



Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

Die Lage der jungen Generation auf dem Arbeitsmarkt

Ein 7-Punkte-Plan



Zusammenfassung

Die Polarisierung zwischen Alt und Jung auf dem Arbeitsmarkt schreitet voran. Für junge Berufseinsteiger ist eine anständig entlohnte Vollzeitstelle eher die Ausnahme als die Regel. Die Debatte um die „Generation Praktikum“, also den zunehmenden Missbrauch von Praktika unter Studierenden und Absolventen, steht nur symptomatisch für die Ausbreitung verwundbarer Beschäftigungsformen unter jungen Berufseinsteigern. Junge Menschen werden heute wie Arbeitnehmer zweiter Klasse behandelt.

Über die Hälfte der jungen Beschäftigten arbeitet zu Niedriglöhnen und zu prekären Bedingungen. Die Leiharbeit hat sich unter jungen Beschäftigten nahezu verdoppelt. Jede zweite Neueinstellung ist nur noch befristet. Nur jeder dritte Jugendliche mit abgeschlossener Ausbildung wird unbefristet übernommen. Junge Beschäftigte haben zudem geringeren rechtlichen Schutz vor Kündigungen und werden schneller entlassen. Junge Menschen sind weit stärker von Armut bedroht als Ältere und haben vom Sozialstaat weniger zu erwarten.

Die strukturelle Diskriminierung junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt muss ein Ende finden:

- Wo die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu Benachteiligung führt, muss dieser Missbrauch eingedämmt werden. Sachgrundlose Befristungen sind zu verbieten. Leiharbeit, Werkverträge und Minijobs müssen fair gestaltet werden.
- Mindestlöhne müssen junge Menschen vor Armut und Ausbeutung schützen. Ein Mindestalter für den Mindestlohn darf es nicht geben.
- Der gesetzliche und tarifliche Kündigungsschutz darf junge Menschen nicht länger benachteiligen.
- Die Berufsausbildung ist zu stärken.
- Die Entlohnung darf sich nicht am Lebensalter festmachen. Die Einstiegsgehälter müssen angehoben werden, im Gegenzug können die Gehälter älterer Gutverdiener gedämpfter ansteigen.
- Die härtere Sanktionierung junger Arbeitssuchender durch die Jobcenter ist zu unterbinden.
- Das Verbot der Diskriminierung nach Lebensalter ist im Gleichheitsgebot des Grundgesetzes zu verankern.
- Eine Politik für alter(n)sgerechtes Arbeiten ist im Zuge des demografischen Wandels unerlässlich.

Wir brauchen mehr Investitionen in Bildung und Ausbildung, um den demografischen Wandel zu schultern. Junge Menschen müssen in den Mittelpunkt.

INHALT

1. Zur sozialen Lage der jungen Generation.....	3
2. Prekäre Beschäftigung	8
2.1. Berufsausbildung	9
2.2. Befristungen	11
2.3. Leiharbeit.....	11
2.4. Werkverträge.....	13
2.5. Geringfügige Beschäftigung (Minijobs).....	13
2.6. Solo Selbstständigkeit	14
2.7. Praktika.....	14
3. Kündigungsschutz	16
4. Entgelt.....	19
4.1. Strukturelle Unterschiede im Lohnniveau	19
4.2. Tarifvertragliche Altersstaffelungen beim Entgelt	20
4.3. Höhere Abfindungen für Ältere	21
4.4. Mindestlohn.....	22
4.5. „Jugendabschläge“ für Beschäftigte unter 18 Jahre	22
4.6. Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer	22
5. Arbeitszeit	23
5.1. Höherer Urlaubsanspruch für Ältere.....	23
5.2. Altersteilzeit und Zeitkonten	24
6. Arbeitslosengeld.....	25
6.1. Längere Bezugsdauern beim Arbeitslosengeld I für Ältere.....	25
6.2. Härtere Sanktionen für junge Arbeitssuchende beim Arbeitslosengeld II.....	26
7. Alter(n)sgerechtes Arbeiten – Gerechtigkeit für Jung und Alt!	26
8. Anhang: Altersdiskriminierung nach dem AGG	27
8.1. Besondere berufliche Anforderungen	28
8.2. Ausgleich real bestehender Benachteiligungen wegen des Alters.....	28
8.3. Erreichung legitimer Ziele	28
9. Glossar	31
10. Anhang	33
11. Literatur	39
Über die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG)	46

1. Zur sozialen Lage der jungen Generation

Die Arbeitswelt für junge Menschen ist von Leistungsdruck, Unsicherheit und Ungerechtigkeit geprägt. Sie leiden am stärksten unter der Prekarisierung der Arbeit, gekennzeichnet durch eine Zunahme verwundbarer Beschäftigung wie Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Niedriglöhne und Scheinpraktika. Zudem werden junge Menschen durch zahlreiche Altenprivilegien in Tarifverträgen und Gesetzen schlechter gestellt als Ältere. Extremer Leistungsdruck, unsichere Berufsperspektiven, steigende Altersarmut, gewachsene soziale Ungleichheit und die Lasten des demografischen Wandels sind die prägende Erfahrung der nachwachsenden Generation.

Der Arbeitsmarkt ist gespalten. Trotz der erfreulich guten Entwicklung von Wirtschaft und Beschäftigung ist eine „Spaltung des Arbeitsmarktes in Normalarbeitsverhältnisse auf der einen Seite und flexible Arbeitsformen mit teilweise geringen Aufstiegschancen auf der anderen Seite“ zu beklagen, insbesondere für die nachwachsende Generation, noch verschärft durch die „zunehmenden Schwierigkeiten Jugendlicher, am Beginn ihres Erwerbslebens auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen“, wie die Bertelsmann Stiftung feststellt (Bertelsmann Stiftung 2009: 5). Junge Beschäftigte sind überproportional betroffen von Niedriglöhnen, Leiharbeit, Befristungen und Scheinpraktika. In der Finanzkrise verloren jüngere Beschäftigte sechsmal häufiger ihren Job als ältere (IG Metall 2009: 8ff.). Auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit hierzulande nie das aktuell etwa in Spanien oder Griechenland zu verzeichnende Ausmaß erreicht hat und erfreulicherweise seit 2005 sogar deutlich sinkt, so sind in Deutschland immer noch fast 280.000 Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren als arbeitslos gemeldet (Stand: März 2014).

Die junge Generation ist die Verliererin auf dem Arbeitsmarkt. Anders als ihre Eltern und Großelterngeneration, die sich in Zeiten des Nachkriegsbooms und der Wirtschaftswunderjahre um eine gesicherte Beschäftigung nicht sorgen musste, ist die heute junge Generation mit einer großen Unsicherheit konfrontiert (BMFSFJ 2006: 81; Robert Bosch Stiftung 2005: 44). Obwohl mit ihrer persönlichen Lebenslage im allgemeinen zufrieden, haben 69% der jungen Menschen Angst vor Niedriglöhnen, 60% fürchten befristete Arbeitsverträgen, 53% haben Angst beim Gedanken an die Rente, und 41% fürchten Leiharbeit (IG BCE 2013: 6). „Der Übergang zu unsicheren Arbeitsverhältnissen ist ein richtiger Generationsbruch“, sagt der Soziologe Ulrich Beck (Beck 2007).

Die junge Generation ist doppelt belastet: Zum einen erhalten Jüngere niedrigere Gehälter als ihre älteren Kollegen und im Vergleich zum Niveau der Einstiegsgehälter in der Vergangenheit. Zum anderen wird erwartet, dass sie umfassend für Rente und Pflege privat vorsorgen – bei zugleich anhaltend niedrigen Zinsen –, was zu einem weiteren Verlust an frei verfügbarem Einkommen führt. Sie werden daher vom Umbau des Sozialstaats hart getroffen.

Junge Erwachsene sind am stärksten von Armut bedroht. Unter materieller Entbehrung leiden 12,5% der Kinder und Jugendlichen, leicht höher als im Durchschnitt von 12,3% und erheblich mehr als bei Älteren über 65 Jahren mit nur 5,9% (Eurostat/ EU SILC 2010; BMAS 2013: 490). Die Armutsrisikoquote für Kinder und Jugendliche liegt bei 18,9%, für junge Erwachsene bis 24 Jahre sogar bei 23,4% – und damit deutlich über dem gesamtgesellschaftlichen Durchschnitt von 15,1% oder der Älteren über 65 mit nur 13,3% (Mikrozensus 2011; BMAS 2013: 518). Trotz geringer Einkommen und Vermögen empfinden sich die jungen Menschen mehrheitlich jedoch subjektiv nicht als arm – für sie entscheidet nämlich nicht allein das Geld über ihr Armutsempfinden. In keiner anderen Altersgruppe ist der Anteil der Personen, die sich trotz niedrigem Einkommen nicht als arm empfinden, so hoch wie unter jungen Erwachsenen (WZB; BMAS 2013: 196).

Junge Menschen bleiben arm, auch wenn sie arbeiten. Doppelt so viele junge Arbeitnehmer bis 24 Jahre wie im Bevölkerungsdurchschnitt sind unverändert von Armut bedroht (BMAS 2013: 536). Junge Menschen sind die arbeitenden Armen dieses Landes.

Kinder wachsen in Armut auf – den Alten geht es gut. Zu viele Kinder wachsen in materieller Armut und Bildungsarmut auf, obwohl das in einem reichen Land nicht nötig wäre. Über 1,5 Millionen Menschen sind auf die Essensspenden der Tafeln angewiesen – ein Drittel der Bedürftigen sind Kinder und Jugendliche (Die Tafel 2014). Der Anteil von Kindern unter drei Jahren, die in Familien mit Bezug von Sozialleistungen nach SGB II leben, ist stark überdurchschnittlich hoch bei 18,2% und war bis vor kurzem sogar noch deutlich höher (BMAS 2013: 121). Zum Vergleich: In der Gesamtbevölkerung sind nur 8,9% von Mindestsicherungsleistungen betroffen, von den Älteren über 65 Jahren sind sogar nur 2,6% auf die Grundsicherung angewiesen (ebd., XXXVIII). „Die Einkommens- und Vermögenssituation der Älteren von heute ist überdurchschnittlich gut“, bilanziert der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung (ebd.).

Die junge Generation spaltet sich in Gewinner und Verlierer. Deutschland geht es gut – und doch sehen sich zu viele Menschen ausgeschlossen, haben jedes Streben nach sozialem Aufstieg verloren und geben diese Perspektivlosigkeit an ihre Kinder weiter, die sich von der Gesellschaft nichts mehr versprechen – egal, wie sehr sie sich anstrengen (Bude 2008; FES 2006). Laut UNICEF Report zur Lage der Kinder in Deutschland wachsen knapp zehn Prozent aller Kinder und Jugendlichen (8,6%) in einer Atmosphäre von Armut und Hoffnungslosigkeit auf (Bertram et al. 2013). Viele junge Menschen ohne Schulabschluss, mit abgebrochener Berufsausbildung, fehlenden Sprachkenntnissen oder mit familiären Schwierigkeiten haben die Suche nach einem Arbeitsplatz resigniert aufgegeben. 17% der jungen Erwachsenen zwischen 25 und 29 Jahren gehen weder einer schulischen oder beruflichen Ausbildung noch einer Erwerbsarbeit nach, die Hälfte von ihnen ist nicht aktiv auf der Suche nach Arbeit (Bertelsmann Stiftung 2011). In der jungen Unterschicht hat sich ein „ausgeprägter Statusfatalismus“ festgesetzt, so das Ergebnis einer Allensbach Studie (2012: 12): Nur 19% der unter 30jährigen aus ärmeren Elternhäusern sind davon überzeugt, dass man es durch persönliche Anstrengungen „zu etwas bringt“. Über die Hälfte hält dagegen sozia-

len Aufstieg generell für nur sehr schwer möglich. Jugendstudien sprechen von „Statusangst“ und dem Gefühl sozialer Abhängigkeit und existenzieller Bedrohung (Shell 2010: 346), von einer „schwelenden Absturz Panik“, überbordendem Leistungsdruck und Verachtung für alle, die abgerutscht sind (Rheingold 2010). Zu viele junge Menschen leben am Rande der Gesellschaft ohne jede Perspektive.

Aufstieg ist schwer. Nichts entscheidet hierzulande so stark über die Chancen eines jungen Menschen wie die Gnade oder Ungnade seiner Geburt. In Deutschland ist wie in kaum einem anderen Industrieland der Zugang zu Bildung so stark von der sozialen Herkunft abhängig. Chancen auf sozialen Aufstieg schrumpfen; die „soziale Mobilität“ nimmt seit 1990 kontinuierlich ab (DIW 2013a: 20ff.). Die IGLU und PISA Studien belegen: Arbeiterkinder haben bei identischen Leistungen dreimal geringere Chancen, von ihren Lehrern eine Empfehlung fürs Gymnasium zu erhalten, als Kinder aus der Oberschicht (Bos et al. 2007: 19). Kinder beispielsweise von Beamten und Ärzten gehen fast viermal so häufig aufs Gymnasium wie Arbeiterkinder, Kinder aus der Oberschicht sogar sechsmal so häufig (BMBF 2007: 5ff.). Nicht was ein Kind im Kopf hat, sondern was die Eltern im Geldbeutel haben, entscheidet über die schulische Laufbahn. Diese Ungerechtigkeit vergeudet das volkswirtschaftliche Potenzial, das in der jungen Generation steckt.

Bildung ist Deutschland weniger wert als vielen anderen Ländern. Die Bildungsausgaben pro Schüler liegen in Deutschland unterhalb des OECD Durchschnitts (BMAS 2013: XX). Für Schule, Hochschule und sonstiges Bildungswesen beliefen sich die staatlichen Ausgaben im Jahr 2012 auf 4,2% des BIP und sind damit zumindest wieder auf das Niveau von 1995 (4,1% BIP) zurückgekehrt (Bildungsfinanzbericht 2013: 17). Nach Berechnungen der GEW (2011) müsste Deutschland jährlich knapp 60 Milliarden Euro mehr aufwenden, um ein qualitativ hochwertiges und zukunftsfähiges Bildungswesen zu gewährleisten. Dieses Knausern bei der Bildung hat gravierende Folgen für das ganze Leben und führt zu hohen Kosten für den Sozialstaat.

Junge Arbeitnehmer leiden unter Altersdiskriminierung. Noch immer ist das Senioritätsprinzip fester Bestandteil vieler Tarifverträge und Gesetze, was etwa Entgelt, Kündigungsschutz, Urlaub oder Arbeitszeiten angeht. Diese „Sitzzulagen“ sehen für Ältere allein aufgrund ihres (Dienst) Alters diverse Vergünstigungen oder Sonderrechte vor und diskriminieren Jüngere (Wissenschaftliche Dienste 2007: 5). Bei Änderungen von Tarifverträgen sind neue Mitarbeiter – und dies sind eben oft junge Arbeitnehmer – innerhalb eines Unternehmens häufig schlechter gestellt. Ältere, langjährige Mitarbeiter genießen bei Tarifvertragsänderungen meist Bestandsschutz und damit sehr viel großzügigere Regelungen hinsichtlich ihres Einkommens, des Urlaubsanspruchs, betrieblicher Altersvorsorge sowie Gehaltserhöhungen. Junge Menschen müssen dagegen oft mit einem sehr viel schlechteren Tarifvertrag vorlieb nehmen. Sie werden für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als ältere Kollegen. Junge Arbeitnehmer werden damit trotz gleicher Arbeit und Leistung schlechter gestellt als ältere Arbeitnehmer in ein und demselben Unternehmen. Fast jeder dritte Erwachsene unter 30 Jahren (29%) klagt über Benachteiligung wegen des Alters, so eine Forsa

Umfrage unter ca. 1.500 Personen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Unter den 45 bis 59jährigen fühlt sich nur jeder Fünfte benachteiligt (22%), von den über 60jährigen nur jeder Sechste (18%) (Schormann 2013).

Die Konkurrenz und Leistungsgesellschaft treibt die junge Generation in die Selbstaussbeutung. Laut Shell Jugendstudie (2010) ist die Mehrheit der Jüngeren überzeugt, durch „tatkraftiges Anpacken“ und mit „viel Ehrgeiz und Zähigkeit die Dinge in den Griff bekommen“ zu können. Ihre Grundhaltung ist bestimmt durch eine starke Leistungsorientierung: 83% sehen Fleiß als hohen Wert an. 71% glauben, sich berufliche Wünsche erfüllen zu können. Im Vertrauen auf die eigene Leistungskraft vertrauen die Jugendlichen darauf, trotz aller gesellschaftlichen Probleme ihr persönliches Leben voranbringen und sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können. Die Jugend von heute ist übermäßig diszipliniert und selbstkontrolliert, immer mit der Sorge, es könne noch eine Qualifikation im Lebenslauf fehlen (Rheingold 2010: 3 5). Die Mehrheit der Studierenden orientiert sich an diesem Leitbild der Konkurrenz und Leistungsgesellschaft. Das Magazin Neon spricht von der „Generation Selbstaussbeutung“, die stolz ist „auf ihr Arbeitsethos, ihren Durchhaltewillen und ihre Effizienz. Nur so kann man in der globalisierten Wirtschaft des 21. Jahrhunderts überleben [...]. So ertragen die Selbstaussbeuter die Angst, die Einsamkeit und die Müdigkeit, schreiben keine Protestplakate und Beschwerdebriefe“ (Schrenk 2006). Das Studierendenmagazin Zeit Campus registriert eine um sich greifende „Vernunftdiktatur“, die zu einem „Lebenslauf Wetttrüsten“ zwingt (von Mittelstaedt 2006). Aber all dies darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass es viele Hürden gibt, an denen jeden Tag zu viele junge Menschen scheitern.

