

Von Tagelöhnern, digitaler Bohème und der Würde der Arbeit

Prekäre Beschäftigung aus
christlich-sozialer Sicht

Königswinterer *Notizen*

Von Tagelöhnern, digitaler Bohème und der Würde der Arbeit

Prekäre Beschäftigung aus
christlich-sozialer Sicht

Königswinterer *Notizen*

Impressum

Königswinterer Notizen, Nr. 2, Juni 2011

Herausgeber: Stiftung Christlich-Soziale Politik e.V., (CSP)

Werner Schreiber, Vorsitzender

Johannes-Albers-Allee 3, 53639 Königswinter

Redaktion: Karsten Matthis und Josef Zolk

Tel. 02223-73119; E-Mail info@azk.de

Internet: www.azk.de

Produktion: TiPP 4, Rheinbach

Die Ausgaben der Königswinterer Notizen erscheinen
in unregelmäßigen Abständen.

Vorwort

Liebe Leser,

das zweite Heft der „Königswinterer Notizen“ befasst sich mit einem arbeitsmarktpolitischen Thema mit vielen gesellschaftlichen Facetten. Unter dem Begriff „Prekäre Beschäftigung“ fallen nach landläufiger Definition Arbeitsverhältnisse mit niedrigen Löhnen, die nicht auf Dauer angelegt sind. Dies ist für viele Menschen, die sich in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen befinden, eine Belastung, denn ihre Arbeitsverhältnisse sind abhängig von Spitzenzeiten in einer Branche bspw. im Tourismus. Auf Kontinuität sind diese Arbeitsverhältnisse nicht angelegt, sondern auf nur wenige Monate im Jahr. In unserer Gesellschaft führen wir seit einigen Jahren eine heftige Debatte darüber, ob diese prekären Arbeitsverhältnisse wirklich eine Brücke in die Festanstellung schlagen oder letztendlich nur ausgrenzend wirken und Menschen in unsichere Arbeitsbiographien stürzen.

Mit dem vorliegenden Heft der „Königswinterer Notizen“ möchte sich die Stiftung CSP an dieser Diskussion aus christlich-sozialer Sicht beteiligen und Positionen aufzeigen.

Ich danke dem Kollegen Martin Kamp von der IG Metall, dass er sich als kompetenter Autor zur Verfügung gestellt hat.



Werner Schreiber
Minister a. D.
Vorsitzender der Stiftung CSP

Königswinter im Juni 2011

Von Tagelöhnern, digitaler Bohème und der Würde der Arbeit

Prekäre Beschäftigung aus christlich-sozialer Sicht

„Arbeit wird hin- und hergeschoben, je nach Stand des Spiels. Schutzgesetze sind ein Hindernis. Weg damit. Der vollendete flexible Arbeitnehmer ist der Tagelöhner. Eine Vorstufe des ‚Tagelöhners‘ ist der befristet Beschäftigte“

Norbert Blüm

1. Was nennen wir Arbeit?

Ein Café in Berlin-Mitte. Da sitzen sie: Viele junge Menschen vor ihren i-Books, i-Phones und i-Pads, neben sich den Latte Macchiato. Sie mailen, twittern und telefonieren; sie texten und bloggen, sie konzipieren Häuser, Klamotten und Websites; sie handeln und verhandeln; sie entwerfen und verwerfen, sie sind kreativ. Mal machen sie das bis spät in die Nacht, oft erst ab mittags, manchmal auch am frühen Morgen – und dann wieder drei Tage gar nicht. Sie machen das im Café, zu Hause – oder an einem Ort wie dem Betahaus in Berlin-Kreuzberg.

Sie nennen es Arbeit.

In dem (fast) gleichnamigen Buch träumten Holm Friebe und Sascha Lobo schon vor einigen Jahren von einem „intelligenten Leben jenseits der Festanstellung“. Mal ist mit einer gewissen Faszination von der „digitalen Bohème“ die Rede, mal eher skeptisch von „urbanen Pennern“. Im „Betahaus“ findet Co-Working statt – Leute können sich tageweise Arbeitsplätze mieten. Zu seinem Selbstverständnis schreibt das Betahaus auf seiner Homepage:

„Werte werden nicht mehr in klassischen Büros geschaffen. Wertschöpfung findet statt an unterschiedlichen Orten, zu unterschiedlichen Zeiten, in wechselnden Teamkonstellationen und ohne Festanstellung. Diese neue Art der Arbeit sucht ständig nach neuen realen und virtuellen Orten. Benötigt werden offene, digital vernetzte und kollaborative Arbeitsorte, die flexibel sind und als Inkubationsplattform für Netzwerk, Innovation und Produktion dienen.“

War's das also mit der Festanstellung? Der Nine-to-Five-Job im Büro – nur noch etwas für beamtenähnliche Spießler? Abhängige Beschäftigung;

Normalarbeitsverhältnis; sozialversicherungspflichtige Arbeit – zeigt nicht das Wording schon, wie uncool all das ist: Abhängigkeit, Pflicht, Normalität?

Die Statistiken zeigen: Atypische Beschäftigung hat tatsächlich zugenommen. Auch wenn noch 60 Prozent der Erwerbstätigen über ein Normalarbeitsverhältnis verfügen – also über eine ungeforderte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitbeschäftigung außerhalb der Leiharbeit – so ist der Anteil doch deutlich zurückgegangen. Vor 15 Jahren lag er noch bei zwei Dritteln.

Wie sieht aber die Wirklichkeit derer aus, die arbeiten, aber nicht in einem Normalarbeitsverhältnis stehen?

2. Leiharbeit

Leiharbeit – Zeitarbeit; Arbeitnehmerüberlassung. Welchen Begriff man dafür wählt, ist auch eine politische Aussage. Wie gezeigt werden wird, besteht jedenfalls kein Anlass, sich für eine Wortwahl zu entscheiden, welche das Phänomen beschönigt. Im Gesetz steht der Begriff „Leiharbeit“; und das Gesetz heißt Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Bleiben wir also bei diesen Begriffen.

