarisierung" betroffen – junge Menschen besonders.....

Folgen prekärer Beschäftigung.....13
- Unsicherheit – wir können nicht planen.....
- Unser soziales Leben leidet.....
- Unser ehrenamtliches Engagement leidet.....
- Wir stehen unter Druck.....
- Unser Selbstwertgefühl und unsere Gesundheit leiden.....
- Unser Geld reicht nicht für ein gesichertes und angemessenes Leben.....

Gesellschaftliche Folgen.....19
- Weniger Geld führt zu weniger Konsum.....
- Der Staat zahlt für „Aufstocker".....
- Unser sozialer Schutz schrumpft. Unsere Rente steht in Frage.....
- Wir Arbeitnehmer/innen tragen das unternehmerische Risiko.....
- Die Treue zu den Unternehmen nimmt ab.....

Was sind die Ursachen?.....25
- Die Arbeitsmarktpolitik (vor allem Agenda 2010/Hartz IV).....
- Mehr Arbeitssuchende als offene Arbeitsplätze.....
- Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz statt in Einheit.....
- Schwächung der Gewerkschaften.....
- Soziale Ursachen.....
- Politische Ursachen.....
- Ökonomische Ursachen.....
- Kulturelle Ursachen.....

Abschließende Worte und Ausblick.....29

Über uns

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 fest gestellt haben.

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

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 in Deutschland (KAB) und Mitglied im Bund der Deutschen Katholischen Jugend (BDKJ).

Unsere Vorgehensweise

2012 kamen viele CAJlerinnen und CAJler zu einer großen Veranstaltung zusammen: dem Bundeskongress. Dort stellten wir fest, dass viele von uns und unseren Bekannten prekär arbeiten. Dies war der Anlass, uns genauer mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Wir wollten genauere Informationen sammeln. Dafür entwickelte die CAJ einen Fragebogen und sammelte Erfahrungsberichte von persönlich betroffenen jungen Menschen (sogenannte Testimonies). Bei unserer Analyse greifen wir daher auf die Erfahrungen von über 200 Menschen zurück.

Ebenso wollten wir die – gesellschaftlichen und individuellen – Folgen und Ursachen der Prekarisierung unserer Arbeitswelt herausfinden.

Beim vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Kurzfassung der Sammlung unserer Ergebnisse. Wir haben uns bemüht, alle verwendeten Quellen richtig wiederzugeben. Da es sich jedoch wie dargestellt um das Ergebnis einen Prozesses handelt, an dem sehr viele verschiedene Akteure über einen längeren Zeitraum beteiligt waren, können wir nicht ausschließen, dass stellenweise eine Angabe fehlt. Sollte dies der Fall sein, bedauern wir das sehr und sind dankbar über entsprechende Hinweise!

Was wir sehen

UNSERE ERKENNTNISSE

>> PREKÄRE ARBEIT

Das Adjektiv prekär bedeutet laut Duden: „in einer Weise geartet, die es äußerst schwer macht, die richtigen Maßnahmen/ Entscheidungen zu treffen; aus einer schwierigen Lage herauszukommen; heikel, misslich“ und leitet sich aus dem lateinischen precarius für unsicher ab. Der Begriff Prekariat leitet sich aus dem Adjektiv prekär ab. Es handelt sich hierbei um ein Wort aus der Soziologie. Prekariat beschreibt demnach eine soziale Gruppe, die durch Unsicherheiten in der Erwerbsarbeit gekennzeichnet ist.

Eine unbefristete Stelle mit einer anständigen Bezahlung und Sozialversicherung: Für unsere Großeltern und Eltern war das oft selbstverständlich. Heute können wir in vielen Branchen nur noch davon träumen. Wir arbeiten heute in „neuen" Formen der Beschäftigung. Hierzu zählen befristete Arbeitsstellen, Leiharbeit und Minijobs. Viele können von ihrem Lohn trotz Vollzeitarbeit nicht leben oder wissen nicht, ob und wo sie in den nächsten zwei Wochen arbeiten werden. Auf diese Formen von abhängiger Beschäftigung gehen wir nun genauer ein.

