

## Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen in der Krise

Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt betreffen einige Personengruppen besonders stark. Zwar steht der deutsche Arbeitsmarkt in der Krise im weltweiten Vergleich (bisher) relativ gut da, für Menschen mit Behinderung bedeutet die Krise jedoch einen tiefen Einschnitt mit nachhaltig negativen Auswirkungen.

Zum einen, weil sich die Chancen auf eine Einstellung mit der Krise deutlich verschlechtert haben. Zum anderen hat die weltweite Wirtschaftskrise insbesondere das exportabhängige Gewerbe getroffen und damit die westdeutschen industriellen Großbetriebe. Hier waren bisher viele Schwerbehinderte beschäftigt, weil u.a. starke gewerkschaftliche Interessenvertretungen dafür gesorgt haben, dass auch leistungsgewandelte Beschäftigte im Unternehmen verbleiben können.

Wenn diese Beschäftigten nun bei anhaltender Krise teils doch ihren Job verlieren – der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte gilt nicht bei betriebsbedingten Kündigungen – dann könnte dieser Arbeitsplatzverlust für viele dauerhaft sein. Denn einmal arbeitslos geworden, ist es für schwerbehinderte Menschen besonders schwer, einen neuen Arbeitsplatz zu finden.

### **1. Krise trifft Menschen mit schwerer Behinderung zeitversetzt und überdurchschnittlich**

Seit Dezember 2008 machen sich die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf dem Arbeitsmarkt durch steigende Arbeitslosenzahlen bemerkbar. Doch während die allgemeine Arbeitslosigkeit weniger anstieg als befürchtet und seit März 2010 sogar zurückgeht, steigt die Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen weiter an. Im Mai 2010 waren 174.511 schwerbehinderte Menschen arbeitslos gemeldet, das waren +4,8 Prozent mehr als im Vorjahresmonat. Allgemein ist die Arbeitslosigkeit im Mai im Vergleich zum Vorjahresmonat um -6,3 Prozent gesunken.

Aufgrund längerer Kündigungsverfahren sind die Auswirkungen der Krise bei der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen zeitverzögert zu beobachten. So stieg die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen bis Ende 2009 im Vergleich zum Vorjahresmonat noch unterdurchschnittlich. Bei der Gesamtarbeitslosigkeit war im Jahresdurchschnitt 2009 im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um +4,8 Prozent auf ca. 3,4 Mio. Arbeitslose zu verzeichnen. Bezogen auf schwerbehinderte Menschen war der Anstieg mit +2 Prozent auf ca. 167.000 Arbeitslose weniger stark.

Im Januar 2010 setzte jedoch die Trendwende ein, seitdem steigt die Arbeitslosigkeit von Menschen mit schwerer Behinderung überdurchschnittlich. Seit Mai 2010 ist damit auch die Betroffen-

1. Krise trifft Menschen mit schwerer Behinderung zeitversetzt und überdurchschnittlich
2. Risiko der Arbeitslosigkeit regional sehr unterschiedlich
3. Förderung kann steigende Arbeitslosigkeit nicht abfedern
4. Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen weiterhin überdurchschnittlich hoch
5. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen: Quote stagniert im Aufschwung
6. UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen: Arbeitswelt inklusiver gestalten

heit schwerbehinderter Menschen durch die Krise überdurchschnittlich. Im Vergleich zum Tiefstand der Arbeitslosigkeit im November 2008 ist die allgemeine Arbeitslosigkeit im Mai 2010 um +8,4 Prozent gestiegen, die der Schwerbehinderten um +10,0 Prozent.

Übersicht 1: **Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahresmonat**

	1/09	3/09	6/09	9/09	1/10	3/10	5/10
Insgesamt	-4,7%	+2,2%	+7,9%	+8,6%	+3,7%	-0,5%	-6,4%
SB	-1,3%	+0,3%	+2,6%	+4,2%	+4,5%	+5,0%	+4,8%

Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen

Übersicht 2: **Anstieg der Arbeitslosigkeit seit November 2008**

Arbeitslose	November 2008	Mai 2010	Anstieg in %
Insgesamt	2.988.425	3.241.529	+8,5%
SB	158.566	174.511	+10,0%

Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen

## 2. Risiko der Arbeitslosigkeit regional sehr unterschiedlich

Da die Wirtschaftskrise bisher insbesondere das exportorientierte, Verarbeitende Gewerbe getroffen hat, haben mit der Krise insbesondere Beschäftigte in den west- und süddeutschen industriellen Großbetrieben ihren Job verloren. Und damit auch viele schwerbehinderte Beschäftigte, die hier bisher gute Beschäftigungschancen hatten. Dementsprechend waren im Mai 2010 auch die Zuwächse bei der Arbeitslosigkeit der schwerbehinderten Menschen in den Bundesländern Niedersachsen (+8,9%), Hessen (+8,4%), Baden-Württemberg (+7,8%) und Bayern (+8,4%) anhaltend hoch. Das bedeutet einen Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter insbesondere in Westdeutschland.

