

# MIT TENDRIN am Rande



**kda**

Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der  
Bremischen Evangelischen Kirche

Arbeit und Zukunft e.V. 

**GUTE ARBEIT  
BRAUCHT DER MENSCH!**

**– PERSPEKTIVEN DER ARBEITSMARKTPOLITIK**



**Ingeborg Danielzick,**  
Leitung beim  
Kirchlichen  
Dienst in der  
Arbeitswelt,  
Bremen

## Gute Arbeit braucht der Mensch!

### **Soviel du brauchst**

ist das Motto des Deutschen Evangelischen Kirchentages, der in diesem Jahr am 1. Mai, dem Tag der Arbeit, in Hamburg beginnt. Das Motto zielt darauf ab, in den Blick zu nehmen, was der Mensch für ein gelingendes gutes Leben braucht. Und es stellt auch die Frage, was er nicht braucht. Längst ist nachgewiesen, dass Menschen in Gesellschaften am glücklichsten, zufriedensten und gesündesten sind, wenn die sozialen Unterschiede nicht so groß sind. Das betrifft insbesondere die Bereiche Bildung, Einkommen und Arbeit. In diesen Bereichen entscheidet sich der Grad der Teilhabe und Integration in einem sozialen Gemeinwesen.

In dieser Ausgabe der MaR lassen wir ExpertInnen aus Wissenschaft, Kammern und Kirche zur Frage der gesellschaftlichen Teilhabe durch Arbeit und der Wirksamkeit arbeitsmarktpolitischer Instrumente in diesem Kontext zu Wort kommen. Wir stellen auch dar, was die großen Parteien und die Handwerkskammer dazu vorschlagen.

Arbeit als eine sinnvolle Tätigkeit, die zum einen etwas zum Gemeinwesen beiträgt und zum anderen die Existenz absichert, ist als ein Menschenrecht festgeschrieben und sollte für alle gelten. Arbeitsmarktpolitik hat hier die Aufgabe, als öffentliches Instrument unter-

stützend zu wirken. Leider waren die diversen Konzepte der letzten 10 Jahre nicht wirklich im Sinne von Teilhabe und Integration wirksam. Die Spaltung der Gesellschaft ist unter dem Diktat von Minijobs, Flexibilitätsanforderungen und Profitmaximierung bedrohlich voran geschritten. Insbesondere Menschen, die am Rande der Gesellschaft leben, durch Migrationsgeschichte oder ein Handicap der gesellschaftlichen Unterstützung bedürfen sind davon betroffen.

Allein in Bremen sind etwa 37 000 Menschen langzeiterwerbslos und ohne erkennbare Perspektive auf sinnvolle persönlichkeitsstärkende und sozial integrierende Beschäftigung. Das gleiche gilt für zu viele Auszubildende und erst recht für Alleinerziehende. Niedrige Löhne haben dazu geführt, dass immer mehr Menschen von der Arbeit nicht leben können und die zu erwartenden Renten die Existenz im Alter bei weitem nicht sichern werden.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ausschließlich auf den sogenannten 1. Arbeitsmarkt orientieren und die Unternehmensinteressen im Blick haben, schließen viele Menschen von vornherein aus. Nach dem christlichen Menschenbild bedeutet das einen Ausschluss von der Mitarbeit an der Schöpfung und damit einen Ausschluss von der Entfaltung menschlicher Existenz. Im Gegenzug dazu werden den grenzenlosen Wachstumsbestrebungen und dem exzessiven Ressourcenabbau kaum Grenzen gesetzt.

Auch die Ressource Arbeitskraft ist begrenzt. Immer mehr Menschen halten dem Druck nicht stand und werden krank. Gute Arbeit setzt auch hier ein Maß. Auch gutgebildete starke Menschen können einen Mangel an Entfaltung erleben, wenn die einseitigen Anforderungen in der Erwerbsarbeit sie überbelasten und fernhalten von sozialen Beziehungen, Ent-

spannung und Kreativität. Hohe Krankenstände und nach wie vor geringe Geburtenraten belegen dies allzu deutlich.

Gute Arbeit für alle kann auch heißen: Soviel Du brauchst. Soviel Lohn und so viele Arbeitsstunden, um zu leben, soziale Beziehungen zu haben und an Bildung und Kultur zu partizipieren. Wir leben global gesehen in einem sehr reichen Land und sollten es uns leisten können. Soviel du brauchst fordert auf zur Frage: Was ist es uns wert, in einer Gesellschaft zu leben, in der Gesundheit, Zufriedenheit und Glück für alle ebenso selbstverständlich sind wie Integration und Teilhabe. Sind wir bereit unseren Reichtum zu teilen? Welche Möglichkeiten bieten die politischen Programme uns dafür?

*I. Danielzick*

## Inhaltsverzeichnis

### **S. 2**

Ingeborg Danielzick  
„Gute Arbeit braucht der Mensch!“  
(Editorial)

### **S. 3**

Regine Geraedts  
„Teilhabe durch einen sozialen  
Arbeitsmarkt – Wege aus der  
Langzeitarbeitslosigkeit“

### **S. 4-5**

Rainer Schnaars  
& Gabriele Köckritz  
„Frauen im Handwerk:  
Ausbildung braucht Perspektive“

### **S. 6-7**

Dorothea Voss  
„Zu wenig Gute Arbeit –  
10 Jahre Deregulierung auf dem  
Arbeitsmarkt und die Folgen“

### **S. 8-9**

Björn Steinhardt  
„Alleinerziehende – allein gelassen“

# TEILHABEN DURCH EINEN SOZIALEN ARBEITSMARKT

– Wege aus der Langzeitarbeitslosigkeit

von Regine Geraedts



Arbeit bedeutet in einer Arbeitsgesellschaft nicht nur Einkommen und soziale Sicherung. Sie bedeutet auch, dazugehören und Anerkennung zu finden. Wer lange arbeitslos ist, steht am Rand. Wenn aber in unserer Gesellschaft alle Menschen einen Anspruch auf Teilhabe haben sollen, dann müssen auch Mittel und Wege zur Verfügung stehen, um sie zu ermöglichen.

Ein „sozialer Arbeitsmarkt“ könnte diese Lücke schließen. Deshalb ist es gut, dass die Diskussionen dazu wieder aufwind bekommen.

## Spaltung in der Arbeitsmarktpolitik

Die realen Entwicklungen der letzten Jahre weisen allerdings in eine andere Richtung. Seit dem „Sparpaket“ der Bundesregierung werden die Mittel für Arbeitsmarktpolitik Jahr um Jahr drastisch heruntergefahren. Allein die Arbeitsförderung in der Grundsicherung/Hartz IV verliert bis 2014 insgesamt 2,5 Milliarden Euro. Zudem hat die letzte Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente die Förderschwerpunkte weiter verschoben. Die „schnelle Vermittlung“ gilt nun unangefochten als „Kerngeschäft“ der Jobcenter. Im Fokus stehen die sogenannten „marktnahen Kunden“, deren Arbeitsmarktintegration wenig Aufwand verspricht. Zurück bleiben die, denen Marktferne attestiert wird. Etwa 1,1 Millionen Menschen gelten in Deutschland als langzeitarbeitslos, weil sie 12 Monate oder länger durchgehend ohne Arbeit sind. Im Land Bremen sind es etwa 16.000. Dabei erfasst die statistische Definition gar nicht die ganze Realität. Wird die Arbeitslosigkeit nämlich beispielsweise durch eine Maßnahme oder auch eine kurzfristige Arbeitsaufnahme unterbrochen, endet die Langzeitarbeitslosigkeit scheinbar. Für die Jobcenter gibt es deshalb eine weitere Kennziffer, die das Problem von anderer Seite fixieren

soll: der Langzeitleistungsbezug. Zu den Langzeitbeziehenden wird gezählt, wer innerhalb von zwei Jahren mindestens 21 Monate auf Arbeitslosengeld II angewiesen und erwerbsfähig ist. Bundesweit sind das etwa 2,3 Millionen Menschen. Wenn wir nur auf das Land Bremen sehen, sind es rund 37.000.