Leiharbeit hat in den vergangenen Jahren massiv zugenommen. Zwischen 1996 und 2010 ist die Zahl der Leiharbeitnehmer von 180.000 auf gut 800.000 angestiegen, ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 0,6 auf fast 3 Prozent gewachsen. Inzwischen (Frühjahr 2011) dürfte die Zahl der Leiharbeitnehmer bei etwa 1 Million liegen. Eine IG-Metall-Umfrage unter Betriebsräten im Herbst 2010 ergab, dass bei den Neueinstellungen 43 Prozent der Betriebe auf Leiharbeit, 42 Prozent auf Befristungen und nur 15 Prozent auf normale, unbefristete Arbeitsverhältnisse setzen.

Mehr als die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse in der Leiharbeit endet innerhalb von drei Monaten; laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind 72 Prozent der Arbeitsverhältnisse kürzer als sechs Monate. Laut AÜG-Bericht der Bundesregierung vom Januar 2010 dauert ein Leiharbeitsverhältnis im Durchschnitt gerade einmal 131 Tage. Wohlgemerkt: Nicht der Einsatz im Entleihbetrieb, sondern die Beschäftigungsverhältnisse des Leiharbeitnehmers mit der Leih-

arbeitsfirma sind von so kurzer Dauer. Für diese Menschen gilt der Kündigungsschutz nicht, denn der greift laut Gesetz erst nach einem halben Jahr; und viele – fast 40 Prozent – haben ohnehin nur einen befristeten Arbeitsvertrag bei der Leiharbeitsfirma. Phasen der Beschäftigung werden von Phasen der Nichterwerbstätigkeit unterbrochen.

Dass viele Leiharbeitsverhältnisse von kurzer Dauer sind, liegt auch daran, dass der Gesetzgeber zum 1. Januar 2004 das Synchronisationsverbot aufgehoben hat. Das heißt, dass das Beschäftigungsverhältnis zwischen Leiharbeitsfirma und Leiharbeiter genauso lang sein darf wie der Einsatz im Entleihbetrieb.

Die andere Seite der Medaille: Viele Leiharbeiter sind sehr lang in einem Einsatzbetrieb tätig. So ist zu beobachten, dass in der verarbeitenden Industrie viele Leiharbeitnehmer nicht nur länger beschäftigt, sondern auch vergleichsweise lange im gleichen Entleihbetrieb eingesetzt werden. Nach einer Umfrage von Gesamtmetall sind 36 Prozent der Leiharbeiter in der Branche zwischen 6 und 12 Monaten im Entleihbetrieb eingesetzt – und etwa ein Viertel (24 Prozent) sogar länger als zwölf Monate. Während es also auf der einen Seite sehr kurz dauernde Beschäftigungsverhältnisse gibt, gibt es auf der anderen Seite eine Reihe von Fällen, in denen Leiharbeitnehmer sehr lange – teils über Jahre hinweg – im gleichen Einsatzbetrieb tätig sind, ohne von diesem übernommen zu werden. Das ist möglich, weil der Gesetzgeber zum 1. Januar 2004 eine weitere Deregulierung vorgenommen hat – die Abschaffung der Überlassungshöchstdauer. Zuvor hatte ein Leiharbeitnehmer nur höchstens zwei Jahre überlassen werden dürfen.

Warum aber werden Leiharbeiter lange ausgeliehen, ohne in die Stammbesellschaft übernommen zu werden? Sie sind billiger als Stammbeschäftigte – und das, obwohl auch die Verleihfirma noch an der Arbeitnehmerüberlassung verdient.

Es gibt unterschiedliche Studien zu den Lohndifferenzen zwischen Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten, die die gleiche Arbeit tun. Dass Leiharbeitnehmer deutlich weniger als die Kolleginnen und Kollegen aus der Stammbesellschaft erhalten, steht indes außer Frage. Laut einer Studie des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums aus dem Jahr 2008 liegt der Lohnabstand im Helferbereich bei 45 Prozent; bei qualifizierten Tätigkeiten bei 35 Prozent. 77 Prozent der vollzeitbeschäftigten Zeitarbeitskräfte erhalten einen Lohn unterhalb der Niedriglohnschwelle, nämlich ei-

nen durchschnittlichen Monatsverdienst von 1.300 Euro. Jeder siebte bis achte beschäftigte Leiharbeiter ist auch bei Vollzeitarbeit ergänzend auf Hartz IV angewiesen. Im Zeitraum von Mai 2008 bis Mai 2009 wurden nach Auskunft der Bundesregierung rund 531 Millionen Euro Staatshilfen an Vollzeitbeschäftigte gezahlt, die in der Zeitarbeitsbranche tätig sind. Laut einer Umfrage von Gesamtmetall (Frühjahr 2010) sagen 15 Prozent der Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie, Leiharbeit sei für sie ein Instrument, um Kosten zu senken. Und der jüngste AÜB-Bericht der Bundesregierung zitiert eine Umfrage unter Entleihern aus den Jahren 2005 und 2006, nach der als Folge der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) „insbesondere die Kostenersparnis bei der Nutzung der Zeitarbeit...“ als Grund für den Einsatz von Leiharbeitskräften an Bedeutung gewonnen habe. Selbst eine sehr konservative Studie des IAB sagt, der Lohnunterschied zwischen Leiharbeitnehmern und Stammbeschäftigten, der nicht anderweitig erklärt werden könne, liege bei 20 Prozent.

Professor Gerhard Bosch erklärte in einer Bundestagsanhörung am 21. März 2011: „Während Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 18,04 € brutto pro Stunde (2006) verdienen, erreichen Leiharbeitskräfte mit 9,71 € nahezu nur die Hälfte.“

Leiharbeit ist zu einem Instrument geworden, um systematisch vom jeweils in der Branche geltenden Tarif abweichen zu können.