Wir arbeiten mit befristeten Verträgen

Eine studierte Sozial- und Erziehungswissenschaftlerin berichtete uns, 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."*

Auch eine 27-jährige Redaktionsassistentin berichtet:

> *"Ich habe in einem Unternehmen gearbeitet, in dem Verträge immer befristet wurden und diese Befristung möglichst lange ausgereizt wurde."*

Und ein 22-jähriger Industriemechaniker stellt fest, dass bei seinem Arbeitgeber Auszubildende und Personen mit befristeten Arbeitsverträgen keine Chance auf eine Übernahme haben.

Dies sind keine Einzelfälle: 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.

42 Prozent aller neuen Arbeitsverträge sind befristet.[1] Diese Arbeitsform zeigte sich auch in unseren Befragungen immer wieder. Einige Unternehmen stellen jun-

>> BEFRISTETE VERTRÄGE

Laut Gesetz ist die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes (z.B. Elternzeitvertretung) bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig. Nach der im Vertrag vereinbarten Zeit endet die Beschäftigung automatisch, ohne dass eine Seite den Vertrag kündigt. Innerhalb dieser zwei Jahre darf ein befristeter Arbeitsvertrag dreimal verlängert werden. Dann muss das Unternehmen sich entscheiden, ob es den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin unbefristet oder gar nicht erneut einstellt. .

ge Menschen anfangs grundsätzlich nur befristet ein.

Unsere Testimonies weisen darauf hin, dass vor allem Frauen von befristeten Verträgen betroffen sind. Dieses Ergebnis deckt sich mit Aussagen der Bundesregierung[2]:Bei Frauen wird fast jeder zweite neue Arbeitsvertrag befristet. Bei den Neuverträgen für Männer sind es 38 Prozent.

Wir sind bei Leiharbeitsfirmen angestellt

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."

Die Funktion der Leiharbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten gewandelt - statt zur Überbrückung von Personalausfällen werden Leiharbeitnehmer immer mehr genutzt, um bei verschlechterten Arbeitsbedingungen dauerhafte Tätigkeiten zu übernehmen.[3] Häufig gibt es Unterschiede zwischen Festangestellten und Leiharbeiter/innen in einem Unternehmen.

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."

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

>> WAS IST LEIHARBEIT?

Wird auch Personalleasing oder Zeitarbeit genannt. Ein Unternehmen braucht dank der Leiharbeit das Personal nicht selbst einstellen: Es kann die Angestellten einfach „ausleihen" und bezahlt dafür die Leiharbeitsfirma. Das Unternehmen wird dadurch flexibler: Es braucht keine Kündigungsfristen zu beachten und zahlt oft weniger. Die Leiharbeitsfirma verdient daran. Die Arbeitnehmer/innen sind also nicht direkt bei dem Unternehmen, für das sie arbeiten, sondern bei der Leiharbeitsfirma eingestellt.

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."

Viele von uns sind mit ihrer Einkommenssituation unzufrieden. Gut die Hälfte der Befragten sagte, dass ein ungerechtes oder unfaires Gehalt auf prekäre Beschäftigung hinweist. Oft stand dies im Zusammenhang mit Leiharbeit. Denn natürlich wird es als ungerecht empfunden, wenn Leiharbeiter/innen für die gleiche Tätigkeit weniger verdienen als die direkt beim Unternehmen Angestellten. Auch Urlaubsregelungen sind oft unterschiedlich. So fährt die bereits zitierte Berichtende fort:

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."

(Weiblich, 24 Jahre)

Leiharbeitnehmer wünschen sich, gleichgestellt zu sein: Sie wollen nicht anders als die fest Eingestellten behandelt werden, sie wollen einen fairen Lohn, soziale Sicherheit und einen festen Arbeitsplatz. Doch dieser auch von der Politik erhoffte „Klebeeffekt" fällt weitaus geringer aus als gedacht. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erfüllt sich die Hoffnung auf eine Übernahme in Festanstellung für gerade einmal 7 von 100 Leiharbeiter/innen.[4]

Wir arbeiten mit Werkverträgen

"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. [...] 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 Wer-

kes 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."