Junge Arbeitnehmer spüren zunehmenden Leistungsdruck am Arbeitsplatz. Nach einer repräsentativen Umfrage des Jugendmagazins Neon klagt jeder dritte junge Berufstätige zwischen 18 und 35 Jahren über zunehmenden Leistungsdruck am Arbeitsplatz und steigenden Konkurrenzkampf unter Kollegen. 64% fürchten sich vor materieller Not im Fall einer Entlassung. 80% haben Angst vor Armut im Alter. Trotzdem sieht über die Hälfte ihre persönliche Zukunft als hoffnungsvoll, optimistisch oder zupackend – in dem Vertrauen darauf, sich mit genügend Leistungsbereitschaft dennoch behaupten zu können (Bauer/Schrenk 2009). Die Arbeitswelt gerade auch für junge Menschen ist geprägt von zeitlicher Arbeitsverdichtung, Verlust und Versagensangst, härterem Wettbewerb, pausenloser Erreichbarkeit und permanenter Anspannung. Nicht mehr die Stechuhr gibt den Takt an, sondern die Selbstdisziplinierung. Psychische Erkrankungen wie Depressionen, Panikstörungen, Zwangsstörungen, Erschöpfung oder Burnout haben in allen Altersgruppen zugenommen und sich unter jungen Menschen seit der Jahrtausendwende mehr als verdoppelt. Unter jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 30 Jahren gehen heute bereits 8% der Fehltagelast auf das Konto psychischer Erkrankungen (DAK 2011). Als Gründe werden Beschleunigung und Entgrenzung der Arbeit, erhöhte Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen, steigende Komplexität, diskontinuierliche Beschäftigungsverhältnisse und berufliche Unsicherheit genannt (BMAS 2012a).

Die „Generation Praktikum“ ist Symptom des schwierigen Berufseinstieg. Die Zunahme von Scheinpraktika selbst unter Akademikern mit abgeschlossenem Studium, wie sie unter dem Stichwort „Generation Praktikum“ in den Schlagzeilen stand (erstmal formuliert in der Zeit, Stolz 2005, 61f.), ist symptomatisch für den Leistungsdruck, der auf der jungen Generation lastet. Der Druck, sich in (Schein)Praktika ausnutzen zu lassen, ist enorm. Selbst hervorragend ausgebildete Hochschulabsolventen akzeptieren bereitwillig, monatelang unter oder unbezahlte Praktika abzuleisten, in denen sie oft reguläre Arbeitskräfte ersetzen. Die Anforderungen an die Bewerber sind selbst für unbezahlte Praktikumsplätze erheblich gestiegen. „Keiner Studierendengeneration wurde bisher der Berufseinstieg so schwer gemacht“, bilanziert eine Studie im Auftrag des DGB (Grühn/Hecht 2007).

Junge Menschen wollen kein Nomadenleben, sondern sichere Job. Die meisten Jüngeren sehnen sich nicht nach dem Dasein als flexibler Wanderarbeiter, der von Projekt zu Projekt, von Job zu Job und von Stadt zu Stadt schweift, sondern bevorzugen einen sicheren Job, auf den sie sich auch noch in zwei Jahren verlassen können. In Studierendenbefragungen der Unternehmensberatung Ernst & Young (2009: 13) und in einer Umfrage unter jungen Beschäftigten im Auftrag der IG BCE (2013, 10) war Arbeitsplatzsicherheit der wichtigste Aspekt bei der Arbeitsplatzwahl. Zwischen Zufriedenheit im Beruf und dem Beschäftigungsstatus gibt es einen handfesten Zusammenhang: Festangestellte sind mit ihrem Beruf signifikant häufiger zufrieden (84%) als Angestellte in befristeten Verträgen oder in Teilzeit (63% bzw. 57%) (IG Metall 2009, 6). Was junge Menschen tatsächlich an Arbeitsplatzsicherheit verwirklichen, liegt deutlich hinter dem zurück, was sie sich eigentlich wünschen. In Regionen mit geringer Arbeitslosigkeit ist auch der Trend zu prekären Beschäftigungsformen wesentlich geringer, so dass prekäre Beschäftigung offenkundig also nicht aus freiem Wunsch, sondern aus der Not, aus Mangel an Alternativen heraus resultiert (Grühn/ Hecht 2007: 12ff.).

Der langwierige Berufseinstieg bleibt nicht ohne Folgen. Da junge Menschen oft nur wenig oder mit Unterbrechungen in die Rentenversicherungen einzahlen können, erwerben sie entsprechend geringe Anwartschaften. Betriebliche Rentenvorsorgemodelle gibt es für Berufsanfänger im Gegensatz zu älteren Beschäftigten kaum noch. Für private Vorsorge fehlt erst recht die finanzielle Grundlage. Damit ist Altersarmut vor programmiert. Die Abhängigkeit von den Eltern setzt sich fort und der Weg in die ökonomische Unabhängigkeit erschwert. Viele können nur schwer oder spät eine Familie gründen, da sie erst einmal einige Jahre brauchen, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Insbesondere Frauen werden in noch stärkerem Maße in ihrer Lebensplanung eingeschränkt und hingehalten. Darunter leidet auch die Geburtenrate in Deutschland (BMFSFJ 2006, 80ff.). Dazu kommt noch, dass die Unsicherheit das gesellschaftliche Engagement lähmt, was depolitisiert und das demokratische Gemeinwesen schwächt.

Die Prekarisierung der Arbeitsgesellschaft ist kein Schicksal. Im Gegenteil: In den letzten Jahren hat die Politik mit einer Reihe von Maßnahmen die Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse und damit verbunden einen Abbau von Arbeitnehmerrechten vorange-

trieben. Zusätzlich stagniert das Lohnniveau, was sich gerade auf die Einstiegsgehälter negativ auswirkt. Es hat sich in den letzten Jahren durchgesetzt, dass Arbeitgeber aller Branchen und Bereiche von der Aufweichung der Arbeitsrechtsbestimmungen sofort dann Gebrauch machen, wenn die Nachfrage nach Arbeitsplätzen das entsprechende Angebot übersteigt. Junge Menschen lassen sich besonders schnell auf diese schlechten Bedingungen ein, denn ihnen wird eingeredet, dass sie am Anfang ihres Berufslebens nichts anderes erwarten könnten und froh sein müssten, überhaupt ein Angebot zu erhalten. Sie befinden sich schlichtweg in einer sehr viel schlechteren Verhandlungsposition. Hinzu kommt, dass Absolventen und Azubis in aller Regel nur einen sehr geringen Anspruch auf Arbeitslosengeld I erworben haben, sodass sie bei Erwerbslosigkeit nur Arbeitslosengeld II beanspruchen können – und daher auch schlechte Vertragsbedingungen hinnehmen, um sich über Wasser halten zu können. Die Arbeitsagenturen sehen dann aber keinen Bedarf für Vermittlungsbemühungen oder Weiterqualifizierungen – ein gefährlicher Kreislauf beginnt, bleiben so doch viele in unqualifizierten und schlecht bezahlten Jobs hängen. Junge Menschen sind Arbeitnehmer zweiter Klasse.

2. Prekäre Beschäftigung

Prekäre Beschäftigung hat seit der Jahrtausende Wende an Bedeutung gewonnen. Gesamtgesellschaftlich kletterte der Anteil atypischer Beschäftigungsformen von 19,8% (2000) auf 25,1% (2011) der Beschäftigten, allerdings bei gleichzeitig steigender Erwerbsbeteiligung (Mikrozensus 2011 nach BMAS 2013: 34). Befristungen, Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs, Teilzeit, Niedriglöhne, Solo Selbstständigkeit und der Missbrauch von Praktika haben sich stark ausgeweitet, wenngleich bei erheblichen Unterschieden zwischen den Branchen sowie nach Bildungsstatus. Diese erhöhte Flexibilität und Mobilität birgt Chancen auf mehr Beschäftigung, Vielfalt, Selbstbestimmung und die Vereinbarkeit von Erwerbs und Privatleben. Ein bloßes Zurück in die Arbeitswelt von gestern kann daher nicht gewünscht sein. Allerdings gehen mit der Erwerbsunsicherheit häufig psychische und sozioökonomische Belastungen einher, die bewältigt werden müssen.

Die Polarisierung zwischen Alt und Jung schreitet voran. Für junge Berufseinsteiger ist eine anständig entlohnte Vollzeitstelle eher die Ausnahme als die Regel. Die Debatte um die „Generation Praktikum“, also den zunehmenden Missbrauch von Praktika unter Studierenden und Absolventen, steht nur symptomatisch für die Ausbreitung verwundbarer Beschäftigungsformen unter jungen Berufseinsteigern. Während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Zeitraum von 2002 bis 2013 insgesamt um 4,4 Prozentpunkte gestiegen ist, ist sie für die unter 20jährigen um 5,9 Prozentpunkte und für die 20 bis 25jährigen um 3,7 Prozentpunkte gesunken (BA 2014a). Über die Hälfte der jungen Beschäftigten muss von einem Niedriglohn leben. Die Leiharbeit hat sich unter jungen Beschäftigten nahezu verdoppelt. Jede zweite Neueinstellung ist nur noch befristet. Nur jeder dritte Jugendliche mit abgeschlossener Ausbildung wird unbefristet übernommen (BMAS 2012b, 9, 20). Erhebungen des DGB (2011: 9) bestätigen: Über 60% der jungen Beschäftigten unter 30 Jahren arbeiten zu prekären Bedingungen. Sie erhalten Niedriglöhne unter 1500€ brutto und/oder

sind in atypischen Beschäftigungsverhältnissen angestellt. Lediglich 37% haben einen unbefristeten Vertrag mit einem Einkommen über 2000€ brutto, weitere 13% haben einen unbefristeten Job mit 1.500€ bis 2.000€ Bruttogehalt, und alle andere müssen entweder mit extrem niedrigen Einkommen unter 1500€ brutto auskommen (19%), sind befristet beschäftigt (21%), ist in Leiharbeit (4%) oder in Minijobs (7%). „Der Vergleich zwischen den Generationen zeigt eine weiter ansteigende Polarisierung zwischen der jungen Generation und den über 35jährigen“, so eine Studie der IG Metall (2012a: 2). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestätigt: „Auch wenn die Zugangsvoraussetzungen [zum Arbeitsmarkt] für jüngere Menschen (unter 30 Jahren) häufig besser sind, finden sie sich oft in atypischen Beschäftigungsverhältnissen wieder. Mögliche Formen der Benachteiligung von Jüngeren sind z. B. die Anstellung nur über befristete Arbeitsverträge, der Zugang zur Arbeit nur über den Umweg eines Praktikums („Generation Praktikum“) oder die nicht ausreichende Anzahl von Ausbildungsplätzen“ (ADS 2013: 200).

Der Berufseinstieg ist instabiler und schwieriger geworden. Dies beweisen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Die durchschnittliche Dauer betrieblicher Beschäftigungsverhältnisse hat demnach abgenommen: Während für die Geburtsjahrgänge 1961/62 die durchschnittliche Beschäftigungsdauer noch 834 Tage betrug, sank sie für die Jahrgänge 1978/79 auf nur noch 652 Tage, also um etwa 22%. In der Gesellschaft insgesamt stieg die Beschäftigungsdauer dagegen leicht an (IAB 2014: 1). Dies zeigt, „dass eine Verlagerung oder Umverteilung von Beschäftigungsrisiken hin zu jüngeren Beschäftigten stattgefunden hat. Das gilt vor allem für die Geringqualifizierten unter ihnen. Denn ihre durchschnittliche Beschäftigungsdauer – sowohl im selben Betrieb als auch bei Einbeziehung von Betriebswechseln – ist am niedrigsten und im Zeitverlauf am stärksten gesunken“ (ebd.: 5).

2.1. Berufsausbildung

Trotz guter Wirtschaftslage und Fachkräftemangel finden auch heute noch jedes Jahr knapp 300.000 junge Menschen keine Ausbildung und müssen sich mit Übergangsmaßnahmen abfinden. Rund 50.000 Jugendliche verlassen jährlich die Schule ohne Abschluss – das sind 6,5% aller Jugendlichen (BMAS 2013: 32). 1,44 Millionen der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahre (15% dieser Altersgruppe) haben keinen Berufsabschluss. Dieser Anteil blieb in den letzten zehn Jahren unverändert hoch (BIBB 2012). Die niedrigen Jugendarbeitslosigkeitszahlen in Deutschland täuschen darüber hinweg, dass sich die misslingende Arbeitsmarktintegration junger Menschen in Deutschland vor allem bei den 25 bis 30-jährigen zeigt (Bertelsmann Stiftung 2011). Junge Menschen mit Ausbildungshemmnissen können zunächst in öffentlich geförderten Maßnahmen unterkommen. Da diese aber keinen Berufsabschluss vermitteln, können sie auch keine nachhaltige Arbeitsmarktintegration gewährleisten. Für diese abgehangene Generation mit schlechten Berufsaussichten ist eine Milderung ihrer prekären Lebenssituation derzeit nicht in Sicht (DGB 2012). Von den Azubis mit erfolgreicher Ausbildung wird nur etwa ein Drittel vom Betrieb unbefristet übernommen,

ein knappes weiteres Drittel erhält nur einen befristeten Vertrag, und ein Drittel wird nicht übernommen (BMAS 2012b: 20).

Handlungsempfehlungen:

- Betriebe brauchen Unterstützung bei der Ausbildung von Jugendlichen mit geringem Bildungsstatus, etwa durch individuell abgestimmte Förderpläne in Zusammenarbeit mit den Berufsschulen und mit Sozialpädagogen und -arbeitern. Auch die Tarifparteien können hierzu einen Beitrag leisten, nach dem Vorbild der Vereinbarung „Start in den Beruf“ der IG BCE oder des „Tarifvertrags zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit“ der Metall und Elektroindustrie NRW.
- Der Übergang von der Schule in die Ausbildung darf nicht durch Warteschleifen geprägt sein. Jugendliche ohne Ausbildungsplatz sollten das erste Ausbildungsjahr in einer Berufsfachschule absolvieren und anschließend in eine duale oder außerbetriebliche Ausbildung übergehen können. Ein erfolgversprechendes kooperatives Integrationsinstrument ist hier das Konzept der Jugendberufsagentur („Hamburger Modell“). Jugendberufsagenturen werden aktuell in Mainz, Hamburg und Saarbrücken erprobt und sind sehr positiv evaluiert worden (Deutschmann 2013).
- Berufsabschlüsse sind stärker zu fördern. Dies schließt z.B. das „Meister Bafög“ mit ein, aber auch das Nachholen von Schulabschlüssen. Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ist entsprechend zu reformieren.
- Mit Branchenfonds können ausbildende Betriebe finanziell unterstützt werden, um ihnen die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu erleichtern.
- Der „Maßnahmen Dschungel“ sollte generell gelichtet werden, um das Parken von Jugendlichen in schlechten Übergangsmaßnahmen zu verhindern. Übergangsmaßnahmen sollte davon anhängig gemacht werden, ob sie passgenau die individuellen Defizite der Teilnehmer beheben.
- Die duale Ausbildung hat oftmals die Qualität eines Bachelors und hat daher mehr Wertschätzung verdient, etwa durch Anerkennung auf EU Ebene sowie durch Einbezug z.B. von dualen Studiengängen in die ideelle und materielle Förderung der akademischen Stipendienlandschaft. Auch sollte das gesellschaftliche Ansehen von Ausbildungsberufen gefördert werden, wie zuletzt durch die Imagekampagne des Handwerks.
- Die Berufsberatung ist zu verbessern. Ein Ansatzpunkt ist hier der Ausbau der „Arbeitsbündnisse Jugend und Beruf“, die von der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2010 gestartet wurden, um die Zusammenarbeit zwischen Berufsberatung, Jugendhilfe und Grundsicherung zu verbessern. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Berufs- und Ausbildungsberatung für Studienabbrecher, die eine Ausbildung zuvor vielleicht kategorisch ausgeschlossen haben, die nun aber attraktiver erscheint.

2.2. Befristungen

Befristungen haben zugenommen: Hatten im Jahre 2001 noch 6,7% der abhängig Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag, waren es im Jahre 2011 bereits 9,0%. Betroffen sind vor allem die Jüngeren: Unter den 25 bis 34jährigen waren 2001 noch 11,2% und 2011 bereits 18,8% befristet angestellt (Statistisches Bundesamt nach Bosch 2012: 24). Noch augenscheinlicher zeigt sich der Trend bei Neueinstellungen: Die Befristungsquote bei Neueinstellungen Jugendlicher (15 bis 25 Jahre) ist von 32% im Jahr 2001 auf 41% im Jahr 2011 gestiegen, mit einem Höhepunkt von 61% im Jahre 2008 (BMAS 2012b: 9). Die Hälfte aller Berufseinsteiger bekommt nur einen Job mit Ablaufdatum.