## Langzeitarbeitslose im Abseits

Je länger Arbeitslosigkeit andauert, desto schwieriger die Folgewirkungen. Die Kompetenzen schwinden, die sozialen Netzwerke werden brüchig, das ganze Alltagsgewebe wird verletzlich. Auf dem Arbeitsmarkt wirkt Langzeitarbeitslosigkeit wie ein Stigma. Wenn dann noch Merkmale wie das Alter, eine andere Nationalität oder alleinerziehend zu sein, vielleicht auch gesundheitliche oder persönliche Probleme hinzukommen, sinken die Chancen auf einen Arbeitsplatz schnell gegen Null. Die Arbeitsmarktpolitik hat dann kaum mehr Fördermöglichkeiten zu bieten. Geförderte Beschäftigung ist drastisch zurückgefahren worden. Seit der Reform können die sogenannten „Ein-Euro-Jobs“ nicht einmal mehr unmittelbar mit Qualifizierung verknüpft werden. Dabei hat sich in der Vergangenheit gerade die Kombination von Arbeiten und Lernen als positiv für individuelle Entwicklungsschritte erwiesen. Für einen sozialversicherungspflichtigen Förderweg steht inzwischen nur noch das neue Instrument „Förderung von

### S. 10-11

Thomas Schwarzer  
„Aus Vielfalt eigene Stärken entwickeln“

### S. 12-13

Martin Huhn  
„Was ist gute Arbeit?  
Eine kleine biblische Ethik der Arbeit“

### S. 14-15

Arbeitsmarktpolitische Vorschläge  
im Wahljahr 2013

#### Titelbildfoto:

fotolia

Fotos S. 8 und 9:

Fotos aus einem Projekt von „Armut und Reichtum – gemeinsam für eine soziale Stadt“, zur Verfügung gestellt von dem Projekt und von Matthias Dembski

Weitere Fotos in dieser Ausgabe:  
lizenzfreie Fotos aus dem Internet

(Fortsetzung von Seite 3)

Arbeitsverhältnissen“ (FAV) zur Verfügung, das bis 75 Prozent bezuschusst wird und keine tarifliche oder ortsübliche Entlohnung mehr vorsieht. Insgesamt ist öffentlich geförderte Beschäftigung auf eine individuelle Dauer von 24 Monaten innerhalb einer Fünfjahresfrist begrenzt.

Viele Langzeitarbeitslose wollen aber gerne weg vom Jobcenter, auf eigenen Füßen stehen, mit anderen zusammen etwas Sinnvolles tun, ihren Kindern einen anderen Lebensentwurf vorleben. Sie scheitern am Arbeitsmarkt, und auch die Arbeitsförderung bietet ihnen keine Perspektive.

### Teilhabe durch einen „sozialen Arbeitsmarkt“

In diese Lücke stößt die Forderung nach einem „sozialen Arbeitsmarkt“. Sie ist nicht neu, erlebt aber gerade eine Renaissance. Der Vorstand der Bundesagentur für Arbeit Heinrich Alt wirbt unter dieser Überschrift für eine Förderung analog zu Behindertenwerkstätten. Andere siedeln ihr Konzept vom „sozialen Arbeitsmarkt“ unmittelbar in Unternehmen an, wieder andere bei Trägern. Zur Größe der Zielgruppe gibt es unterschiedliche Schätzungen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geht von bundesweit 130.000 bis 560.000 Personen aus. Tatsächlich dürfte die Zahl größer sein, denn Ausgangspunkt der Berechnungen ist die statistisch erfasste Langzeitarbeitslosigkeit. Weitgehende Einigkeit besteht darin, dass ein „sozialer Arbeitsmarkt“ nur für Personen zugänglich sein soll, die unabhängig von der Arbeitskräftenachfrage keine reale Chance haben eingestellt zu werden, weil sie so viele Probleme haben. Die Politik hat sich im Bundestag und im Bundesrat mit dem Thema befasst, ohne dass sich bisher eine Mehrheit gefunden hätte. Die Debatte wirkt aber auf allen politischen Ebenen fort. Hinter dem Begriff „sozialer Ar-

beitsmarkt“ verbergen sich also ganz unterschiedliche Ideen und Konzepte. Lassen wir einmal hintangestellt, ob der Begriff glücklich gewählt ist. Modernen Märkten liegt schließlich das Konkurrenzprinzip zugrunde, und ihre Wirkung ist selektiv. Das Kernziel eines „sozialen Arbeitsmarkts“ ist aber die sozialintegrative Teilhabe. Am Ende muss sich ein solcher öffentlich geförderter Beschäftigungssektor daran messen lassen, ob er sozialintegrativ wirkt und gleichzeitig immer noch eine Brückenfunktion in ungeforderte Beschäftigung übernimmt.

### Wie kann die Umsetzung gelingen?

Das Attribut sozial verdient ein solches Förderinstrument nur dann, wenn es auf Freiwilligkeit beruht. Die Beschäftigung muss arbeitsvertraglich abgesichert und sozialversicherungspflichtig sein und tariflich oder ortsüblich bezahlt werden. Andere Eckpunkte sind eine verlässliche und vor allem längerfristige Perspektive - realistisch scheinen drei bis zu fünf Förderjahre - in sinn- und identitätsstiftenden Tätigkeitsfeldern. Ein wichtiges Gestaltungselement ist die Begleitung der Geförderten. Soziale Personalentwicklung ist ein Muss, und der Zugang zu den Förderinstrumenten der Jobcenter und zu kommunalen Unterstützungsleistungen muss offen bleiben. Bei Problemen am Arbeitsplatz dürfen auch die Arbeitgeber nicht allein gelassen werden, seien es nun gemeinnützige Einrichtungen oder Unternehmen.

Natürlich sind die Kosten für ein sozialversicherungspflichtiges Angebot höher als für „Ein-Euro-Jobs“. Im Einzelfall wird die Förderung bis zu 100 Prozent betragen müssen. Die Förderhöhe ließe sich mindern, wenn die Tätigkeiten nicht länger zusätzlich und wettbewerbsneutral sein müssen, denn dann können Einnahmen erwirtschaftet und gegengerechnet werden. Ein entscheidender Beitrag zur Finanzierung wäre es, wenn endlich der lange geforderte Passiv-Aktiv-Transfer

### Regine Geraedts

Sozialwissenschaftlerin, Referentin für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik bei der Arbeitnehmerkammer Bremen  
geraedts@arbeitnehmerkammer.de



möglich würde. Damit ist gemeint, dass die passiven Leistungen, also das Arbeitslosengeld II und die Kosten der Unterkunft, in das Arbeitsentgelt für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis einfließen.

Es wird darauf ankommen, die Zielgruppe genau zu definieren und gleichzeitig nicht Menschen mit dem Stigma „chancenlos“ in einen neuen Maßnahmetypus einzuschließen. Es wird auch darauf ankommen, Mitnahmeeffekte bei Unternehmen zu verhindern. Wahrscheinlich wird es nicht einfach. Doch die Möglichkeiten, die in einem „sozialen Arbeitsmarkt“ stecken, sind groß. Er bietet nicht nur individuelle Teilhabe für die Abgekoppelten. Er bietet uns als Gesellschaft die Chance einer alternativen Wertbestimmung des Sozialen jenseits von „Beschäftigungsfähigkeit“ und Markt. ▣

Das Diakonische Werk Bremen ist ein Bündnispartner der „Initiative Pro Arbeit – Öffentlich geförderte Beschäftigung“.

Die Initiative will einen Bewusstseinswandel pro öffentlich geförderte Beschäftigung für schwer vermittelbare Langzeitarbeitslose bewirken und die Öffentlichkeit für die Lebenssituation und den Hilfebedarf dieser Menschen sensibilisieren.



