



**DGB**

## **FAKTEN STATT ZERRBILDER?** **»Die Arbeitgeber« im Faktencheck.**

**U**nter dem Titel »Fakten statt Zerrbilder. Die Realität auf dem deutschen Arbeitsmarkt« hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA – Die Arbeitgeber) im Januar 2017 eine Broschüre veröffentlicht, mit der die Realität am Arbeitsmarkt abgebildet werden soll. Deutschland geht es gut, der Arbeitsmarkt brummt, die Agenda 2010 war erfolgreich, es gibt keine Probleme für die Arbeitnehmer/innen – das sind die Botschaften der Arbeitgeber.

Doch das ist nur ein Ausschnitt des deutschen Arbeitsmarktes. Was die BDA nicht sehen will, aber auch zur Wahrheit gehört: Es gibt bei guter Konjunktur viele Menschen, die trotz Arbeit so wenig verdienen, dass sie kaum über die Runden kommen. Menschen, deren Arbeitsplatz unsicher ist, die sich von einer Befristung zur nächsten hängeln, die nur einen Minijob finden oder einen Zweitjob benötigen, weil sie nur Teilzeit arbeiten können oder als Leiharbeiter/innen immer wieder entlassen und dann neu angestellt werden.

Die BDA führt die positive Situation am Arbeitsmarkt auch auf die Agenda 2010 zurück. Wir – der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) – sehen das anders: Die Agenda 2010 hat vor allem die Arbeitgeber entlastet und die Risiken auf die Beschäftigten verlagert. Für die gute Lage am Arbeitsmarkt gibt es viele andere Ursachen, auf die wir auf Seite 6 eingehen.

Das Ergebnis der Agenda ist die soziale Spaltung unserer Gesellschaft. Deshalb ist es höchste Zeit umzusteuern – für mehr Gleichheit, mehr Teilhabe, mehr Wohlstand und mehr Lebensqualität für alle.

**Hier der Faktencheck ...**

**BDA:**  
Arbeitslosigkeit auf niedrigstem Stand seit Wiedervereinigung – Spaltung am Arbeitsmarkt wird endlich überwunden

**DGB:**  
Zahl der Langzeitarbeitslosen fast unverändert

**DGB**

## Die Beschäftigung steigt, aber die sozialpolitischen Probleme bleiben

Die Zahl der Arbeitslosen ist gesunken. Das ist erfreulich. Aber damit ist keineswegs, wie die BDA meint, die Spaltung am Arbeitsmarkt überwunden. Immer noch sind zu viele Menschen arbeitslos, viele von ihnen schon sehr lange. Im Jahresdurchschnitt 2016 waren es 2,69 Mio. (Bundesagentur für Arbeit 2017a). Viel aussagekräftiger ist allerdings die Zahl der Unterbeschäftigten, sie lag im Jahr 2016 bei 3,7 Mio. Darin sind auch diejenigen Arbeitslosen enthalten, die in Maßnahmen oder kurzfristig erkrankt sind (ebd.).

Von der guten Entwicklung am Arbeitsmarkt profitieren nicht alle Gruppen gleichermaßen. Im Jahre 2016 ist die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung um 600.000 (Juni-Wert) gestiegen, während die Zahl der Arbeitslosen nur um 100.000 zurückging (Bundesagentur für Arbeit 2017a). Offensichtlich geht die gute wirtschaftliche Lage nicht mit einer entsprechenden Bereitschaft der Wirtschaft einher, Arbeitslose und insbesondere Langzeitarbeitslose zu qualifizieren und einzustellen.

Die Zahl der Langzeitarbeitslosen verharrt auf hohem Niveau. Im letzten Jahr sank ihre Zahl um 46.000 auf 993.000 (Bundesagentur für Arbeit 2016b). Seit Jahren ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen fast unverändert. Bei gleichzeitig stark wachsender Beschäftigung gelingt

ihre Integration nicht, vor allem nicht nachhaltig. Auch der harte Kern der Langzeitarbeitslosen ist noch immer da. Zum Teil sind diejenigen, die früher schon in der Sozialhilfe waren, heute immer noch im Leistungsbezug. Es gibt keine Anzeichen dafür, dass mit der Einführung von Hartz IV die Integration dieser Gruppe wirklich besser geworden ist.

Die Zahl der Hartz-IV-Empfänger/innen ist zwar zurückgegangen. Aber es tut sich sehr wenig, obwohl die Beschäftigung wächst. Im Jahre 2012 gab es 4,4 Mio. sogenannte erwerbsfähige Leistungsberechtigte (Bundesagentur für Arbeit 2016c) (das sind Hartz-IV-Empfänger/innen, die potentiell dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen), im Jahre 2016 waren es 4,3 Mio., also ein Rückgang um 100.000 in vier Jahren. (Bundesagentur für Arbeit 2017c).

Von den 2,69 Mio. Arbeitslosen im Jahre 2016 bekamen nur 30 Prozent Arbeitslosengeld (820.000) aus der Arbeitslosenversicherung (Bundesagentur für Arbeit 2017d). Die übrigen bekamen Hartz IV oder keine Leistungen. Von allen Menschen, die arbeitslos werden, rutschen 18,9 Prozent (Stand Jan. 2017, Bundesagentur für Arbeit 2017e) direkt in die Grundsicherung. Die Beschäftigung steigt, aber die sozialpolitischen Probleme ändern sich kaum.

**BDA:**  
Beschäftigung Älterer auf  
einem sehr guten Weg

**DGB:**  
Ältere Arbeitslose finden  
schwer wieder Arbeit

**DGB**

## Steigende Beschäftigung Älterer durch demografische Entwicklung

**D**ie uneingeschränkt positive Einschätzung der Arbeitsmarktsituation Älterer durch die BDA spiegelt die Realität nur in Ausschnitten wider.

Zwar ist es zutreffend, dass sich die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer/innen in den letzten Jahren deutlich erhöht hat. Die von der BDA hervorgehobene Verdreifachung der Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter 60- bis 64-Jähriger geht jedoch teilweise auf rein demografische Ursachen zurück. So erhöhte sich die Zahl der 55- bis 64-Jährigen in Deutschland allein zwischen 2008 und 2015 um 1,4 Mio. auf 11,1 Mio. Wenig überraschend, dass sich damit auch der Anteil Älterer an den Beschäftigten erhöht. Außerdem sind ältere Menschen heute deutlich besser qualifiziert als vor 15 Jahren. Da besser qualifizierte Beschäftigte ein deutlich niedrigeres Risiko von Arbeitsunfähigkeit infolge schwerer körperlicher Arbeit haben, trägt dies zur Erhöhung der Erwerbsquote bei.

Völlig ausgeblendet wird in dem BDA-Papier die Situation älterer Arbeitsloser. Diese hat sich in den letzten Jahren trotz zunehmender Beschäftigungsquote verschlechtert. Die Behauptung der BDA, die Zunahme der Arbeitslosigkeit unter Älteren würde ausschließlich auf einer Statistikänderung beruhen, geht an der Realität

vorbei. Statistikänderungen hat es gegeben – und zwar gleich mehrere. So liefen Ende 2007 Sondervorschriften aus, die es Arbeitnehmer/innen ab 58 Jahren ermöglichten, unter erleichterten Bedingungen ALG I und II zu beziehen, ohne in der Statistik erwähnt zu werden. Auch im Jahr 2015 wurden aufgrund einer neuen Sonderregelung im Schnitt 165.000 ältere Arbeitslose, denen seit einem Jahr keine sozialversicherungspflichtige Arbeit angeboten wurde, aus der Statistik gestrichen. (Bundesagentur für Arbeit 2016d).

Ein Blick in Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verdeutlicht die schlechte Arbeitsmarktsituation Älterer: So hat sich die Übergangsrate von ALG I zu ALG II in der Gruppe der 58- bis 62-Jährigen zwischen 2005 und 2013 nahezu verdreifacht (IAB 2016a). Die Chance älterer Arbeitsloser (ab 55), eine Beschäftigung aufzunehmen, ist nach wie vor nur halb so hoch wie im Durchschnitt aller Altersgruppen (Bundesagentur für Arbeit 2016d). Zudem sind Ältere deutlich länger arbeitslos. 2015 waren 37 Prozent der Arbeitslosen langzeitarbeitslos, während es in der Gruppe der Älteren fast jeder zweite war (ebd.). Die Angst älterer Menschen, am Ende ihres Berufslebens in Hartz IV zur rutschen, ist also keinesfalls unbegründet.