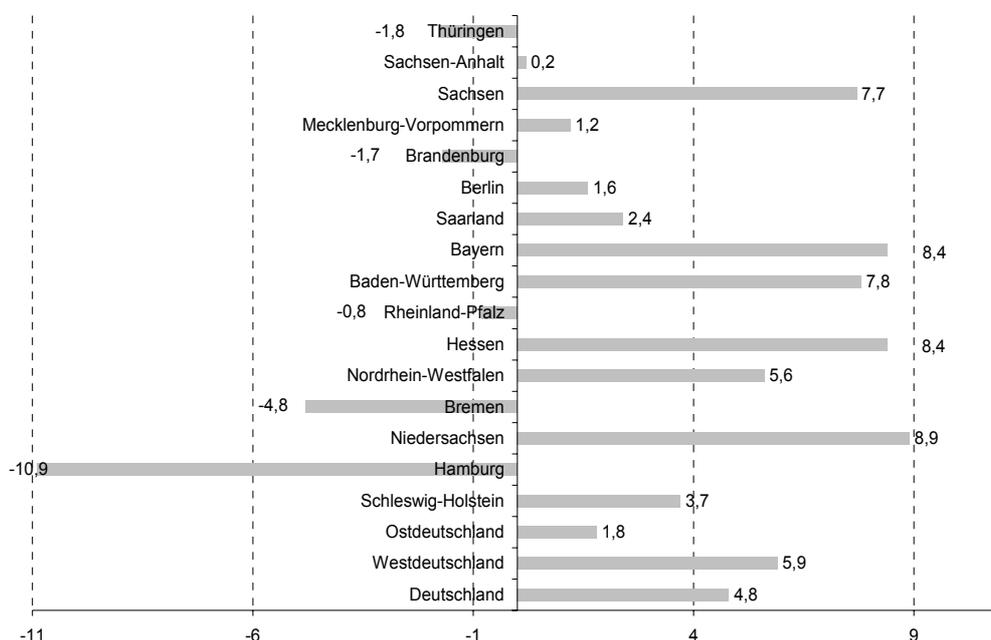
Zum großen Teil werden die entlassenen schwerbehinderten Arbeitslosen von der Arbeitslosenversicherung betreut, weshalb insbesondere im SGB III-Bereich die Arbeitslosigkeit im Mai 2010 anstieg (+11,5%). Im Hartz IV-System war der Anstieg der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter geringfügiger (+0,5%). Allerdings gibt es innerhalb des SGB II Bereichs enorme Unterschiede nach Art der Trägerschaft. Bei den ARGEn bzw. in der getrennten Trägerschaft sank die Arbeitslosigkeit um -2,3%, in den Optionskommunen stieg sie dagegen um +27,0%. Dies kann durch statistische Effekte begründet sein - indem bspw. die Arbeitslosigkeit von schwerbehinderten Menschen in den optierenden Kommunen besser erfasst werden konnte - sowie durch Vermittlungerschwernisse in den optierenden Kommunen.

In einigen Bundesländern ist die Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen im Mai sogar stark rückläufig. In Hamburg gab es -10,9% schwerbehinderte Arbeitslose weniger als im Vorjahresmonat und in Bremen -4,8%. In beiden Stadtstaaten werden Arbeitslose ausschließlich von ARGEn bzw. in getrennter Trägerschaft betreut.

Selbst wenn in Hamburg im Mai 2010 14,4% mehr Arbeitslose im SGB III Bereich im Vergleich zum Vorjahresmonat zu verzeichnen waren, funktionierte die Vermittlung im SGB II offenbar so gut (-20,9%), dass die Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter insgesamt zurückging.

Abbildung 1:

**Zahl der schwerbehinderten Arbeitslosen nach Bundesländern, Veränderung zum Vorjahresmonat in Prozent**



Quelle: Statistik der BA, Arbeitslose nach Rechtskreisen, Mai 2010

**3. Förderung kann steigende Arbeitslosigkeit nicht abfedern**

Der aktuelle Anstieg der Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen könnte durch die verstärkte Förderung mit Hilfe arbeitsmarktpolitischer Instrumente abgefedert werden. Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitslosen ermöglichen nachhaltige Eingliederung, sobald sich die Lage am Arbeitsmarkt wieder bessert.