(Weiblich, 27 Jahre)

Die Freiheit, die der Werkvertrag eigentlich beiden Seiten bieten soll, wurde hier nur einseitig gewährt. So waren beispielsweise feste Bürozeiten wie bei einer normalen Halbtagsstelle vorgeschrieben. Die Abnahmekriterien wurden in Form von Dienstanweisungen im laufenden Prozess gegeben und abgeändert. Das Risiko, das den Ehrenamtlichen das Konzept am Ende nicht gefiel, blieb voll bei der Werksauftragsnehmerin.

Eine Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten ergab, dass in mehr als 36% der Betriebe Werkverträge benutzt wurden, um Stammbeschäftigung zu ersetzen.[5]Werkverträge gelten für manche Arbeitgeber/innen als zunehmend attraktiver, um die Regulierungen der Leiharbeit und anderweitige arbeits- und tarifrechtliche Pflichten zu umgehen.

Wir können unsere Arbeitsplätze nicht mitgestalten

Ab einer gewissen Größe eines Unternehmens dürfen Mitarbeiter eine Mitarbeitervertretung oder einen Betriebsrat gründen und wählen. Durch die unsichere Beschäftigung als Leiharbeiter/in oder bei Werkverträgen können einige rechtliche Sicherungen für Betriebsräte (z.B. Kündigungsschutz) umgangen werden. Denn „einen Vertrag nicht verlängern" ist etwas anderes als kündigen, und so schützt ein Kündigungsschutz nicht davor, dass der befristete Vertrag eines engagierten Mit-

>> WAS IST EIN WERKVERTRAG?

Bei einem Werkvertrag wird man angestellt, um ein bestimmtes Produkt herzustellen (z.B. einen Maßanzug zu schneidern), etwas zu reparieren oder zum Beispiel ein Gutachten zu erstellen. Der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin bekommt das Geld nur, wenn er/sie erfolgreich ist. Der Auftraggeber/ die Auftraggeberin zahlt für das Werk einen festen Betrag - egal, wie viele Stunden dafür gearbeitet werden. Dafür darf der/die Auftraggeber/in keine Anweisungen geben. Zum Beispiel dürfen die Arbeitszeiten nicht vorgeschrieben werden.Die Grundidee ist dabei, dass Unternehmen sich auf bestimmte Tätigkeiten spezialisieren und deshalb die Erstellung bestimmter "Werke" anderen in Auftrag geben.

arbeiters einfach nicht verlängert wird! Zudem kann nur jemand, der langfristig in einem Unternehmen beschäftigt ist, den Arbeitsplatz wirksam mitgestalten.

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

Ebenso wurde uns von Unternehmen berichtet, in denen die Vorgesetzten „keinen Betriebsrat wollten“ und in denen die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer/innen eingeschränkt waren.

“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.”

(Weiblich, 26 Jahre)

Es fehlt uns an Bewusstsein

Bei der Auswertung unserer Fragebögen wurde deutlich, dass viele von uns sich ih-

rer 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 von verbandsinternen Treffen, wo vielen erst während des Austausches über Lebensrealitäten bewusst wurde, dass sie auch selbst betroffen sind.

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."

UNSERE ERGEBNISSE IN DER KURZÜBERSICHT:

Alle sind von der "Prekarisierung" betroffen – junge Menschen besonders

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Verhältnisse wird deutlich, dass es sich bei unseren Erfahrungen nicht um individuelle Einzelfälle handelt. Prekäre Arbeit betrifft auch nicht nur die Ränder der Arbeitsgesellschaft: Auch mit hohen Bildungsabschlüssen kann man prekär beschäftigt werden. Frauen sind viel häufiger von prekärer Arbeit betroffen als Männer. Und vor allem: Uns junge Menschen betrifft das Problem in besonderem Maße!

Erkenntnisse

FOLGEN PREKÄRER BESCHÄFTIGUNG

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.

"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?" (Weiblich, 26 Jahre)

„Es ist doch klar, dass, wenn ich schwanger werde, einfach kein neuer Vertrag gemacht wird!" (Weiblich, 26 Jahre)

„Man kann keine Pläne für die Zukunft machen (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)." (Weiblich, 27 Jahre)

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. Der Diözesanrat der Katholiken der Erzdiözese München und Freising 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 finanzielle Basis für Kinderplanung.