Unseriös ist die Behauptung der BDA, die Rente mit 63 habe einen »Beschäftigungseinbruch« verursacht. Wie die Bundesagentur für Arbeit (2016d) feststellt, können die Effekte der »Rente mit 63« auf die Beschäftigung nicht genau quantifiziert werden, da nicht bekannt ist, wie viele Arbeitnehmer/innen auch ohne die Neuregelung mit Abschlägen in Rente gegangen wären. Zudem setzt die »Rente mit 63« 45 Beitragsjahre voraus, sodass nur ein beschränkter Personenkreis Zugang hat.

**BDA:**  
**Jugendarbeitslosigkeit  
 auf niedrigstem Niveau  
 in Europa**

**DGB:**  
**Berufseinstieg  
 oft prekär**

**DGB**

## Nachwuchs wird dringend gesucht, aber schlecht behandelt

**R**ichtig ist, dass im europäischen Vergleich in Deutschland wenig Jugendliche arbeitslos sind. Aber: Gerade bei jungen Menschen ist der Berufseinstieg durch prekäre Beschäftigung geprägt. Bei jungen Menschen können die Arbeitgeber atypische Arbeitsverhältnisse durchsetzen, weil sie noch keine Schutzansprüche erworben haben. Oft mit gravierenden Folgen für die Betroffenen und die Gesellschaft.

Der Berufsalltag junger Menschen ist geprägt von Überstunden, geringeren Einkommen und höheren Belastungen im Vergleich zu älteren Beschäftigten. Hinzu kommen Stress und atypische Beschäftigung wie Befristung oder Leiharbeit. Das sind nur einige Befunde des letzten DGB-Index »Gute Arbeit« (DGB 2015) der Gewerkschaftsjugend.

Die Studie basiert auf einer repräsentativen Befragung von 5709 Beschäftigten, davon 27 Prozent junge Arbeitnehmer/innen unter 35 Jahren. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache.

### Die Ergebnisse im Einzelnen (für Beschäftigte unter 35 Jahren)

- 31 Prozent haben ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 1.500 Euro
- 25 Prozent arbeiten in unbefristeter Vollzeit (ohne Leiharbeit) und verdienen mehr als 2.500 Euro (verglichen mit 40 Prozent bei den über 35-Jährigen)
- 60,9 Prozent machen regelmäßig Überstunden, durchschnittlich 4,1 Überstunden pro Woche
- über ein Viertel (27,8 Prozent) arbeitet in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
- fast jeder zweite (46,4 Prozent) der unter 25-Jährigen arbeitet in atypischen Beschäftigungsverhältnissen
- junge Menschen unter 35 Jahren sind mehr als drei Mal so oft befristet beschäftigt (16,2 Prozent) wie ältere Beschäftigte (fünf Prozent)
- auch Leiharbeit ist jung; während fünf Prozent der Beschäftigten unter 35 Jahren in Leiharbeitsverhältnissen sind, sind es bei Beschäftigten über 35 Jahren mit 1,5 Prozent mehr als 70 Prozent weniger
- atypisch Beschäftigte verdienen im Durchschnitt ein Viertel (23,9 Prozent) weniger als normal Beschäftigte (1.734 Euro zu 2.277 Euro)

**BDA:**  
Kein Interesse?!

**DGB:**  
Unternehmen erfüllen  
gesetzliche Pflicht zur  
Beschäftigung nicht

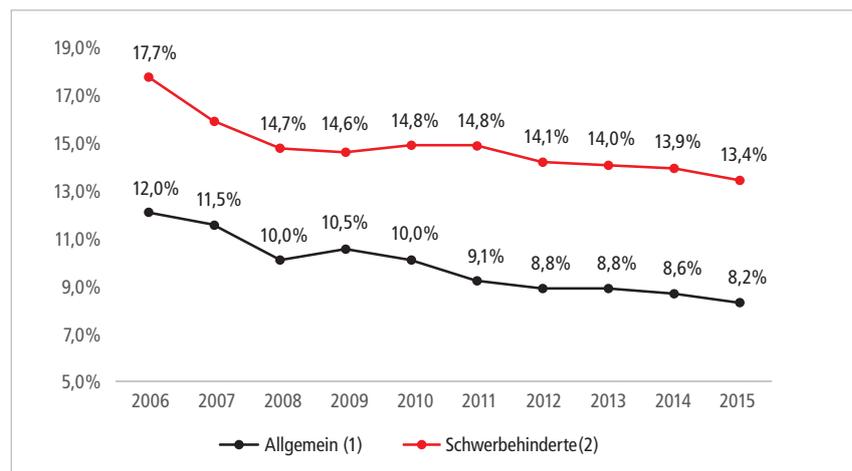
**DGB**

## Blinder Fleck: Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen

Schwerbehinderte Menschen werden am Arbeitsmarkt benachteiligt. Darüber verliert die BDA kein Wort. Wer sich ein realistisches Bild vom Arbeitsmarkt machen will, muss aber auch die Situation schwerbehinderter Menschen berücksichtigen.

Am 13. Dezember 2006 haben die Vereinten Nationen die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) verabschiedet. Artikel 27 der UN-Behindertenrechtskonvention sieht ein gleiches Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderung vor. Deutschland hat die UN-BRK 2009 unterzeichnet und sich damit zur schrittweisen Umsetzung der Forderungen verpflichtet. Allerdings ist die Situation von Menschen mit Behinderung am deutschen Arbeitsmarkt zehn Jahre danach immer noch durch starke Benachteiligung geprägt. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2015) erfasst die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen. Sie lag 2015 bei 13,4 Prozent, die vergleichbare allgemeine Arbeitslosenquote betrug 8,2 Prozent. Abweichend von den bekannten Veröffentlichungen wird die Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen nur auf der Basis der abhängigen zivilen Erwerbspersonen erfasst.

Seit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention durch die Bundesregierung 2009 erfolgten überwiegend bewusstseinsbildende



**Grafik 1:** Entwicklung der Arbeitslosenquoten

**Quelle:** Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2015

Maßnahmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt. Sie haben jedoch hinsichtlich des Abbaus der Arbeitslosigkeit keine nennenswerten Erfolge gebracht. Im Gegenteil, die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen ist langsamer gesunken als die allgemeine Arbeitslosigkeit. Der Abstand zwischen beiden Gruppen hat sich seit 2009 sogar deutlich vergrößert.

Die Unternehmen haben eigentlich die gesetzliche Pflicht, fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Beschäftigten zu besetzen. Allerdings wird diese Quote seit Jahren nicht erfüllt.

In 2014 betrug sie 4,7 Prozent (DGB 2016a).

Wobei die Quote vom öffentlichen Dienst mit 6,6 Prozent übererfüllt wurde und in der privaten Wirtschaft nur 4,1 Prozent betrug. 26 Prozent der beschäftigungspflichtigen Unternehmen haben keinen einzigen schwerbehinderten Beschäftigten. Dieser Anteil ist seit Jahren gleich hoch (ebd.).

**BDA:**  
**Der Arbeitsmarkt in  
 Deutschland dank Agenda  
 2010 auf Erfolgskurs**

**DGB:**  
**Agenda 2010  
 hat Arbeitsmarkt  
 gespalten**

**DGB**

## Auslandsnachfrage hat nichts mit Agenda-Politik zu tun

**D**ie deutsche Wirtschaft steht gut da – auch im internationalen Vergleich. Sie ist besser als andere Länder durch die Krise gekommen. Dies liegt auch daran, dass die Sozialpartner in der Krise gut zusammengearbeitet haben und sowohl die Bundesagentur für Arbeit als auch die Bundesregierung mit viel Geld antizyklisch agiert haben.

Der Nutzen der Agenda 2010 zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist jedoch sehr zweifelhaft und allenfalls begrenzt. Die Agenda hat soziale Leistungen gekürzt, den Arbeitsmarkt dereguliert und die Flexibilität am Arbeitsmarkt zu Lasten der Beschäftigten erhöht. Sie führte zu einer Ausweitung des Niedriglohnsektors mit negativen Folgen für die Verfassung unserer Wirtschaft. Sie hat die Spaltung und die Erpressbarkeit am Arbeitsmarkt verstärkt. Sie hat Schutzlücken in die Arbeitslosenversicherung gerissen und das Versprechen, insbesondere ältere Langzeitarbeitslose durch Hartz IV besser in den Arbeitsmarkt zu bringen, nicht gehalten. Irreguläre und schlecht bezahlte Beschäftigung, wie z. B. die Entwicklungen bei Leiharbeit und Minijobs, haben das gesamtwirtschaftliche Lohngefüge nach unten gedrückt, sodass auch die private Konsumnachfrage stagnierte und in den 2000er Jahren verhältnismäßig wenig zum Wirtschaftswachstum beitrug.