Allerdings ist für das Jahr 2010 bisher ein Rückgang der Maßnahmen für schwerbehinderte Menschen zu verzeichnen.<sup>1</sup> Insbesondere die Eingliederungszuschüsse für schwerbehinderte Menschen sind laut der vorläufigen und hochgerechneten Zahlen für 2010 rückläufig. Im Zeitraum Januar bis Mai 2010 gab es einen Zugang von 4.064 Eingliederungszuschüssen für schwerbehinderte Menschen. Das waren 28,2% weniger als im Vorjahreszeitraum. Die Gewährung von Eingliederungszuschüssen durch die Bundesagentur für Arbeit, die ARGEN oder Optionskommunen ist auch davon abhängig, dass sich Unternehmen für die Eingliederung finden. Daher ist die rückläufige Zahl der Eingliederungszuschüsse in erster Linie auf das verhaltene und abwartende Einstellungsverhalten der Unternehmen in der Krise zurückzuführen. Doch auch die Teilnehmerzahlen für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung insgesamt (-19,2%) und speziell für behinderte Menschen (-7,5%) sind im Vergleich zum Vorjahreszeitraum rückläufig, weshalb die geringere Förderung auch durch die Träger der Arbeitslosenbetreuung mit verantwortet wird.

Übersicht 3:

<sup>1</sup>Zur Unterstützung der Integration schwerbehinderter Menschen steht grundsätzlich die gesamte Bandbreite der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verfügung. Allerdings ist der Anteil von schwerbehinderten TN in den allgemeinen Maßnahmen in der BA-Statistik nicht ausgewiesen.

**Ausgewählte arbeitsmarktpolitische Instrumente (vorläufig und hochgerechnet)**

	Zugang Januar bis Mai 2010	Veränderung gg. Vorjahreszeitraum
Berufliche Weiterbildung	206.109	-19,2%
Berufliche Weiterbildung behinderter Menschen	9.902	-7,5%
Eingliederungszuschüsse f. schwerbehinderte Menschen	4.046	- 28,2%

Quelle: Statistik der BA, SGB III+SGB II

Die rückläufige Förderung im zweiten Krisenjahr ist angesichts der stark gestiegenen Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen kritisch zu bewerten. Hier liegt die Vermutung Nahe, dass nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft werden, um die Arbeitslosigkeit schwerbehinderter Menschen abzubauen.

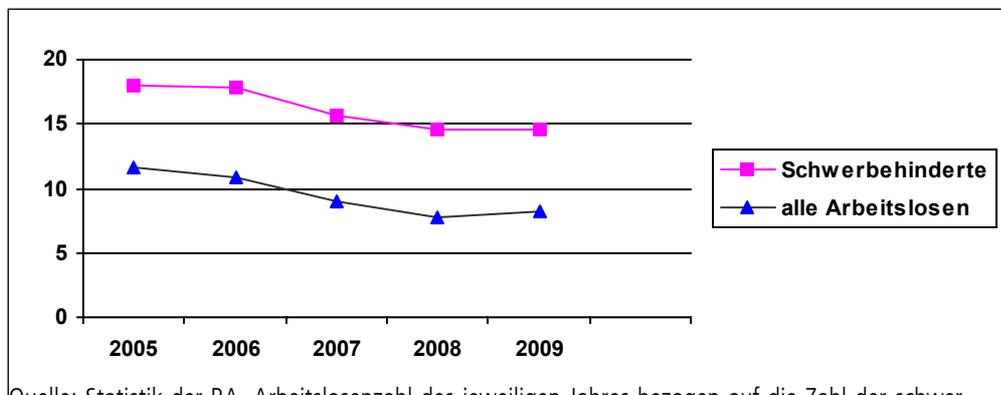
Zu dieser Einschätzung kommt auch der Bundesrechnungshof in einer Prüfungsmitteilung vom 11. März 2010. Nach einer Prüfung der Vermittlung schwerbehinderter Menschen durch die Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 2009 und 2010 empfiehlt der Bundesrechnungshof der BA die Vermittlungsbemühungen für schwerbehinderte Bewerber/innen zu verstärken. Der Bundesrechnungshof kritisiert u.a., dass nichtbehinderte Bewerber/innen deutlich mehr Stellenangebote erhielten und deutlich häufiger vorgeschlagen würden - selbst bei Stellenangeboten, bei denen AG an schwerbehinderten Bewerber/innen interessiert waren. Das Beispiel einer Agentur zeige jedoch, dass es auch anders ginge. In der Agentur Solingen erhielten schwerbehinderte Bewerber/innen doppelt so viele Vermittlungsvorschläge auf Stellenangebote mit Interesse an schwerbehinderten Bewerber/innen.