Arbeitsverträge können ohne sachgerechten Grund über die so genannte Zeitbefristung befristet werden, ermöglicht durch das Teilzeit und Befristungsgesetz (§14 Ab2). Eine Befristung ist nicht automatisch prekär, da es auch auf andere Umstände wie etwa den Lohn ankommt (vgl. Glossar im Anhang). Allerdings beziehen befristet Beschäftigte im Durchschnitt weniger Lohn als unbefristet Beschäftigte und sind mit Unsicherheit konfrontiert, mit Beeinträchtigungen für psychische Gesundheit und soziale Teilhabe. Der eigentliche Regelfall der gesetzlich verankerten halbjährlichen Probezeit zur Erprobung eines Arbeitnehmers, der zufolge dieser bei Nichteignung kurzfristig kündbar ist, ist zur Ausnahme geworden. Dies betrifft vor allem Berufseinsteiger, auch wenn nicht gleichermaßen in allen Branchen.

Handlungsempfehlungen:

- Die Befristung ohne sachlichen Grund muss aus dem Teilzeit und Befristungsgesetz ersatzlos gestrichen werden. Darüber hinaus sind bei der Befristung mit sachlichem Grund (§ 14 Ab1 TzBfG) die Passagen „die Befristung ist zulässig, wenn sie im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern“ sowie „die Befristung ist zulässig, wenn sie zur Erprobung erfolgt“ ebenfalls ersatzlos zu streichen. Das Arbeitsrecht bietet bereits mit der Probearbeitszeit ausreichende Möglichkeiten zur Feststellung der Eignung eines Beschäftigten.
- Im Wissenschaftszeitvertragsgesetz sollte der derzeit hohe Befristungsanteil an Hochschulen und anderen Forschungseinrichtungen prozentual begrenzt werden. Die institutionelle Grundfinanzierung im Personalbereich sollte sich auf die Sicherung unbefristeter Stellen konzentrieren.

2.3. Leiharbeit

Infolge der Deregulierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat sich die Leiharbeit massiv ausgeweitet: Die Zahl der Leiharbeiter stieg von 330.000 im Jahre 2003 auf 852.000 im Jahre 2013 um ein Mehrfaches an (BA 2014b: 6). 34% der Leiharbeiter sind unter 30 Jahre alt, während 14% älter sind als 51 Jahre (iGZ Mittelstandsbarometer 2011 nach IG Metall 2012b, 49). Die Anzahl der Leiharbeiter unter 25 hat sich seit 2000 nahezu verdoppelt (von 68.770 in 2000 auf 130.896 in 2010) (BMAS 2012b: 20). Leiharbeiter sind im Vergleich zur Stammebelegschaft eines Unternehmens deutlich schlechter gestellt: Sie erhalten für die

gleiche Arbeit weniger Lohn und müssen schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren (weniger Urlaub, schlechtere soziale Absicherung etc.), obwohl sie gleichwertige Arbeit leisten. Studien belegen deutlich geringe Löhne der Leiharbeiter im Vergleich zur Stammebelegschaft, auch bei gleicher Qualifikation, sowie höhere Gesundheitsrisiken und psychische Belastungen (IG Metall 2012b; Bosch 2012: 20f.). Leiharbeit dient zudem nicht als Brücke in reguläre Beschäftigung (Lehmer/Ziegler 2010).

Leiharbeit ist sinnvoll zur Abfederung kurzfristiger Auftragsspitzen oder als Brücke in reguläre Beschäftigung. Leiharbeiter unterliegen auch keinem „Hire and Fire“, sondern sind bei den Zeitarbeitsfirmen in der Regel unbefristet und zu einem gemeinsamen tariflichen Branchenmindestlohn eingestellt. Die Leiharbeit wurde und wird jedoch in vielen Fällen missbraucht für Tariffucht und Lohndumping. Ein Fünftel aller Betriebsräte gab in einer Befragung von über 5.000 Betriebsräten durch die IG Metall an, dass nach der Krise Stellen in der Stammebelegschaft nach der Finanzkrise nicht mehr wiederbesetzt, sondern durch Leiharbeit ersetzt wurden (IG Metall 2012b: 45). Diese Leiharbeiter üben exakt die gleichen Tätigkeiten aus wie ihre festangestellten Kollegen, nur für weniger Lohn und soziale Sicherung (Bosch 2012: 18f.). Dieser Missbrauch muss eingedämmt werden.

Handlungsempfehlungen:

- Equal Pay: Leiharbeiter müssen die gleiche Bezahlung erhalten und zu den gleichen Bedingungen (Weiterbildung, Betriebsrenten, Urlaubsanspruch usw.) arbeiten, wie die Stammebelegschaft des Unternehmens. Bisher sind Ausnahmen zugelassen, wenn ein Tarifvertrag etwas anderes bestimmt. Diese Ausnahme muss abgeschafft werden, da sie regelmäßig von unseriösen Akteuren zur faktischen Aushebelung von Tarifverträgen missbraucht wurde.
- Leiharbeit darf innerhalb eines Unternehmens nicht unendlich verlängert werden. „Kettenarbeitsverträge“ sind uneingeschränkt zu verbieten. Die Leiharbeit eines Arbeitnehmers innerhalb eines Unternehmens muss auf 12 Monate begrenzt werden. Anschließend soll ein Rechtsanspruch auf Festanstellung bestehen.
- Das Synchronisationsverbot muss wieder in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufgenommen werden, woraus es 2004 gestrichen wurde. Dieses hatte bis dahin verhindert, dass die Laufzeit eines Leiharbeitsvertrags an die Dauer des Einsatzes im Entleihbetrieb gebunden wurde. Seitdem können Verleihbetriebe selbst bei unbefristeten Verträgen den Leiharbeitern gleichzeitig zum Ende der Überlassung kündigen. Das unternehmerische Risiko wird auf die Arbeiter abgewälzt.
- Betriebsräte in Entleihbetrieben müssen mehr Mitbestimmung über Umfang und Dauer der Leiharbeit erhalten. Leiharbeiter sind bei der Arbeitnehmerzahl für die Schwellenwerte im Betriebsverfassungsgesetz einzubeziehen.

2.4. Werkverträge

Arbeitgeber greifen inzwischen verstärkt auf Werkverträge zurück, um verschärfte Leiharbeitsbestimmungen zu umgehen (Bosch 2012: 25f.). Die Arbeitsleistung wird dabei an externe Dienstleister oder direkt an Solo (Schein)selbständige ausgegliedert, um tarifrechtliche und gesetzliche Schutzbestimmungen zu umgehen. Die hiervon betroffenen Menschen machen dieselbe Arbeit zu sehr viel weniger Geld als die Stammebelegschaft. Nicht selten handelt es sich um Scheinselbständigkeit in einer rechtlichen Grauzone, weil der Arbeitnehmer den Weisungen des Stammunternehmens Folge leisten muss, dessen Arbeitsmittel nutzt und wie alle anderen dort Beschäftigte in die Betriebsabläufe eingebunden ist. Es wird immer öfter üblich, junge Arbeitnehmer am Anfang ihres Berufslebens über diese Art von „Werkverträgen“ unter äußerst schlechten Konditionen zu beschäftigen. Bisweilen finden Werkverträge im legalen Graubereich der Scheinselbstständigkeit statt; die gesetzlichen Rechte werden von den Arbeitnehmern jedoch selten eingeklagt.

Handlungsempfehlungen:

- Werkverträge sind von den Behörden stärker auf Scheinselbstständigkeit und verdeckte Leiharbeit zu prüfen.
- Betriebsräte benötigen mehr Mitbestimmungsrechte über die Konditionen für Werkverträge.

2.5. Geringfügige Beschäftigung (Minijobs)

Waren Minijobs ursprünglich gedacht, um Nischen zu füllen oder Studierenden und Rentnern ein Zubrot zu ermöglichen, sind sie in den letzten Jahren stark angewachsen – teilweise auf Kosten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, die in mehrere Minijobs aufgespalten wird. Seit 2003 sind 1,5 Millionen Minijobs hinzugekommen, die meisten davon als Nebenjobs (BA 2012 nach Bosch 2012: 22f.). Der Anstieg geringfügiger Beschäftigung betrifft alle Altersgruppen, auch die Jungen.

Neun von zehn Minijobbern arbeiten für einen Niedriglohn, sie werden oft so behandelt, als würden Tarifverträge und Kündigungsschutz für sie nicht gelten (Bosch 2012: 23), und sie erwerben kaum bis keine Ansprüche an die Renten, Pflege und Arbeitslosigkeitsversicherung. Dennoch werden sie steuerlich stark begünstigt: Der Arbeitgeber muss für Minijobs nur pauschal 2% Lohnsteuer und ca. 29% Sozialabgaben abführen – regulär sind es dagegen 40%. Kein anderes EU Land kennt eine derart deutliche gesetzliche Bevorzugung von Minijobs (Rudzio 2012: 23).

Handlungsempfehlungen:

- Minijobs sind in die Sozialversicherungspflicht einzubeziehen. Dabei kann beispielsweise eine Gleitzone eingeführt werden, bei der die Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberbeitrag abführen, die Arbeitnehmer hingegen gestaffelte Beiträge und ab 800€ den vollen Beitrag entrichten.

- Als ersten Schritt dahin sollen geringfügige Nebenbeschäftigungen zu einer Haupterwerbstätigkeit vollständig einbezogen werden.
- Für die bessere Umsetzbarkeit ist eine Stichtagsregelung vorstellbar, der zufolge neue Verträge ab einem bestimmten Stichtag die neuen Konditionen erfüllen müssen. Bestehende Verträge genießen dann Bestandsschutz.

2.6. Solo Selbstständigkeit

Die Zahl der Solo Selbstständigen, also der Selbstständigen ohne Mitarbeiter, stieg von 2000 bis 2011 um rund 40% oder um 700.000 auf 2,6 Millionen, während die Zahl der Selbstständigen mit Mitarbeitern stagnierte. Ein Drittel, also etwa 800.000, ist dem Niedriglohnssektor zuzuordnen. Ein großer Teil kann kaum oder keine Rentenansprüche erwerben oder Rücklagen aufbauen. Etwa 100.000 unter ihnen stockt sein niedriges Einkommen mit staatlicher Sozialleistung auf, andere zehren ihre Rücklagen auf. Die Hauptbranchen sind Kreativwirtschaft, IT Dienstleistungen, Publizistik und Wissenschaft, aber auch Reinigungsge- werbe und Paketzustellung. Viele davon machen sich nur aus der Not heraus selbstständig (DIW 2013b; FES 2011; Lill 2013). Der Anteil der Jüngeren an den Solo Selbstständigen ist zwar unterdurchschnittlich, doch auch junge Selbstständige sind stärker als früher mit niedrigen Einkommen und geringer sozialer Absicherung konfrontiert (FES 2011: 25).

Handlungsempfehlungen:

- Die Gründungsförderung soll auch den sozialen Schutz von Selbstständigen mit niedrigem Einkommen gerade in der Gründungsphase besser berücksichtigen.
- Die Künstlersozialkasse sollte reformiert und ausgeweitet werden. Unternehmen, die Freiberufler anstellen, zahlen somit eine Abgabe in Höhe des sonst üblichen Arbeitgeberanteils zu den Sozialversicherungen. Damit können auch Solo Selbstständige besser sozial abgesichert werden.
- Die Behörden sollten freiberufliche Tätigkeiten stärker auf Scheinselbstständigkeit kontrollieren.

2.7. Praktika

Der Missbrauch von Praktika ist zwar kein Massenphänomen, doch ein deutlicher Trend. Praktika sind ein sinnvoller Weg, ins Berufsleben hinein zu schnuppern und Erfahrungen zu sammeln. Problematisch ist allerdings der rapide Anstieg von Scheinpraktika, die ein Einfallstor für prekäre Lebensbedingungen selbst unter hochqualifizierten Akademikern bilden. Der eigentliche Sinn und Zweck von Praktika, die als Lernverhältnisse durchaus richtig und notwendig sind, wird ad absurdum geführt, wenn junge Menschen selbst mit abgeschlossenem Studium als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden und vollwertige Arbeitsstellen verdrängen. Kaum ist das halbe Jahr vorüber, wird der nächste Praktikant eingestellt. So mutiert das Praktikum zur Sackgasse statt zum Sprungbrett.

Das Versprechen einer „eventuellen Übernahme“, der eigene Leistungsdruck aber auch mangelnde Alternativen bringen gerade Studierende und Hochschulabsolventen dazu, diese Scheinpraktika anzunehmen, oft ohne Gehalt oder für wenige hundert Euro, die höchstens für die Miete reichen. Sie bleiben auf Ersparnisse oder Geldspritzen ihrer Eltern angewiesen. Überstunden, geringer Urlaubsanspruch und Wochenendarbeit sind Normalität. Zudem wird das Praktikum häufig als „Vorprobezeit“ vor der eigentlichen, gesetzlich vorgesehenen Probezeit deklariert, aber das Versprechen auf Übernahme in eine reguläre Stelle wird selten erfüllt (HIS 2007: 6). Auch der Staat ist kein Vorbild: Fast die Hälfte der Bundesministerien zahlt beispielsweise keinerlei Vergütungen (BT Dr17/11951).

Nach einer Studie des DGB absolvieren 37% der Akademiker nach ihrem Abschluss mindestens ein Praktikum, etwa die Hälfte davon unvergütet. Die Praktika dauern durchschnittlich fünf bis sechs Monate. 26% der Praktikanten geben an, sie hätten im Praktikum nichts gelernt und fühlten sich ausgenutzt. Nur 12% fühlten sich angemessen bezahlt (Grühn/ Hecht 2007, 11ff., 22ff.). Eine Studie im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums bestätigt diese Aussagen im Trend. Demnach kommen sogar 43% der Berufseinsteiger (einschließlich Nichtakademiker) erst auf Umwegen an ein normales Beschäftigungsverhältnis und müssen vorab ein oder mehrere Praktika absolvieren, die sich zumeist als bloße Verlängerung der arbeitsrechtlich vorgesehenen Probezeit darstellen. Davon waren 51% unbezahlt und 12% unangemessen bezahlt. 49% der Praktikanten müssen – obwohl sie oft 40 Stunden und mehr pro Woche arbeiten – von ihren Eltern finanziell unterstützt werden, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können (BMAS 2008: 19ff). Weitere Studien gelangen aufgrund unterschiedlicher methodischer Ansätze zu abweichenden Fallzahlen, bestätigen jedoch einen sich verfestigenden Aufwärtstrend (HIS 2007; HISBUS 2006; IAB 2007).

Der geplante Mindestlohn wird auch für Praktikanten drei Monaten greifen, sofern es sich nicht um Pflichtpraktika im Rahmen des Studiums handelt. Damit ist der Ausbeutung von Praktikanten ein Riegel vorgeschoben. Dennoch sind weitere Maßnahmen zu empfehlen.

Handlungsempfehlungen:

- Auch bei Praktika unter drei Monaten soll eine obligatorische Aufwandsentschädigung in größeren Unternehmen und Verbänden gezahlt werden, um zumindest teilweise alleine die Lebenshaltungskosten zu decken und die auch dort erbrachte Arbeitsleistung zu entgelten.
- Im Berufsbildungsgesetz ist eine klare arbeitsrechtliche Positivdefinition der Begriffe „Praktikum“ sowie von „Volontariat“ und ähnlicher Berufseinstiegsprogramme vorzunehmen.
- Der Rechtsrahmen der existierenden Tarifverträge für Volontariate und ähnlicher Programme bei Tageszeitungen und Zeitschriften ist auf PR Agenturen und Buchverlage auszuweiten.
- Ein obligatorischer schriftlicher Praktikumsvertrag vor Beginn des Praktikums ist gesetzlich vorzuschreiben. Er beinhaltet Dauer, Lerninhalte und -ziele, Betreuer, Vergütung, Ar-

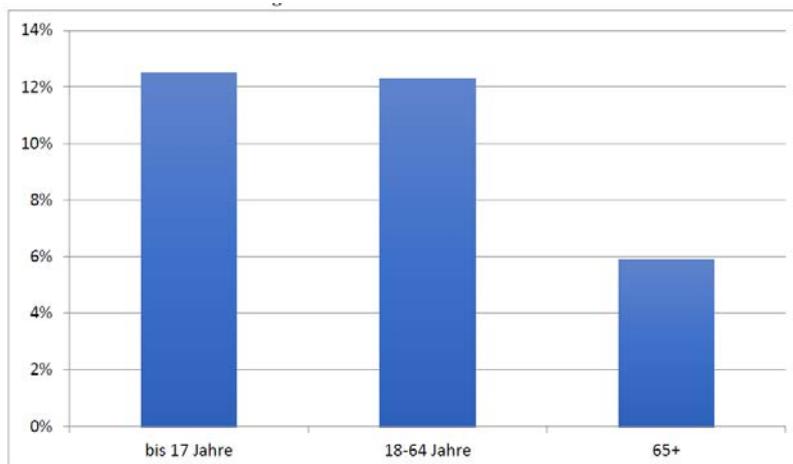
beitszeit und Urlaub, Krankheitsregelung, Haftung, Zugriff auf eine Festanstellung sowie ein Zeugnis.

- Bei anschließender Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ist das Praktikum als Teil der Probezeit zu werten.
- Ministerien, Parlamente und Behörden sollten auch bei Pflichtpraktika eine angemessene Aufwandsentschädigung zahlen, um zumindest den Lebensunterhalt abzudecken. Die „Praktikantenrichtlinie Bund“ ist entsprechend zu überarbeiten.
- Auch Hochschulabsolventen müssen schnell und kurzfristig die Möglichkeit erhalten, eine durch die Arbeitsagentur finanzierte Qualifizierung, Umschulung oder Weiterbildung zu absolvieren, um sich schnell und unkompliziert für Branchen mit Arbeitskräftebedarf zu qualifizieren. Derzeit wird ihnen dies mit Verweis auf den vorliegenden Abschluss und den somit nicht vorhandenen Anspruch in der Regel nicht gewährt, obwohl viele Studiengänge nicht unmittelbar für einen spezifischen Beruf ausgerichtet sind.