Weitere Informationen unter [www.initiative-pro-arbeit.de](http://www.initiative-pro-arbeit.de)

## **FRAUEN IM HANDWERK: AUSBILDUNG BRAUCHT PERSPEKTIVE**

von **Rainer Schnaars**  
& **Gabriele Köckritz**

**Nach wie vor sind Frauen hauptsächlich in sozialen, kreativen oder kaufmännischen Berufen zu finden, während die Männer immer noch „anpacken“. Da hält sich das klassische Rollenbild der 60er Jahre des letzten Jahrhunderts und führt dazu, dass wir Frauen selten in Handwerksberufen antreffen, außer den typischen wie z. B. Friseurin, Nageldesignerin oder Schneiderin.**

Lt. Zentralverband des Deutschen Handwerks sind im Jahr 2012 fast 27 Prozent aller neuen Auszubildenden im Handwerk weiblich. Mehr als 20 Prozent aller Meisterprüfungen werden von Frauen abgelegt – doch leider besagt die Studie nicht in welchen Branchen. Liegt es vielleicht auch am Einkommen? Nicht nur, dass allgemein Auszubildende im Hand-



**Rainer Schnaars**

Zentralheizungsbauer und Lüftungsmonteur, Arbeitnehmer-Vizepräsident im

Vorstand der Handwerkskammer  
r.schnaars@t-online.de



**Gabriele Köckritz**

Kaufmännische Angestellte und stellvertr. Betriebsratsvorsitzende, IG-Metall Bremerhaven,

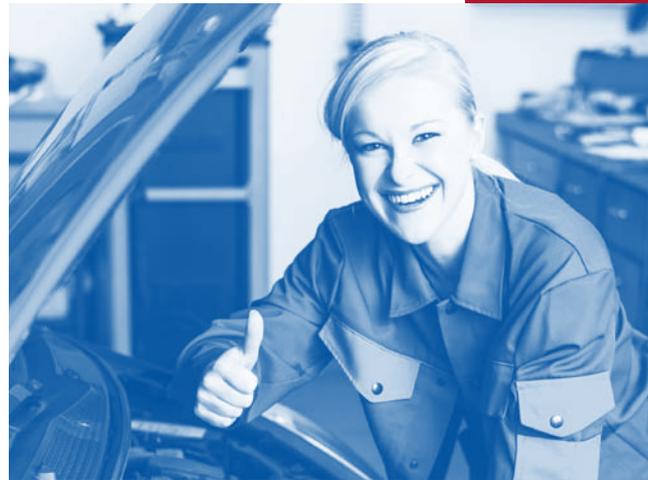
Vollversammlungsmitglied Handwerkskammer Bremen  
wandermaus35@web.de

werk eine vergleichsweise geringe Vergütung erhalten, auch noch als Geselle sind die Anfangslöhne bis zum 4. Berufsjahr gegenüber der Industrie oder dem Dienstleistungssektor niedriger.

Frauen verdienen nach Ausbildungsende in handwerklichen Berufen zusätzlich 25 Prozent weniger als Männer. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird selten angewandt – diese Forderung wird abgeschmettert mit fadenscheinigen Ausreden wie „Frauen leisten nicht so viel wie Männer, sie brauchen gerade in körperlich schweren Berufen Hilfe“.

Dass es leistungsfördernde Alternativen zu reiner Muskelkraft gibt, wird nicht berücksichtigt. Teamarbeit fördert die qualitative und quantitative Leistung, doch die Arbeitgeber fördern eher den „Einzelkämpfer“. Konkurrenzdenken, so scheint es, wird unter den Arbeitgebern immer noch favorisiert. Hinzu kommt für die jungen Frauen das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Schaffen sie in der Regel einen guten Abschluss, bleiben sie oft gar nicht in ihrem Ausbildungsberuf. Entweder schulen sie um, beginnen ein Studium oder planen eine Familie. Dann sind sie raus aus dem gelernten Beruf und finden den Wiedereinstieg meistens gar nicht oder nur sehr schwer.

Trotz des immer wieder beklagten Fachkräftemangels und alternder Belegschaften sorgen die Arbeitge-



ber im Handwerk nicht ausreichend für Nachwuchs. Es wird nicht gerne ausgebildet; und wenn, dann werden die Ausgebildeten nicht übernommen, so dass sich insgesamt ein Bild der Perspektivlosigkeit ergibt.

Dabei zeigt sich am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie, dass dem Fachkräftemangel am besten mit eigenen Leuten entgegengetreten werden kann. Die jungen Erwachsenen sind motivierter und nutzen häufiger Fortbildungsmaßnahmen, um rascher aufsteigen zu können. Reine Aufklärungs- und Informationskampagnen wie die der IG Metall-Jugend an den Schulen helfen nicht wirklich. Auch durch den Girl's Day haben Mädchen zwar die Möglichkeit bekommen, sich in typischen Männerberufen umzusehen, doch ist die Erfolgsquote bisher eher gering ausgefallen.

Akademische Berufe sind gegenüber dem Handwerk allerdings in der Gunst der jungen Frauen gestiegen. Ein Anreiz wäre – nicht nur für die Frauen – eine bessere Ausbildungsvergütung, bessere Ausbildungsbedingungen und die Gewissheit, wenigstens für mindestens ein Jahr nach Ausbildungsende übernommen zu werden. Dies forderte auch die IG Metall-Jugend in ihrer „Operation Übernahme“

<http://www.operationuebernahme.de>





## ZU WENIG „GUTE ARBEIT“

– 10 Jahre Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt und die Folgen

von Dr. Dorothea Voss

Seit zehn Jahren sind die sogenannten Hartz Gesetze in Kraft und damit die Deregulierungen am Arbeitsmarkt sowie Verschärfungen in der Sozialgesetzgebung. Gleichzeitig wird gemeldet, dass so viele Menschen erwerbstätig sind wie nie zuvor. Ebenso dürfte bekannt sein: Viele Menschen können von ihrer Arbeit nicht gut leben, denn 23% aller Beschäftigten beziehen Niedriglöhne.

Wie hängt das alles miteinander zusammen, und was sind Perspektiven für mehr „Gute Arbeit“ statt „Hauptsache Arbeit – egal welche“? Einige Initiatoren und Befürworter der Reformen auf dem Arbeitsmarkt im Jahre 2003 gingen von der Vorstellung aus, dass nur mehr Erwerbspersonen in den Arbeitsmarkt gedrängt werden müssten, denn von dort aus würden sie ihren Weg in vollwertige Beschäftigung schon finden. Es wurde also eine Aufwärtsdynamik am Arbeitsmarkt unterstellt, die dafür sorgen würde, dass nach einer Zeit auf Eintrittspositionen zu schlechteren Bedingungen ein Übergang in bessere Beschäftigung quasi von selbst erfolgen würde.

### Absenkung der Standards

Viele haben schon damals vor den Folgen einer Absenkung von Standards auf dem Arbeitsmarkt gewarnt. Die Skepsis war berechtigt, denn heute wissen wir, dass Übergänge aus Minijobs, Leiharbeit und befristeter Beschäftigung in

vollwertige Beschäftigung tatsächlich viel zu selten gelingen: Fast jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist mittlerweile ein Minijob. Für zu viele der 4,8 Millionen ausschließlich im Minijob Beschäftigten ist der Job eine Sackgasse: Mehr als die Hälfte aller befragten Minijobberinnen (55%) arbeitet länger als 6 Jahre und ein Drittel (34%) länger als 10 Jahre in ihrem derzeitigen Minijob.<sup>1</sup> Von einem Minijob als Einstieg kann also keine Rede sein.

Besonders hoch ist der Anteil von Frauen, die im Haupterwerbsalter in einem Minijob arbeiten. Gerade für sie ist ein Minijob riskant: Er bringt zu wenig eigenes Einkommen, zu wenig eigenständige soziale Sicherheit und zu wenig Aufstiegspektiven. Wenn nach Gründen für die auch im europäischen Vergleich viel zu große Entgeltlücke zwischen Frauen- und Männereinkommen gesucht wird, dann ist der durch die Steuer- und Sozialversiche-

rungsfreiheit künstlich aufgeblähte Minijob-Sektor in Deutschland als allererste Ursache zu nennen: Die Stundenlöhne in Minijobs sind deutlich niedriger als in Vollzeit- oder Teilzeittätigkeiten.<sup>2,3</sup>

### Leiharbeit und Befristung

Auch die Leiharbeit hat die Erwartungen nicht erfüllt: Von denjenigen, die vor einem Leiharbeitsverhältnis arbeitslos waren, schaffen es nur etwa 5 bis 9 Prozent ohne weiteren Leiharbeitsjob in eine stabile Beschäftigung; weitere 8 bis 13 Prozent der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter verbringen weitere Zeit in Leiharbeit, bevor der Sprung in eine vollwertige Beschäftigung gelingt.<sup>4</sup> Auch die befristete Beschäftigung ist unter dem Aspekt der Integration in vollwertige Beschäftigung problematisch: Fast jede zweite Neueinstellung ist mittlerweile ein befristetes Beschäftigungsverhältnis<sup>5</sup>, d.h. die Unsicherheit bei Eintritt in eine neue Beschäftigung wächst. Nur etwa

## Was ist „Gute Arbeit“?

Im DGB Index „Gute Arbeit“ werden Kriterien für „gute Arbeit“ formuliert. Danach zeichnet sie sich aus durch „ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, eine sinnvolle Arbeit, wenige körperliche

und emotionale Belastungen, ein angemessenes Einkommen samt einem hohen Grad beruflicher Zukunftssicherheit und ein unterstützendes, entwicklungs- und lernförderliches Arbeitsorganisations-Umfeld“.