Die Folge war, dass das Wachstum immer einseitiger von der Auslandsnachfrage abhängig wurde. Dabei profitiert Deutschland in hohem Maße von der Gemeinschaftswährung und den stabilen Wechselkursen. Vor allem beflügelten die Exporte in den Euroraum das deutsche Wachstum immer stärker. Der Grund: Durch den Wegfall des Wechselrisikos konnte vor allem der Export gesteigert werden. Bei einem festen Wechselkurs kann die deutsche Wirtschaft ihre technologischen Stärken ausspielen. Zudem trug eine starke Nachfrage aus den Schwellenländern zur wirtschaftlichen Erholung Deutschlands bei.

Die beiden Komponenten der Auslandsnachfrage haben aber mit der Agenda 2010 nichts zu tun. Erst durch die guten Lohnabschlüsse der letzten Jahre, gepaart mit arbeitsmarktpolitischen Korrekturen und der Einführung des Mindestlohnes, steigt die Binnennachfrage wieder schneller. Das deutsche Wachstum ist somit gegen globale Risiken robuster aufgestellt. Anders als zu Agenda-Zeiten steht die Wirtschaft heute wieder auf zwei Füßen – Export und Binnennachfrage.

Zudem geht die Arbeitslosigkeit auch wegen demografischer Veränderungen zurück. Fakt ist: Immer weniger Menschen rücken am Arbeitsmarkt nach, Ältere scheiden aus. Ein Teil der

neuen Arbeitsplätze wird von Menschen aus dem EU-Ausland besetzt. Nicht zu übersehen ist aber, dass das vorhandene Arbeitsvolumen durch zunehmende Teilzeitarbeit auf mehr Menschen verteilt wird. Dies erhöht die Erwerbsbeteiligung und senkt die Arbeitslosigkeit. Auch diese Entwicklung hat nichts mit der Agenda zu tun.

Dass die Arbeitgeber die Agenda verteidigen, ist verständlich. Sie profitieren vom Abbau der Schutzrechte und in ihrem Sinne ausgelegter Flexibilität. Die Argumentation folgt ihren Interessen, aber für den wirtschaftlichen Erfolg ist die Agenda nur begrenzt verantwortlich.

**BDA:**  
Flexible Beschäftigungsverhältnisse schaffen Arbeit und ermöglichen Teilhabe

**DGB:**  
Atypische Beschäftigung ist keine Brücke in den Arbeitsmarkt

**DGB**

## Flexibilität auf Kosten der Arbeitnehmer/innen

**N**icht jede Form atypischer Beschäftigung ist prekär, aber sie birgt große Risiken für die Beschäftigten, weil klassische Schutzmechanismen wegfallen, Mitbestimmungsrechte nicht wahrgenommen werden und Einkommen sinken. Deshalb lohnt es sich genauer hinzuschauen.

Besonders stark eingeschränkt sind die Gestaltungsspielräume von Beschäftigten bei der Arbeit auf Abruf. In Deutschland leisten rund fünf Prozent der Beschäftigten Arbeit auf Abruf (Sozio-ökonomisches Panel, SOEP). Beschäftigte können hierbei je nach Arbeitsanfall eingesetzt werden und verfügen deshalb über keinerlei Zeitsouveränität. In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten nutzen sogar 13 Prozent diese Arbeitszeitform (IAB) (Arbeitsmarkt aktuell 6/2016, DGB 2016b).

Die Solo-Selbständigkeit zeigt beispielsweise, dass atypische Beschäftigung häufig dazu missbraucht wird, bestehende Schutzstandards zu umgehen. Das IAB (2017) schätzt, dass ca. 430.000 Solo-Selbständige scheinselfständig sind und Arbeit erledigen, die entweder vorher in abhängiger Arbeit erbracht wurde oder die der Arbeitgeber auch in normaler Beschäftigung ausführen könnte.

Leiharbeit, Werkverträge, Befristung oder Minijobs sind für Arbeitgeber/innen flexible Arbeitsformen, für

Arbeitnehmer/innen aber eher prekäre Beschäftigung. Die Arbeitnehmer/innen tragen nicht nur zusätzliche Risiken, sondern verdienen oft weniger als andere Beschäftigte. Sie können ihre Rechte nicht durchsetzen, weil es keinen Betriebsrat gibt oder sie noch keinen Kündigungsschutz erworben haben und schnell entlassen werden können. Oft werden ihnen Arbeitnehmerrechte – wie Urlaub oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – vorenthalten, wie es z. B. häufig bei Minijobbern/innen der Fall ist. Weil atypisch Beschäftigte selten einer Gewerkschaft angehören, sind sie in der Interessenvertretung unterrepräsentiert und können ihre Interessen deshalb weniger gut durchsetzen (vgl. Keller 2017). Auch wenn Minijobber/innen oder befristet Beschäftigte formal die gleichen Rechte wie Normalbeschäftigte haben, werden sie in der Praxis seltener wahrgenommen. Oft kennen sie ihre Rechte nicht oder haben Angst, ihre Arbeit zu verlieren (z. B. Seifert 2017).

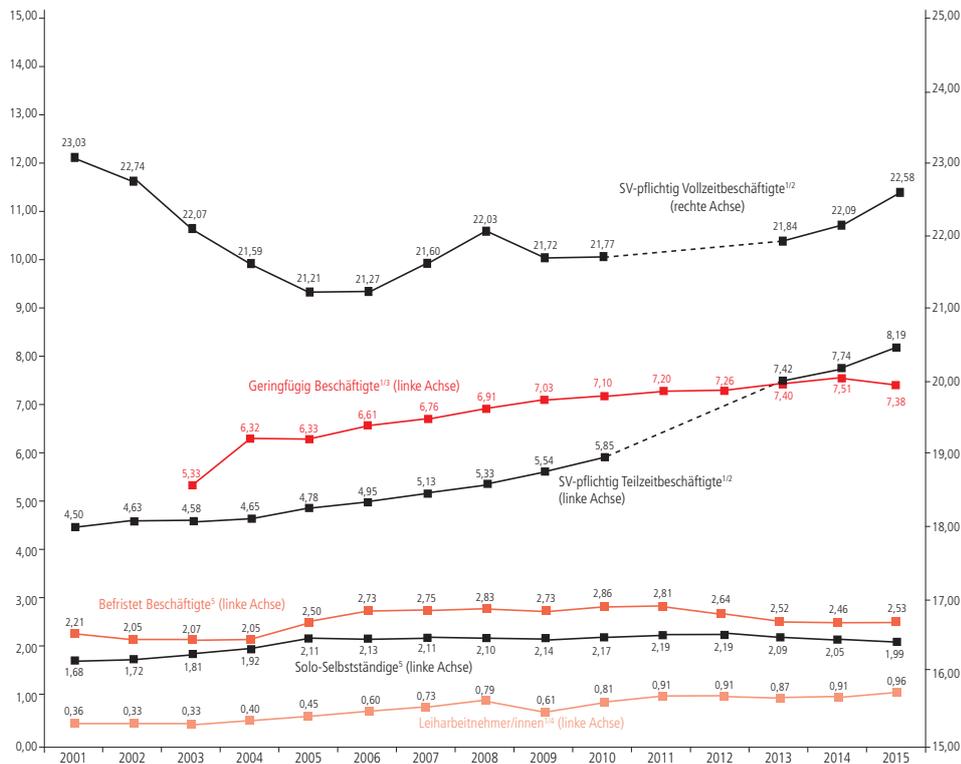
Auf der anderen Seite schüchert prekäre Beschäftigung die Stammebelegschaft ein. Ihr wird vor Augen geführt, dass sie ersetzbar ist. Auf diesen »Disziplinierungseffekt« weist auch die Bundesregierung in ihrem 5. Armuts- und Reichtumsbericht hin (BMAS 2016, S. 81f). Er macht Belegschaften gefügig und verhindert Solidarisierung im Betrieb. Betriebliche Interessenvertretun-

gen haben es schwerer, die Interessen der Beschäftigten durchzusetzen.

Der Verfall sozialer Standards kann sich negativ auf ganze Branchen auswirken. Die DGB-Mitgliedsgewerkschaften erleben täglich, dass z. B. in Bereichen des Baugewerbes und der Landwirtschaft (IG BAU), des Gastgewerbes (NGG) oder der privaten Pflege (ver.di) ein Großteil der Arbeitnehmer/innen durch illegale Arbeitnehmerüberlassung in Form von Schein-, Werk- und Dienstverträgen sowie Unterlaufen des Mindestlohns um ihren fairen Lohn gebracht wird.