Unser soziales Leben leidet

Durch die große Unsicherheit in unseren Leben, nehmen sowohl das soziale als auch das gesellschaftliche Leben junger Menschen Schaden.

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

"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."

Unser ehrenamtliches Engagement leidet

Eine weitere Folge der Unsicherheit ist weniger ehrenamtliche Aktivität. 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 als auch als ehrenamtlicher Verband. Ein Leiharbeitnehmer beispielsweise „konnte nicht mehr an Sitzungen und Wochenenden unseres Vereins teilnehmen und auch andere Termine nicht planen". Zugleich erleben wir als CAJ die Herausforderungen, wenn Leiharbeitnehmer/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.[1] 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?

Wir stehen unter Druck

Prekär Beschäftigte stehen unter einem riesigen Druck. Einerseits wollen sie in die Stammbelegschaft übernommen werden und wollen dafür „alles geben". Gleichzeitig wissen sie, dass sie in einer Krise als erste entlassen werden.

So berichtet eine Befragte über einen bekannten Leiharbeitnehmer:

"Er musste während dieser Zeit unbezahlte Überstunden und Wo-

chenendarbeit sowie ständige Bereitschaft hinnehmen, damit er überhaupt eine Chance hatte weiter übernommen zu werden.

Zugleich führt die Prekarisierung zu großem Druck bei den "Stammbelegschaften". Wenn sie andere Beschäftigte sehen, die unter schlechteren Bedingungen arbeiten, bekommen sie signalisiert: Ihr seid "ersetzbar".[2] In der Folge machen Arbeitnehmer/innen häufig Zugeständnisse an den Arbeitgeber und verzichten auf Arbeitnehmerrechte.[3] Es entwickelt sich also ein Teufelskreis aus Flexibilisierung und Senkung der Arbeitnehmer/innenrechte.

Unser Selbstwertgefühl und unsere Gesundheit leiden

Grade als Berufsanfänger fühlen sich viele junge Menschen unsicher. Die schwierigen Arbeitssituationen lassen erkennen, dass jede/r ersetzbar ist. Darunter leidet unser Selbstwertgefühl. Das kann sich bis zu gesundheitlichen Problemen 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."

Eine andere Umfrageteilnehmerin benennt konkret "gesundheitliche Auswirkungen (Stresssymptome bis hin zu ernsthaften körperlichen Erkrankungen)" als Folgen ihrer prekären Arbeit.

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 mit akademischem Abschluss.

So kann eine 26-jährige Pädagogin trotz Erwerbstätigkeit und akademischem Abschluss nicht aus ihrem WG-Zimmer ausziehen.

$600
GO
起點
可得薪金 $2,000

Prekäre Arbeit

GESELLSCHAFTLICHE FOLGEN

Weniger Geld führt zu weniger Konsum

Niedrigere Löhne senken den Konsum, da die Verbraucher/innen weniger kaufen 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.

Der Staat zahlt für „Aufstocker“

Darin sind auch viele Teilzeit- und Geringbeschäftigte enthalten, die einfach aufgrund ihres geringen Stundenumfangs 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.[1]

Ein Unternehmen kann den Stundenlohn so niedrig ansetzen, dass das Geld nicht zum Leben reicht, denn der Staat zahlt den Rest. Damit wird einerseits der Wettbewerb der Unternehmen untereinander ausgehebelt und andererseits werden die Kosten für Arbeitskräfte auf den Staat verlagert.

Unser sozialer 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 Prekarisierung die Sozialversicherungssysteme (unter anderem Arbeitslosenversicherung und Rentenversicherung) unterhöhlt, die schließlich auf geregelten Arbeitsverhältnissen basieren.

Wir Arbeitnehmer/innen tragen das unternehmerische Risiko

Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeitnehmer/innen abgewälzt. Durch befristete Verträge und kurze Kündigungsfristen können die Unternehmen uns schnell „loswerden“ und Personalkosten sparen, wenn die Umsätze nicht stimmen – so können die Unternehmensgewinne geschönt werden. Hier stimmt etwas

>> AUFSTOCKER

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.

nicht: Eigentlich sollten doch diejenigen das Risiko tragen, die auch die Gewinne erwirtschaften.