(vgl. DGB Index Gute Arbeit: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/>)

die Hälfte aller befristeten Verträge münden nach Ablauf der Befristung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.<sup>6</sup>

„Gute Arbeit“ ist nicht selbstverständlich, sondern die Standards „guter Arbeit“ müssen immer wieder eingefordert und häufig auch erstritten werden. Das Problem von Minijobs, Leiharbeits- oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist, dass sie Standards von „guter Arbeit“ von vornherein nicht erfüllen. Das macht sie für viele Unternehmen ja gerade attraktiv, wenn nämlich teure durch billige Arbeitsstunden ersetzt oder Festanstellungen vermieden werden können: 9 von 10 in Minijobs Beschäftigte arbeiten zu Niedriglöhnen.<sup>7</sup> Leiharbeit ist dort besonders ausgeweitet worden, wo Personalkosten durch Lohnunterschiede zwischen Stammunternehmen und Leiharbeitsfirmen gesenkt werden konnten. Und Befristungen sind in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Sozialwesen sowie in öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen besonders ausgeprägt, d.h. dort, wo das unternehmerische Risiko durch unsichere Finanzierungsbedingungen auf Beschäftigte abgewälzt wird.<sup>8</sup>

Die Absenkung von Standards auf dem Arbeitsmarkt ist in erster Linie, aber nicht nur, ein Problem für die davon betroffenen Beschäftigten. Auch Unternehmen, die Arbeit zu guten Standards anbieten, werden von Billiger-Unternehmen im Wettbewerb unter Druck gesetzt. Nicht zuletzt kommt der Gesellschaft die Absenkung von Standards auf lange Sicht teuer zu stehen. Ungenügende soziale Sicherung, die zu Altersarmut führen kann, ist dabei genauso zu nennen wie mangelnde Zukunftsperspektiven und Verunsicherung auch derjenigen, die derzeit zu guten Bedingungen arbeiten, aber sehen, wie die Kollegin und der Kollege die gleiche Arbeit zu schlechteren Bedingungen macht.

### Mindestlohn ist überfällig

Daher sind Grenzen für die weitere Absenkung von Standards allerhöchste Zeit. Ein flächendeckender Mindestlohn ist überfällig. Die Herausforderung wird darin liegen, dass der Mindestlohn nicht nur ein Papiertiger ist, sondern in der Arbeitswelt auch durchgesetzt wird. In der Leiharbeit konnten tarifpolitisch in letzter Zeit einige Erfolge in Richtung „Equal pay“ erzielt werden. Wie schnell neue Schlupflöcher mit dem Ziel der Personalkostensenkung genutzt werden, zeigt jedoch die Zunahme von Werkverträgen. Ebenso wird die Abschaffung des steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Sonderstatus von Minijobs notwendig sein, damit die kurze Teilzeitbeschäftigung gerade für Frauen nicht weiter zur Niedriglohn- und Armutsfalle wird. Alle diese Maßnahmen verbindet ein Ziel, das für eine entwickelte und reiche Erwerbsgesellschaft selbstverständlich sein sollte: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit bei verbindlichen Untergrenzen. ■

**Dorothea Voss**  
Dr. rer. pol.,  
leitet das Referat  
„Zukunft des  
Sozialstaats“  
in der Abteilung  
Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.  
dorothea-voss@boeckler.de



### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Wippermann, C. (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publicationen/publikationsliste,did=193520.html>

<sup>2</sup> Voss, D. /Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI Mitteilungen (1) 2012; S. 5-12.

<sup>3</sup> WSI (2013): Gender Daten Portal. [http://www.boeckler.de/wsi\\_38957.htm](http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm)

<sup>4</sup> Lehmer, F./ Ziegler, K. (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. IAB-Kurzbericht 13/2010

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt (2010): Befristete Beschäftigung: Jeder elfte Vertrag hat ein Verfallsdatum. Pressemeldung vom 16.März 2010.

<sup>6</sup> Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010

<sup>7</sup> Voss, D. /Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnfalle Minijob. In: WSI Mitteilungen (1) 2012; S. 5-12.

<sup>8</sup> Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB Kurzbericht 14/2010



## ALLEINERZIEHENDE – ALLEIN GELASSEN

von Björn Steinhardt

Schon jahrelang liegt der Anteil der Alleinerziehenden, die auf Leistungen aus der Grundsicherung angewiesen sind, bei ungefähr 40%.<sup>1</sup> Betroffen sind in erster Linie Frauen. Jede fünfte von ihnen steht ohne Schulabschluss da, und über 50% haben keine berufliche Ausbildung abgeschlossen. Besonders Alleinerziehende mit kleinen Kindern unter drei Jahren sind häufig erwerbslos. Hinzu kommt, dass die Quote der Langzeitarbeitslosen bei alleinerziehenden Frauen überproportional hoch ist. Zudem lebte über die Hälfte aller Kinder, die im Jahr 2009 Leistungen nach dem SGB II erhielten, in Alleinerziehenden-Bedarfsgemeinschaften.

### Breites Spektrum

Diese Zahlen zeichnen ein dramatisches Bild der alleinerziehenden Frauen am Arbeitsmarkt. Sie bilden aber lediglich eine Seite der Medaille ab. Denn Alleinerziehende sind eine überaus heterogene Gruppe. Sie weisen eine Vielfalt an Bildungsabschlüssen, beruflichen Hintergründen und Qualifikationen auf.<sup>2</sup> Außerdem zeichnen sie sich durch eine vergleichsweise hohe Erwerbsbereitschaft aus.<sup>3</sup> Mehr als zwei Drittel der alleinerziehenden Mütter mit minderjährigen Kindern sind erwerbstätig, und über 40% der beschäftigten Alleinerziehenden arbeiten in Vollzeit. Ein Großteil von ihnen bemüht sich nach Kräften, den Lebensunterhalt für sich und ihr/e Kind/er selbständig zu erwirtschaften.

### Hindernisse für die Arbeitsaufnahme

Alleinerziehende Frauen pauschal als Problemgruppe am Arbeitsmarkt einzustufen greift dementsprechend zu kurz. Vielmehr sind es vor allem die schlecht Qualifizierten sowie diejenigen mit jungen Kindern, die besondere Unterstützung benötigen. Häufig sind es jedoch gerade bei letzteren strukturelle Hindernisse, die ihnen die Aufnahme einer auskömmlichen Beschäftigung erschweren. Abgesehen davon, dass das Angebot an Vollzeitstellen in den letzten Jahren gesunken ist, scheitert bei Alleinerziehenden die Aufnahme einer Tätigkeit in diesem Umfang sehr oft an einem unzureichenden Kinderbetreuungsangebot. Hinzu kommen weiterhin Diskriminierungen seitens der Arbeitgeber, die z.T. noch immer andere Bewerber/-innen einer alleinerziehenden Frau vorziehen. Ein zentrales Problem besteht zudem darin, dass im SGB II sowie in den Konkretisierungen der Bundesagentur für Arbeit kaum Regelungen enthalten sind, die die spezielle Situation Alleinerziehender berücksichtigen.<sup>4</sup>

Für Mütter mit Kindern im Alter unter drei Jahren ist eine Beschäftigungsaufnahme „nicht zumutbar“ (SGB II, §10, Abs. 1). Alleinerziehende mit kleinen Kindern sollen zwar „keineswegs von der Förderung ausgenommen werden, sondern im Gegenteil offensiv bei einem zügigen Wiedereinstieg in den Beruf unterstützt werden“.<sup>5</sup> Allerdings

gibt es keine Förderquote für alleinerziehende Frauen. Alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sind „Kann-Leistungen“, Eingliederungsvereinbarungen werden häufig nicht abgeschlossen. Des Weiteren mangelt es an Beratung und Unterstützung hinsichtlich des zentralen Aspektes der Kinderbetreuung.