Dabei hatte der Gesetzgeber es womöglich gut gemeint: Zugleich mit der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist der „Equal Pay“ und „Equal Treatment“ ins Gesetz aufgenommen worden. Danach haben Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen wie die Stammbeschäftigten – es sei denn, es gilt für sie ein Tarifvertrag. Die Arbeitgeber waren daher daran interessiert, dass für Leiharbeiter eigene Tarifverträge zustande kamen – und zwar schlechtere als die Tarife in den Branchen, in denen die Leiharbeiter eingesetzt werden. Christliche Gewerkschaften, die kaum Mitglieder haben, haben Tarifverträge mit sehr niedrigen Löhnen vereinbart – miese Flächentarife und noch miesere Haustarife. Aufgrund dieser Konkurrenzsituation hatten auch der Deutsche Gewerkschaftsbund und seine Einzelgewerkschaften nicht die Kraft, wirklich gute, gerechte Löhne für Leiharbeiter durchzusetzen. Um das Schlimmste zu verhindern, haben sie freilich doch Leiharbeitstarifverträge abgeschlossen. So kam auch Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen am 24. März 2011 im Bundestag zu dem

Schluss: „Ich weiß sehr wohl, dass es einen unseligen Tarifparteienwettbewerb nach unten gegeben hat. Das war übel.“

Inzwischen hat das Bundesarbeitsgericht zwar zulasten der Tarifverträge der Christlichen Gewerkschaften entschieden. Aber die Tarife, die der DGB vor dem Hintergrund der Schmutzkonkurrenz abschließen musste, gelten einstweilen weiter. Und die Politik hat sich bisher nicht dazu durchgerungen, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ohne Wenn und Aber – und zwar ohne tarifliche Abweichungsmöglichkeit – gesetzlich zu verankern. Obwohl alle Umfrage zeigen, dass überwältigende Mehrheiten nicht nur in der Bevölkerung, sondern auch unter den Anhängern von Union und FDP Equal Pay wollen. Ministerin von der Leyen sagte im März 2011 lediglich, man erwarte jetzt, dass die Sozialpartner ... „sich mit Augenmaß auf eine Annäherung an Equal Pay“ verständigten. Und weiter: „Wenn die Tarifparteien innerhalb eines Jahres keine Tariflösung finden, dann werden wir eine Kommission einsetzen, die an ihrer statt die Regeln für Equal Pay auslotet und dem Gesetzgeber einen Vorschlag unterbreiten muss.“

Gehandelt hat die Politik indes mit Blick auf die volle Arbeitnehmer-Freizügigkeit zum 1. Mai 2011: Sie hat eine Lohnuntergrenze eingeführt, die sicherstellen soll, dass jeder Leiharbeiter Anspruch auf einen Lohn hat, der mindestens dem tariflichen Mindestlohn entspricht.

Wenn Leiharbeiter oft nur kurz beschäftigt sind, dann wieder arbeitslos werden und bei alledem noch deutlich schlechter verdienen als Stammbeschäftigte – Warum hat die Politik überhaupt dereguliert, und warum hat sie daran bisher kaum etwas geändert?

Das Hauptargument pro Leiharbeit lautete, die Leiharbeit habe eine „Brückenfunktion“ oder einen „Klebeeffekt“. Für Arbeitgeber sei Leiharbeit ein flexibles Instrument, um potenzielle Beschäftigte zu testen. Für Arbeitslose sei sie eine Chance, wieder in Lohn und Brot zu kommen. Und auf den ersten Blick gibt die Statistik diesen Überlegungen Recht: 25 Prozent der Leiharbeiter waren laut IAB im Jahr 2006 im Zweijahreszeitraum vor und nach ihrem Einsatz in der Leiharbeit überwiegend arbeitslos gemeldet; 18 Prozent waren bereits vorher überwiegend als Leiharbeiter tätig; nur 8 Prozent waren überwiegend außerhalb der Leiharbeitsbranche tätig. Also Leiharbeit als große Chance für Arbeitslose? Mitnichten: Eher sind diese Zahlen so zu lesen, dass sich außer den Arbeitslosen keiner für die Leiharbeit hergibt. Dass viele derjenigen, die in der Leiharbeit tätig sind, aus

der Arbeitslosigkeit kommen, ist doch klar. Warum sollte ein „Normal“-Arbeitnehmer in die unsichere und schlecht bezahlte Leiharbeit wechseln?

Und die Mär vom „Klebeffekt“ wird vom IAB selbst ziemlich klar dementiert: Gerade mal 7 bis 10 Prozent der Leiharbeiter schaffen den Sprung in ein Normalarbeitsverhältnis. Die Nürnberger Arbeitsmarktforscher sprechen längst nicht mehr von einer Brücke in den Arbeitsmarkt, sondern nur noch von einem schmalen Steg.

Übrigens: Gewerkschaften und Betriebsräte sind nicht untätig. So gibt es viele „Besservereinbarungen“, die in Betrieben Quoten bzw. Equal Pay vorsehen. Ohne diese Besservereinbarungen wäre der Klebeffekt noch geringer. Auch wenn Stammbeschäftigte solidarisch sind mit Leiharbeitern: Ein Ersatz für eine klare gesetzliche Regelung ist das nicht.

3. (Schein)-Selbständige und Werkvertragsarbeitnehmer

Eine andere Möglichkeit für das Unternehmen, Risiken auf den Arbeitenden zu verlagern, ist, ihn gar nicht als Arbeitnehmer zu beschäftigen – sondern als Selbständigen. Der Tiefkühlkost-Fahrer, der als Selbständiger TK-Gemüse und anderes verkauft; die Friseurin, die ihren Stuhl im Salon mietet und auf eigene Rechnung Haare schneidet; der Kellner im Brauhaus, der die Gäste auf eigene Faust und eigene Rechnung mit Kölsch versorgt – sie alle sind Beispiele dafür. Indes gibt es solche Selbständigen, die in Unternehmen arbeiten, zunehmend auch im Bereich von Höherqualifizierten – Forscher, Entwickler, Ingenieure etwa.

Laut IAB ist die Zahl der Selbständigen seit 1994 auf rund 4,1 Millionen gestiegen – ein Zuwachs um rund 900.000. Dieser Anstieg beruht auf der deutlichen Zunahme der Solo-Selbständigen ohne Mitarbeiter. Oft sind es Scheinselbständige, unfreiwillig Selbständige. Ulrich Beck nennt sie eine „Kreuzung zwischen Unternehmer und Tagelöhner“.