3. Kündigungsschutz

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) legt folgende gesetzliche Kündigungsfristen in Abhängigkeit von der Dauer des Arbeitsverhältnisses fest:

Tab. 1: Gesetzliche Kündigungsfristen für eine Kündigung durch den Arbeitgeber



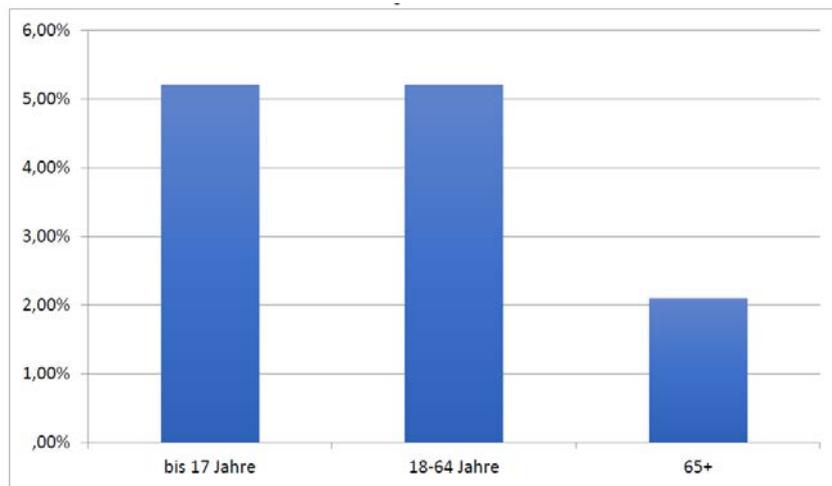
Quelle: §622 Abs 2 BGB; Kündigungsfrist jeweils zum Monatsende

In vielen Tarifbereichen ist neben einer Grundkündigungsfrist eine zusätzliche Frist definiert, die meist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit gestaffelt ist. Die Bandbreite der weiteren Abstufungen bewegt sich dabei zwischen zwei (Floristik, Metallhandwerk Ost) und acht (Baugewerbe, Brauereien Sachsen, chemische Industrie, Erfrischungsgetränkeindustrie, Süßwarenindustrie West). In der obersten Altersklasse bewegt sich die erforderliche Betriebszugehörigkeit meist zwischen 12 und 20 Jahren. Die dann gewährte zusätzliche Kündigungsfrist beträgt meist sechs oder sieben Monate (Baugewerbe, Brauereien Bayern

und Sachsen, Brot und Backwaren, chemische Industrie, Bahn, Post, Telekom u.a.), im Einzelfall auch zwölf Monate (Kunststoffverarbeitung West), wie eine Auswertung des WSI Tarifbuchs durch die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen ergibt.

Vereinzelt knüpft der Kündigungsschutz neben der Betriebszugehörigkeit zusätzlich am Lebensalter an. In der chemischen Industrie beispielsweise beläuft sich die Kündigungsfrist auf sechs Monate zum Quartalsende, wenn sich Lebens- und Betriebszugehörigkeitsjahre auf mindestens 75 summieren. In der Feinkeramik gilt eine um sieben Monate verlängerte Kündigungsfrist für Beschäftigte älter als 55 Jahre und mit 12 Betriebszugehörigkeitsjahren. Einen Überblick über verschiedene Varianten geben die in Tabelle 2 aufgeführten Beispiele.

Tab. 2: Zusätzliche Kündigungsfristen für Ältere (ausgewählte Tarifbereiche)



Quelle: Eurostat/EU SILC 2010 nach BMAS 2013, 490. Dort keine weitere Differenzierung der mittleren Altersgruppe. Daten für 2010.

Anmerkungen: MZ = Messzahl (Summe aus Lebens- und Betriebszugehörigkeitsjahren); BZ = Betriebszugehörigkeit; WE/ME/QE = zu Wochen /Monats /Quartalsende. Quelle: SRzG Auswertung des WSI Tarifbuchs 2013

Zahlreiche Tarifverträge sehen ab einem bestimmten Lebensalter und einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer einen zusätzlich verstärkten Kündigungsschutz vor, der eine ordentliche Kündigung praktisch ausschließt („Unkündbarkeit“). Eine fristlose Kündigung kann dann nur noch „aus wichtigem Grund“ vollzogen werden, das heißt, „wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der tarifvertraglichen Kündigungsfrist [...] nicht zugemutet werden kann“ (§626 BGB). Dieser verstärkte Kündigungsschutz greift ab 50 bis 55 Lebensjahren und 10 bis 15 Betriebszugehörigkeitsjahren in 45 von 88 untersuchten Branchen (Abfallwirtschaft, Bekleidungsindustrie, Brauereien, Bahn, Post, Telekom, Einzelhandel West, Eisen- und Stahlindustrie, Fleischerhandwerk, Großhandel, Textilindustrie, Versicherungen u.a.).

Ein einseitig starker Kündigungsschutz für Alte ist unfair gegenüber Jüngeren, die sich eine Existenz aufbauen müssen und sichere Perspektiven brauchen. Junge Menschen können außerdem bei Verlust des Arbeitsplatzes noch nicht auf ein Sparvermögen zurückgreifen. Zudem generieren auch häufige Jobwechsel einen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt, da Arbeitgeber damit Unzuverlässigkeit assoziieren. Jüngere, gerade wenn sie – wie heute oft der Fall – einen weniger stabilen Erwerbsverlauf vorweisen, werden beim Kündigungsschutz gegenüber der älteren Belegschaft stark benachteiligt. Dies passt auch nicht zum demografischen Wandel, weil die Belegschaften vieler Betriebe gemeinsam quasi wie eine Schulklasse altern und der Aufbau von Nachwuchs erschwert wird. Neben längeren Fristen sind Ältere auch bei der Sozialauswahl besser vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt. Das Kündigungsschutzgesetz (§1 Abs 3) schreibt sowohl das Lebensalter als auch die Dauer der Betriebszugehörigkeit explizit als Kriterien neben Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung fest. Daher wird vornehmlich jüngeren Arbeitnehmern mit kürzerer Betriebszugehörigkeit zuerst gekündigt (ADS 2013: 284).

Ausgesprochen problematisch sind Altersprivilegien beim Kündigungsschutz insbesondere, wenn sie auch auf betriebsbedingte Kündigungen angewandt werden, weil dann nach vorherrschender Rechtsauffassung die ordentlich unkündbaren Beschäftigten gar nicht mehr in die Sozialauswahl einzubeziehen sind (Körner 2007: 22f.). Unkündbarkeitsbestimmungen dürfen nicht absolut gelten, um Verhältnismäßigkeit zu wahren. Eine Bildung von Altersgruppen (z.B. 21 bis 30jährige, 31 bis 40jährige usw.) bei der Sozialauswahl wurde vom Bundesarbeitsgericht gestattet, um einer „ausschließlich lineare[n] Berücksichtigung des ansteigenden Lebensalters“ vorzubeugen und einer damit verbundenen „Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer“ entgegenzuwirken; dies diene „der sozialpolitisch erwünschten Generationengerechtigkeit und der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung“ (BAG, 15.12.2011: 2; AZR 42/10).

Handlungsempfehlungen:

- Die geltenden gesetzlichen und tariflichen Kündigungsschutzbestimmungen sind dahingehend zu überprüfen, ob sie eine ungerechtfertigte Altersdiskriminierung darstellen. Ein Abbau der Altersprivilegien beim Kündigungsschutz ist anzustreben, wenn auch behutsam und unter steter Evaluierung der Resultate, um ungewollte Fehlentwicklungen zu vermeiden. Der Kündigungsschutz für Jüngere ist demzufolge zu verstärken.
- Das Kriterium Lebensalter ist aus dem Kündigungsschutzgesetz zu streichen, da es nicht auf das bloße kalendarische Alter, sondern auf die sozialen Umstände beider Kündigung ankommt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sollte explizit auf den Kündigungsschutz ausgeweitet werden.
- Bei Unkündbarkeitsbestimmungen muss sichergestellt sein, dass durch Privilegierung der Älteren nicht die Sozialauswahl grob fehlerhaft wird; das ließe sich per Tarifvertrag oder Protokollnotiz explizit festhalten, ergibt sich aber auch bereits aus einer einschränkenden Auslegung.

4. Entgelt

4.1. Strukturelle Unterschiede im Lohnniveau

Eine Studie der Bertelsmann Stiftung (2009) meldet ein wachsendes Lohngefälle in Deutschland. Die Lohnungleichheit ist inzwischen auf dem Niveau Großbritanniens und anderer Länder angelangt, die bei ihrer Beschäftigungspolitik weniger auf sozialen Ausgleich achten. Niedriglöhne wurden seit 1997 in Deutschland sogar so stark beschnitten wie in keiner anderen Industrienation (Bertelsmann Stiftung 2009; übereinstimmend Bosch 2012). Die durchschnittlichen realen Nettoverdienste pro Arbeitnehmer lagen im Jahr 2012 nur ca. 2% höher als 1995 und unterschritten zwischen 2006 und 2009 sogar das Niveau von 1995 (Statistisches Bundesamt, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Fachserie 18, Reihe 1.5). Der Anteil von Niedriglöhnen klettert seit Mitte der 1990er Jahre nahezu beständig und liegt derzeit bei 23,1%, also etwa einem Viertel aller Beschäftigten oder 7,92 Millionen Menschen. Rund 1,2 Millionen Menschen arbeiten sogar für nur fünf Euro die Stunde (Stand 2012) (IAQ/SOEP nach BMAS 2013: 337). Zehn Jahre zuvor waren insgesamt nur 6,63 Millionen Menschen von Niedriglöhnen betroffen. Mehr als die Hälfte aller jungen Arbeitnehmer verdient nur einen Niedriglohn. Der Anteil der Niedriglohneempfänger unter Beschäftigten unter 25 Jahren beträgt 57,5% – und sticht damit gegenüber allen anderen Altersgruppen massiv heraus (BMAS 2013: 198).

Die junge Generation hat mit sinkenden Einstiegsgehältern zu kämpfen. Unternehmen nutzen die derzeit oft schwache Verhandlungsposition der Berufsanfänger geschickt und erfolgreich aus. Dazu kommt, dass die in früheren Erwerbsbiografien normalen regelmäßigen Lohnanpassungen und das lebenslange Wirken in einem Unternehmen in dieser Form nicht mehr existieren. Die derzeitige junge Generation wird vermutlich insgesamt nicht die gleiche Lebensentlohnung für ihre Arbeit erhalten, wie dies die heutige Rentnergeneration erfahren hat. Das Verhältnis von Leistung und Entlohnung hat sich deutlich zu Lasten der heute jungen Generation verschlechtert, die aber gleichzeitig die enormen Rentenansprüche der wachsenden Rentnergeneration schultern muss. Die Einkommensschere zwischen Alt und Jung („Intergenerational Wage Gap“) klafft immer weiter auseinander. 50 bis 60jährige verdienen derzeit ca. 50% mehr als ihre 20 bis 30jährigen Kollegen (Berechnungen Gruner Dokumentation auf Basis Statistisches Bundesamt, nach Schrenk 2013: 23; BMAS 2012b: 4). Vergleichende Berechnungen mit früheren Geburtsjahrgängen liegen für Deutschland nicht vor. Für Großbritannien zeigen Statistiken, dass die heute 50 bis 59jährigen Arbeitnehmer momentan 2,6mal so hohe Einkommen beziehen wie die 18 bis 21jährigen. Zum Vergleich: Dieser Abstand lag 1997 noch beim nur 1,7fachen. Die Einkommensschere hat sich also um über 50% geöffnet (IF 2014). Für Frankreich zeigen Berechnungen, dass die Einkommenslücke zwischen 30 und 50jährigen von 15% im Jahre 1975 auf 40% im Jahr 2002 angewachsen ist (Chauvel 2002: 15).

Handlungsempfehlungen:

- Die Tarifparteien sollten sich auf höhere Einstiegsgehälter verständigen und im Gegenzug die Gehaltssteigerungen bei älteren Besserverdienern dämpfen.

- Generell ist ein Paradigmenwechsel angesagt: Junge Menschen sollten auf höhere Gehälter bestehen, gerade weil sie in Zukunft nicht mehr damit rechnen können, im Alter höher entlohnt zu werden. Höhere Löhne für Junge würden ihnen auch beim Aufbau einer eigenständigen Existenz und bei der Familiengründung helfen. Dies fordert auch der europäische Gewerkschaftsbund CESI:

„Jüngeren Arbeitnehmern, die verstärkt vorsorgen müssen, hohe Abgaben an die Sozialversicherung zu leisten haben und bei alledem selbst Familien gründen wollen, sollten in der Tendenz höhere Einkommen gezahlt werden als heute üblich. Demgegenüber sind die heutigen Einkommensstrukturen, die die höchsten Einkommen bei den älteren Arbeitnehmern sehen, kritisch zu überprüfen. Die zumeist höheren Einkommen älterer Arbeitnehmer verschlechtern ihre Chancen auf den Arbeitsmärkten“ (CESI 2006: 7).

- Statistiken zu Einkommensunterschieden zwischen Altersgruppen („intergenerational wage gap“) sind auch in Deutschland zu erheben.

4.2. Tarifvertragliche Altersstaffelungen beim Entgelt

Im öffentlichen Dienst ebenso wie in der Privatwirtschaft sehen viele Tarifverträge eine Staffelung des Lohns nach den Berufsjahren oder der Betriebszugehörigkeitsdauer vor, nachdem die früher üblichen Staffelungen nach dem Lebensalter durch das Gleichbehandlungsgesetz für ungültig erklärt wurden (Lingemann/ Gotham 2007: 666; Rieble/ Zedler 2006: 294f.).

Im öffentlichen Dienst wurde die frühere lebensaltersbezogene Gehaltsstaffelung des Bundesangestelltentarifs im Jahre 2005/2006 durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) ersetzt, der Entgeltsteigerungen entsprechend den Berufsjahren vorsieht (in der Regel nach 1, 3, 6, 10 und 15 Jahren). Vorausgegangen waren Urteile des Europäischen Gerichtshofs (C 297/10 und C 298/10) und des Bundesarbeitsgerichts (Az: 6 AZR 481/09), welche die Altersstaffelung für diskriminierend und daher nichtig erklärten. Auch die Staffelung nach Berufsjahren knüpft allerdings am Alter an und stellt damit eine indirekte Altersdiskriminierung dar, da sie nicht immer mit tatsächlichen Zugewinnen in der Berufserfahrung begründet werden kann.

Neu aufgenommene Beamte sollen künftig für drei Jahre Abschläge beim Einstiegsgehalt hinnehmen, so Plänen der baden württembergischen Landesregierung. Versorgungsbezüge von Beamten, die schon früher in den Staatsdienst eintraten, sollen hingegen verschont bleiben (Stuttgarter Zeitung, 3.9.2012). Finanzielle Einbußen prioritär von Neueinsteigern zu verlangen, würde die Gehaltsschere zwischen Alt und Jung weiter öffnen. Richtig wäre es, nötige Einsparungen gleichmäßig auf alle Generationen zu verteilen, also Pensionäre, aktuelle und nachrückende Mitarbeiter.

Auch in der Privatwirtschaft wurden nach Lebensalter gestaffelte Entgeltsysteme nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes 2006 schrittweise reformiert. Sie

lehnen sich nun zumeist an die Dauer der Betriebszugehörigkeit an, was allerdings ebenfalls eine indirekte Altersdiskriminierung darstellt.

Handlungsempfehlungen:

- Ein Lohnsystem, das sich allein an Berufsjahren oder Betriebszugehörigkeit ausrichtet, ist mit Generationengerechtigkeit nicht zu vereinbaren, da diese Voraussetzungen von Jüngeren nicht zu erfüllen sind. Entgeltsteigerungen nach Berufsjahren sind nur zulässig, wenn diese sachlich tatsächlich durch größere Berufserfahrung gerechtfertigt werden können. Wenn ein Unternehmen bei den Lohnkosten sparen muss oder will, dann müssen die Lasten von Alt und Jung gemeinsam getragen werden. Eine einseitige Diskriminierung zulasten der Jüngeren ist nicht legitim.

4.3. Höhere Abfindungen für Ältere

Abfindungen dienen als Überbrückungshilfen für die Folgen eines Arbeitsplatzverlustes und sind in vielen Tarifgebieten verbreitet. Ihre maximale Höhe reicht von 6 bis 18 Monatsgehältern und ist meist gekoppelt an ein Lebensalter von 55 bis 60 Jahren und eine Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren. Die höheren Abfindungen für Ältere werden damit begründet, dass Ältere mit langer Betriebszugehörigkeit eine schwächere Arbeitsmarktposition aufwiesen und daher länger bräuchten, um eine neue Beschäftigung zu finden. Die Abfindungen sollen also im Sinne „positiver Diskriminierung“ die geringeren Arbeitsmarktchancen Älterer ausgleichen und sind insofern zulässig (so ausdrücklich auch §10 Satz 3 Nr. 6 AGG; Ver.di 2007, 43f.). Allerdings müssen die höheren Abfindungen angemessen sein, das heißt die 50jährigen dürfen beispielsweise nicht doppelt so hohe Abfindungen erhalten wie die 30jährigen (BAG, 12.4.2011 1 AZR 764/09). Ebenso ist zu beachten, dass bei regional hoher Arbeitslosigkeit das Alter ohnehin keine wesentliche Rolle für die Arbeitsmarktchancen spielt, insofern also auch keine wesentlich höheren Ansprüche begründet (BAG, 19.10.1999, AP Nr. 135 zu §112 BetrVG; Körner 2007: 24f.; Lingemann/ Gotham 2007: 664; Ver.di 2007: 44).