### Wenig Unterstützung für die Zielgruppe

Cordula Zabel vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellt heraus, dass eine Vermittlung Alleinerziehender in Maßnahmen verstärkt erst dann stattfindet, wenn ihre Kinder zwischen drei und fünf Jahren alt sind.<sup>6</sup> Sie hebt weiterhin hervor, dass Alleinerziehende mit kleinen Kindern insbesondere an betrieblichen Förderungen seltener teilnehmen als kinderlose ALG-II-Bezieherinnen und sie demgegenüber häufig in sogenannte Ein-Euro-Jobs vermittelt werden. Es mangelt also an frühzeitiger und passgenauer Unterstützung für diese Zielgruppe.

### Förderprogramme für Alleinerziehende

Diese Defizite sind schon seit langem bekannt, und es gibt verschiedene Bemühungen seitens der Politik, hilfebedürftige Alleinerziehende besser bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zu nennen ist u.a. das Programm „Gute Arbeit für Alleinerziehende“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales koordiniert

und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wurde.<sup>7</sup> Auch die bremer und bremerhavener arbeit gmbh (bba) führte von April 2010 bis Ende Dezember 2012 ein Projekt durch, das mit diesen Programmmitteln finanziert wurde. Die Ziele waren, Alleinerziehende bei der nachhaltigen Integration in Ausbildung und Erwerbsarbeit zu unterstützen, ihnen bei Organisation und Bereitstellung von Kinderbetreuung zur Seite zu stehen, die öffentliche Wahrnehmung der Zielgruppe zu verbessern und die Aktivierung der Frauen in vier regionalen Anlaufstellen zu fördern.<sup>8</sup> Bis Ende Juni 2013 wird im Land Bremen außerdem das ESF-Programm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ umgesetzt, bei dem ein Aktionsnetzwerk der beteiligten Institutionen für Alleinerziehende aufgebaut und weiterentwickelt werden soll, um gemeinsame Projekte zur Arbeitsmarktintegration umzusetzen.

### Veränderungsbedarf in vielen Bereichen

Diese Programme können jedoch nur erste Schritte sein, um vor allem alleinerziehende Frauen mit jungen Kindern sowie solche mit niedrigen Qualifikationen nachhaltig bei deren Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Veränderungen müssen in den Bereichen der Arbeitsberatung

und -vermittlung, der Qualifizierung, der Kindertagesbetreuung und der sozialen Netzwerke in die Wege geleitet werden, wie das Deutsche Jugendinstitut in seinem Handlungskonzept „Unterstützung für Alleinerziehende – Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe“ bereits 2005 aufgezeigt hat.<sup>9</sup> In diesem Kontext stehen in erster Linie die Kommunen in der Verantwortung. Sie müssen beispielsweise flexiblere Kinderbetreuungsangebote schaffen, ausreichende und qualifizierte Beratung sicherstellen, das Fallmanagement für Alleinerziehende in den Jobcentern verbessern und sich für die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung einsetzen. Zu diesem Zweck sind enge Kooperationen mit anderen Institutionen notwendig, welche u.a. durch das Projekt der bba gefördert werden sollen. Zusätzlich müssen auf bundespolitischer Ebene Weichen gestellt werden, wie etwa die Verankerung expliziter Regelungen für Alleinerziehende im SGB II. Auch eine staatlich subventionierte „erziehungsbedingte Teilzeit“ statt des bisher gewährten Elterngeldes könnte zu einer besseren Arbeitsmarktbindung alleinerziehender Frauen beitragen. ▣

**Björn Steinhardt**  
Politikwissenschaftler



### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Bundesagentur für Arbeit (2010): Alleinerziehende im SGB II

<sup>2</sup> B. Hieming (2009): Existenzsichernde Erwerbstätigkeit für Alleinerziehende – Vision und Perspektiven

<sup>3</sup> Vgl. u.a. T. Lietzmann (2009): Bedarfsgemeinschaften im SGG II – Warum Alleinerziehende es besonders schwer haben

<sup>4</sup> M. Schwarzkopf (2009): Doppelt gefordert, wenig gefördert. Alleinerziehende Frauen in der Grundsicherung für Arbeitssuchende

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit (2008): Leitfaden für die Förderung von Alleinerziehenden im SGB II

<sup>6</sup> C. Zabel (2011): Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern – Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen

<sup>7</sup> <http://www.gute-arbeit-alleinerziehende.de/>

<sup>8</sup> <http://www.gutearbeit-bremen.de/>

<sup>9</sup> <http://www.dji.de/napra/handlungskonzept.pdf>



DELFI-Kurs in der Neuen Vahr.  
DELFI ist ein Präventionskonzept zur Stärkung junger Eltern.



## AUS VIELFALT EIGENE STÄRKEN ENTWICKELN

von Thomas Schwarzer

**Die Lebens- und Arbeitssituationen der Migrantinnen und Migranten in Bremen sind mittlerweile ausgesprochen vielfältig. Ein Teil arbeitet hoch qualifiziert in der Gesundheitswirtschaft, in der IT-Branche oder in der Wissenschaft. Gleichzeitig ist ihr Anteil im Niedriglohnssektor und in den sogenannten Mini-Jobs weit überdurchschnittlich: zum Beispiel in der Gebäudereinigung, in der Gastronomie, im Einzelhandel oder in der Altenpflege. Trotz der starken sozialen Spaltung auf dem Arbeitsmarkt bildet sich auch in Bremen eine migrantische Mittelschicht heraus. Denn immerhin verlassen zwei Drittel aller Schülerinnen und Schüler mit einem Migrationshinweis die Schule mit der mittleren Reife (41 Prozent) oder dem Abitur (21 Prozent). Sie sind die von den Unternehmen so nachdrücklich geforderten Fachkräfte. Aus den genannten Gründen ist es nicht sinnvoll, von „den“ Ausländern oder „den“ Bremerinnen und Bremern mit einem Migrationshintergrund zu sprechen.**

Fast 20.000 Ausländer/innen sind im Land Bremen sozialversicherungspflichtig beschäftigt (rund 12.000 Männer und 8.000 Frauen). Ihre Zahl ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und sie verfügen über eine solidere soziale Absicherung als die anderen Gruppen. Dennoch sind die meisten von ihnen in Wirtschaftssektoren beschäftigt, in denen Niedriglöhne und flexible Arbeitszeiten (auch

Wochenendarbeit) weit verbreitet sind.

Weitere etwa 8.400 Ausländer/innen sind geringfügig beschäftigt (rund 4.000 Männer und 4.500 Frauen). Ihre Anzahl ist in den zurückliegenden Jahren ebenfalls kontinuierlich angestiegen, während die Zahl der geringfügig beschäftigten Deutschen stagniert. Diese ausländischen Erwerbstätigen sind ausgesprochen schlecht sozial abgesichert und arbeiten ebenfalls vor allem in Wirtschaftssektoren, in denen Niedriglöhne weit verbreitet sind.

Ein dritter Bereich umfasst Ausländer/innen, die sich selbstständig gemacht haben. Dieser Weg hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Das gilt insbesondere für Arbeitsmarktregionen mit einer relativ hohen Arbeitslosigkeit, wie in Bremen. Eine Fallstudie zum Bremer Stadtteil Gröpelingen zeigt, dass zwei Drittel der dortigen Selbstständigen materiell relativ stabil wirtschaften, ein Drittel sich jedoch in prekären Einkommenssituationen befindet. Es wird geschätzt, dass im Land Bremen etwa 9.000 Ausländer als Selbstständige tätig sind.

### Von Arbeitslosigkeit besonders betroffen

Weitere 8.000 Ausländer sind im Land Bremen arbeitslos gemeldet, 7.200 beziehen Leistungen nach dem zweiten Sozialgesetzbuch

(Hartz IV) und 800 nach dem dritten Sozialgesetzbuch (Arbeitslosengeld). Nach wie vor ist die Quote der Arbeitslosigkeit von Ausländerinnen und Ausländern mit ca. 25 Prozent im Land Bremen mehr als doppelt so hoch wie die der Deutschen mit 11,5 Prozent (2012). Noch größer ist der Abstand gerade bei den jungen Ausländer/innen. Am Beginn ihres Berufslebens sind 28 Prozent der 15 bis 25 Jährigen von Arbeitslosigkeit betroffen, gegenüber ca. 10 Prozent bei den Deutschen.