Viele Firmen vergeben Werkverträge. „Das sind Arbeiten, bei denen eine Fremdfirma von einem Betrieb den Auftrag übernimmt, ein bestimmtes ‚Werk‘ eigenhändig auszuführen.“ (IG-Metall-direkt) So gibt es Beispiele dafür, dass in einer Automobilfabrik Werkvertragsarbeitnehmer Reifen auf die Felgen ziehen. Werkvertragsarbeitnehmer dürfen nicht in die normalen Arbeitsabläufe der Einsatzfirma eingegliedert sein. Sind sie es doch,

so deutet das auf Scheinverträge hin – oder auf unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung.

Werkvertragsarbeitnehmer sind also nicht notwendig Selbständige. Sie können eben auch Beschäftigte einer Fremdfirma sein. Oft aber gelten in dieser Fremdfirma schlechtere Arbeitsbedingungen, teilweise gibt es nicht einmal einen Tarifvertrag. Und etwas Weiteres macht die Vergabe von Werkverträgen aus Sicht der Einsatzfirma attraktiv: Der Betriebsrat muss nicht zustimmen. Betriebe können damit die Rechte des Betriebsrates umgehen. Allerdings stehen den Betriebsräten Informations- und Initiativrechte zu.

Anders als für die Arbeitnehmerüberlassung gibt es für Werkverträge keine Statistik. Eine Umfrage der IG Metall Baden-Württemberg von Anfang 2011 hat allerdings ergeben, dass 73 Prozent der Betriebe Menschen mit Werkverträgen beschäftigen; 53 Prozent davon verdrängen Stamm-arbeitsplätze.

4. Befristungen

Befristungen ohne Sachgrund sind (bis zu) zwei Jahren möglich.

Der Anteil der befristet Beschäftigten an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen 1996 und 2010 von 4,7 auf 8,9 Prozent gestiegen; vor der Wirtschaftskrise hatte er sogar etwas höher gelegen. Mittlerweile erfolgt fast die Hälfte aller Einstellungen – 46 Prozent – wenigstens zunächst auf Basis eines befristeten Vertrages – vor zehn Jahren war es weniger als jede dritte. Rund 2,7 Millionen befristet Beschäftigte gibt es heute – gut eine Million mehr als Mitte der neunziger Jahre. Auch die oben im Abschnitt zur Leiharbeit zitierte Betriebsräte-Umfrage zeigt die große Bedeutung von Befristungen.

Laut IAB sind es vor allem größere Betriebe, die befristet einstellen: 67 Prozent aller Neueinstellungen in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten waren im ersten Halbjahr 2009 befristet – bei Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten nur 25 Prozent. Und bei Betrieben in öffentlichem Eigentum und gemeinnützigen Einrichtungen reicht die Befristungsquote bei Neueinstellungen sogar an drei Viertel heran – obwohl gerade die konjunkturunabhängig sind. Das Argument, Befristungen seien deshalb notwendig, weil die Arbeitgeber aufgrund der unsicheren Konjunktur kein Risiko eingehen könnten, zieht gerade hier nicht.

Gerade junge Leute kennen oft kaum etwas anderes als befristete Beschäftigung. Eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Oktober 2010 im Auftrag der IG Metall hat es an den Tag gebracht: Mehr als ein Viertel, nämlich 28 Prozent, der 14- bis 34-jährigen sagen, sie hätten bisher nur befristete Beschäftigungsverhältnisse gehabt. Und in der Gruppe der 20- bis 24-jährigen sind es sogar mehr als ein Drittel, 36 Prozent. Damit fehlt gerade denen die Sicherheit für die eigene Lebensplanung, die vor wichtigen Entscheidungen stehen: von der Familiengründung bis zum Bau eines Eigenheims.

Klar, es gibt auch Entfristungen, weil sich der Arbeitgeber nach zwei Jahren entscheiden muss, ob er das Arbeitsverhältnis beendet oder in ein unbefristetes umwandelt. Aber diese Entfristungen sind bei weitem nicht die Regel – gerade im öffentlichen Bereich nicht. Es sind vor allem die Höherqualifizierten, die auf eine Entfristung hoffen können.

Wenn immer mehr junge Leute nur befristet beschäftigt sind, so trägt das auch dazu bei, dass die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei ihnen sinkt. Die Beschäftigungsverhältnisse der Unter-30-Jährigen dauerten früher durchschnittlich 800 Tage; für die Geburtskohorte 1977 liegt sie laut IAB im Schnitt nur noch bei 600 Tagen. Insofern ist auch die Tatsache, dass sich die durchschnittliche Beschäftigungsdauer aller Beschäftigten kaum verändert, ja sogar leicht erhöht habe (1992: 10,3 Jahre; 2010: 10,8 Jahre) mit Vorsicht zu genießen. Gerade junge Menschen sind immer kürzer in einem Beschäftigungsverhältnis.

5. Unfreiwillige Teilzeit, Mini-Jobs

Und es gibt viele junge Leute, die unter etwas weiterem leiden – nämlich unter unfreiwilliger Teilzeit. Ein Fünftel der Beschäftigten unter 35 Jahren arbeitet laut der TNS-Infratest-Studie in Teilzeit – aber 57 Prozent von denen würde lieber in Vollzeit arbeiten. Das heißt, rund 11 Prozent aller unter 35-jährigen Beschäftigten arbeiten unfreiwillig in Teilzeit. Und auch bei allen Teilzeitbeschäftigten – also unabhängig vom Alter – ist eine ähnliche Entwicklung zu beobachten. So ergab der Mikrozensus 2009, dass 1,9 der 9 Millionen Teilzeitbeschäftigten – also mehr als 20 Prozent – lieber Vollzeit arbeiten würden. Die meisten der Betroffenen sind übrigens Frauen.