Die aktuellen Zahlen zeigen ein weiterhin hohes, verfestigtes Ausmaß atypischer und prekärer Beschäftigung (s. Grafik S. 8). Auch wenn atypische Beschäftigung nicht mehr so stark steigt wie in den letzten Jahren: Sie geht auch nicht wesentlich zurück. Atypische Beschäftigung ist für viele Arbeitnehmer/innen ein Dauerzustand und keineswegs eine Brücke in den Arbeitsmarkt. So bleiben z.B. Beschäftigte, die ausschließlich im Minijob beschäftigt sind, in der Mehrzahl über Jahre in dieser Beschäftigungsform. Über ein Drittel ist länger als zehn Jahre im Minijob beschäftigt, 55 Prozent mindestens sechs Jahre und über drei Viertel länger als drei Jahre (BMFSFJ 2012).

### Abhängig Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen 2001 – 2015 in Millionen, jeweils Ende Juni



1 Beschäftigungsstatistik der BA, jeweils Ende Juni, Zahlen gerundet  
 2 Hinweis zur sv. Voll- und Teilzeitbeschäftigung: Wegen einer Umstellung im Erhebungsverfahren liegen für den Zeitraum März 2011 bis September 2012 keine Werte vor. Der starke Anstieg der Teilzeitarbeit durch die Umstellung ist damit zu erklären, dass die Arbeitgeber im Zuge der Umstellung in den Lohnrechnungsprogrammen die meldelevanten Angaben über ihre Beschäftigten überprüft und häufig auch aktualisiert haben.  
 Für die sv. Teilzeitbeschäftigung kann dieser Sondereffekt mit rd. 4 Prozentpunkten veranschlagt werden. Mehr dazu siehe „Methodische Hinweise zur Beschäftigungsstatistik“.  
 3 Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte und im Nebenerwerb geringfügig entlohnte Beschäftigte, ohne kurzfristige Beschäftigung  
 4 Umstellung der Erhebung des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung im Januar 2016, revidierte Daten ab 2013  
 5 Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Zahlen ab 2011 auf Basis des Zensus 2011; die Ergebnisse sind mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar.

**Grafik 2:** Abhängig Beschäftigte in atypischen Erwerbsformen

**Quelle:** Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, IAB-Betriebspanel, Statistisches Bundesamt, August 2016

**BDA:**

Teilzeit unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vergrößert die Teilhabechancen für benachteiligte Personengruppen

**DGB:**

35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten würden gerne länger arbeiten

**DGB**

## Fehlende Vollzeitstellen und mangelnde Kinderbetreuung führen zum »Teilzeit-Wunsch«

Es darf bezweifelt werden, dass Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit immer frei wählen. Auffällig ist, dass in Deutschland die Diskrepanz bei der Arbeitszeit von Männern und Frauen besonders groß ist. Das deutet darauf hin, dass Teilzeit oft unfreiwillig kurz ist oder falsche Anreize – wie z. B. bei Minijobs – Beschäftigte in besonders kleine Teilzeitarbeitsverhältnisse abdrängen. Diese kurzen Arbeitszeiten ermöglichen es den Arbeitgebern, die Beschäftigten sehr flexibel einzusetzen. Vor allem im Dienstleistungsbereich wird dies als ein wichtiges Argument für Teilzeit angeführt. Die Wünsche der Arbeitgeber decken sich dabei in vielen Fällen nicht mit den Wünschen der Beschäftigten.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat in einer umfangreichen Studie die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten erhoben. Danach würden 55 Prozent der Vollzeitbeschäftigten gerne ihre Arbeitszeit reduzieren. Über ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten (35 Prozent) und 18 Prozent würden gerne kürzer arbeiten (vgl. Wöhrmann et al. 2016).

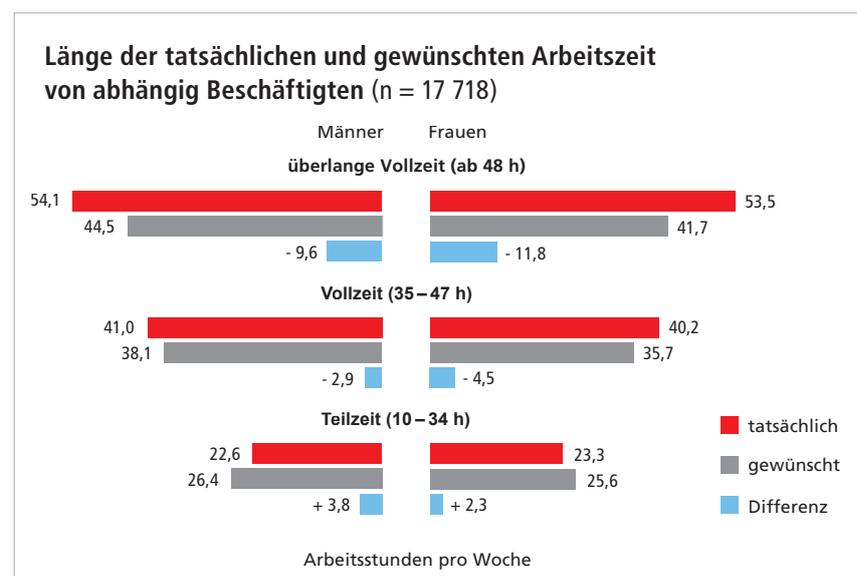
Hauptgründe für die Arbeit in Teilzeit sind »sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen« (46%) oder »eine Vollzeittätigkeit war nicht zu finden« (25%). Dies unterstreicht, dass es sich

in den »allermeisten Fällen« nicht um freiwillige Teilzeit handelt, wie es die BDA formuliert. Fehlende Vollzeitstellen und unzureichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung spielen hier eine zentrale Rolle.

Der Wunsch von Teilzeitbeschäftigten, die eigene Arbeitszeit zu verlängern, wird mit sinkenden Arbeitszeiten größer. Von den Beschäftigten, die bis 20 Stunden pro Woche arbeiten, wünscht sich fast jede/r Zweite eine Verlängerung um mindestens fünf Stunden. In der Gruppe,

die 20 bis 34 Stunden pro Woche arbeitet, sind es immer noch über 28 Prozent (vgl. Seifert et al. 2016).

Für eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen werden Teilzeitmodelle mit hohem oder vollzeitnahe Zeitvolumen gewünscht. In Deutschland werden aber vor allem niedrige Teilzeit oder geringfügige Teilzeit angeboten. Über sieben Mio. Minijobs, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, bieten kaum Perspektiven für eine gute Vereinbarkeit



**Grafik 3:** Wunsch und Wirklichkeiten der Arbeitszeitdauer in Deutschland

Quelle: Wöhrmann et al. 2016: S. 85

von Familie und Beruf. Zwei Drittel aller Frauen können ihre Existenz nicht eigenständig sichern, weil sie Kinder erziehen oder Angehörige pflegen. Sie bezahlen das mit einem höheren Risiko, im Alter arm zu sein (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2016).

Ein weiterer Trend ist, dass Arbeitgeber immer öfter Teilzeit anbieten, obwohl Bedarf für mehr Beschäftigung vorhanden ist. Die schon eingeplante oder absehbare Mehrarbeit wird in Form von Überstunden geleistet. Auch wenn die Überstunden bezahlt werden, muss der Arbeitgeber bei Urlaub und Krankheit weniger zahlen. Die Risiken einer schwankenden Auftragslage tragen ebenfalls die Beschäftigten.

In keinem anderen Land Europas sind die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen so groß wie in Deutschland (vgl. Seifert et al. 2016). Auch die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (gender-pay-gap) nehmen mit 21,6 Prozent einen unrühmlichen Spitzenplatz in Europa ein. (vgl. Klenner et al. 2016).

**BDA:**

**Zeitarbeit ist keine Arbeit  
zweiter Klasse**

**DGB:**

**Leiharbeiter/innen werden  
zweitklassig behandelt**

**DGB**

## Leiharbeit ist kein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung

Im Dezember 2016 wurde erstmals die Zahl von 1 Mio. Leiharbeiter/innen überschritten. Leiharbeit ist seit den 80er Jahren deutlich gestiegen und hat einen Anteil von 2,8 Prozent an allen Erwerbstätigen. Der Trend, vormals »normale« Arbeitsplätze durch Leiharbeit zu ersetzen, hält weiter an. Zum Teil gründen die Unternehmen sogar eigene Leiharbeitsfirmen, um die Tarifverträge der jeweiligen Branche zu unterlaufen. In diese neu gegründeten Unternehmen werden Arbeitsplätze »transferiert«, die vormals im Stammbetrieb angesiedelt waren.