Grundsätzlich anders ist die Situation dagegen bei rentennahen Jahrgängen zu sehen: Aufgrund deren zeitnahen Eintritts in die rentenrechtliche Absicherung sind hier auch geringere Abfindungen bzw. Übergangsgelder durchaus zu rechtfertigen – insbesondere auch, um Frühverrentungen vorzubeugen (BAG, 14.2.1984, AP Nr. 21 zu §112 BetrVG; BAG, 19.10.1999, AP Nr. 135 zu §112 BetrVG; der Europäische Gerichtshof akzeptierte in diesem Kontext sogar unterschiedliche Abfindungen für Frauen und Männer, EuGH, 9.12.2004 – C 19/02; Ver.di 2007: 44f.)

Handlungsempfehlungen:

- Die Tarifparteien sollten die Differenzen in den Abfindungen für jüngere und ältere Beschäftigte angemessen gestalten und somit der geltenden Rechtsprechung folgen.

4.4. Mindestlohn

Der Mindestlohn gilt nicht für Minderjährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Damit soll vermieden werden, dass Jugendliche statt einer Berufsausbildung lieber eine unqualifizierte, dafür aber besser bezahlte Beschäftigung aufnehmen. Diese Wirkung ist jedoch äußerst umstritten, da junge Menschen in der Regel sehr bildungsorientiert sind und wissen, dass sich eine Ausbildung später auszahlt. Die Großteil der internationalen Mindestlohnforschung geht von keinen oder nur geringfügig negativen Beschäftigungswirkungen aus (Caspari 2014; Crawford et al. 2011; WSI 2014). Von der Ausnahme Jugendlicher unter 18 Jahre wären derzeit 330.000 Menschen betroffen, davon fast ausschließlich Minijobber (WSI 2014: 19).

Nach Vorstellungen etwa des Arbeitgeberverbands oder einiger CDU Politiker sollte der Mindestlohn sogar junge Erwachsene bis 21 oder 25 Jahren, Studierende sowie Rentner ausnehmen. Zur Begründung hieß es, Studierende und Rentner seien nicht auf den Lohn für ihren Lebensunterhalt angewiesen. Selbst wenn dies sachlich zutreffend wäre, ist diese Begründung dennoch nicht nachvollziehbar, da ansonsten analog auch die Ehepartner von Gutverdienern vom Mindestlohn ausgenommen werden müssten, da diese auf das „Zubrot“ ja ebenso wenig angewiesen sind. Diese Ungleichbehandlung nach dem Erwerbsstatus als Studierender oder Rentner lässt sich auch verfassungsrechtlich nicht aufrechterhalten, so ein Gutachten der Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestags (WD 2014).

Handlungsempfehlungen:

- Ausnahmen beim Mindestlohn für junge Menschen unterhalb eines bestimmten Lebensalters sind mit dem Verbot der Altersdiskriminierung nicht vereinbar und daher abzulehnen.

4.5 „Jugendabschläge“ für Beschäftigte unter 18 Jahre

Einige Branchen zahlen unterschiedliche Vergütungen für Auszubildende über und unter 18 Jahren (Garten, Landschafts- und Sportplatzbau, Hotels und Gaststätten West, Landwirtschaft West). Ebenso kommt es vor, dass ein Urlaubsanspruch, Urlaubsgeld und andere Sonderzahlungen vor dem 18. Lebensjahr reduziert sind (WSI Tarifbuch 2013; Ver.di 2007: 39).

Handlungsempfehlungen:

- Unterschiedliche Vergütungen und andere Ansprüche für unter und über 18jährige sind nicht zu rechtfertigen. Die Ansprüche sind daher nach oben anzupassen.

4.6. Verdienstsicherung für ältere Arbeitnehmer

Verdienstsicherungen werden ausgezahlt, wenn das Entgelt für einen Beschäftigten gekürzt wird aus Gründen, die der Beschäftigte nicht selbst zu vertreten hat. Dazu gehören: Abgruppierung infolge von Rationalisierungsmaßnahmen, alters bzw. gesundheitsbedingte Leistungsminderung, Arbeitsunfälle, unverschuldete Berufsunfähigkeit, tätigkeitsbedingte Gesundheitsschädigung, sozial gerechtfertigte Änderungskündigung, Wegfall von Schichtdienst (WSI Tarifarchiv 2005: 10). In solchen Fällen gewährleisten die weit verbreiteten Ver-

dienstsicherungen das bisherige Entgeltniveau, häufig zeitlich begrenzt, bisweilen aber auch dauerhaft, wobei einige Regelungen auch stufenweise Absenkungen beinhalten. Im Regelfall ist die Verdienstsicherung an eine Kombination von Lebensalter und Betriebszugehörigkeit gebunden, die meist ab dem

50. Lebensjahr und mindestens 10 Betriebszugehörigkeitsjahren beginnt. Zahlreiche Branchen sind betroffen (Banken, Bekleidungsindustrie, chemische Industrie, Telekom, Energieversorgung, Feinkeramik, Großhandel, Kfz Handwerk West, Kunststoffverarbeitung, Metall und Elektroindustrie, Versicherungen u.a.).

Das Instrument wird damit begründet, dass Ältere wegen ihrer nachlassenden Leistungsfähigkeit keine Einbußen erleiden sollen. Zum Gesundheitsschutz als legitimem Ziel sowie im Sinne einer „positiven Diskriminierung“ kann Verdienstsicherung zum Ausgleich altersbedingter Leistungsminderung gerechtfertigt sein (so auch §5 AGG). Jüngere sind benachteiligt, da erst ab einem bestimmten Alter ein einmal erreichtes Sicherungsniveau praktisch nicht oder kaum mehr sinken kann. Daher muss die Verdienstsicherung auch geeignet und erforderlich sein, um ihre legitimen Ziele wie den Gesundheitsschutz mit möglichst geringen Diskriminierungseffekten erreichen zu können (Lingemann/ Gotham 2007: 666; Rieble/ Zedler 2006: 295f.).

Handlungsempfehlungen:

- Wenn das Ziel des Gesundheitsschutzes auch durch weniger diskriminierende Regelungen, wie Teilzeit, erreicht werden kann, dann ist Verdienstsicherung nicht zulässig.
- Oft wird Verdienstsicherung von einer Mindestbetriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht, was aber nicht mit Gesundheitsschutz begründbar ist, denn der hat mit Betriebszugehörigkeit nichts zu tun. Die Regelungen zur Verdienstsicherung sind in diesem Sinne zu prüfen.

5.Arbeitszeit

5.1. Höherer Urlaubsanspruch für Ältere

Der Urlaubsanspruch steigt in zahlreichen Tarifbereichen mit dem Lebensalter oder/ und der Betriebszugehörigkeitsdauer. Die Spanne erstreckt sich dabei, je nach Branche, zwischen 23 und 34 Urlaubstagen pro Jahr (WSI 2013). Diese Altersdifferenzierung ist nur zu rechtfertigen, wenn sie aufgrund der Erfordernisse des Gesundheitsschutzes Älterer notwendig ist. Höhere Urlaubsansprüche, die bereits um das 30. oder 40. Lebensjahr greifen sind nicht zu rechtfertigen, da in diesem Alter kaum von einer gesteigerten Notwendigkeit körperlicher Schonung gesprochen werden kann. Auch Staffelungen nach der Betriebszugehörigkeit staffeln sind unzulässig, soweit es sich nicht um Spezialfälle handelt, bei denen eine spezifisch erhöhte Erholungsbedürftigkeit nach einer bestimmten Zugehörigkeitsdauer nachweisbar ist (Lingemann/ Gotham 2007: 666; Rieble/ Zedler 2006: 296; Ver.di 2007: 63).

Im öffentlichen Dienst ist Beschäftigten unter 40 Jahren mit Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom März 2012 mehr Urlaub eingeräumt worden (Az: 9 AZR 529/10). Demnach haben sie ebenso Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr wie die über 40jährigen, sodass ihr Urlaub um bis zu vier Tage pro Jahr angehoben werden muss. Bis dahin umfasste der Jahresurlaub 26 Arbeitstage für bis zu 30jährige, 29 Tage für bis zu 40jährige und danach 30 Arbeitstage. Diese altersabhängige Staffelung im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) war mit dem „gesteigerten Erholungsbedürfnis älterer Menschen“ begründet worden. Nach Rechtsprechung ist jedoch nicht nachvollziehbar, warum den 30 bis 40jährigen ein gesteigertes Erholungsbedürfnis unterstellt wurde. Insbesondere seien auch Eltern stärker zeitlich eingespannt als Ältere, deren Kinder schon in der Schule oder bereits aus dem Haus sind, und daher genauso auf Urlaub angewiesen. Ähnlich hatte bereits das Landesarbeitsgericht Düsseldorf in einem vergleichbaren Fall geurteilt (Az: 8 Sa 1274/10).

Handlungsempfehlungen:

- Höhere Urlaubsansprüche können erst ab einem höheren Alter begründet werden, wenn tatsächlich ein gesteigertes gesundheitliches Erholungsbedürfnis vorliegt. Die Urlaubsansprüche jüngerer Beschäftigter sind entsprechend nach oben anzugleichen. Dies ist auch geltende Rechtsprechung.

5.2 Altersteilzeit und Zeitkonten

Das Altersteilzeitgesetz garantiert für Ältere ab 55 bei der Hälfte der Arbeitszeit ein Niveau von mindestens 60% des Nettoentgelts, sofern Altersteilzeit von den Tarifparteien oder mit dem Arbeitgeber vereinbart wurde. Bis 2009 förderte die Bundesagentur für Arbeit das frühzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt auch finanziell. Zu rechtfertigen ist Altersteilzeit, insofern sie den realen Erfordernissen des Gesundheitsschutzes Älterer dient und daher Wochenarbeitszeit reduziert. Allerdings wird die Altersteilzeit nur selten tatsächlich als Teilzeit wahrgenommen, vielmehr arbeiten die Beschäftigten voll durch und treten dann dafür früher in den Ruhestand ein („Blockmodell“), wobei der halbierte Lohn in der Arbeitsphase jedoch um mindestens 20% aufgestockt wird und der halbe Lohn in der anschließenden Freistellungsphase weiter bezahlt wird, sowie vom Arbeitgeber aufgestockte Rentenbeiträge. Tatsächlich handelt es sich hierbei also um eine Verkürzung der Renteneintritts, nicht der Wochenarbeitszeit. Aktuelle Studien zeigen, dass Altersteilzeit signifikant die Beschäftigungsdauer älterer Arbeitnehmer verkürzt (Zwick et al. 2013). Wenn aber das Ziel der Schonung im Alter verfolgt wird, ist das unvereinbar mit der von den älteren Beschäftigten zugleich weiter voll durchgearbeiteten Wochenarbeitszeit. Faktisch kommt dies also einem tariflich bezuschussten Frühverrentungsmodell gleich.

Eine Alternative bieten Arbeitszeitkonten; sie stellen jedoch unter Umständen ebenfalls einen Anreiz zur Frühverrentung dar, insbesondere wenn sie erst ab einem höheren Lebensalter oder einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer genutzt werden können. Dabei brauchen gerade auch junge Menschen flexibel nutzbare Auszeiten für Kindererziehung, Pflege, Weiterbildung oder Erholung.

Lautet das Ziel, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten, so liegt die Antwort auf betrieblicher Ebene eben nicht in einer „Sonderbehandlung“ älterer Arbeitnehmer sondern vielmehr in altersheterogenen Teams, in denen Jüngere und Ältere als gleichwertige und gleichberechtigte Arbeitnehmer zusammenarbeiten. Eine Untersuchung der verknüpften Beschäftigtendaten und Betriebsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass von allen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nur altersheterogene Teams zu einer signifikanten Reduktion des Ausscheidens älterer Arbeitnehmer führen (Zwick et al. 2013).

Handlungsempfehlungen:

- Das „Blockmodell“ in der Altersteilzeit sollte überdacht werden, denn die Potenziale älterer Menschen können gerade vor dem Hintergrund einer alternden Gesellschaft nicht auf Dauer ungenutzt bleiben. Zumindest sollte ein allzu frühes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben weder tariflich noch gesetzlich gefördert werden, auch nicht durch die „Rente mit 63“. Stattdessen müssen flexible Übergänge besser ermöglicht werden. Die „Ruhestandsguillotine“, also der Einschnitt von 100% auf 0% Arbeitsstunden, sollte einem gleitenden Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand weichen.
- Arbeitszeiten sind möglichst altersunabhängig und flexibel zu gestalten, auch mit Bezug auf familiäre Umstände wie Kindererziehung oder Altenpflege. Möglich sind etwa vollzeitnahe Teilzeitmodelle, Heimarbeit, Sabbaticals und Zeitguthaben. Auch für kleinere Betriebe sollten entsprechende Modelle entwickelt werden, etwa durch überbetriebliche Vereinbarungen. Solche Zeitarrangements helfen zudem beim Ausgleich von Auftragschwankungen.

6. Arbeitslosengeld

6.1. Längere Bezugsdauern beim Arbeitslosengeld I für Ältere

Ältere haben deutlich längeren Anspruch auf Arbeitslosengeld I als jüngere. Die Dauer des ALG I Anspruchs beträgt normalerweise 12 Monate, für Ältere ab 50 Jahren hingegen 15 Monate, für über 55jährige 18 Monate und für über 58jährige sogar 24 Monate (Verlängerung gilt seit 1.1.2008, § 147 Abs 2 SGB III). Dies begünstigt nicht nur Frühverrentung (Bundestag 2002, 92), sondern benachteiligt Jüngere, die schließlich weniger gegen Arbeitslosigkeit abgesichert sind. Gegen kürzere Bezugsdauern für Jüngere lässt sich zudem einwenden, dass es für sie auf lange Sicht gravierende Folgen haben kann, wenn sie sich unter Zeitdruck auf einen schlechter bezahlten, perspektivlosen Job einlassen müssen.

Handlungsempfehlungen:

- Angleichung der ALG I Bezugsdauer für Ältere an die vor 2008 geltende Regelung, die eine weniger starke Begünstigung vorsieht.
- Im Gegenzug sollte ein erster Anspruch auf ALG I bereits früher erworben werden können, um den kürzer werdenden Beschäftigungsverhältnissen junger Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Die Rahmenfrist – also der Zeitraum, innerhalb dessen eine Mindestdauer einer so-

zialversicherungspflichtigen Beschäftigung bestehen muss, um Anspruch auf ALG I zu erhalten – sollte von zwei auf drei Jahre verlängert werden und der Anspruch auf ALG I für drei Monate bereits nach einer Beschäftigung von sechs Monaten statt bisher zwölf Monaten bestehen.

6.2. Härtere Sanktionen für junge Arbeitssuchende beim Arbeitslosengeld II

Für junge Menschen unter 25 Jahren, die Arbeitslosengeld II beziehen, sieht das Gesetz (SGB II) härtere Sanktionen der Jobcenter vor als für ältere. Schon nach einer einfachen Pflichtverletzung wird ihnen die Regelleistung auf den Bedarf für Heizung und Unterkunft gekürzt. Bei Älteren hingegen führt die erste Pflichtverletzung lediglich zu einer 30%igen Kürzung der Regelleistung, die zweite Pflichtverletzung zu einer 60%igen Kürzung der Regelleistung. Bei der ersten wiederholten Pflichtverletzung verlieren Jüngere das Arbeitslosengeld II sogar vollständig (bei Älteren erst ab der dritten Pflichtverletzung). Dies bedeutet für die jungen Menschen ein Leben von heute auf morgen am Rande der Existenz: Sie können nur mit Lebensmittelgutscheinen überleben, müssen Stromsperren und Wohnungskündigung fürchten, geraten in die Verschuldung und erleben Existenzängste und lähmende Überforderung (Schreyer/ Zahradnik/ Götz 2012). Die ungleich stärkere Kürzung ihrer Grundsicherung zwingt die jungen Menschen, auch schlechte und unpassende Arbeit anzunehmen. Diese Ungleichbehandlung ist nicht zu rechtfertigen. Junge Arbeitslose dürfen keine Menschen zweiter Klasse sein.

Handlungsempfehlungen:

- Die härteren Sanktionen für junge ALG II Bezieher sind ersatzlos zu streichen.
- Neu einzurichtende Jugendberufsagenturen sollen junge Arbeitssuchende und Auszubildende intensiv beraten, vermitteln, begleiten und fördern, in enger Zusammenarbeit mit Jugendämtern, Schulen, Jobcentern und Arbeitsagenturen („Hamburger Modell“).