Eine besondere Form der Teilzeitarbeit sind Minijobs – geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, für die der Arbeitgeber pauschal Abgaben abführt. Seit 1999 hat die Zahl dieser Beschäftigungsverhältnisse um rund 1 Million auf 4,8 Millionen zugenommen, wobei das nur die ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind. Hinzu kommen diejenigen, die einen geringfügigen Nebenjob haben – gut 2 Millionen.

Auch wenn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse auf den ersten Blick für den Arbeitgeber nicht günstiger sind als sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse – er muss immerhin rund 30 Prozent Abgaben zahlen –, so drückt die 400-Euro-Grenze auf die Löhne. Selbst die Rechte, die geringfügig Beschäftigte haben, werden nicht immer geltend gemacht.

Das Institut für Arbeit und Qualifikation hat die Situation der Minijobber im Einzelhandel unter die Lupe genommen:

„Fast zwei Drittel aller Frauen im Einzelhandel arbeiteten 2008 unterhalb des Vollzeitstandards, darunter etwa die Hälfte in geringfügiger Beschäftigung. Dagegen besetzten nahezu drei Viertel aller Männer im gleichen Jahr Vollzeitjobs. Oft ist Unternehmen nicht bekannt, dass sie Minijobs wegen der Abgaben teurer zu stehen kommen als sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Und auch viele 400-Euro-Kräfte wissen nicht, dass ihnen gesetzliche Leistungen wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub, Zuschläge oder tarifliche Sonderzahlungen zustehen.“

6. Auswirkungen prekärer Beschäftigung

Atypische Beschäftigung führt dazu, dass das Leben weniger planbar ist. Die Frage, ob man morgen noch eine Existenzgrundlage hat, erschwert damit auch die Familienplanung.

Atypische Beschäftigung drückt die Löhne: Wer nicht weiß, ob er morgen noch Arbeit hat, verhandelt nicht auf Augenhöhe. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates und tarifliche Mitwirkungsmöglichkeiten sind gering ausgeprägt, oft nicht vorhanden. Und so wundert es nicht, dass der Zuwachs an prekärer Beschäftigung in den vergangenen Jahren verbunden war mit dem Entstehen eines großen Niedriglohnssektors: Das Institut für Arbeit und Qualifikation hat in einer Studie im Sommer 2010 herausgearbeitet, dass 6,55 Millionen Menschen im Jahr 2008 im Niedriglohnbereich arbeiteten – 2,3 Millionen mehr als zehn Jahre zuvor. Weit mehr als 1 Mil-

lion Menschen arbeiteten für weniger als 5 Euro in der Stunde. Auch gesamtwirtschaftlich drückt das die Löhne. Zwischen 2000 und 2008 sind die Reallöhne in Deutschland um 0,8 Prozent gefallen. Zum Vergleich: Im gleichen Zeitraum sind die Reallöhne in Österreich um 2,9 Prozent, in Frankreich um 9,6 Prozent und in Großbritannien sogar um 26,1 Prozent gestiegen (lt. EU-Kommission und WSI / www.eu-info.de).

Atypische Beschäftigung erschwert die Altersvorsorge: Weil oft nur niedrige Löhne für prekär Beschäftigte bezahlt werden, entstehen auch geringe Rentenansprüche – bei einem ohnehin abgesenkten Rentenniveau. Für ergänzende Vorsorge bleibt kaum Spielraum. Und weil die Arbeit von prekär Beschäftigten oft von Phasen der Arbeitslosigkeit unterbrochen wird, für die im Falle des Bezugs von Arbeitslosengeld I nur geringe und für den Fall des Bezugs von Arbeitslosengeld II inzwischen gar keine Rentenansprüche mehr entstehen, fällt die Rente dann entsprechend niedriger aus. Da ist der Bezug von Grundsicherung vorprogrammiert.

Große Unsicherheit, niedrige Löhne, mickrige Renten: Da wundert es nicht, dass prekär Beschäftigte sich ausgeschlossen fühlen. Auch das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gezeigt. So schreiben die Arbeitsmarktforscher, temporäre Beschäftigung – Leiharbeit und befristet Beschäftigung – gehe mit einer relativ geringen Integrationswahrnehmung einher. Dabei geht es nicht um einen bloßen Wohlfühlfaktor. Wer von sozialer Teilhabe ausgeschlossen ist, leidet darunter. Das IAB hat das in seinem Kurzbericht 04/2011 so beschrieben:

„Die subjektive Wahrnehmung sozialer Exklusion hat konkrete Folgen für die Gesundheit und das Handeln von Menschen, die wiederum Konsequenzen für die Gesellschaft als Ganzes nach sich ziehen. Medizinische und psychologische Experimentalstudien zeigen, dass die Wahrnehmung, sozial ausgeschlossen zu sein, einen psychologischen Zustand hervorruft, der vergleichbar ist mit psychischen Schmerzen. Zudem werden logisches Denken und die Wahrnehmung von Zeitstrukturen beeinträchtigt, und die Betroffenen erkennen seltener einen Sinn im Leben. Die Untersuchungen zeigen auch, dass die Wahrnehmung, sozial ausgeschlossen zu sein, aggressives und strafbares Verhalten fördert, die Neigung zu risikoreichem Konsumverhalten (z.. Drogenkonsum) erhöht und die Motivation verringert, anderen zu helfen sowie sich sozial und politisch zu engagieren.“

Arbeitslose fühlen sich noch weniger integriert als Leiharbeiter und befristet Beschäftigte. Aber ist das ein Grund, die soziale Exklusion von Menschen, die Tag für Tag zur Arbeit gehen, hinzunehmen?