### Ungünstige soziale Bedingungen

Trotz der positiven Entwicklungen im Segment der gut qualifizierten Ausländer/innen, zeigt sich eine insgesamt ausgesprochen prekäre soziale Lage. Im Land Bremen wird das in zugespitzter Form an der besonderen ausgeprägten Armutsproblematik deutlich: 45 Prozent der Ausländer/innen lebten im Jahr 2011 unterhalb oder nahe der Armutsgrenze. Bei den Bremer/innen mit einem sogenannten Migrationshintergrund waren es im selben Jahr 37 Prozent. Armut ist jedoch nach allen bisherigen Erkenntnissen das größte Integrationshindernis überhaupt. Das gilt nicht nur für Bremen, aber hier ist sie besonders stark ausgeprägt und Integration damit in einem hohen Maße eine soziale Frage.

Tatsächlich sind die Unterschiede zwischen den in Bremen geborenen und den Migranten/innen beson-

ders groß. Im Bundesland Bremen war im Jahr 2011 bereits die Bevölkerungsgruppe der Deutschen ohne Berufsausbildung mit fast 28 Prozent vergleichsweise umfangreich. Bei den Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund ist es nahezu die Hälfte. Dieser Anteil ist auch deshalb so groß, weil ein erheblicher Teil von ihnen durchaus einen Beruf erlernt hat, dieser in Deutschland aber nicht anerkannt wird. Die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist in Deutschland mit besonderen Schwierigkeiten verbunden und soll erst jetzt durch eine bessere Beratung verbessert werden.

Aber selbst Zuwanderer mit hohen Bildungsabschlüssen und anerkannten Berufsausbildungen finden seltener eine qualifizierte Beschäftigung als nicht zugewanderte Menschen mit vergleichbaren Qualifikationen. Auch hier gilt, dass die entsprechenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse lediglich ein Aspekt unter anderen sind.

Bei der sogenannten zweiten und dritten Generation, die bereits in Bremen geboren sind, spielen nicht anerkannte Schulabschlüsse und Berufserfahrungen aus dem Aus-

land keine Rolle mehr. Hier belegen die OECD und die PISA-Daten, dass der Abstand der zweiten und der dritten Generation zu den übrigen Schüler/innen weiterhin erheblich ist. Ein Teil dieses vergleichsweise großen Abstands lässt sich durch die unterschiedliche materielle Lage vieler Familien mit einem Migrationshintergrund erklären.

### **Fehlende Netzwerke und Diskriminierung**

Ein weiterer Erklärungsgrund sind die häufiger fehlenden persönlichen oder familiären Netzwerke. Wie Arbeitsmarktuntersuchungen für Deutschland zeigen, wird mehr als ein Drittel der offenen Stellen über persönliche Kontakte „besetzt“. Einwanderer und ihre Kinder verfügen aber häufig über weniger Kontakte zu möglichen Arbeitgebern oder zu sogenannten „Schlüsselpersonen“, die als Vermittler hilfreich sein können.

Eine weitere, nachgewiesene Erklärung sind außerdem verschiedene Formen offener oder verdeckter Diskriminierung. Das klassische und häufig nachgewiesene Beispiel sind Bewerbungen, die aufgrund eines ausländisch klingenden Namens und einer „schlechten“ Adresse („benachteiligender Stadt-



teil“), von Anfang an aussortiert werden. Hier sollen und können anonyme Bewerbungsverfahren für mehr Chancengleichheit sorgen.

### **Arbeitsmarktintegration fördern**

Eine arbeitsmarktorientierte Förderung von ausländischen Beschäftigten, von Aussiedlern und Menschen mit Migrationshintergrund steht demnach vor komplexen Herausforderungen. Sie muss möglichst an den verschiedenen, benachteiligenden Faktoren gleichzeitig anzusetzen: an der Förderung von höherwertigen Schul- und Berufsabschlüssen; bei einer weitergehenden Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Berufserfahrungen; durch den Aufbau und die Einbindung in regionale Netzwerke der öffentlichen und privaten Arbeitgeber (Mentoren, Patenschaften, Kontaktforen, Praktika) sowie durch den Abbau struktureller und direkter Diskriminierung. Hier sind insbesondere die Wirtschaft und die Unternehmen gefordert. Denn viele Unternehmen übergehen Bewerber mit Haupt- oder Realschulabschluss oder diskriminieren sie aufgrund eines ausländisch klingenden Namens. Aber auch die Bundesanstalt für Arbeit muss endlich (mehr) geschultes Personal für eine kultursensible Beratung und Förderung einsetzen. ▣

## **Zeichen setzen für Teilhabe an Arbeit und gesellschaftlichem Leben**

Arbeit und Zukunft e.V.



## **Einladung zur Verleihung der A&Z Trommel 2013**

**Sie wird verliehen an Unternehmen, Institutionen oder Personen in Bremen und umzu, die sich 2012 besonders verdient gemacht haben, die Situation von Langzeitarbeitslosen und ihre Teilhabechancen am gesellschaftlichen Leben nachhaltig zu verbessern.**

**Freitag, den 17. Mai um 16.00 Uhr im Bremer Rathaus**

Der Verein Arbeit und Zukunft verleiht die Trommel in Kooperation mit der Agentur für Arbeit, dem Amt für Versorgung und Integration, dem Jobcenter, Also Nord und dem Senator für Arbeit.



## WAS IST GUTE ARBEIT? EINE KLEINE BIBLISCHE ETHIK DER ARBEIT

von Martin Huhn

Wenn wir von Arbeit sprechen, bewegen wir uns zwischen Extremen: Arbeit wird gebraucht und gehasst zugleich. Sie ist Lust und Last. So mancher stöhnt, wenn er sie tun muss und wird depressiv, wenn er sie verliert. Darum liegt auf der Hand: Arbeit braucht ein gesundes Maß - ein auskömmliches Einkommen, Wertschätzung und Schutz der Gesundheit.

Es ist noch nicht lange her, da hörten wir häufig die Parole: „Jede Arbeit ist besser als keine!“ Inzwischen reift allmählich die Erkenntnis: nur eine gute Arbeit kennt kreative MitarbeiterInnen und fördert so die Zukunftsfähigkeit der Unternehmen, denn Wertschöpfung und Wertschätzung sind zwei Seiten der gleichen Medaille. Aber was ist gute Arbeit?

### Auftrag zur Arbeit

Im biblischen Verständnis von Arbeit spiegeln sich die Verhältnisse einer sich entwickelnden Agrargesellschaft. In den Schöpfungsberichten der Bibel heißt es bereits vor der Erschaffung der Menschen: „Kein Mensch war da, der das Land bebaute“ (1. Mose 2,5). Und der Mensch wird dann in den Garten Eden gesetzt mit dem Auftrag, ihn zu bebauen und zu bewahren (1. Mose 2,15). Der Auftrag zur Arbeit gehört zum Menschen als Ebenbild Gottes. Gott wird vorgestellt als ein arbeitender Gott, der ausruht, als sein Werk beendet ist. Die Erschaffung des Menschen ist die Erschaf-

fung des arbeitenden Menschen als einem Mitarbeiter der Schöpfung. Die Arbeit dient der Sicherung und der Entfaltung menschlicher Existenz.

Danach folgt der bekannte Griff zu den Früchten vom Baum der Erkenntnis und die göttlichen Strafsprüche, in denen die Arbeit zur Mühsal erklärt und der Satz überliefert wird: „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen, bis du wieder zu Erde werdest“ (1. Mose 3, 19). Die Spannung zwischen der mühevollen Notwendigkeit, durch Arbeit sein Leben zu sichern und der befreienden Erfahrung, sich durch die Arbeit selbst zu entfalten: diese Ambivalenz prägt das biblische Verständnis der Arbeit von Anfang an.

### Der Sonntag steht für eine Ökonomie des Genug

Das genaue Hinhören auf die biblischen Texte erschließt einen großen Erfahrungsschatz. Drei Textstellen im Dekalog verdeutlichen es. Die Israeliten erhielten die sogenannten Zehn Gebote am Ende ihrer Wüstenwanderung als Regeln für das Zusammenleben im Land Israel. Bei den üblichen deutschen Übersetzungen der Zehn Gebote wird nur an einer Stelle erkennbar, dass von Arbeit die Rede ist, nämlich am zentralen Sabbatgebot: Sechs Tage sollst du arbeiten und am siebten Tag sollst du die Arbeit loslassen (2. Mose 20,10). Arbeit und Ruhe gehören zusam-

men. Arbeit findet ihre Begrenzung in der gemeinsamen Arbeitsruhe des Sabbats. Und der Sabbat baut alle Hierarchie ab: Er gilt für die Familie ebenso wie für Sklaven und auch für Fremde, damals wie heute oft billige Arbeitskräfte. Und er gilt auch für Tiere, die Arbeitsmaschinen der damaligen Zeit. Der Sabbat zeigt der Arbeit ihre Grenze und wird verbunden mit Gottes Schöpfungshandeln. Der Sabbat ist die Krone der Schöpfung. Er weist die Ökonomie in ihre Schranken; er steht für eine Ökonomie des Genug.