Leiharbeit ist vor allem unsicher. Mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse dauern weniger als drei Monate. Den 678.000 im ersten Halbjahr 2016 abgeschlossenen Leiharbeitsverhältnissen stehen 616.000 beendete Leiharbeitsverhältnisse gegenüber (vgl. BA 2017b). Auf jedes neue Leiharbeitsverhältnis kommt also ein beendetes Verhältnis. Leiharbeit ist folglich kein Jobmotor.

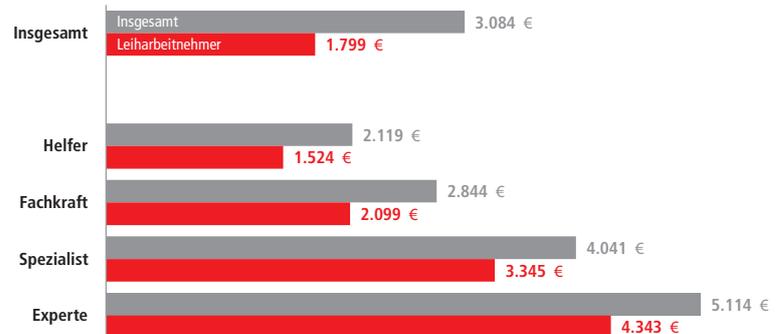
Das Risiko, aus der Leiharbeit heraus arbeitslos zu werden, war – im Zeitraum Dezember 2015 bis November 2016 – fünfmal höher als im Durchschnitt (BA 2017b). Das Versprechen, dass Leiharbeit ein Sprungbrett in reguläre Beschäftigung sei, erfüllt sich für die meisten Leiharbeiter/innen nicht. Studien zeigen, dass Leiharbeit höchstens ein

schmaler Steg in Beschäftigung ist (IAB 2016b).

Beim Einsatz in den Betrieben werden Leiharbeitsbeschäftigte oft wie Beschäftigte zweiter Klasse behandelt. Für sie gelten schlechtere Bedingungen als für die Stammebeschäftigten, beispielsweise bei Pausen und Urlaubsgewährung. Sie arbeiten häufiger unter schlechteren Bedingungen als regulär Beschäftigte, die letztlich die Gesundheit gefährden. Besonders dramatisch sind die Einkommensunterschiede zwischen Leiharbeiter/innen und Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen. Auf

allen Qualifikationsstufen zeigen sich erhebliche Nachteile. Hinzu kommt, dass Leiharbeitsbeschäftigte in der Regel zu niedrig eingruppiert werden und das Qualifikationsniveau oft unberücksichtigt bleibt (vgl. Absenger et al. 2016).

**Bruttoarbeitsentgelte in Euro insgesamt und von Leiharbeitnehmern (Median)**  
31. Dezember 2015



**Grafik 4:** Bruttoarbeitsentgelte insgesamt und von Leiharbeitnehmern  
Quelle: BA 2017b

**BDA:**  
Befristung hilft  
BerufsrückkehrerInnen

**DGB:**  
Befristung schadet  
der Karriere

**DGB**

## 98 Prozent hätten lieber einen unbefristeten Vertrag

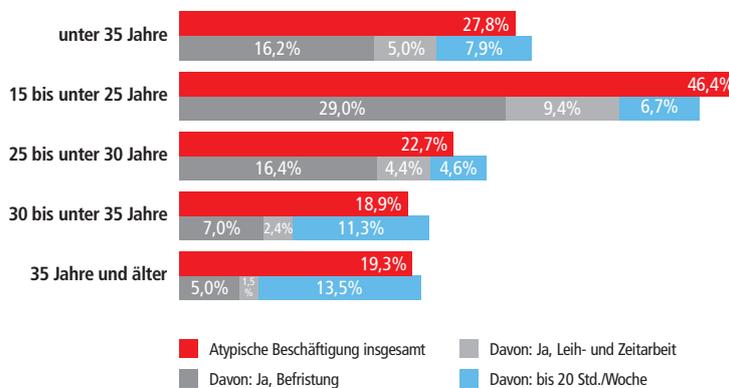
Es ist sehr fraglich – wie die BDA behauptet – ob befristete Beschäftigung für Berufsanfänger/innen oder Berufsrückkehrer/innen ein wichtiges und akzeptiertes Modell ist. Vielmehr ist es so, dass gerade diese Gruppen keine andere Wahl haben. Sie müssen befristete Beschäftigung akzeptieren. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse hat sich seit 2001 um 1 Mio. erhöht auf jetzt 2,7 Mio. Davon sind fast 50 Prozent Befristungen, ohne dass es einen sachlichen Grund geben würde.

Die Nachteile befristeter Beschäftigung liegen klar auf der Hand und werden durch Studien gestützt: Geringere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen, ein erhöhtes Risiko, arbeitslos zu werden sowie geringere Karriere- und Aufstiegschancen als unbefristet Beschäftigte führen dazu, dass 98 Prozent der befristet Beschäftigten in Deutschland einen unbefristeten Arbeitsvertrag bevorzugen würden (vgl. Stuth 2017).

Vor allem junge Beschäftigte sind besonders häufig von Befristungen betroffen. In der Altersgruppe der Beschäftigten unter 25 Jahren sind 29 Prozent befristet beschäftigt.

Auch die Dauer der Befristung zeigt, dass diese Beschäftigungsform für viele keinesfalls eine Übergangsphase ist, sondern zum Teil jahrelang ausgeübt wird. Mehr als 40 Prozent der Befristun-

**Atypische Beschäftigung nach Altersgruppen**  
(Mehrfachnennung möglich)



**Grafik 5:** Atypische Beschäftigung | **Quelle:** DGB 2015, S. 30

gen haben Laufzeiten von über einem Jahr, elf Prozent sind sogar für mehr als drei Jahre festgelegt. Im Vergleich zur Europäischen Union befindet sich Deutschland damit weit über dem Durchschnitt (Statistisches Bundesamt 2016b).

Auch das Risiko von Einkommensverlusten wächst mit einer befristeten Beschäftigung. Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass 10,8 Prozent der Beschäftigten im Normalarbeitsverhältnis im Niedriglohnbereich arbeiten, befristet

Beschäftigte dagegen einen Anteil von 33,5 Prozent im Niedriglohnbereich haben (Leiharbeiter/innen 67,7 Prozent, geringfügig Beschäftigte und ausschließlich und im Nebenjob 84,3 Prozent) (BMAS 2013: 338).

Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen haben ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden. Sie müssen sich immer wieder bewerben, profitieren nicht von betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten und bleiben oft im Niedriglohnbereich hängen.

**BDA:**  
Minijobs unverzichtbar

**DGB:**  
Besser ohne Minijobs

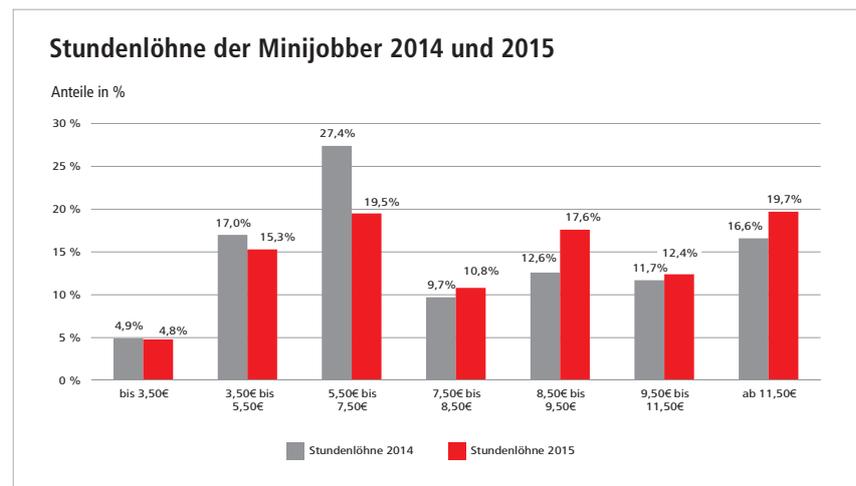
**DGB**

## Minijobs sind der Motor des Niedriglohnsektors

Nach Auffassung der BDA sind Minijobs am Arbeitsmarkt unverzichtbar. In der Argumentation werden die Probleme, die mit Minijobs einhergehen, gezielt vernebelt, indem die Interessen und Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen am Arbeitsmarkt (Schüler/innen, Studierende, erwerbstätige Frauen und Männer von 15 bis 64 Jahre und Rentner/innen) pauschalisiert und gleichgestellt werden. Die Arbeitswelt ist jedoch komplexer.