7. Maßstäbe

1. Menschen verdienen wenig und sind ausgeschlossen. Teilhabe ermöglichen, Ausgrenzung überwinden: Das fordert aber die christliche Sozialethik. Diese Forderung leitet sie aus der Menschenwürde ab, die nach christlichem Verständnis wiederum darauf gründet, dass der Mensch Ebenbild Gottes ist. Die Kirchen nehmen Partei für die Schwachen. „Dabei zielt die biblische Option für die Armen darauf, Ausgrenzungen zu überwinden und alle am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen.“ (Gemeinsames Sozialwort Rat der EKD und DBK, 1997: „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“).
2. Die christliche Sozialethik hebt das Recht auf Arbeit hervor – weil Arbeit die Grundlage für Einkommen und Teilhabe bildet: „Aus christlicher Sicht ist das Menschenrecht auf Arbeit unmittelbar Ausdruck der Menschenwürde.“ Das Recht auf Arbeit wird dabei aus einem biblischen Auftrag abgeleitet: „Der Mensch soll sich die Erde untertan machen, soll sie beherrschen, da er als ‚Abbild‘ Gottes eine Person ist, das heißt ein subjektives Wesen, das imstande ist, auf geordnete und rationale Weise zu handeln, fähig, über sich zu entscheiden und auf Selbstverwirklichung ausgerichtet.“ (Laborem exercens) Die Katholische Soziallehre betont das gemeinsame Recht auf Nutznießung der Güter – und durch Arbeit und ihre Entlohnung können alle dieses Recht verwirklichen. (In Laborem exercens heißt es, *„der Lohn für die geleistete Arbeit[ist] der konkrete Weg, der den meisten Menschen den Zugang zu jenen Gütern eröffnet, die zur gemeinsamen Nutznießung bestimmt sind.“*)
3. Option für die Armen; Menschenrecht auf Arbeit, abgeleitet aus dem Auftrag, sich die Erde untertan zu machen; Arbeit, die nie vom Menschen, der sie verrichtet, zu trennen ist – daraus leitet die christliche Soziallehre den ethischen Wert, die „Würde der Arbeit“ ab. „Aufgrund ihres subjektiven oder personalen Charakters steht die Arbeit über jedem anderen Produktionsfaktor. Dieser Grundsatz gilt insbesondere im Hinblick auf das Kapital.“ (Kompendium der Soziallehre der Kirche, Ziffer 276)

Arbeit ist wichtiger als Kapital.

Das ist die zentrale Aussage. Daraus, aus der Menschenwürde, aus der Würde der Arbeit, leitet die christliche Sozialethik ihre zentralen Forderungen ab: rechtliche und soziale Absicherung der Arbeitnehmer, Mitbestimmung und Koalitionsfreiheit.

Arbeit ist wichtiger als Kapital. Und Arbeit ist keine Ware. Es mag betriebswirtschaftlicher Profitlogik entsprechen, nicht nur Rohstoffe an Börsen möglichst billig einzukaufen; sich nicht nur Energie zum möglichst niedrigen Preis zu beschaffen; nicht nur Kredit- und Anlagegeschäfte zu optimieren, sondern auch den Einsatz des Faktors Arbeit betriebswirtschaftlich zu optimieren, indem man an Spot- und Terminmärkten jeweils möglichst günstig Arbeit einkauft, um sie dann, wenn man sie nicht mehr benötigt, wieder abzustoßen, wegzuschicken. Das ist keine Horrovision; im Falle der Leiharbeit und anderer prekärer Beschäftigungsformen geschieht ja nichts anderes.

Die christliche Sozialethik lehnt diesen Warencharakter der Arbeit aber gerade ab. Die Katholische Kirche betont im Kompendium: *„Die Subjektivität verleiht der Arbeit die ihr eigene Würde, die es ihr verbietet, sie als bloße Ware oder als unpersönlichen Bestandteil des Produktionsprozesses zu betrachten.“* (Ziffer 271)

Aber auch die evangelische Kirche sieht das so. So heißt es etwa in einer Schrift der EKD aus dem Jahr 2009: *„Arbeit ist deswegen mehr als eine Ware und kann nicht nur der Logik von Warenmärkten unterliegen. Arbeitsmärkte müssen so gestaltet sein, dass die Würde der Arbeit zum Tragen kommt, zumindest aber nicht beschädigt wird.“*

4. Wert und Würde der Arbeit – das konkretisieren die Kirchen in der Forderung nach gerechter Entlohnung. „Wer arbeitet, hat ein Recht auf seinen Lohn“, heißt es schon in der Bibel. Und in Laborem exercens schreibt Johannes Paul II: *„Es gibt heutzutage keine wichtigere Weise, die Gerechtigkeit im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu verwirklichen, als eben die Bezahlung der Arbeit.“* Von Vertretern der EKD wird die gerechte Entlohnung gleichfalls angemahnt. Wert und Würde der Arbeit realisierten sich auch in der *„Anerkennung und Würdigung der Arbeitsleistung und schließlich in der gerechten Gestaltung der Arbeitsverhältnisse.“* (aao)

5. Gerade weil die Kirchen Wert und Würde der Arbeit hervorheben, sehen sie die Probleme prekärer Beschäftigung. Schon im Kompendium mahnte die Katholische Kirche Schutz von Arbeitern „mit atypischen oder mit Teilzeitverträgen“ (Ziffer 208). Und in seiner Enzyklika „Caritas in Veritate“ beklagte Papst Benedikt XVI. im Jahr 2009: „Wenn jedoch die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen infolge von Prozessen der Mobilität und Deregulierung um sich greift, bilden sich Formen psychologische Instabilität aus, Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln...“ (Ziffer 25)

8. Lösungen

Christlich-Soziale wollen Arbeit in ihrem biblischen Sinne respektiert sehen.

Wer Arbeit als Konkretisierung des biblischen Grundsatzes, sich die Erde untertan zu machen, betrachtet; wer von der „gemeinsamen Nutznießung“ der Güter spricht, wenn er über Arbeit redet, muss vor allem dafür eintreten, dass Menschen dauerhaft an Arbeit teilhaben können, dass sie sichere Arbeit haben und dass sie fair, gerecht bezahlt werden.