**4. Arbeitslosenquote schwerbehinderter Menschen weiterhin überdurchschnittlich hoch**

Selbst wenn die Wirtschaft wieder anzieht, dürften viele Unternehmen mit Neueinstellungen zögerlich sein, da dank der Kurzarbeit viel Personal in den Unternehmen gehalten werden konnte. Wenn neues Personal eingestellt wird, dann sind schwerbehinderte Menschen oftmals im Nachteil. So konnten sie bspw. nur unterdurchschnittlich vom letzten Aufschwung profitieren. Zwar ist die Arbeitslosenquote der Menschen mit schwerer Behinderung parallel mit der allgemeinen Arbeitslosigkeit seit 2006 gesunken, allerdings sank die Zahl der Arbeitslosen insgesamt im Aufschwungjahr 2008 im Vergleich zum Vorjahr um -13,5%, die der schwerbehinderten Arbeitslosen nur um -7,3%. Dementsprechend ist die Arbeitslosenquote von schwerbehinderten Menschen seit Jahren - selbst in wirtschaftlich guten Zeiten - überdurchschnittlich hoch.

In 2009 betrug die Arbeitslosenquote bei den schwerbehinderten Menschen 14,6 Prozent, allgemein betrug die Arbeitslosenquote 8,2 Prozent. Im Krisenjahr 2009 hat sich der Abstand etwas verkleinert, da die allgemeine Arbeitslosigkeit gestiegen ist, während sie bei den Menschen mit einer schweren Behinderung im Vorjahresvergleich noch gleich geblieben ist.

Abbildung 2: **Arbeitslosenquoten im Verlauf**



Quelle: Statistik der BA, Arbeitslosenzahl des jeweiligen Jahres bezogen auf die Zahl der schwerbehinderten Erwerbspersonen des Vorjahres

### 5. Beschäftigung schwerbehinderter Menschen: Quote stagniert im Aufschwung

Die aktuellsten Zahlen zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen liegen laut Statistik der BA für das Jahr 2008 vor. In 2008 waren ca. 844.000 schwerbehinderte Menschen bei Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen beschäftigt und ca. 142.000 bei Arbeitgebern mit weniger als 20 Arbeitsplätzen. Mit insgesamt ca. 986.000 schwerbehinderten Beschäftigten in den deutschen Unternehmen waren 4,1 Prozent der ca. 23,8 Mio. Beschäftigten insgesamt schwerbehindert. Bei den beschäftigungspflichtigen Unternehmen ab 20 Arbeitsplätzen betrug die Beschäftigungsquote 4,3 Prozent. Die gesetzliche Beschäftigungspflicht von 5 Prozent wurde im Jahr 2008 somit wieder nicht erfüllt.

Allerdings gibt es hinsichtlich der Erfüllung der Beschäftigungspflicht Unterschiede zwischen den Branchen. Bei den öffentlichen Arbeitgebern waren in 2008 6,1 Prozent schwerbehinderte Menschen beschäftigt, in der Privatwirtschaft dagegen nur 3,7 Prozent.

Im Zeitverlauf betrachtet, ist die Beschäftigungsquote von 2003 bis 2008 um 0,3 Prozent angestiegen. Dass die Beschäftigungsquote trotz Aufschwung seit 2006 stagniert, kann als weiteres Indiz dafür gelten, dass schwerbehinderte Menschen weniger vom Aufschwung profitiert haben. Mit der Zahl der neu eingestellten, nicht schwerbehinderten Beschäftigten sinkt der Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten insgesamt.

Unter den schwerbehinderten Beschäftigten bei den Arbeitgebern mit 20 oder mehr Arbeitsplätzen waren 5.994 Auszubildende. Gemessen an den ca. 1 Mio. Azubis bei diesen Unternehmen insgesamt, betrug der Anteil schwerbehinderter Azubis in 2008 nur 0,6 Prozent. Junge Menschen mit Behinderung haben es bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz offensichtlich besonders schwer.