Von den 4,86 Mio. ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten sind rd. 2,9 Mio. im klassischen Erwerbsalter von 25 bis 64 Jahren (vgl. Beschäftigungstatistik der BA, Juni 2016). Gerade bei dieser Gruppe – der Frauenanteil liegt bei 71 Prozent – sind Minijobs wegen der mangelnden eigenständigen materiellen und sozialen Absicherung besonders problematisch, insbesondere dann, wenn sie über einen längeren Zeitraum ausgeübt werden.

Wie die BDA zu Recht feststellt, werden durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht Fehlanreize gesetzt. Die Anreize sind so hoch, dass viele Menschen – auch wenn sie den Minijob eigentlich als Einstieg gesehen haben – in der Beschäftigung verbleiben. Die steuer- und sozialrechtlichen Privilegierungen sind zwar nicht die wesentlichen Einstiegsmotive in den Minijob, sie wirken aber als entscheidende Bleibe-



**Grafik 6:** Stundenlöhne der Minijobber

**Quelle:** SOEP v32, Policy Brief WSI Nr. 9 (WSI 2017)

reize und erklären damit den Klebeffekt bei dieser Gruppe (BMFSFJ 2012).

Die Darstellung, Minijobs seien meist eigener Wunsch, greift ebenso zu kurz wie die Aussage, dass über 80 Prozent der Minijobber/innen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden seien. In der von der BDA zitierten IAB-Studie (2016c) werden auch Studierende, Schüler/innen, Rentner/innen und Erwerbstätige mit einem Minijob als Nebenerwerb befragt. Für sie hat der Minijob eine andere Funktion als für ausschließlich geringfügig Beschäftigte im klassischen Erwerbsalter. Betrachtet man hingegen die durchschnittlichen Arbeitszeitwün-

sche der Beschäftigten, so kommt das IAB in derselben Studie zum Ergebnis: »So möchten Teilzeitbeschäftigte und vor allem Minijobber ihre Arbeitszeit im Schnitt recht deutlich erhöhen.« Die durchschnittlich gewünschte Wochenarbeitszeit von allen befragten geringfügig beschäftigten Männern liegt bei 16,9 Stunden und bei Frauen bei 14,5 Stunden. Hochgerechnet liegen die Werte oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 50,9 Stunden pro Monat.

Richtig ist, dass Minijobs für Arbeitgeber/innen teurer als sozialversicherte Beschäftigung sind. Das setzt aber den rechtskonformen Einsatz dieses

Instrumenten voraus. Die Praxis ist jedoch oftmals eine andere. Von der Steuer- und Abgabefreiheit profitieren in Wirklichkeit nicht die Beschäftigten, sondern die Arbeitgeber/innen. Der Trick: Die Löhne werden vorab gekürzt. Das macht Minijobs zum Motor des Niedriglohnssektors. Im Jahresdurchschnitt 2014 verdienten rund 60 Prozent der Minijobber/innen weniger als 8,50 Euro. Selbst nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns 2015 verdiente fast jeder Zweite noch weniger als 8,50 Euro.

Die Missachtung des Mindestlohngesetzes reiht sich damit ein in ein Muster zum Lohndrücken. So erhält jede/r dritte Minijobber/in keinen bezahlten Urlaub. Auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall muss sogar jede/r Zweite in einem Minijob verzichten (vgl. dazu auch IAB 2015a). Betriebliche Flexibilität geht voll zu Lasten der Beschäftigten.

Auch die Behauptung, Minijobs bekämpfen Schwarzarbeit dient der Vernebelung. Etwa 3,6 Millionen Haushalte beschäftigen eine Haushaltshilfe. Nur 300.000 Personen sind auf Minijobbasis angemeldet. Der Anteil der Schwarzarbeit in diesem Bereich liegt bei rund 80 Prozent. Auch in der privaten Wirtschaft dient der Minijob oft der Verschleierung von Schwarzarbeit. Der Minijob wird regulär angemeldet, der Rest wird schwarz ausgezahlt.

Der DGB (2016c) hat für den Arbeitsplatz Privathaushalt Vorschläge erarbeitet, wie durch eine sinnvolle Bündelung

der kleinen Arbeitsverhältnisse »Gute Arbeit« entstehen kann.

Und zuletzt: Bereits heute bestehen zahlreiche Sonderregelungen beim Zuverdienst zum Studium (z.B. Werkstudentenprivileg), zur Rente oder zur Arbeitslosenmeldung; ebenso bei ehrenamtlichen Aktivitäten. Bei diesen Sonderregelungen handelt es sich um zielgenaue Instrumente, die durch den Gesetzgeber bei Bedarf angepasst werden können. Den Minijob braucht es auch für diese Zielgruppen nicht. Die Aussage, dass Minijobs am Arbeitsmarkt unverzichtbar seien, ist eine Mär.

Der DGB (2016d) hat Vorschläge erarbeitet, wie Minijobs in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können. Auch Personen mit geringen Einkommen sollen voll in die soziale Sicherung integriert werden. Bei sehr niedrigen Einkommen werden die Beiträge allerdings auf Arbeitgeber/in und Beschäftigte unterschiedlich verteilt. Für bestehende Arbeitsverhältnisse gibt es Übergangsregelungen. Die Vorschläge berücksichtigen die Interessen von Geringverdiener/innen und stärken die soziale Sicherung.

## BDA: »Aufstocken« verhindert Armut und schafft Chancen

## DGB: Niedrige Löhne führen zum Aufstocken

# DGB

## Jobcenter müssen fehlendes Einkommen ergänzen

**1,1** Mio. abhängig Beschäftigte sind auf ergänzende Hartz-IV-Leistungen angewiesen, so genannte Aufstocker/innen. Rund die Hälfte (572.000) ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. 180.000 arbeiten sogar Vollzeit – also jede/r sechste Aufstocker/in (Bundesagentur für Arbeit 2017f).

Die hohe Anzahl der Aufstocker/innen ist Ausdruck der bestehenden Unordnung auf dem Arbeitsmarkt und belegt dringenden Handlungsbedarf. Niedrige Stundenlöhne und prekäre Arbeitsformen führen vielfach dazu, dass trotz Arbeit ein Leben unabhängig von Hartz-IV-Leistungen nicht möglich ist.

Die BDA ist bemüht, dem Aufstocken mit Hartz-IV-Leistungen sein negatives Image zu nehmen und das zugrunde liegende Problem schlecht bezahlter und prekärer Arbeitsverhältnisse auszublen- den.

Im Kern argumentiert die BDA so: Niedrige Löhne sind nicht die Ursache für das Aufstocken. Vielmehr bestehen die ergänzenden Ansprüche auf Hartz IV nur deshalb, weil die Arbeitsstundenzahl der Aufstocker/innen gering ist oder sie in Mehrpersonen-Haushalten leben, die einen höheren Hartz-IV-Anspruch haben. »Belegt« wird dies mit Zahlen der Bundesagentur für Arbeit: 97 Prozent der abhängig beschäftigten Aufstocker/innen arbeiten nur Teilzeit oder leben

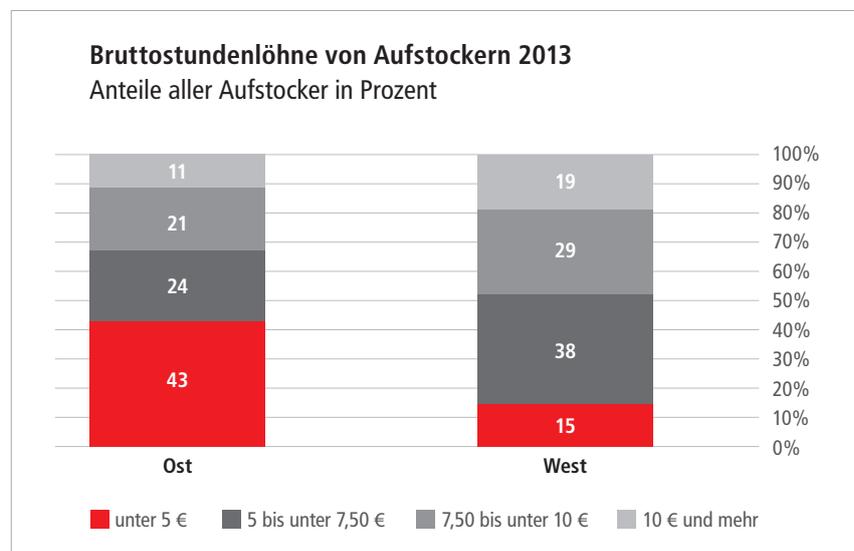
mit mindestens einer weiteren Person in einer Bedarfsgemeinschaft. Ein Problem sieht die BDA nur bei drei Prozent der Aufstocker/innen, die alleine leben und trotz Vollzeitarbeit ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können – aus Sicht der BDA ein zu vernachlässigender Wert.