Die Treue zu den Unternehmen nimmt ab

"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." (Männlich, 25 Jahre)

Natürlich ist es rein ökonomisch gedacht praktisch, wenn die Beschäftigten im Endeffekt die unternehmerische Verantwortung tragen. Jedoch sinken die Treue gegenüber dem Unternehmen und die Arbeitsmotivation. Kreativität, welche die Voraussetzung für Innovationen ist, setzt aber Freiräume und Sicherheit voraus.[2]

UNSERE ERGEBNISSE IN DER KURZÜBERSICHT:

WER LEIDET?

Junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- Können ihre Zukunft nicht planen
- Können keine Verantwortung für sich und andere übernehmen
- Haben nicht genug Geld für ein angemessenes Leben
- Stehen unter Druck, sind gestresst, werden krank
- Verlieren an Selbstwertgefühl
- Können nicht für schwierige Zeiten und für das Alter vorsorgen
- Können ihre sozialen Beziehungen nicht ausreichend pflegen

Die Gesellschaft

- Es gibt weniger Kinder – die Bevölkerung schrumpft
- Es gibt weniger ehrenamtliches Engagement
- Die Sozialversicherungssysteme funktionieren nicht mehr
- Durch Aufstockungen bei niedrigen Löhnen gibt es höhere Ausgaben

(tariftreue) Unternehmen

- Die Arbeitnehmer identifizieren sich weniger mit dem Unternehmen
- Die Kreativität und die Innovationskraft sinken
- Tariftreue Unternehmen stehen im Konkurrenzkampf mit Billiganbietern

WER PROFITIERT?

Besitzer von Unternehmen (Eigentümer, vor allem Aktionäre)

- Je niedriger die Kosten, desto höher die Gewinne
- Das Risiko wird auf Arbeitnehmer abgewälzt

Leiharbeitsfirmen

- Verdienen Geld durch Verleihung von „billigen“ Arbeitskräften
- Je weniger Geld der Arbeitnehmer bekommt – desto höher ist der Gewinn der Leiharbeitsfirma.

Notausgang

Analyse

WAS SIND DIE URSACHEN?

Die Arbeitsmarktpolitik (vor allem Agenda 2010/Hartz IV)

In Deutschland begann die Politik unter Bundeskanzler Helmut Kohl, die Erwerbsarbeit zu „flexibilisieren". Die Agenda 2010 ist der bisherige Höhepunkt dieser Politik. Sie hat Anreize geschaffen, normale Arbeitsverhältnisse in prekäre Arbeitsverhältnisse umzuwandeln:

- Niedriglöhne werden staatlich subventioniert.
- Sachgrundlose Befristungen sind für die Dauer von zwei Jahren rechtlich gestattet.
- Leiharbeit wird nicht mehr zeitlich begrenzt.
- Arbeitslose werden unter Druck gesetzt, Arbeitsstellen anzunehmen für die sie nicht oder überqualifiziert sind.

Das Ziel der Politik bei der Agenda 2010 war die Absenkung der Arbeitslosigkeit. Dieses Ziel wurde aber nicht erreicht. Zwar hat sich die Zahl der Menschen mit Arbeit in den vergangenen Jahren erhöht. Dies gilt jedoch nicht für die Gesamtzahl der erbrachten Arbeitsstunden. Das bedeutet, dass die Arbeit nur auf mehr Köpfe verteilt wird - es gibt nicht MEHR Beschäftigung. Wir erleben lediglich eine Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich und unter prekären Bedingungen.

Mehr Arbeitssuchende als offene Arbeitsplätze

Im November 2013 standen mehr als sechs Bewerber/innen einer offenen Stelle gegenüber. Dies führt natürlich zu einem Machtungleichgewicht zu Gunsten der Arbeitgeber. Die Arbeitgeber/innen haben eine große Auswahl an Bewerbern und können hohe Ansprüche an die BewerberInnen stellen.