7. Alter(n)sgerechtes Arbeiten – Gerechtigkeit für Jung und Alt!

Gängige Bilder des Alterns sind überholt. Das immer noch dominante Altersbild, das in erster Linie von einer negativen Entwicklung des Leistungspotenzials ausgeht, passt längst nicht mehr zur Lebensrealität, hat aber oft „informelle Altershöchstgrenzen (ob offen kommuniziert oder hinter vorgehaltener Hand weitergegeben)“ zur Folge, die „dazu führen, dass das Potenzial älterer Arbeitnehmer nicht genutzt wird, jüngere schneller ausbrennen und durch die vorhandenen Grenzen unbeabsichtigt ein Beitrag zur verringerten [...] Leistungsfähigkeit Älterer geleistet wird“ (Bossmann/Schweitzer/Schenck 2013, 45). Das kann nicht so bleiben: Denn die Erwerbsbevölkerung wird von heute rund 45 Millionen Erwerbspersonen um rund 8,5 Millionen bis 2030 und weitere 8,7 Millionen bis 2050 schrumpfen. Die Unternehmen sind daher darauf angewiesen, auch ältere Arbeitnehmer in Beschäftigung zu halten. Sonst ist Fachkräftemangel vorprogrammiert. Das Verbot der Altersdiskriminierung muss im Gleichheitsgebot im Artikel 3 des Grundgesetzes verankert werden. Gerade in einer alternden Gesellschaft, in der die Arbeitsmärkte immer mehr von Graubärten als von

Grünschnäbeln bestimmt werden, führt kein Weg daran vorbei, die Benachteiligung der Jungen zu beenden und herrschende Altenprivilegien zu verbannen.

Wir brauchen eine Strategie für alter(n)sgerechtes Arbeiten. Politik für die Generation 50+ muss dreißig Jahre vorher beginnen – sonst greifen alle Maßnahmen zu spät. Arbeits- und Personalpolitik für die Alten von morgen muss bei den Jungen von heute ansetzen. Sie beginnt bei den Jüngeren (wie intergenerationelle Zusammenarbeit mit Älteren), setzt sich fort bei den Beschäftigten mittleren Alters (wie familienfreundliche Arbeitszeiten, Gesundheitsprävention, Qualifikation) und schließt ab bei den Älteren (wie Altersteilzeit, flexible Rentenmodelle, Gesundheitsschutz) und Ruheständlern (etwa als „Senioren Coaches“ für jobsuchende Jugendliche oder Berater im früheren Unternehmen). Das Instrumentarium demografieorientierter Personalpolitik reicht von Rekrutierung über Qualifizierung, Gesundheitsförderung und Wissenstransfer bis zu Arbeitszeitgestaltung und Unternehmenskultur. Arbeitnehmer sollten zu einem gesunden Lebensstil ermutigt (z.B. Fitnessförderung, Sportangebote, Kantinenangebot), der klassische Gesundheitsschutz stärker beachtet werden (z.B. ergonomische Optimierung des Arbeitsplatzes) und die ständige Weiterbildung gefördert werden (z.B. individuelle Ziehungsrechte aus einem Weiterbildungsfonds). Betriebliche Selbstevaluierungssysteme, wie der Work Ability Index (WAI), können dabei hilfreich sein. Wir brauchen Arbeitsstrukturen, die es möglich machen, länger als 40 oder 45 Jahre lang produktiv zu sein.

Die Zukunft braucht Solidarität von Alt und Jung. Es geht nicht um einen Krieg der Generationen, sondern um gerechte Teilhabe auch für die nachwachsende Generation und die faire Verteilung der Lasten im demografischen Wandel. Die Herausforderung für Politik, Unternehmen und Gewerkschaften besteht darin, die Arbeitsfähigkeit und Produktivität einer alternden Erwerbsbevölkerung zu erhalten. Diese Herausforderung wird nur durch konsequente Investitionen in die Aus- und Weiterbildung sowie die Gesundheitsvorsorge sowohl der jüngeren als auch der älteren Arbeitnehmer zu meistern sein. Wie es der Aphoristiker Werner Mitsch formulierte: „Es kommt nicht darauf an, wie alt man wird, sondern wie man alt wird.“

8. Anhang: Altersdiskriminierung nach dem AGG

Ein Lohnsystem kann als gerecht im Sinne von Diskriminierungsfreiheit bezeichnet werden, wenn es unterschiedslos gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit vorsieht. Dieser Grundsatz entspricht der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (Art. 23), dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Art. 7) und dem Diskriminierungsverbot des Grundgesetzes (Art. 3). Spätestens seit der EU Gleichbehandlungsrichtlinie und deren Umsetzung in nationales Recht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 2006 stehen Ungleichbehandlungen, die direkt oder indirekt am Kriterium des Lebensalters anknüpfen, auf dem Prüfstand (dazu im Folgenden: Körner 2007; Ver.di 2007; WD 2007).

Nach der Definition des AGG liegt eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters dann vor, wenn Regelungen direkt an das Lebensalter geknüpft werden, wie beispielsweise Kündigungsschutzregelungen. Eine unmittelbare Diskriminierung ist nur in Ausnahmefällen – namentlich insbesondere bei positiven Maßnahmen, öffentlicher Sicherheit oder besonderen beruflichen Anforderungen – zulässig (§3 Abs1, §§5, 20, 8 AGG).

Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters liegt vor, wenn scheinbar neutrale Bestimmungen zur faktischen Benachteiligung einer Altersgruppe führen, wie etwa bei Regelungen, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten. Nicht nur das formale Recht ist also zu betrachten, sondern die materiellen, tatsächlichen Rechtswirkungen. Mittelbare Diskriminierungen sind nur zulässig, wenn sie durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind (§3 Abs2 AGG).

Ungleichbehandlungen müssen nicht in jedem Falle ungerecht oder rechtswidrig sein. Als Rechtfertigungen kommen in Betracht:

8.1 Besondere berufliche Anforderungen

Eine Altersdifferenzierung ist zulässig, wenn die Art der auszuübenden Tätigkeit eine „wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung“ an das Alter darstellt (§8 Abs1 AGG). Beispielsweise darf, wenn eine Schauspielerin für die Rolle einer Großmutter gesucht wird, bei der Einstellung eine 60jährige gegenüber einer jungen Studentin sinnigerweise bevorzugt werden. Ebenso ist als zulässig anzusehen, wenn z.B. Jugendverbände jüngere Bewerber vorziehen oder Altersgrenzen festsetzen. Besondere berufliche Anforderungen betreffen aber nur einen kleinen Teil des Arbeitsmarktes.

8.2 Ausgleich real bestehender Benachteiligungen wegen des Alters

Altersdifferenzierungen sind gerechtfertigt, wenn sie altersspezifische Nachteile verhindern oder ausgleichen (§5 AGG). Man spricht dabei von „positiver Diskriminierung“. Bekannte Beispiele sind – hinsichtlich der Geschlechtergleichheit – Frauenquoten und Frauenbeauftragte, die auf den Ausgleich der Nachteile von Frauen hinwirken sollen. Unter dem Aspekt der Altersdifferenzierung kann z.B. ein verstärkter Kündigungsschutz für Ältere zu rechtfertigen sein, da gerade Ältere ab etwa 50 Jahren in Verbindung mit einer langen Beschäftigung bei ein und demselben Arbeitgeber nur mehr geringe Chancen haben, eine neue Beschäftigung zu finden. Die Bevorzugung muss jedoch im Rahmen der tatsächlichen Benachteiligung verbleiben und darf nicht durch diskriminierungsfreie Instrumente ebenso zu erreichen sein (Kocher 2005: 305, 318; Körner 2007: 11ff.; Rieble/ Zedler 2006: 299; Schiek 2007: §10 Rn. 43; Schmidt/Senne 2002: 84; Ver.di 2007: 41).

8.3 Erreichung legitimer Ziele

Bestimmte legitime Ziele können eine Altersdifferenzierung rechtfertigen (§10 AGG):

- Förderung der beruflichen Eingliederung: So ist etwa eine Benachteiligung der Älteren als rechtmäßig beurteilt worden, wenn sie der beruflichen Eingliederung der Jungen dient (EuGH, Az. C 411/05 – Palacios).
- Förderung des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in die Altersrente
- Entlohnung der Betriebstreue: Die Honorierung von langer Betriebszugehörigkeit (Betriebstreue) ist ein grundsätzlich legitimes Instrument der Personalpolitik, um eingearbeitetes, bewährtes Personal an den Betrieb zu binden (EuGH, 30.9.2003, RC 224/2001 – Köhler). Bei solchen Regelungen ist zu prüfen, ob sie tatsächliche Anreize zum längeren Verbleib im Betrieb bieten (Rieble/ Zedler 2006: 285f.; Ver.di 2007: 54). Kritisch zu sehen ist, dass bei angespannter Arbeitsmarktlage in vielen Fällen nicht ersichtlich ist, warum Betriebstreue besonders belohnt werden soll, wenn die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz ohnehin schwierig ist. Es kommt also auf die konkrete Ausgestaltung nach jeweiliger Branche und Region an (Körner 2007: 18f.).
- Berufserfahrung: Die Honorierung von Berufserfahrung kann Unterschiede rechtfertigen, da mehr Berufserfahrung typischerweise dazu befähigt, eine Arbeit besser verrichten zu können, insbesondere bei komplexen Tätigkeiten (EuGH, 3.10.2006 – C 27/05 – Cadman). Allerdings führt ein längerer beruflicher Erfahrungsschatz nicht unbedingt zu höherer Qualifikation: So sind Zweifel am Qualifizierungseffekt z.B. bei einem Lehrer anzumelden, der zum zehnten Mal seinen Schülern dasselbe Lateinbuch nahezubringen versucht (Körner 2007: 19). Mit mehr Berufsjahren kann sogar eine Dequalifizierung aufgrund einseitiger Tätigkeit und Weiterbildungsdefiziten einhergehen (ebd.). Auch kann grundsätzlich keine Kausalität von höherem Lebensalter und höherer Qualifikation unterstellt werden, und bei vielen Berufen (vor allem mit einfachen Tätigkeiten) ist bereits nach wenigen Jahren von keiner weiteren Qualifikationssteigerung mehr auszugehen. Regelungen zur Honorierung von Berufserfahrung müssen also im Einzelnen geprüft werden und können im Regelfall nur für einen kurzen Einstiegszeitraum geringere Entlohnung rechtfertigen. Pauschal mit dem (Dienst)Alter steigende Vergütungen sind nicht zu begründen. Zudem sind sämtliche und nicht nur die im gleichen Betrieb verbrachten Berufsjahre zu berücksichtigen, da Berufserfahrung sich nicht am Einzelbetrieb festmachen lässt (Rieble/Zedler 2006: 284f.).
- Gesundheitsschutz: Für Ältere ist oft ein erhöhter Gesundheitsschutz erforderlich. Arbeitserleichterungen für Ältere, wie z.B. höhere Urlaubsansprüche, sind daher gerechtfertigt, allerdings nur in dem Maße, das erforderlich ist, um diese Nachteile auszugleichen. Regelungen, die schon um das 40. Lebensjahr greifen, sind nicht zulässig (§§ 5, 8, 10 AGG; Ver.di 2007: 36: 45f.). In diesem Zusammenhang muss auch bedacht werden, dass Maßnahmen zum Gesundheitsschutz Älterer auch Stereotypen hinsichtlich deren geringerer Leistungsfähigkeit reproduzieren; schon daher sollten Regelungen eng nach arbeitsmedizinischen Untersuchungen bemessen und einer strengen Verhältnismäßigkeitsprüfung unterzogen werden (Körner 2007: 20).

Nicht legitim sind dagegen Ziele wie die Anerkennung der bloßen Lebenserfahrung oder die Förderung des Ausscheidens aus dem Arbeitsleben vor Erreichen des regulären Rentenalter Pauschale Altersgrenzen sind unter Gerechtigkeitsaspekten stets problematisch. Den noch sind fixe Altersgrenzen häufig wegen Rechtssicherheit und praktischer Handhabbarkeit sinnvoll (und auch nach dem Gleichbehandlungsgesetz weiter rechtlich zulässig), sofern sie sachlich begründbar sind (EuGH, Az. C 411/05 – Palacios).

Ein legitimes Ziel reicht allein allerdings ausdrücklich nicht aus, um Ungleichbehandlung zu rechtfertigen. Die Altersdifferenzierung muss zudem erforderlich, d.h. das Ziel darf nicht durch ein diskriminierungsfreies Instrument ebenso erreicht werden können sowie angemessen sein, d.h. zur Erreichung des Ziels geeignet sein (§10 AGG; Rieble/Zedler 2006: 286 288; Ver.di 2007)

9. Glossar

Anciennitätsprinzip: (franz.) Rangfolge, die sich aufgrund der Dauer der Zugehörigkeit zu einer Gruppe oder einem Gremium ergibt (z.B. Dienstalter). (Schubert/Klein 2006)

Armutsrisikoquote: definiert als äquivalenzgewichtetes Haushaltsnettoeinkommen unterhalb 60% des Medianeinkommens aller Personen (= Armutsrisikoschwelle, in 2011 bei 848€/Monat)

Materielle Entbehrung (Deprivation): definiert als Einschränkung der Lebensbedingungen durch das Fehlen von mindestens drei der folgenden neun Items: Miete, Wasser/Strom sowie Verbindlichkeiten, ein Auto, angemessene Beheizung der Wohnung, eine Waschmaschine, unerwartete Ausgaben tätigen können, einen Farbfernseher oder einen einwöchigen Urlaub an einem anderen Ort, ein Telefon, jeden zweiten Tag eine Mahlzeit mit Fleisch, Fisch oder gleichwertiger Proteinzufuhr.

Niedriglohn definiert als relativer Schwellenwert bezogen auf den Bruttolohn unterhalb von zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median). Dieser Schwellenwert lag im Jahr 2010 bei 9,15€.

Normalarbeitsverhältnis: abhängiges Beschäftigungsverhältnis, „das in Vollzeit oder in Teilzeit ab 21 Wochenstunden und unbefristet ausgeübt wird. Ein Normalarbeitnehmer arbeitet zudem direkt in dem Unternehmen, mit dem er einen Arbeitsvertrag hat. [...]

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Normalarbeitsverhältnis sind voll in die sozialen Sicherungssysteme wie Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung und Krankenversicherung integriert. Das heißt, sie erwerben über die von ihrem Erwerbseinkommen abgeführten Beiträge Ansprüche auf Leistungen aus den Versicherungen (oder haben entsprechende Ansprüche als Beamter.“ (Statistisches Bundesamt 2017)

Praktikum: „Praktikant ist, wer sich für eine vorübergehende Dauer zwecks Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit und Ausbildung, die keine systematische Berufsausbildung darstellt, im Rahmen einer Gesamtausbildung unterzieht, weil er diese für die Zulassung zum Studium oder Beruf, zu einer Prüfung oder anderen Zwecken benötigt.“ (Bundesarbeitsgericht, Entscheidung vom 13.3.2003, 6 AZR 564/01)

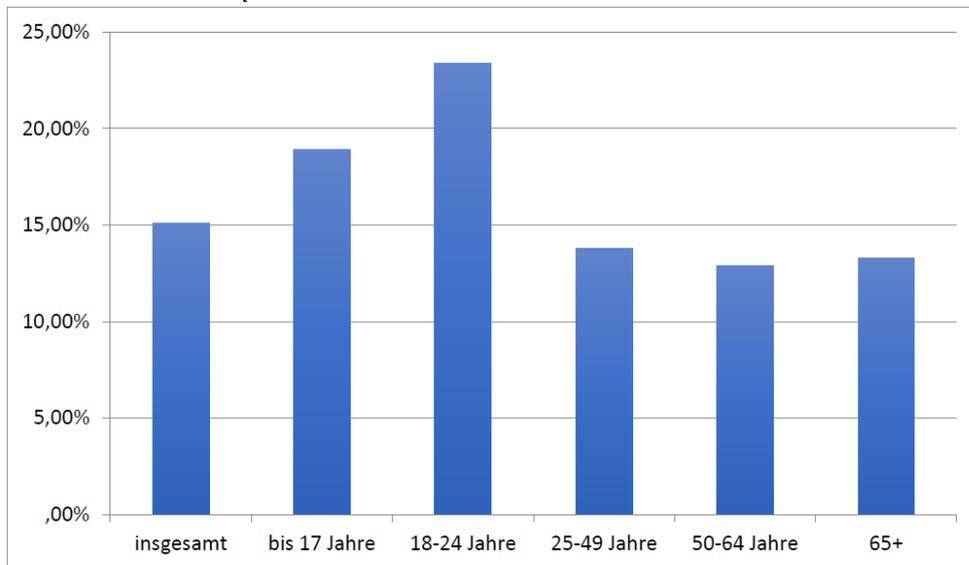
Pflichtverletzung: Ablehnungen von Arbeit, Abbruch oder Verursachung des Abbruchs einer Bildungsmaßnahme oder Verletzung einer Pflicht aus der geschlossenen Eingliederungsvereinbarung (SGB II, §31).