### Übersicht 4: **Entwicklung der Beschäftigungsquote**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Insgesamt	4,0%	4,1%	4,2%	4,3%	4,2%	4,3%
Privatwirtschaft	3,6%	3,7%	3,7%	3,8%	3,7%	3,7%
Öffentlicher Dienst	5,4%	5,6%	5,7%	5,9%	6,0%	6,1%

Quelle: Statistik der BA, Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung

## 6. UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen: Arbeitswelt inklusiver gestalten

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Die Vertragsstaaten anerkennen in der Konvention das gleiche Recht von Menschen mit Behinderung auf Arbeit. Um dieses Ziel zu erreichen, muss jedoch noch viel getan werden. Von gleichberechtigter beruflicher Teilhabe, wie sie die UN-Konvention fordert, kann in Deutschland noch lange nicht die Rede sein. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind folgende erste Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Arbeitswelt entsprechend der UN-Konvention notwendig:

- 1) Für Kinder- und Jugendliche mit Behinderung bedeutet die Ausgrenzung in Förderschulen meist den Einstieg in lebenslange Sonderwege an den Rändern der Gesellschaft. Nach der Förderschule folgt allzu oft fast automatisch der Übergang in eine Werkstatt für behinderte Menschen. Um dies möglichst zu verhindern, ist ein verbindlicher Aktionsplan der Länder zur Umsetzung inklusiver Bildung notwendig.
- 2) Für junge Menschen mit Behinderung ist es besonders schwierig, eine Berufsausbildung im dualen System zu beginnen. Ursache für die geringe Quote von ca. 0,6 Prozent schwerbehinderter Azubis im Betrieb sind hohe Barrieren auf dem Ausbildungsmarkt. Dazu zählen bspw. das separierende Förderschulsystem, die zu geringe Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen sowie fast automatisierte Übergänge in Berufsbildungswerke oder Werkstätten für behinderte Menschen. Inklusion bedeutet auch, dass es mehr Ausbildung für Jugendliche mit Behinderung in den Unternehmen geben muss.
- 3) In einer inklusiven Arbeitswelt muss mehr Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden. Beschäftigungsquote und Ausgleichsabgabe sind so zu gestalten, dass von ihnen ein hoher Anreiz ausgeht, Menschen mit Behinderung einzustellen und zu beschäftigen.
- 4) In den Betrieben muss mehr Prävention stattfinden, damit Erkrankungen möglichst vermieden werden können. Die Verbindlichkeit vorbeugender Gesundheitsmaßnahmen ist auch durch gesetzliche Vorgaben im Rahmen eines Präventionsgesetzes sicherzustellen und durch staatliche Kontrollen und die Mitbestimmung der Interessenvertretungen zu gewährleisten.
- 5) Nur wenige Unternehmen praktizieren bisher die gezielte Eingliederung von Beschäftigten, die aus längerer Krankheit zurückkehren – obwohl dies als Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 84 SGB IX). Besonders kleine und mittlere Unternehmen gilt es hierbei noch zu überzeugen und zu unterstützen. Unternehmen, die dauerhaft dieser gesetzlichen Pflicht nicht nachkommen, sollten mit Sanktionen rechnen müssen.
- 6) Gute Arbeitsbedingungen schützen die Gesundheit der Beschäftigten. Der DGB Index „Gute Arbeit“ hat im Jahr 2009 jedoch nur 12 Prozent gute Arbeitsplätze in Deutschland messen können.  
Unsichere und unterbezahlte Beschäftigung zehrt an der Gesundheit und dem Wohlbefinden

der Beschäftigten. Menschen mit und ohne Behinderung brauchen gute Arbeit statt prekärer Jobs.