„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')." (Weiblich, 24 Jahre)

Arbeitnehmer/innen in Konkurrenz statt in Einheit

Wir haben das Gefühl, zu anderen im Wettbewerb um Arbeitsplätze zu stehen. Solidarität scheint ein überholter Wert zu sein. Es geht vielen um Selbstoptimierung und das „updaten" der eigenen Fähigkeiten. Denn in der Gesellschaft und vor allem in Schulen wird vermittelt, dass man es nur zu etwas bringt, wenn man sich anstrengt und immer besser wird.

Schwächung der Gewerkschaften

Arbeitnehmer/innen, die gewerkschaftlich organisiert sind und nach einem Tarifvertrag bezahlt werden, haben meist ein höheres Gehalt. Doch der steigende Druck,

die Individualisierung und die Schwächung der Arbeitnehmerrechte führen dazu, dass immer weniger Arbeitnehmer/innen in Gewerkschaften sind. Dadurch nimmt natürlich auch deren Einfluss in Gesellschaft und (Tarif-)Politik ab.

URSACHENANALYSE: UNSERE ERGEBNISSE IN DER KURZÜBERSICHT

Soziale Ursachen

- Abnehmende Organisation der Arbeitnehmer in Gewerkschaften / Betriebsräten
- Druck auf Arbeitssuchende, jeden Job anzunehmen

Politische Ursachen

- Deregulierung der Erwerbsarbeit – Höhepunkt: „Hartz IV“ und Agenda 2010
- Druck auf Arbeitsagenturen, Vermittlungsquoten um jeden Preis zu erfüllen
- Unternehmensfreundliche Steuerpolitik
- Export der deutschen „Arbeitsmarktreformen“ in andere EU-Länder