Prekär: „Prekär beschäftigt sind nach einer bewährten Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) diejenigen, die aufgrund ihres Erwerbsstatus nur geringe Arbeitsplatzsicherheit genießen, die wenig Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitssituation haben, die nur partiell im arbeitsrechtlichen Schutzbereich stehen und deren Chancen auf materielle Existenzsicherung durch Arbeit in der Regel schlecht sind. (...) Wir können Prekärer mithin als Grenzgänger einer veränderten Arbeitswelt beschreiben. Sie bewegen sich durch das unwegsame Gelände von Minijobs, Praktika, Leiharbeit, befristeten Tätigkeiten und staatlichen Unterstützungsleistungen. Sie stehen nicht

mehr nur sporadisch oder periodisch, sondern dauerhaft zwischen Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit. Sie pendeln zwischen geförderter und nicht geförderter Beschäftigung, sie sind zwischen auskömmlicher Tätigkeit und Armut trotz Erwerbstätigkeit hin und her geworfen, sie kämpfen um die Aussicht auf stabile Beschäftigung und gegen berufliche bzw. arbeitsweltliche Ausschlussdynamiken.“ (Vogel 2008: 13). Senioritätsprinzip: Rangfolge, die sich allein aufgrund des Alters ergibt (Ältester, Zweitältester etc.), und zwar unabhängig von anderen Kriterien wie Leistung etc. (Schubert/Klein 2006)

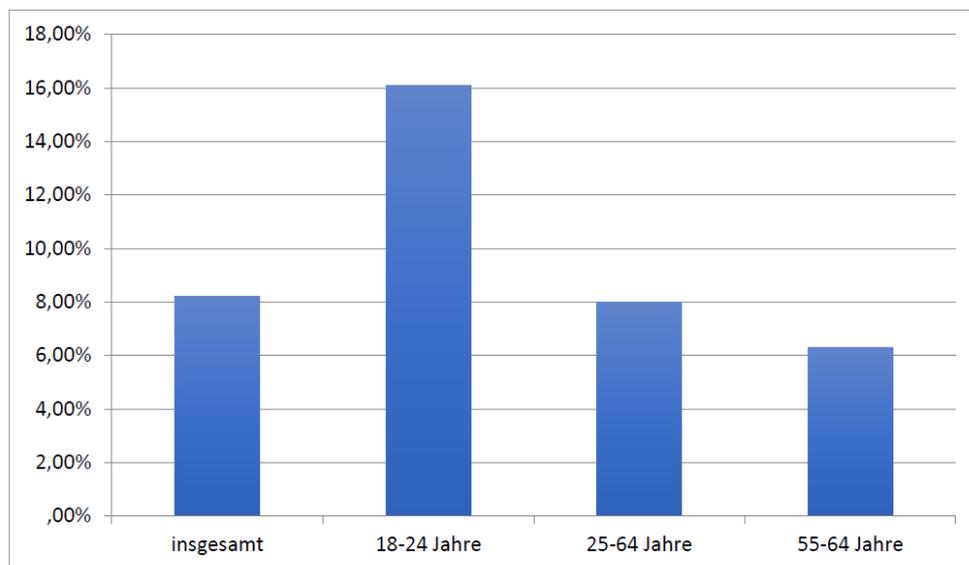
10. Anhang

Abb. 3: Armutsrisikoquote



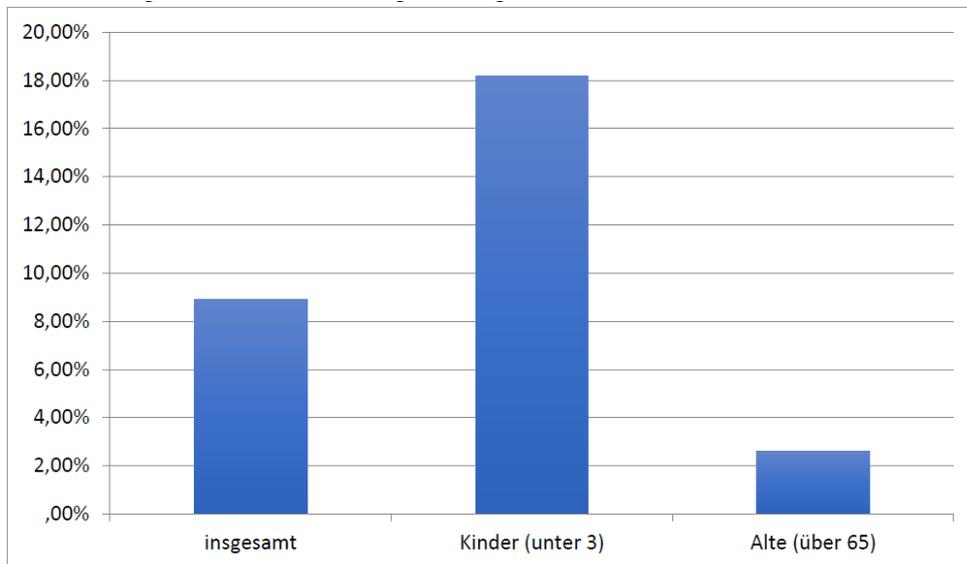
Quelle: BMAS 2013, 121 und XXXVIII. Daten für 2010.

Abb. 4: Armutsrisikoquote von Erwerbstätigen



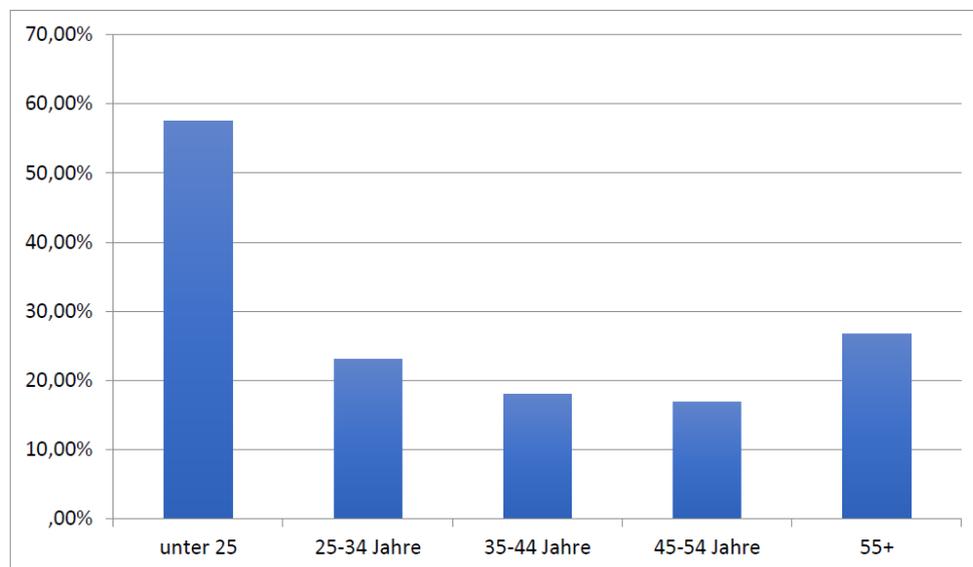
Quelle: BMAS 2013, 536, auf Basis SOEP 2011, Daten für 2010.

Abb. 5: Bezug von Mindestsicherungsleistungen



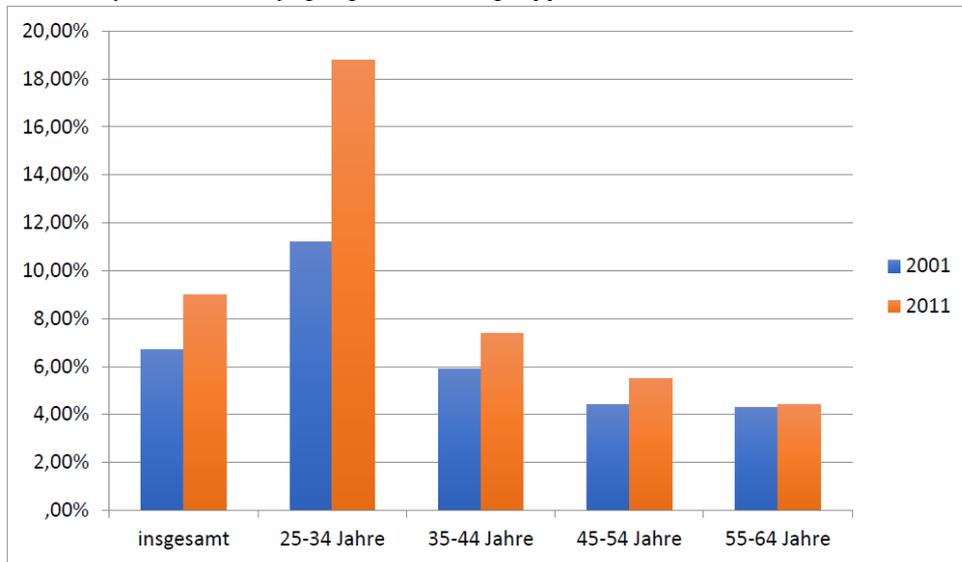
Quelle: BMAS 2013, XXXVIII und 121. Daten für 2011.

Abb. 6: Niedriglöhne



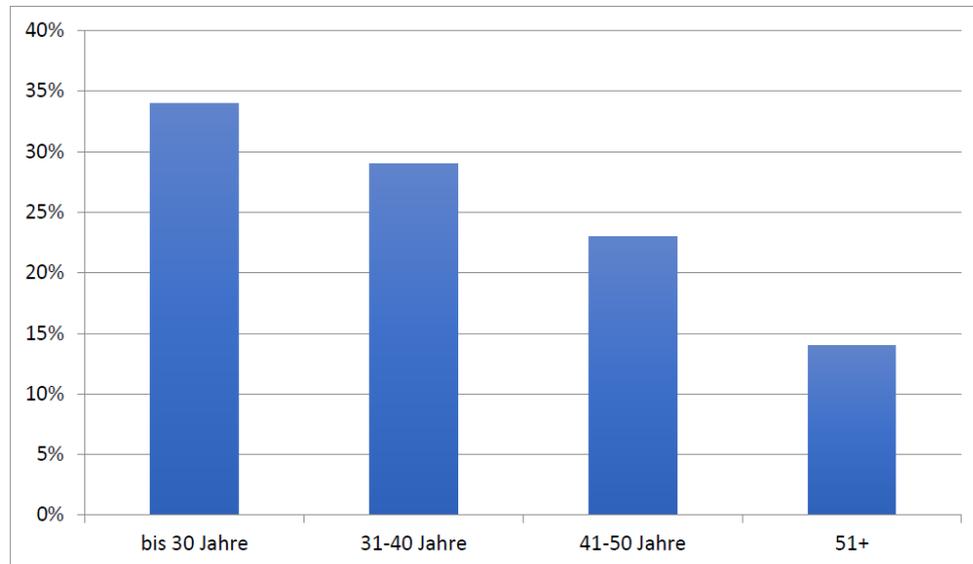
Quelle: IAQ auf Basis des SOEP, nach BMAS 2013, 198, Daten für 2010. Einschließlich Schüler, Studierende, Rentner und Beschäftigte mit Nebenjobs.

Abb. 7: Befristete Beschäftigung nach Altersgruppen



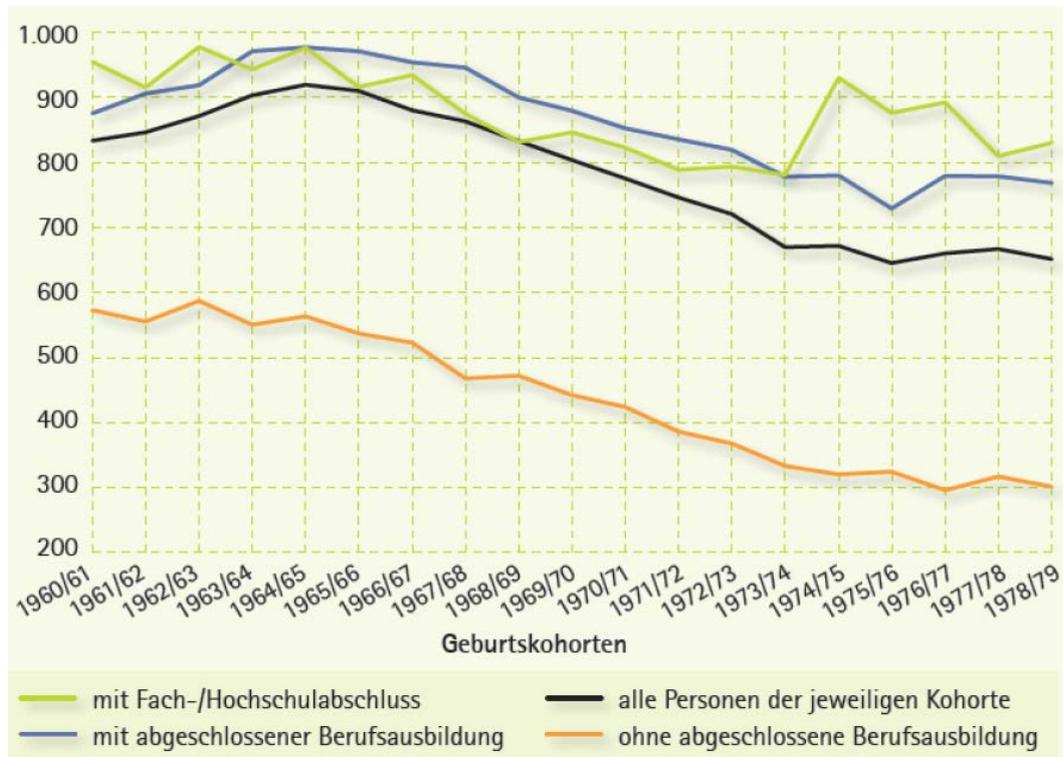
Quelle: Statistisches Bundesamt nach Bosch 2012, 24.

Abb. 8: Leiharbeiter nach Altersgruppen



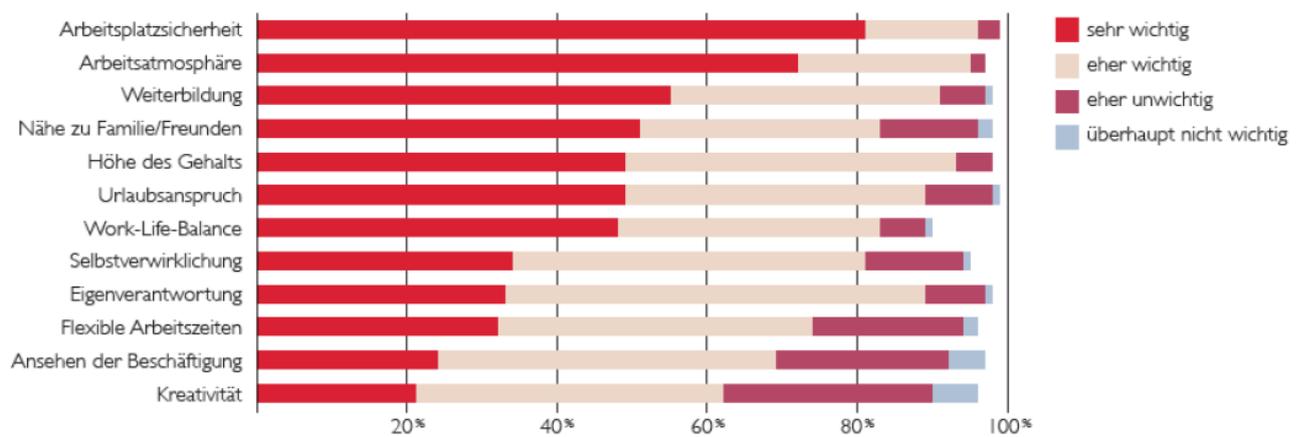
Quelle: iGZ Mittelstandbarometer, 2. Welle, 3. Quartal 2011, nach IG Metall 2012b, 49.

Abb. 9: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer unter 30jähriger Arbeitnehmer nach Jahrgängen



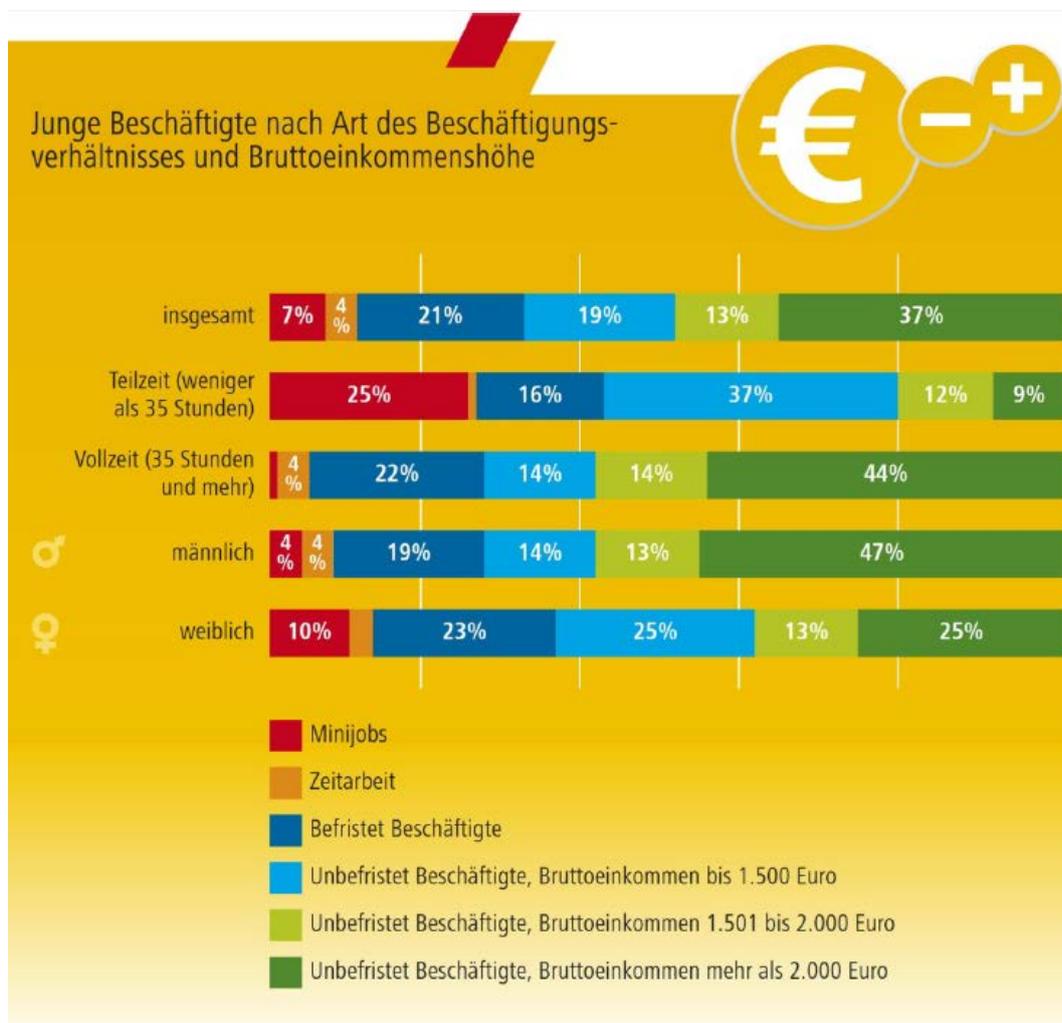
Durchschnittliche Beschäftigungsdauer (in einem Betrieb) von westdeutschen Personen bis zum 30. Lebensjahr, nach Qualifikation. Quelle: IAB 2014, 3.