- 7) Die betriebliche Interessenvertretung braucht bessere Arbeitsgrundlagen, wirksame Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte zur Beschäftigungsförderung sowie zur Gesundheits- und Kündigungsprävention. Außerdem muss es weiter gehende und verbindliche Freistellungsregelungen für die Schwerbehindertenvertretung geben. Wenn es in einer inklusiven Arbeitswelt mehr Beschäftigte mit Behinderung gibt, dann muss auch die SBV bessere personelle Ressourcen bekommen, um die Interessen der Menschen mit Behinderung angemessen vertreten zu können.
- 8) Der Behinderungsbegriff muss einheitlich im Sinne der ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) und der UN-Konvention weiterentwickelt und mit dem Einstufungsinstrumentarium der ICF der Weltgesundheitsorganisation (WHO) unterlegt werden. Dies muss in allen entsprechenden Leistungsgesetzen geschehen und damit für alle Leistungsträger verbindlich werden. So kann eine sachgerechte und sich an internationalen Standards orientierende Anerkennungspraxis von Behinderung erreicht werden.
- 9) Die Arbeitsstättenverordnung muss die angestrebte Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung deutlicher als in der bisherigen Fassung verlangen. Bei Entstehung, Umbau und Betrieb von Arbeitsstätten muss darauf geachtet werden, dass alle denkbaren Vorkehrungen getroffen werden, um spätere Anpassungen der Arbeitsumgebung möglichst einfach und kostengünstig zu realisieren. Entsprechende Vorgaben sind in der Arbeitsstättenverordnung, im Regelwerk des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) und in technischen Normen (z.B. der DIN-Norm „Behindertengerechtes Bauen“) umzusetzen.
- 10) Bei der Betreuung von Arbeitslosen muss Weiterbildung wieder eine stärkere Rolle spielen. Bildung und Qualifizierung sorgen für nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. Stattdessen werden den Arbeitslosen jedoch hauptsächlich kurzfristige Maßnahmen und Arbeitsgelegenheiten vermittelt, die kaum Integrationen bringen.
- 11) Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen müssen vergleichbare Chancen auf berufliche Rehabilitation erhalten. Die Anerkennung eines Reha-Bedarfs und die Qualität einer Reha-Maßnahme darf nicht länger davon abhängig sein, welcher Leistungsträger zuständig ist. Effizienz und beschleunigte Vermittlung im Hartz IV-System widersprechen dem Leitgedanken von leidensgerechter und dauerhafter Integration im Behindertenrecht (SGB IX). Deshalb ist eine Anpassung der Leistungsgesetze an das SGB IX notwendig.
- 12) Nur jede/r Fünfte geht momentan aus sozialversicherungspflichtiger Arbeit in die Rente, am Bau schafft es nur jede/r Zehnte. Die meisten sind schon lange vorher aus dem Erwerbsleben ausgeschieden, weil sie gesundheitlich nicht mehr mithalten können oder weil sie ihre Arbeit verloren haben. Die Fehlentscheidung für die Rente mit 67 muss deshalb korrigiert werden. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit bedeutet für viele nichts anderes als eine Renten Kürzung. Stattdessen benötigen wir ein Paket an Maßnahmen, das dazu beiträgt, dass Beschäftigte länger in gesunder Arbeit bleiben und abgesichert aus dieser Arbeit in den Ruhestand übergehen können.
- 13) Der hohe Anteil gesundheitlich eingeschränkter Arbeitsloser, die jedoch als erwerbsfähig gelten, ist auch Ergebnis einer zunehmenden Abschottung der Erwerbsminderungsrente. Im Jahr 1994 gingen fast 300.000 Menschen in eine Rente wegen Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit, im Jahr 2000 noch ca. 200.000 Versicherte. Im Jahr 2007 waren es nur noch

ca. 162.000 Versicherte. Gerade für ältere Versicherte muss es neue Zugangsregelungen zur Erwerbsminderungsrente geben, die das Risiko auch wirklich absichern. Erwerbsminderungsrente muss wieder abschlagsfrei gewährt werden. Die Zugangskriterien müssen besser an die Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden.

**Impressum**

Herausgeber: DGB Bundesvorstand  
Bereich Arbeitsmarktpolitik  
Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin  
Telefon: 030-24060 729  
[www.dgb.de](http://www.dgb.de)  
Mail: [ais@dgb.de](mailto:ais@dgb.de)

verantwortlich: Annelie Buntenbach  
Kontakt: Silvia Helbig  
Stand: Juni 2010

Der DGB gibt den Newsletter „Arbeitsmarkt aktuell“ heraus. Sie können diesen Newsletter und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen des Newsletters benutzen Sie bitte folgenden Link:  
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

Broschüre: Ratgeber „Ein-Euro-Jobs“. Was Sie über Ihre Rechte und Pflichten wissen sollten. · DGB21341



Der Ratgeber gibt Menschen, die in Arbeitsgelegenheiten (Ein-Euro-Jobs) tätig sind oder denen das Jobcenter eine derartige Stelle zuweisen will, Tipps und Hilfen. Aber auch Personalvertretungen können sich informieren, wie sie Betroffene unterstützen können.

DGB Bundesvorstand, Bereich Arbeitsmarktpolitik

Preis: pro Exemplar 0,50 EUR zzgl. Versand zu bestellen über das DGB-Bestellsystem: <https://www.dgb-bestellservice.de>