Die Frage des gerechten Lohns ist die Kernfrage der christlichen Sozialethik. Dabei lässt sich aus der Bibel kein Euro-Betrag für eine bestimmte Tätigkeit ableiten. Aber es lassen sich schon einige Grundsätze aus dem Postulat des gerechten Lohns ableiten:

1. Einseitig festgelegte Löhne sind keine gerechten Löhne. Machen Arbeitgeber sich die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer zunutze, so widersprechen die so ermittelten Löhne der Gerechtigkeit. Deshalb ist eine Kernforderung der christlichen Sozialethik die nach einer starken Tarifautonomie, nach Streikrecht und streikfähigen Gewerkschaften. Insofern bedarf es eines rechtlichen Rahmens, der diese Tarifautonomie schützt – Koalitionsfreiheit, Tarifvertragsgesetz, der § 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz sind die Eckpfeiler einer starken Tarifautonomie. Durch Vergabegesetze kann die Tarifautonomie weiter gestärkt werden.

2. Wer in Vollzeit arbeitet, sollte zumindest selbst von seinem Lohn auch auskömmlich leben können, ohne dass der Staat sein Einkommen subventioniert. Dagegen wird zuweilen das Argument der Produktivität ins Feld geführt. Aber die Höhe der Arbeitsproduktivität ist kein naturgesetzlich feststehender Wert, der objektiv physikalisch oder mathematisch feststellbar wäre. Die Höhe der Arbeitsproduktivität ist auch immer eine gesellschaftliche Entscheidung; ein Wert, der nicht nur von Knappheitsverhältnissen, sondern auch von gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen abhängt. Insofern sind ergänzend zur Stärkung der Tarifautonomie tarifliche und allgemeine Mindestlöhne anzustreben. Dass die Politik inzwischen für eine Reihe von Branchen Mindestlöhne beschlossen hat, war notwendig, reicht aber nicht aus.

3. Gerechtigkeit ist nicht Gleichheit. Aber Gerechtigkeit heißt: Gleiches gleich und Ungleiches ungleich zu behandeln. Gleiches ungleich zu behandeln ist willkürlich und damit zutiefst ungerecht. Deshalb muss für gleiche Arbeit auch gleicher Lohn bezahlt werden. Frauen und Männer; Ostdeutsche und Westdeutsche; und eben auch Stammebelegschaft und Leiharbeiter – wenn sie die gleiche Arbeit tun, haben sie auch den gleichen Lohn verdient. Es ist Aufgabe des Gesetzgebers, das gesetzlich festzuschreiben.

Und weitere Forderungen für menschenwürdige Arbeit sind:

4. Wenn wir Arbeit aber als Christlich-Soziale nicht von dem Menschen, der sie verrichtet, trennen; und wenn dieser Mensch als Ebenbild Gottes mit einer unantastbaren Würde ausgestattet ist – dann muss diese seine Würde auch im Arbeitsverhältnis zum Tragen kommen. Dabei ist es unwürdig, wenn ein Arbeitnehmer sich von einem Kurzarbeitsvertrag zum nächsten hangeln muss. Es ist unwürdig, wenn er jederzeit mit seiner Entlassung rechnen muss – auch deshalb, weil er seinem Arbeitgeber dann kaum mehr auf Augenhöhe wird begegnen können. Und mit unserem Verständnis von menschlicher Würde wie auch mit unserem christlich motivierten Eintreten für die Familie ist es auch kaum vereinbar, wenn dauerhaften Bindungen kaum mehr eingegangen werden können, weil die Sicherheit über die wirtschaftliche Grundlage ständig in Frage

steht. Und umso mehr ist das zu kritisieren, wenn es nicht eine etwa objektiv vorhandene wirtschaftliche Unsicherheit des Arbeitgebers ist, die an den Arbeitnehmer weitergegeben wird, sondern wenn das Unternehmen ohne jede Not, aus Profitgier Menschen in die Prekarität treibt. Deshalb bedarf es eines umfassenden gesetzlichen Kündigungsschutzes, der auch nicht durch Befristungsmöglichkeiten umgangen werden darf. Befristungsmöglichkeiten sind einzudämmen und nicht auszuweiten.

5. Arbeit muss sozial abgesichert sein. Gierigen Unternehmen mag immer etwas einfallen, um Risiken auf die Arbeitnehmer abzuwälzen und die Sozialversicherungspflicht zum umgehen. Aber bestehende Schlupflöcher – etwa mit Blick auf die Scheinselbständigkeit und Minijobs – müssen geschlossen werden.
6. Wenn wir den Arbeitnehmer als Menschen respektieren, dann braucht er nicht nur einen gerechten Lohn; dann braucht er nicht nur soziale Sicherheit – dann braucht er auch die Möglichkeit, mitzuentcheiden und mitzubestimmen. Denn auch am Arbeitsplatz, im Betrieb und im Unternehmen bleibt der Arbeitnehmer Mensch. Weisungsrecht des Arbeitgebers heißt eben nicht Fremdbestimmung. Christlich-Soziale haben schon früh für Mitbestimmung am Arbeitsplatz, für betriebliche Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung gekämpft. Heute bedarf es einer Stärkung der Mitbestimmung – aus mehreren Gründen:
 - a. Dieser Stärkung bedarf es aus sehr grundsätzlichen Erwägungen: Wer denn sollte über die Geschicke am Arbeitsplatz, im Betrieb und Unternehmen mitentscheiden, wenn nicht derjenige, der einen Großteil seiner Zeit dort verbringt, der sich oft physisch und psychisch aufzehrt, der mit seiner Existenz davon abhängt? Mitbestimmungsrechte sind ein in der Würde des Arbeitnehmers angelegter Anspruch.
 - b. Stärken wir die Mitbestimmung, so leistet auch das einen Beitrag dazu, prekäre Beschäftigung einzudämmen. Wenn Betriebsräte mitentscheiden dürfen, werden sie dafür sorgen, dass

bestimmter Unfug gar nicht stattfindet – etwa die immer großzügigere Vergabe von Werkverträgen.

- c. Und es kommt etwas Weiteres, ein betriebswirtschaftliches Argument, hinzu: Wer mit seiner Existenz am Unternehmen hängt, der wird sich in besonderer Weise für seinen langfristigen Erfolg, für seinen dauerhaften Bestand stark machen. Es ist im Interesse des Unternehmens, dass diejenigen, die in besonderer Weise die nachhaltigen Belange im Auge haben, mindestens gleichberechtigt über die Geschicke des Betriebes mitentscheiden können. Auch deshalb brauchen wir erweiterte Mitbestimmungsrechte.