Tatsache ist, dass vor allem die Löhne der unteren Einkommensgruppen mit der Lohnentwicklung nicht Schritt halten konnten. So haben von 2000 bis 2014 die ärmsten zehn Prozent der Bevölkerung einen realen Einkommensverlust von neun Prozent erlitten, obwohl die

Löhne in dieser Zeit deutlich gestiegen sind. Viele Arbeitgeber/innen können diese niedrigen Löhne vor allem deswegen durchsetzen, weil sie wissen, dass die Jobcenter das fehlende Einkommen ergänzen.

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat zuletzt 2015 untersucht, wieviel Aufstocker/innen tatsächlich pro Stunde verdienen (IAB 2015b).

Auch wenn sich die Datenbasis auf das Jahr 2013 bezieht – neuere Daten liegen nicht vor – und somit die Wirkun-



**Grafik 7:** Bruttostundenlöhne von Aufstockern  
**Quelle:** Eigene Darstellung nach IAB 2015b

gen des Mindestlohns zu bedenken sind, offenbaren die Ergebnisse eindrücklich, dass Aufstocker oftmals nur ausgesprochen wenig verdienen. Laut IAB betrug der durchschnittliche Brutto-Stundenlohn der Aufstocker/innen im Westen 8,00 Euro und im Osten 6,20 Euro (siehe auch Grafik S. 15).

Laut Anspruch der BDA müssen nur Löhne einer Vollzeitbeschäftigung den Lebensunterhalt decken – aber auch nur den Lebensunterhalt des Beschäftigten selbst. Die BDA negiert damit den Anspruch, dass der Lohn aus einer Vollzeittätigkeit etwa auch für den Lebensunterhalt eines Kindes reichen sollte. Und die BDA negiert ausnahmslos für alle Formen der Teilzeit, auch für vollzeitnahe Teilzeit, den Anspruch einer existenzsichernden Entlohnung. Diese beiden Prämissen braucht es wohl, um sich nicht mit dem Problem zu niedriger

Löhne auseinandersetzen zu müssen.

Die BDA behauptet, dass eine vierköpfige Familie mit einem Vollzeitverdienst bis zu einem Stundenlohn von 15 Euro aufstockende Hartz-IV-Leistungen beziehen kann. Damit soll belegt werden, das Aufstocken nichts mit Armutslohnen zu tun hat. Die Rechnung ist jedoch falsch. Bereits ab einem Stundenlohn von rund 9,00 Euro besteht in der von der BDA genannten Konstellation gar kein Anspruch mehr auf Hartz IV, sondern auf die vorrangigen Leistungen Kinderzuschlag und Wohngeld.

**BDA:**  
Geeignete Auszubildende  
händeringend gesucht

**DGB:**  
Immer weniger  
Betriebe bilden aus

**DGB**

## Jugendliche wollen eine Ausbildung – keine »Maßnahme«

**D**ie BDA behauptet, es gebe mehr offene Ausbildungsplätze als unversorgte Bewerber/innen. Geeignete Auszubildende würden händeringend gesucht. Diese Aussage schön die tatsächliche Lage am Ausbildungsmarkt – und steht auch im Widerspruch zum »Nationalen Bildungsbericht 2016« (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

Der Bildungsbericht zählt anders als die BDA: Auch im Jahr 2016 gab es 20.550 junge Bewerber/innen, die weder einen Ausbildungsplatz noch eine Ersatzmaßnahme bekommen haben. Es ist zwischen DGB, Bildungsbericht und BDA unstrittig, dass diese Jugendlichen als unversorgt gezählt werden müssen.

### 2016: 80.603 ohne Ausbildungsplatz

Die BDA sieht aber auch Jugendliche als »versorgt« an, die von der BA als »ausbildungsreif« eingestuft wurden und trotzdem in Ersatzmaßnahmen (Praktika, Einstiegsqualifizierungen, berufsvorbereitende Maßnahmen etc.) »geparkt« wurden. Von diesen Jugendlichen haben aber allein 2016 exakt 60.053 junge Menschen der BA angezeigt, dass sie aktuell noch einen Ausbildungsplatz suchen. Um ein realistischeres Bild der Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu bekommen, müssten nach Auffassung der

Autoren des Nationalen Bildungsberichts und des DGB zumindest diese Jugendlichen als unversorgt eingestuft werden. Damit blieben allein 2016 insgesamt 80.603 Bewerber/innen ohne Ausbildungsplatz (Matthes et al. 2016).

Damit standen 2016 den ca. 43.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen mindestens 80.603 junge Menschen gegenüber, die eine Ausbildung machen wollen, aber keinen Ausbildungsplatz finden konnten. Für einen jungen Menschen, der eine Ausbildung sucht, ist das Parken in einer »Ersatzmaßnahme« wie einem Praktikum oder einer Berufsvorbereitenden Maßnahme vertane Zeit und wird seinem Ausbildungswunsch nicht gerecht. Für ihn gibt es kein adäquates Angebot am Ausbildungsmarkt.

Mehr noch: Rund 270.000 Jugendliche steckten in den zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung fest (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 102). Die Mehrheit hat einen Hauptschulabschluss (47,7 Prozent) oder einen mittleren Abschluss (26,8 Prozent). Seit mehr als zwanzig Jahren liege bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen das Angebot unterhalb der Nachfrage, heißt es folglich im Nationalen Bildungsbericht 2016 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016).

### Zwei Millionen ohne Berufsabschluss

Die Folge: Laut Bundesregierung haben fast zwei Millionen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren keinen Berufsabschluss. Das sind 13,3 Prozent dieser Altersgruppe (BMBF: 2016: 71). Die hohe Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss passt nicht zu den Erfolgsmeldungen der BDA. Wenn es tatsächlich seit Jahren einen Bewerber/innenmangel in der Berufsbildung gäbe, müsste auch die Zahl der Ausbildungslosen deutlich niedriger ausfallen.

Fazit: Offenbar will die BDA die hohe Zahl der Ausbildungslosen nicht zur Kenntnis nehmen. Für die Gesellschaft birgt das sozialen Sprengstoff. Diesen Menschen droht ein Leben in Arbeitslosigkeit oder prekärer Beschäftigung.

Die Arbeitslosigkeit bei Geringqualifizierten liegt bei 20,3 Prozent. Ein Großteil verdient unter zehn Euro pro Stunde – im Westen sind es 46, im Osten gar rund 60 Prozent (Bundesregierung 2016: 10).

Seit nunmehr einem Jahrzehnt lässt sich ein kontinuierlicher Abwärtstrend sowohl bei der Zahl als auch bei der Quote der ausbildenden Betriebe festhalten. Bildeten 2007 noch 24,1 Prozent aller Betriebe aus, waren es 2014 nur noch 20,3 Prozent (BIBB 2016: 209). Insgesamt bildeten 2007 noch 489.890

Betriebe aus. Im Jahr 2014 waren es lediglich 431.121. Damit haben wir innerhalb von sieben Jahren 58.970 aktive Ausbildungsbetriebe verloren.

Die BDA wertet die Zahlen zur Übernahme als Erfolg. Beim genaueren Hinsehen wird jedoch klar, dass jeder dritte Auszubildende nach dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung keine Zukunft in seinem Ausbildungsbetrieb hat. Die Zahlen des Ausbildungsreports 2016 der DGB-Jugend (DGB 2016e) geben einen tieferen Einblick in die Situation von Auszubildenden kurz vor Ende ihrer Ausbildung: Im letzten Ausbildungsjahr wissen 44,4 Prozent noch nicht, ob sie nach der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb übernommen werden.

## BDA: Arbeitsvolumen auf Rekordniveau

## DGB: Arbeitsvolumen von Vollzeit-Beschäftigten ist gesunken



# Teilzeitquote der Frauen bei fast 58 Prozent

**D**ie BDA erklärt, das Arbeitsvolumen in Deutschland sei auf dem höchsten Stand seit 1992. Dies sei ein Beleg dafür, dass »es immer besser gelungen ist, breite Bevölkerungsteile in den Arbeitsmarkt zu integrieren«.

Fakt ist, dass wir aufgrund der stabilen ökonomischen Situation eine erfreuliche Entwicklung bei der Zahl der erwerbstätigen Arbeitnehmer/innen verzeichnen können.