### Menschenwürdige Arbeit

Ganz am Beginn des Dekalogs steht die Selbstdefinition Gottes. Sie sagt uns, wer dieser Gott ist. Gott stellt sich vor als der, der Israel aus Ägypten, aus dem Haus der Sklavenarbeiter, befreit hat, also aus unwürdiger Zwangsarbeit (2. Mose 20,2). Die Beachtung der Gebote soll diese Befreiung absichern, damit die Arbeit nie wieder der Knute von Ausbeutern unterworfen wird. Arbeit darf nicht unter menschenunwürdigen Bedingungen geschehen. Der Exodus, die Befreiung aus Ägypten, gehört zum Urbekenntnis Israels, und was später im Neuen Testament als die kommende Gottesherrschaft und das Reich Gottes beschrieben wird, steht dazu in enger Beziehung. So wie im Gleichnis von den Arbeitern im Weinberg (Matthäus 20, 1-16): Die Gottesherrschaft nimmt darin die Gestalt eines Arbeitgebers an,

der Tagelöhner einstellt und am Ende des Tages allen den gleichen Lohn zahlt, unabhängig von der geleisteten Arbeitszeit. Bei dem Lohn handelt es sich um das, was die Menschen zum Leben notwendig brauchen: sozusagen also eine neutestamentliche Befreiung aus Ägypten.

### Arbeit für eine gute Gesellschaft

Die dritte Textstelle, die von Arbeit spricht, ist nicht leicht zu finden, weil in der lutherischen Zählweise der Zehn Gebote dieses Gebot weggefallen ist. Erhalten blieb es im Heidelberger Katechismus, dessen 450-Jahrfeier wir in diesem Jahr begehen. Es ist das sogenannte Bilderverbot, das als zweites Gebot Eingang fand in die reformierte Zählung des Dekalogs. Dort ist zu lesen: „Bete sie nicht an und diene ihnen nicht!“ (2. Mose 20,5) Das heißt ganz einfach: Die Ziele der Arbeit müssen dem dienen, wofür der Name unseres Gottes steht. Man kann also sagen: Arbeit steht für Frieden, Gerechtigkeit und die Bewahrung der Schöpfung. Die menschliche Arbeit soll darum Ziele verfolgen, die auf die Förderung von Gemeinschaft sowie eine soziale und ökologische Gestaltung der Gesellschaft ausgerichtet sind.

Die beschriebenen biblischen Kriterien für gute Arbeit zeigen

Richtungen an für eine Überprüfung und Weiterentwicklung unserer heutigen Arbeitsverhältnisse. Dabei ist zu beachten, dass in der Bibel von Arbeit in einem umfassenden Sinn gesprochen wird. In einem Psalm zum Lob der Schöpfung wird in der Bibel gesungen: „So geht dann der Mensch aus an seine Arbeit und an sein Werk bis an den Abend“ (Psalm 104,23). In diesem Tagwerk sind die verschiedenen Tätigkeiten zusammengefasst: die Eigenarbeit in Haus, Hof und Garten, die Pflege von Verwandten, der ehrenamtliche Einsatz für die Gemeinschaft und die Lohnarbeit.

### Gute Arbeit ist mehr als bezahlte Erwerbsarbeit

In der Neuzeit haben wir uns angewöhnt, diese verschiedenen Arten der Arbeit voneinander zu trennen. Spätestens seit Benjamin Franklin 1748 in seinen Ratschlägen für einen jungen Kaufmann den Satz aufschrieb „Bedenke, dass die Zeit Geld ist“, hat die Vorrangstellung der bezahlten Erwerbsarbeit von unseren Köpfen Besitz ergriffen. Und so wurde in der Folge das gesamte gesellschaftliche Leben um sie herum gruppiert. Die soziale Sicherung hängt daran und die gesellschaftliche Stellung wird durch Erwerbsarbeit festgelegt. Danach bewerten wir uns auch gegenseitig und überall dort, wo Erwerbsarbeit schlecht bezahlt wird oder

gesellschaftlich niedrig eingestuft, da werden auch die Menschen abgewertet, die diese Arbeit tun. So sind wir in eine Situation hineingeraten, in der ein regelrechter Arbeitswahn dazu führt, dass viele immer mehr arbeiten und krank davon werden, während anderen wenig zu tun bleibt und ganz wenig Lohn. Mit guter Arbeit hat das meist wenig zu tun.

Wer biblische Maßstäbe an die heutige Arbeitswelt anlegt, wird zu dem Schluss kommen: nur menschenwürdige und auskömmlich bezahlte Arbeit ermöglicht eine angemessene Teilhabe an der Kultur und dem sozialen Leben in unserer Gesellschaft. Darum braucht Arbeit ein gesundes Maß: so lautet die Kernbotschaft einer biblischen Ethik der Arbeit. ▣

**Martin Huhn**  
ehemaliger  
Industrie- und  
Sozialpfarrer  
in Nordbaden,  
Mannheim



kda.huhn@t-online.de



## Fragen zur Arbeitsmarktpolitik

SPD

CDU

Bündnis 90/Die Grünen

### Welche Maßnahmen halten Sie für geeignet, um mehr Personen mit Vermittlungsschwierigkeiten

Eine intensive und zielgerichtete Betreuung durch die JobCenter, abschlussorientierte Qualifizierung und ggfs. passgenaue Förderketten. Bei Alleinerziehenden dazu die passenden Angebote für Kinderbetreuung, bei Menschen mit Migrationshintergrund besonders die Förderung ihrer Sprachkenntnisse und die weitere Vereinfachung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

Ältere brauchen vor allem berufliche Weiterbildung. Für Alleinerziehende ist am wichtigsten eine gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur für Kinder. Für Menschen mit Migrationshintergrund bildet die mangelnde Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse das größte Hindernis. Für Ausbildung im dualen System besteht seit 2011 ein Rechtsanspruch auf eine Gleichwertigkeitsprüfung; für die landesrechtlich geregelten Berufe müssen die Länder eigene Anerkennungsgesetze verabschieden.

Wir wollen einen Sozialen Arbeitsmarkt fest in das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium aufnehmen. Als Leitlinie gilt, Arbeit zu finanzieren statt Arbeitslosigkeit. Dafür sollen die passiven in aktive Leistungen umgewandelt werden, also das Arbeitslosengeld II und die Kosten der Unterkunft in ein Arbeitsentgelt für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

### Wie stehen Sie zu der Forderung nach einem „sozialen Arbeitsmarkt“?

Arbeit zu fördern statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren bleibt ein zentrales Ziel. Das gilt auch für Langzeitarbeitslose. Deshalb werden wir auf Bundesebene die gesetzlichen Voraussetzungen für einen öffentlich geförderten Beschäftigungssektor mit Angeboten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung schaffen, der auch durch den Transfer von passiven in aktive Leistungen finanziert wird.

Öffentlich geförderte Beschäftigung kann aus Sicht der CDU Bremen nur zeitweise und nachrangig eingesetzt werden; Vermittlungs- und Qualifizierungsmaßnahmen haben demgegenüber Vorrang. Beschäftigungsmaßnahmen sind aus unserer Sicht nur sinnvoll für Langzeitarbeitslose mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit, die erst wieder an ein geregeltes Arbeitsleben gewöhnt werden müssen.

Tatsächlich fördern statt nur zu fordern, muss das Motto sein. ArbeitsvermittlerInnen und Arbeitssuchende legen gemeinsam fest, welche Fortbildung oder welcher Job der richtige sind. Herkunft, Hautfarbe, Behinderung, Alter, Religion, sexuelle Identität und Geschlecht dürfen keine Rolle spielen. Wir wollen die Wirtschaft unterstützen, stärker auf ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu setzen. Gleichzeitig drängen wir auf alterns- und altersgerechtere Arbeitsplätze.