Abb. 10: Wie wichtig sind dir die folgenden Aspekte für deine Arbeit?



Quelle: IG BCE 2013, 10.

Abb. 11: Junge Beschäftigte (U30) nach Beschäftigungstyp und Einkommenshöhe (2011)



Quelle: DGB 2011, 10.

Abb. 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 1992 2013 (in % aller Erwerbstätigen)



Quelle: BpB 2012, Daten: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2011; Statistisches Bundesamt.

11. Literatur

Allensbach/ BfF/ Axel Springer AG (2012): Chancengerechtigkeit durch Förderung von Kindern. Ein Deutsch schwedischer Vergleich. Online unter: http://www.axelspringer.de/downloads/21/14565522/BdF_Studie_final_freigegeben.pdf.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Online unter: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Kurzmeldungen/DE/2013/nl_04_2013/nl_04_im_blickpunkt.html.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bauer, Patrick/ Schrenk, Jakob (2009): Krise? Normal! In: Neon (9/2009), S. 36 -44.

Beck, Ulrich (2007): „Generation des Weniger“. In: Spiegel Online vom 24.04.2007. Online unter: http://www.spiegel.de/spiegel/spiegelspecial/d_51311820.html.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bertelsmann Stiftung (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000–2009. Online unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/arbeitsmarktundbeschaeftigungindeutschland_2000_2009/.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bertram, Hans (2013): Reiche, kluge, glückliche Kinder? Der UNICEF Bericht zur Lage der Kinder in Deutschland. Online unter: <https://www.unicef.de/kinderbeisuns>.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bos, Wilfried et al. (2006): IGLU 2006: Lesekompetenzen von Grundschulkindern in Deutschland im internationalen Vergleich. Online unter: http://www.abafachverband.org/fileadmin/user_upload/user_upload_2007/schule/IGLU_2006_zusammenfassung.pdf.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bosch, Gerhard (2012): Prekäre Beschäftigung und Neuordnung am Arbeitsmarkt. Universität Duisburg Essen. Online unter <http://www.iaq.uni.de/iaqstandpunkte/2012/sp201202.pdf>.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bossmann, Ulrike/ Schweitzer, Jochen/ Schenck, Klaus (2013): Können und Dürfen: Zur Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Mitarbeiter. Systemisches Demografiemanagement. Wiesbaden, S. 45-62.

Briedis, Kolja/ Minks, Karl Heinz (2007): Generation Praktikum. Mythos oder Massenphänomen? Online unter: <http://www.dzhw.eu/pdf/22/generationpraktikum.pdf>.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bude, Heinz (2008): Die Ausgeschlossenen. Das Ende vom Traum einer gerechten Gesellschaft. München.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Online unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/StatistischerContent/Statistik_nach_Themen/Statistik_nach_Wirtschaftszweigen/Generische_Publikationen/BeschaeftigungnachLaendern.pdf.
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Der Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitarbeit. Aktuelle Entwicklungen. Online unter: <http://www.igzeitarbeit.de/system/files/2014/arbeitsmarkt-deutschlandzeitarbeitaktuelleentwicklung1hj2013.pdf>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2007): Mit Erfahrung die Zukunft meistern! Altern und Ältere in der Arbeitswelt. Online unter: http://www.ergonassist.de/Publikationen/1803_altern.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zu Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online unter: https://datenreport.bibb.de/media2012/BIBB_Datenreport_2012.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2006): Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher EQJ Program: 4. Zwischenbericht. Online unter: <http://www.bagkjs.de/media/raw/begleitforschungzumeqjprogramm4zwischenbericht.pdf>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012b): Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE betreffend „Perspektiven junger Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt“. BTDRs,17/9285.(Antwort). 15.05.2012.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): Lebenslagen in Deutschland: Armuts und Reichtumsberichterstattung. Der vierte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF_Publikationen/DiNA4/a3344armutsreichtumsbericht2013.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Forschungsbericht375. Online unter: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF_Publikationen/f375ergebnisberichtjungeberufseinsteigerlang.pdf?blob=publicationFile. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales(2012a): Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE betreffend „Psychische Belastungen in der Arbeitswelt“, BTDr17/9287.(Antwort). 26.04.2012.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006.18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschulinformationssystem. Online unter: http://www.wissenschaftsmanagementonline.de/sites/www.wissenschaftsmanagementonline.de/files/migrated_wimoarticle/HISSoz18_Hauptbericht_internet.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit: Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Online unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/76276/40b5b103e693dacd4c014648d906aa99/7familienberichtdata.pdf>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmer. Online unter: <http://www.arbeitgeber.de/www/ar>

beitgeber.nsf/res/41949E9445B944F6C12574EF0053E613/\$file/BDA_Broschuere_Aelte-re_Mitarbeiter.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Caspri, Lisa (20.03.2014): Mindestlohn: Kneipe statt Berufsschule? In: Die Zeit. Online unter: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/201403/mindestlohnausbildungaltersgrenze>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

CEI (2006): Stellungnahme zur Mitteilung der Kommission: „Der demografische Wandel in Europa– von der Herausforderung zur Chance“. Online unter: http://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/uploads/tx_aebgppublications/Arbeitspapier_4_B-O_Demografischer_Wandel_UEberblick.pdf. Letzter Zugriff: 06.04.2018.

Chauvel, Louis (2002): Le destin des generation Structure sociale et cohorts en France au Xièmesiècle. Presses Universitaires de France.

Crawford, Claire/ Greaves, Ellen/ Jin, Wenchao/ Swaffield, Jo/ Vignoles, Anna (2011): The impact of the minimum wage regime on the education and labour market choices of young people. A report to the Low Pay Commission.

DAK(2011): Dauerstress setzt Seele unter Druck. Psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch.

Deutscher Bundestag (2002): Schlussbericht der Enquete Kommission „Demographischer Wandel – Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“. Online unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/14/088/1408800.pdf> . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): Arbeitsqualität aus der Sicht von jungen Beschäftigten. 4. Sonderauswertung zum DGB Index Gute Arbeit. Schwerpunkte: Stress, Überstunden, Arbeitsintensität. Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2012): „Generation abgehängt“–Junge Menschen ohne Berufsabschluss. DGB Expertise . Online unter: <http://www.dgb.de/themen/++co++32d1b8fof2ae11e18b3b00188b4dc422>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2013): Alleintätige Selbständige. Starkes Beschäftigungswachstum, oft nur geringe Einkommen. DIW Wochenbericht Nr.7/201: 317.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2013): Rückgang der Einkommensungleichheit stockt. DIW Wochenbericht Nr.46/2013:1323.

Deutschmann, Rolf (2013): Zwischenbericht zum Entwicklungsstand der Jugendberufsagentur Hamburg. Online unter: perspektiveberufsabschluss.de/downloads/downloads_um/JugendberufsagenturHamburg.pdf . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

DGB Bundesvorstand (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/fof_praktikum_2007.pdf. Letzter Aufruf: 03.08.2017.

Die Tafel (2014): Zahlen & Fakten. Online unter:
<http://www.tafel.de/dietafeln/zahlenfakten.html> (letzter Aufruf: 27.07.2017)

Eichhorst, Werner/ Marx, Paul/ Thode, Eric (2009): Arbeitsmarkt und Beschäftigung in Deutschland 2000-2009. IZAResearchReportNo.22. Online unter:
http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_22.pdf.
 Letzter Aufruf: 02.08.2017.

Eichhorst, Werner/ Thode, Eric (2011): Erwerbstätigkeit im Lebenszyklus Online unter:
https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/user_upload/Benchmarking__05__Erwerbstaetigkeit_im_Lebenszyklus.pdf . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Ernst & Young(2009): Studenten in Deutschland 2009. Was sie bewegt. Wohin sie wollen. Online unter: https://blog.recruitment.de/wp-content/uploads/2009/09/Studentenstudie_2009.pdf. Letzter Aufruf: 06.04.2018.

Friedrich Ebert Stiftung (2006): Gesellschaft im Reformprozess. Online unter:
http://www.fes.de/aktuell/documents/061017_Gesellschaft_im_Reformprozess_komplett.pdf . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Friedrich Ebert Stiftung (2011): Soloselbstständige in Deutschland. Online unter:
<http://library.fes.de/pdffiles/wiso/0783120110309.pdf> . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011): Bildungsfinanzierung für das 21. Jahrhundert. Finanzierungsbedarf der Bundesländer zur Umsetzung eines zukunftsfähigen Bildungssystems. Frankfurt am Main.

IG Metall (2012): IG Metall Jugendstudie: „Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der jungen Generation 2012“. TNS Infratest Politikforschung im Auftrag der IG Metall. Berlin.

Klee, Günther/ Rosemann, Martin/ Strotmann, Harald(2004): Die Gesellschaft altert, die Belegschaften altern mit: Sind die Betriebe auf den demografischen Wandel vorbereitet? IAWReportNr.1/2004,139159.

Kocher, Eva(2005): Demographischer Wandel in der Arbeitswelt. Die Auswirkungen des Antidiskriminierungsrecht Arbeit Nr.4/2005, 305321.

Körner, Marita(2007) :Diskriminierung von älteren Arbeitnehmern –Abhilfe durch das AGG? Vortrag vor dem Verbandsausschuss des Arbeitsgerichtsverbandes Würzburg. Würzburg.

Krawietz, Marian/ Müßig Trapp, Peter/ Willige, Janka (2006): Praktika im Studium. Online unter: http://www.hisbus.de/results/pdf/2006_HIS_Praktika_im_Studium.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Kruse, Andreas(2013):Veränderungen der Aktivitätsspektren in der Lebensphase von 55 bis 70 Jahren. Demografischer Wandel. Chance zur Erneuerung?. Wiesbaden.

Lehmer, Florian/ Ziegler, Kerstin (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg. Online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2010/kb1310.pdf> .Letzter Aufruf: 27.07.2017.

- Lill, Tobias (2013): Lohndumping in Sicherheitsfirmen. Online unter: <http://www.spiegel.de/karriere/lohndumpinginsicherheitsbranchewiedermindestlohnungenwirdag38672.html>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Lingemann, Stefan/ Gotham, Meike (2007): AGG. Benachteiligungen wegen des Alters in kollektiv rechtlichen Regelungen. In: NZA12/2007, 663670.
- Löwisch, Manfred (2006): Kollektivverträge und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. DB, 17291732.
- Mittelstaedt, Juliane von (2006): Wird doch endlich mal vernünftig! In: Zeit Campus Nr.6/2006, S. 28-37. Online unter: <http://www.zeit.de/campus/2006/01/Titlegeschichte>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Rheingold (2010): Die Absturz Panik der Generation Biedermeier. Online unter: http://www.rheingoldsalon.de/grafik/veroeffentlichungen/Pressemitteilung%20Jugendstudie_201009_rheingold.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Rieble, Volker/ Zedler, Marc A. (2006): Altersdiskriminierung in Tarifverträgen. In: ZfA2006, 273ff..
- Robert Bosch Stiftung (2005): Starke Familie. Bericht der Kommission „Familie und demographischer Wandel“. Online unter: http://www.boschstiftung.de/content/language1/downloads/BuG_Familie_Studie_Kommissionsbericht_Bericht.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Rudzio, Kolja (2012): Staatlich organisierte Steuerflucht. Online unter: <http://www.zeit.de/2012/51/ArbeitsmarktMinijobsSteuerflucht>. Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Sagan, Adam (2006): Die Sanktion diskriminierender Kündigungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. NZA2006, 1257ff..
- Schenk, Jakob (2006): Jetzt sind wir dran! In: Neon Nr.9/ 2006, S. 20-32.
- Schiek, Dagmar (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive.
- Schmidt, Marlene/ Senne, Daniela (2002): Das gemeinschaftsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung und seine Bedeutung für das deutsche Arbeitsrecht. In: RdA2002, S. 80-89.
- Schormann, Tobias (2013): Berufsneulinge klagen über Altersdiskriminierung. Online unter: <https://www.welt.de/wirtschaft/karriere/jungeprofis/article114337649/BerufsneulingeklagenueberAltersdiskriminierung.html> . Letzter Aufruf: 27.07.2017.
- Schrenk, Jakob (2006): Gib das Letzte. In: Neon Nr.7/ 2006.
- Schreyer, Franziska/ Zahradnik, Franz/ Götz, Susanne (2012): Lebensbedingungen und Teilhabe von jungen sanktionierten Arbeitslosen im SGBII. In: Sozialer Fortschritt, Jg.61, H.9, 2012, 213220.
- Shell (2010): 16. Shell Jugendstudie. Jugend trotz der Finanz- und Wirtschaftskrise. Hamburg.

Statistisches Bundesamt (2017): Erläuterungen zur Arbeitsmarkstatistik- Normalarbeitsverhältnis. Online unter:
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Methoden/Normalarbeitsverhaeltnis.htm> l. Letzter Aufruf: 02.08.2017.

Stiftung Neue Verantwortung (2013): Hohe Qualität der Arbeit durch Qualifizierung: fünf Handlungsfelder. Online unter:
https://www.stiftungnv.de/sites/default/files/13_07_policy_brief_politik_der_arbeit.pdf .
Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Stolz, Matthias (2005): Generation Praktikum. Online unter:
http://www.zeit.de/2005/14/Titel_2fPraktikant_14 . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Storbeck, Olaf/ Stratmann, Klaus (2005): Die Hartz Reformen verpuffen. Online unter:
<http://www.handelsblatt.com/politik/deutschland/vieleinstrumentewirkungslosdiehartzreformenverpuffen/2593338.html> . Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Ver.di (2007): Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Berlin.

Vogel, Berthold (2008): Prekarität und Prekariat – Signalwörter neuer Ungleichheiten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte Nr.3334/ 2008, S.12-18.

Willemsen, Heinz Josef/ Schweibert, Ulrike (2006): Schutz der Beschäftigten im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. NJW2006, S. 2583ff..

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (2002): Tarifpolitik für ältere ArbeitnehmerInnen: Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.49. Online unter:
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_49_2002.pdf. Letzter Aufruf 27.07.2017.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (2005): Tarifliche Senioritätsregelungen. Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr.59. Online unter:
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_elemente_senioritaetsregelungen.pdf. Letzter Aufruf 27.07.2017.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (2013): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Online unter:
https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_tarifaschenbuch_2013.pdf. Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (2014): Jugend ohne Mindestlohn? Zur Diskussion um Ausnahme und Sonderregelungen für junge Beschäftigte. Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_14_2014.pdf: Letzter Aufruf: 27.07.2017.

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2007): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Antidiskriminierung. WD62000211/07. Berlin.

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (2014): Ausnahmen von einem gesetzlichen Mindestlohn für einzelne Arbeitnehmergruppen aus verfassungsrechtlicher Sicht. WD63000002/14. Berlin.

Zwick, Thomas/ Göbel, Christian / Fries, Jan (2013): Age Differentiated Work Systems Enhance Productivity and Retention of Old Employee. In: Age Differentiated Work Systems, S. 25-44.

Über die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG)



Stiftung für die Rechte
zukünftiger Generationen

Die Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen (SRzG) ist eine advokatorische Denkfabrik an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Politik und gilt als „bekanntester außerparlamentarischer Think Tank in Sachen Generationengerechtigkeit“ (Wirtschaftswocche). Sie wurde 1997 von einer überparteilichen Allianz fünf junger Menschen im Alter von 18 bis 27 Jahren ins Leben gerufen, wird von einem der jüngsten Stiftungsvorstände Deutschlands geleitet und verfolgt das Ziel, durch praxisnahe Forschung und Beratung das Wissen und das Bewusstsein für Generationengerechtigkeit und Nachhaltigkeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu schärfen. Die Stiftung ist finanziell unabhängig und steht keiner politischen Partei nahe.

UNTERSTÜTZEN SIE UNS MIT IHRER SPENDE!

per Überweisung:

Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

GLS Gemeinschaftsbank eG

IBAN: DE64 4306 0967 8039 5558 00

BIC (SWIFT-CODE): GENODEM1GLS

...oder auf generationengerechtigkeit.info/unterstuetzen/

IMPRESSUM

Herausgeberin: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
Mannspergerstr. 29, 70565 Stuttgart, Deutschland
Tel: +49 711 28052777
Fax: +49 3212 2805277
E-mail: kontakt@srzg.de
generationengerechtigkeit.info

Redaktion: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
Autor: Wolfgang Gründinger
Mitarbeit: Anna Halbig

Design: Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen
Bildnachweis: Titelseite: FreePhotos/ pixabay

© Stiftung für die Rechte zukünftiger Generationen

Stand: September 2017