### Fakt ist aber auch,

- dass sich das Arbeitsvolumen der Arbeitnehmer/innen (Voll- und Teilzeit inkl. Nebenjobs) von 51,6 Mrd. Stunden im Jahr 1992 auf 50,5 Mrd. Stunden pro Jahr im Jahr 2016 auf einem relativ konstanten Niveau bewegt. Bei Vollzeit-Beschäftigten ist das Arbeitszeitvolumen im Vergleich zu 1992 stark zurückgegangen: von 47,5 Mrd. auf 39,6 Mrd. Stunden im Jahr 2015. Dagegen ist das Arbeitsvolumen von Arbeitnehmer/innen in Teilzeit von 4,5 Mrd. (1992) auf 10,25 Mrd. im Jahr 2015 stark gestiegen.

Die Teilzeitquote hat sich von 19,3 Prozent (1992) auf 38,3 Prozent im Jahr 2015 nahezu verdoppelt. Bei Frauen liegt sie sogar bei 57,8 Prozent (IAB 2016d).

Viele Menschen sind freiwillig in Teilzeit, viele aber nur deswegen, weil sie keinen anderen Arbeitsplatz finden oder der/ die Arbeitgeber/in an ihrem Arbeitsplatz nur Teilzeit anbietet. Diese Menschen können oft von ihrem Einkommen nicht leben oder sind auf einen Zweitjob angewiesen. Außerdem besteht ein hohes Risiko nicht existenzsichernder Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit sowie niedriger Renten im Alter.

### Fakt ist,

- dass die durchschnittliche – vereinbarte – Wochenarbeitszeit von 1992 bis 2015 zwar von 38,1 Stunden auf 35,3 Stunden abgenommen hat (StBA 2016), aber die tatsächliche durchschnittliche Vollzeitarbeit seit einigen Jahren relativ konstant bei 43,5 Stunden liegt (Wöhrmann et al. 2016) und damit knapp fünf Stunden über der durchschnittlichen tariflich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

### Fakt ist,

- dass 59 Prozent der Beschäftigten angeben, länger zu arbeiten als vertraglich festgelegt worden ist. (DGB 2014)

### Fakt ist,

- dass 16 Prozent mehr als zehn Überstunden pro Woche leisten (Initiative Neue Qualität der Arbeit 2015).

### Fakt ist,

- dass im Jahr 2016 997,1 Mio. – also fast 1 Mrd. – unbezahlte Überstunden geleistet worden sind (IAB, s.o.).

### Fakt ist,

- dass 47 Prozent der Beschäftigten insgesamt und 55 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten ihre Arbeitszeit reduzieren möchten; 35 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (unter ihnen 84 Prozent Frauen) würden gerne länger arbeiten (BAuA Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (Wöhrmann et al. 2016)).

Das Arbeitsvolumen hat also erst heute wieder den Stand erreicht, den wir 1992 bereits hatten. Wenn dennoch mehr Menschen am Arbeitsmarkt aktiv sind, ist dies nur möglich, wenn sich die Arbeitszeit auf mehr Köpfe verteilt. Genau das ist in den letzten Jahren geschehen. Die höhere Erwerbsbeteiligung ist erfreulich, doch viele Menschen wünschen sich andere Arbeitszeiten als heute.

## Quellenverzeichnis

Absenger, Nadine et al. (2016): Leiharbeit und Werkverträge - Das aktuelle Reformvorhaben der Bundesregierung, WSI-Report Nr. 32, 10/2016.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016, gefördert von der Kultusministerkonferenz (KMK) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Frankfurt am Main/Berlin.

Baethge, Martin (2016): Präsentation bei der Fachtagung »Bildung in Deutschland 2016«, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2015): Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit - 63. Jahrgang, Sondernummer 2.

Bundesagentur für Arbeit (2016a): Leiharbeiter und Verleihbetriebe – Deutschland (Revidierte Daten 2013 und 2014) - Juni 2016.

Bundesagentur für Arbeit (2016b): Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahresheft) – Deutschland - Dezember 2016.

Bundesagentur für Arbeit (2016c): Zeitreihe der Strukturen der Grundsicherung für Arbeitsuchende - Deutschland, Länder, Kreise.

Bundesagentur für Arbeit (2016d): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Situation von Älteren.

Bundesagentur für Arbeit (2016e): Länderreport über Beschäftigte – Deutschland, Länder - Juni 2016.

Bundesagentur für Arbeit (2017a): Eckwerte des Arbeitsmarktes und Grundsicherung – Januar 2017.

Bundesagentur für Arbeit (2017b): Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit.

Bundesagentur für Arbeit (2017c): Aktuelle Eckwerte der Grundsicherung SGB II - Deutschland, Länder, Kreise.

Bundesagentur für Arbeit (2017d): Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahresheft) – Deutschland - Dezember 2016.

Bundesagentur für Arbeit (2017e): Der Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland, Januar 2017.

Bundesagentur für Arbeit (2017f): Analyse der Grundsicherung für Arbeitssuchende, Januar 2017.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2016): BIBB-Datenreport 2016, Bonn.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Lebenslagen in Deutschland Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung – Der Vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Lebenslagen in Deutschland Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung – Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (Entwurf vom 12.12.2016).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2016): Berufsbildungsbericht 2016, Bonn.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Frauen im Minijob - Motive und (Fehl-) Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik.

Bundesregierung (2016): Niedriglöhne in Deutschland, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 18/10582, Berlin.

Deutsche Rentenversicherung (2016): Rentenversicherung in Zahlen 2016.

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) (2016): Bildung in Deutschland – Befunde und Perspektiven aus dem Bildungsbericht 2016, Frankfurt a. M.

DGB (2014): DGB Index Gute Arbeit 2014.

DGB (2015): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten 6. Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit.

DGB (2016a): 10 Jahre UN-Behindertenrechtskonvention: Wie ist der Umsetzungsstand am deutschen Arbeitsmarkt?, Arbeitsmarkt aktuell 8/2016.

DGB (2016b): Arbeit auf Abruf: Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten.

DGB (2016c): Beschäftigungsmotor Privathaushalt: Gute Arbeit ist möglich.

DGB (2016d): Raus aus der Armutsfalle - DGB-Reformkonzept Minijob – Minijobs haben sich arbeitsmarkt- und sozialpolitisch nicht bewährt.

DGB (2016e): Ausbildungsreport 2016.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität – Die Arbeitssituation in deutschen Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015a): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten - Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015b): Arbeitsmarktsituation von Aufstockern – Vor allem Minijobber suchen nach einer anderen Arbeit.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016a): Arbeitslosengeld-I-Bezug von Älteren – Zugänge, Bestand und Abgänge 2005-2013.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016b): Zeitarbeit kann Perspektiven eröffnen.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016c): Erwerbspotenziale von Arbeitslosen und Erwerbstätigen - Das Stundenvolumen bringt zusätzliche Information.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2016d): Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten in Deutschland.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2017): Scheinselbständigkeit in Deutschland - Vor allem Geringqualifizierte und Berufseinsteiger gehören zu den Risikogruppen.

Keller, Berndt (2017): Interessenvertretung bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen – ein strategisches Dilemma, WSI-Mitteilungen 1/2017.

Klenner, Christina et al. (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI, 07/2016.

Matthes, Stephanie / Ulrich, Gerd Joachim / Fleming, Simone / Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Seifert et al. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, WSI-Mitteilungen 4/2016.

Seifert, H. (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären?, WSI-Mitteilungen 1/2017.

Statistisches Bundesamt (2016a): Atypische Beschäftigung.

Statistisches Bundesamt (2016b): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa.

Stuth, Stefan (2017): Zusammenhänge zwischen Beruf und befristeter Beschäftigung.

Thomsen, Stephan / von Haaren-Giebel, Friederike / John, Katrin / Thiel, Hendrik (2016): Risiken verschiedener atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und das Erwerbseinkommen im Lebensverlauf, Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.).

Wöhrmann, A. M. / Gerstenberg, S / Hünefeld, L. / Pundt, F. / Reeske-Behrens, A. / Brenscheidt, F. / Beer-mann, B. (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016, 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

WSI (2017): Mindestlohngesetz - Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne, Policy Brief WSI, 01/2017.

## Kontakt

DGB-Bundesvorstand  
 Verantwortlich: Annelie Buntenbach  
 Rückfragen an Abt. Arbeitsmarkt-  
 politik: [ais@dgb.de](mailto:ais@dgb.de)

## Impressum:

Herausgeber: DGB Bundesvorstand  
 Redaktion: Johannes Jakob  
 Redaktionsanschrift: DGB Bundesvorstand,  
 Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin  
 Internet: [www.dgb.de](http://www.dgb.de) | E-Mail: [info@dgb.de](mailto:info@dgb.de)  
 Layout: [eschdesigns](http://eschdesigns.de) | Philip Esch  
 Bildquelle (Seite 1): [Colourbox.de](http://Colourbox.de)