9. Schluss

Wenig Geld und dabei nicht einmal wissen, ob man das wenige Geld morgen noch zur Verfügung hat – das ist die Konsequenz prekärer Beschäftigung. Aus geringen Einkommen erwachsen nur mickrige Rentenansprüche. Und den Nutzen aus diesen miesen Jobs haben andere – die Arbeitgeber. Die Zeche dagegen zahlen nicht nur die Betroffenen, sondern auch der Steuerzahler, der Aufstockung und später die Grundsicherung finanzieren muss. Deshalb muss der Gesetzgeber handeln – für sichere Arbeit, für menschenwürdige, gerechte Arbeitsbedingungen. „Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs“, so das IAB. Und wenn der Rahmen stimmt, wenn die Menschen Zugang zu solch stabilen Jobs haben, steht es jedem immer noch frei, sich für selbständige Arbeit zu entscheiden. Holm Friebe und Sascha Lobo haben in ihrem eingangs zitierten Buch übrigens auch klar gemacht, dass sie die Festanstellung keineswegs abschaffen wollen, dass die digitale Bohème eine Minderheit ist und bleiben wird. Und seinen Latte Macchiato kann man sich auch als Festangestellter schmecken lassen.

Autor: Martin Kamp, Dipl.-Volkswirt, ist Politischer Sekretär im Berliner Büro des IG Metall Vorstands. Er ist kooptiertes Mitglied im Vorstand der Stiftung CSP. Zuvor war Kamp CDA-Hauptgeschäftsführer (2005–2010) und Geschäftsführer der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion (1999–2005).

Verwendete Literatur

BECK, Ulrich (2007), *Schöne neue Arbeitswelt*, Frankfurt.

BENEDIKT XVI. (2009), Enzyklika *Caritas in Veritate*, http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/encyclicals/documents/hf_ben-xvi_enc_20090629_caritas-in-veritate_ge.html, zuletzt abgerufen am 14.04.2011

BETAHAUS (2011), Homepage, <http://betahaus.de/>, zuletzt abgerufen am 14.04.2011

BLÜM; Norbert (2006), *Gerechtigkeit*, Freiburg.

BUNDESREGIERUNG (2010), *Elfter Bericht der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes – AÜG*

DENK, F. (2010), *Wie viele Kreative verträgt die Stadt?*, in: *Zitty 26-2010*, S. 14-19.

EVANGELISCHE KIRCHE IN DEUTSCHLAND; *Pro und Contra Mindestlöhne Gerechtigkeit bei der Lohngestaltung im Niedriglohnssektor. Eine Argumentationshilfe der Kammer der Evangelischen Kirche in Deutschland für soziale Ordnung* September 2009; http://www.ekd.de/download/ekd_texte_102.pdf; zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

FRIEBE, Holm, LOBO, Sascha (2008), *Wir nennen es Arbeit.*, 2. Auflage, aktualisierte Taschenbuchauflage, München.

GESAMTMETALL (2010), *Die Bedeutung der Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie*, Papier für die Pressekonferenz am 3. Juni 2010, http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/DE_GIP_17_2010?open&ccm=080&gn=03062010095436, zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

GUNERT, Stefanie, HOHENDANNER, Christian (2011), *Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs*, IAB-Kurzbericht 04/2011

Hans-Böckler-Stiftung (2010), Minijobs: Zukunft ohne Perspektive, in: Böckler impuls 15/2010, S. 1.

Hans-Böckler-Stiftung (2011a), Atypische Jobs verfehlen Brückenfunktion, in: Böckler impuls, 04/2011, S. 1.

Hans-Böckler-Stiftung (2011b), Minijobs benachteiligen vor allem Frauen, in: Böckler impuls 05/2011, S. 1

HOHENDANNER, Christian (2010), Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, IAB-Kurzbericht 14/2010.

IG Metall (2010), Betriebsräteumfrage zur Leiharbeit, <http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-0A456501-BA041359/internet/style.xsl/betriebsraeumfrage-zur-leiharbeit-5541.htm>, zuletzt abgerufen am 14.04.2010

IG Metall (2011a), Das Stichwort: Werkvertrag, in: IG Metall direkt 2/2011, S. 4.

IG Metall (2011b), Die Arbeitswelt in Zahlen, in: metallzeitung 04/2011, S. 8.

IG Metall Baden-Württemberg (2011), Pressedienst 2/2011, <http://www.bw.igm.de/wir/presse/meldung.html?id=43764>, zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

INSTITUT FÜR ARBEIT UND QUALIFIKATION (2011), IAQ-Studie: Karrierewege im Einzelhandel, Pressemitteilung vom 05.04.2011, <http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2011/110405.php>, zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (2011), Zahlen zum Thema „Auslaufmodell Normalarbeitsverhältnis“, <http://www.iab.de/1406/view.aspx>, zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

JOHANNES PAUL II, (1981), Enzyklika Laborem exercens, http://www.vatican.va/holy_father/john_paul_ii/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_14091981_laborem-exercens_ge.html, zuletzt abgerufen am 14.04.2011.

KALINA; Thorsten, WEINKOPF; Claudia (2010), Niedriglohnbeschäftigung 2008: Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus, IAQ-Report 06/2010.

LEHMER, Florian, ZIEGLER, Kerstin (010), Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.

PÄPSTLICHER RAT FÜR GERECHTIGKEIT UND FRIEDEN (2006), Kompendium der Soziallehre der Kirche, Deutsche Ausgabe, Freiburg.

RAT DER EVANGELISCHEN KIRCHE IN DEUTSCHLAND; DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ (1997), Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit.

TNS INFRATEST POLITIKFORSCHUNG (2010), Generation Prekär: Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation 2010. Kurzauswertung und Botschaften.

Notizen

Notizen



Stiftung Christlich-Soziale Politik e. V.
Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter (AZK)
Johannes-Albers-Allee 3
53639 Königswinter
Tel.: 02223 / 73 119