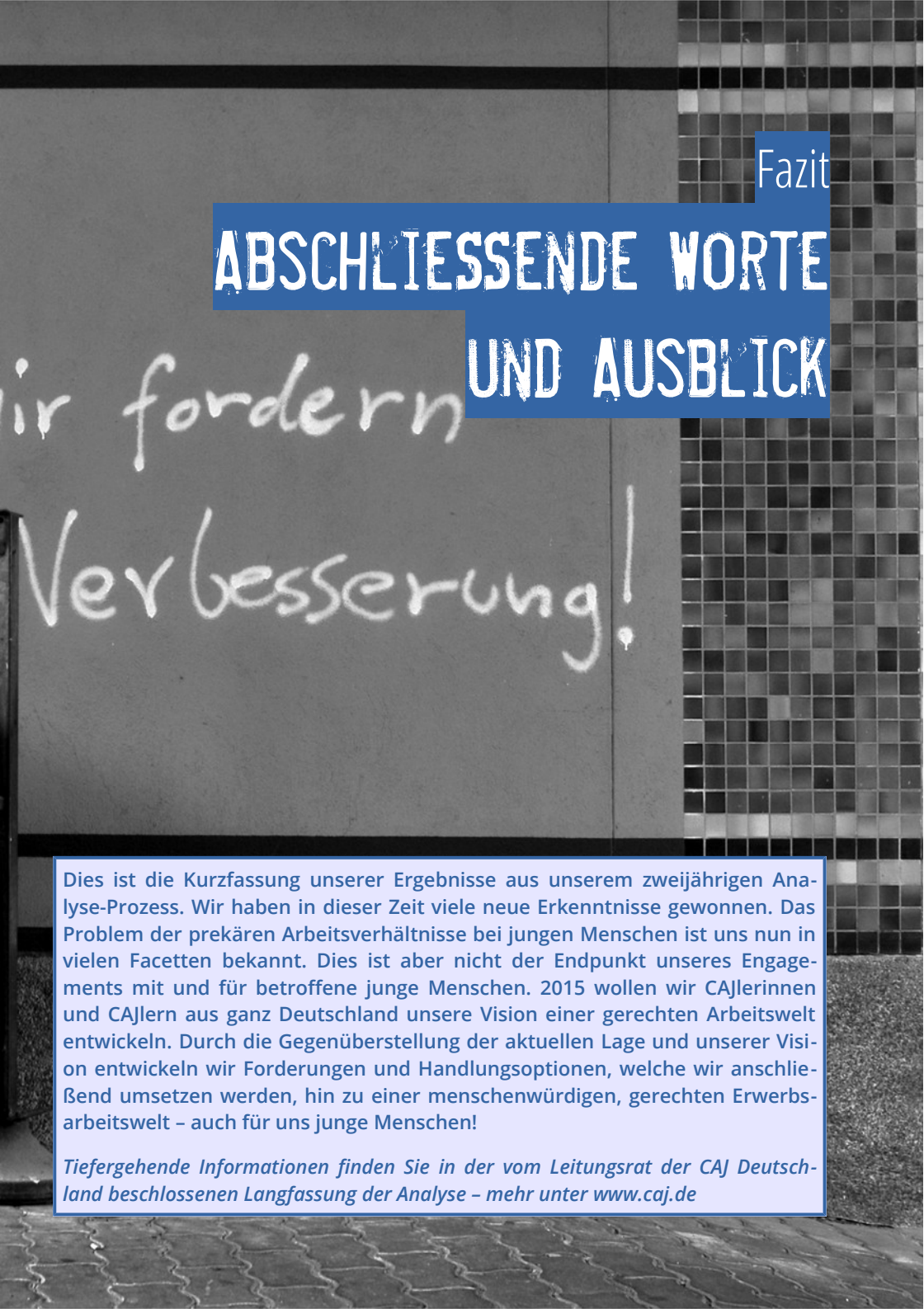
Ökonomische Ursachen

- Mehr Arbeitssuchende als offene Stellen
- Durchsetzung des „Shareholder Value“ in der Unternehmenspolitik
- Konkurrenzdruck auf tariftreue Unternehmen
- Dominanz der Finanzmärkte

Kulturelle Ursachen

- Glaube an neoliberale Paradigmen in der Gesellschaft und der Politik
- Individualismus
- Durchsetzung des „Shareholder Value“ in den Köpfen
- Bewusstseinsmangel unter Arbeitnehmern, Arbeitgebern und der Gesellschaft

ALBA



Fazit

ABSCHLIESSENDE WORTE UND AUSBLICK

Dies ist die Kurzfassung unserer Ergebnisse aus unserem zweijährigen Analyse-Prozess. 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!

Tiefergehende Informationen finden Sie in der vom Leitungsrat der CAJ Deutschland beschlossenen Langfassung der Analyse – mehr unter www.caj.de

ANMERKUNGEN

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

2) Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a., Drucksache 18/1029 vom 3. April 2014 zur „Befristung von Arbeitsverträgen", online abrufbar: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/010/1801029.pdf.

3) Holst u.a. 2009; Siebenhüter 2011; 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, online abrufbar: www.igmetall.de/SID-05669005-63B4A0CF/internet/docs_0188830_2012_07_02_Papier_Infratest_final_c269f20f74f710c3ecafaf903a2ad896243d542a.pdf. 2012

4) Bosch, Gerhard: Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt, Expertise im Auftrag der Industriegewerkschaft Metall, Duisburg, Duisburg 2012, S. 15

5) Ebd.

1) Vgl. Prenger, Sarah: "Whyisthisdifferencebetweenthenumbersofjobsandthenumbersof job-seekers?", in: www.caj.de/aktion/prekaere-arbeit/84-arbeitsbericht-zum-europaseminar-talking-bout-my-generation

2) Vgl.: Diözesanrat (2010)

3) Holst, Hajo / Nachtwey, Oliver / Dörre, Klaus: Funktionswandel von Leiharbeit. Neue Nutzungsstrategien und ihre arbeits- und mitbestimmungspolitischen Folgen. Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung. Frankfurt am Main 2009.

1) 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

2) Dörre: Prekarität.

IMPRESSUM

Veröffentlicht: April 2015

Herausgeber: CAJ Deutschland e.V.,
Hüttmannstraße 52, 45143 Essen

Layout: Johannes Aubele

Bildnachweise: Im Bistro: the macman / photocase.de, Still angry: ***jojo / photocase.de, Monopoly: Michael Herkendell, Notausgang: sto.E / photocase.de, Wir fordern Verbesserung: kallejipp / photocase.de

Gefördert vom