### Wie bewerten Sie es, dass Mittel für Qualifizierungen nicht ausgeschöpft wurden durch

Das vom Bremer JobCenter – wie von fast allen JobCentern in Deutschland ebenso – im Jahr 2012 Mittel zurückgeflossen sind, ist von uns bereits in der Vergangenheit scharf kritisiert worden. Das Geld wird in der Region gebraucht. Für 2013 muss klar sein, dass sich das nicht wiederholen darf. Über Beirat und Trägerversammlung werden wir auf das JobCenter einwirken.

Wir halten es für einen Widerspruch, wenn SPD und Grüne in Bremen kritisieren, dass der Bund seit 2011 die Eingliederungsmittel auf das Niveau vor der Wirtschaftskrise zurückführt und andererseits die Jobcenter Bremen und Bremerhaven 9,4 Mio. aus den Mitteln des Jahres 2012 ungenutzt an den Bund zurückgeben. Offensichtlich war das Eingliederungsbudget für das Land Bremen in Höhe von rd. 60,0 Mio. Euro mehr als ausreichend.

Der KDA fragt nach...

Die Linke

FDP

Handwerkskammer Bremen

– Migranten, Alleinerziehenden, Älteren – den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen?

Eingliederungszuschüsse (EGZ) sollten außer für Ältere auch für Alleinerziehende und Erwerbslose mit Migrationshintergrund geöffnet werden. Spezielle Programme für Alleinerziehende, bei denen Kinderbetreuung und Qualifizierung gefördert werden. Auch Jugendliche sind eine wesentliche Zielgruppe; hier ist entscheidend, das Nachholen von Abschlüssen zu fördern.

Flexible Beschäftigungsformen stärken die Anreize für Unternehmen, neue Stellen zu schaffen, bieten Einstiegschancen für Arbeitsuchende. Wir wollen ein Einwanderungsrecht, das Fachkräften eine Chance am Arbeitsmarkt gibt. Wir sorgen außerdem für flexiblere Regeln zum Renteneintritt und werben für altersgerechte Arbeitsplätze. So können Ältere selbst entscheiden, wie lange sie arbeiten.

Wir beraten junge Menschen und Erwachsene über die vielen Perspektiven, die das Handwerk bietet. Jeder 3. Azubi, jeder 5. Meister und jeder 4. Gründer im Handwerk ist eine Frau! Es gibt viele wohnortnahe Möglichkeiten für Teilzeittätigkeiten. Das Bildungszentrum der Handwerkskammer hat eine Kindertagesstätte. Zusätzlich ist die Handwerkskammer an Projekten beteiligt, mit denen Ältere länger fit und in den Betrieben gehalten werden können.

Die meisten Erwerbslosen sind nicht arbeitslos, weil ihre Erwerbsfähigkeit dauerhaft eingeschränkt ist. Ihnen fehlt einfach nur ein Job, eine abgeschlossene Berufsausbildung, eine Umschulung oder Weiterqualifizierung, Berufserfahrung nach Zeiten der Arbeitslosigkeit. Deshalb muss es entsprechende Angebote und wieder Möglichkeiten für ganz normale staatlich geförderte Beschäftigung geben, ohne dass dadurch reguläre Arbeitsplätze bei Betrieben oder Kommunen verdrängt werden.

Seit dem Herbst 2009 sind in Deutschland 1,6 Millionen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden. Durchschnittlich alle 80 Sekunden fand in Deutschland ein Mensch neue Arbeit. Das zeigt: Deutschland ermöglicht immer mehr Menschen den Einstieg in den Aufstieg. Das ist soziale Arbeitsmarktpolitik.

Die handwerklichen Betriebe bilden überdurchschnittlich stark aus und integrieren so Menschen in unsere Gesellschaft. Parallel dazu einen „sozialen Arbeitsmarkt“ aufzubauen birgt das Risiko, dass sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im Handwerk verloren gehen wie durch 1-Euro-Jobs. Ein „sozialer“ Arbeitsmarkt schlägt keine Brücke in einen regulären Job. Besser ist es Langzeitarbeitslose über längerfristige Weiterbildungen mit anerkannten Abschlüssen zu qualifizieren.

das Jobcenter?

Das ist gerade in einem Haushaltsnotlageland ein Skandal! Vielen Erwerbslosen wurden entsprechende Maßnahmen verweigert. Man hätte auch rechtzeitig umsteuern können und zusätzliche Programme für Alleinerziehende auflegen. Auch die Grenze von 20 Prozent des Etats für sozialversicherte Beschäftigung wurde nicht ausgeschöpft. Hier liegt ein Steuerungsversagen vor, nicht nur beim Jobcenter, sondern auch in der Landesarbeitsmarktpolitik.

Die Regierung stellt Mittel für die Qualifizierung den Jobcentern zur Verfügung, die diese zielgerichtet einsetzen. Erstrebenswert ist ein Ausschöpfen der Mittel. Wenn dieses aber nicht zielgerichtet möglich ist, dürfen die Mittel auch nicht unnütz ausgegeben werden.

Rufen Jobcenter vorhandenes Geld nicht ab, haben sie dafür sicher wichtige Gründe. Möglicherweise gibt es zu wenige Interessenten für Qualifizierungsangebote oder die Interessenten erfüllen die nötigen Voraussetzungen nicht. Zweck des Sozialfonds ist nicht, vorhandenes Geld restlos auszugeben, sondern möglichst zielgerichtet sinnvoll einzusetzen.

# MITTENDRIN AM RANDE

## TRÄGER

Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt  
*forum Kirche*  
Hollerallee 75  
28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15-22  
Fax 0421-3 46 15-38  
danielzick.forum@kirche-bremen.de  
www.kirche-bremen.de/kda

Arbeit und Zukunft e.V.  
Hollerallee 75  
28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15-22  
auz.forum@kirche-bremen.de  
www.auz-bremen.de

## IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Ingeborg Danielzick

**MITTENDRIN AM RANDE** ist eine  
Gemeinschaftsproduktion von:

- Kirchlicher Dienst  
in der Arbeitswelt
- Arbeit und Zukunft e.V.

Auflage dieser Ausgabe: 2000  
Layout: Ruth Flemming  
Druck:  
Perspektiven Offsetdruck Bremen

Redaktionsanschrift  
und Bestellung der  
**MITTENDRIN AM RANDE**:  
KDA  
*forum Kirche*  
Hollerallee 75  
28209 Bremen  
Tel. 0421-3 46 15 23  
mehser.forum@kirche-bremen.de

**WEITERE INFORMATIONEN AUCH UNTER:**  
www.kirche-bremen.de/kda

## BERATUNGSSTELLEN

Arbeitslosen- und  
Sozialberatung Nord  
Hermann-Fortmann-Str. 18  
28759 Bremen  
Tel. 0421-69 846-70/-71  
Fax 0421-69 846 77  
alsonord@alz-bremen.de

Arbeitslosenzentrum Tenever  
Wormser Straße 9  
28325 Bremen  
Tel. 0421-40 20 68  
Fax 0421-42 84 55  
info@alz-tenever.de  
www.alz-tenever.de

Beratungsstelle für Berufs-  
krankheiten in der Arbeitneh-  
merkammer in Bremen-Nord  
Lindenstraße 8  
28755 Bremen  
Tel. 0421-6 69 50-0  
Fax 0421-6 69 50-41

Frau und Arbeit  
Beratung für erwerbslose und  
berufstätige Frauen in der  
City-Seelsorge  
Unser Lieben Frauen Kirchhof 29  
28195 Bremen  
Tel. 0421-33 35 63

Christoph Buße  
Sozialdiakonie  
Gemeindezentrum Heilig-Geist-Kirche  
August-Bebel-Allee 276  
28329 Bremen  
Tel. 0421-46 02 17 17  
busse@kirche-bremen.de

Ran an die Zukunft (RAZ) –  
Berufsorientierung und Lebenspla-  
nung für Jugendliche  
www.raz-bremen.de

RAZ Nord  
Menkestraße 15  
28755 Bremen  
Tel. 0421-6 58 03 84  
Fax 0421-65 26 30  
raz.nord@kirche-bremen.de

RAZ Süd  
Mobile Beratung  
Tel. 0421-620 20 58  
raz.sued@kirche-bremen.de

RAZ West  
Elisabethstr. 17/18  
28217 Bremen  
Tel. 0421-38 16 15  
raz.west@kirche-bremen.de

**SPENDENKONTO:**  
Arbeit und Zukunft e.V.  
Konto 12 448 221  
BLZ 290 501 01  
Sparkasse in Bremen