

Sachgrundlose Befristungen – ein Massenphänomen

Zusammenfassung:

Befristete Beschäftigungen nehmen immer mehr zu. Inzwischen haben 3,2 Mio. Menschen nur ein befristetes Arbeitsverhältnis. Bei Männern sind 38 Prozent aller neu abgeschlossenen Arbeitsverträge befristet, bei Frauen sind es sogar 47 Prozent. Vor allem junge Menschen sind betroffen. Befristungen schaffen nicht nur berufliche Unsicherheiten, sondern sind oft auch mit deutlichen Lohneinbußen verbunden.

Dabei nutzen die Arbeitgeber großzügige gesetzliche Regelungen. Bis zu zwei Jahre können Arbeitsverhältnisse ohne einen Sachgrund befristet werden. Was ursprünglich als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gedacht war, ist inzwischen zu einem Massenphänomen geworden. Arbeitgeber entlasten sich von Risiken, mit der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hat dies Verhalten nichts mehr zu tun. Es ist Zeit, dass der Gesetzgeber handelt. Die Möglichkeit der Befristung ohne sachlichen Grund muss beendet werden.

1. Was klein angefangen hat...

„Für einen Arbeitssuchenden ist eine – wenn auch zunächst nur befristete – Arbeit besser als gar keine Arbeit“, so stand es im Gesetzentwurf zum sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985. Mit diesem Gesetz wurde befristete Beschäftigung ohne Sachgrund erstmalig in Deutschland zugelassen. Der Gesetzgeber wollte damit auf die gestiegene Arbeitslosigkeit reagieren. Die Arbeitslosigkeit war massiv angestiegen. Innerhalb von drei Jahren hatte sich die Arbeitslosigkeit von ca. 1 Mio. auf 2 Mio. verdoppelt. Die hohe Arbeitslosigkeit wurde von interessierter Seite als Hebel genutzt, um Druck auf den Gesetzgeber auszuüben, befristete Beschäftigung zu erleichtern. Das Gesetz war damals hoch umstritten, vor allem weil die Gewerkschaften die positive Wirkung auf den Arbeitsmarkt bezweifelten und es als Einstieg in weitere Deregulierung sahen. Das Inkrafttreten zum 1. Mai 1985 wurde von den Gewerkschaften als Provokation empfunden.

Bis dahin waren Befristungen, die über die Probezeit hinausgingen, nur zulässig, wenn ein besonderer sachlicher Grund vorlag. Mit dem neuen Gesetz konnten Arbeitslose zunächst bis zu einem Jahr befristet eingestellt werden. Die Regelung war zunächst bis 1991 befristet, doch wurde es immer wieder verlängert und in den folgenden Jahren wurden die Möglichkeiten der Befristung zudem erweitert.

Zusammenfassung

1. Was klein angefangen hat...
2. Die aktuelle Regelung
3. ... ist ganz groß geworden
4. Über drei Millionen Menschen arbeiten befristet
5. Beim Einkommen sieht es gar nicht gut aus...
6. Wirkung auf den Arbeitsmarkt
7. Das muss sich ändern!

2. Die aktuelle Regelung

1999 hatte die EU eine Richtlinie verabschiedet, die dann im **Teilzeit und Befristungsgesetz** in nationales Recht umgesetzt wurde. Das Ziel der Richtlinie ist vor allem, den Grundsatz der Nichtdiskriminierung durchzusetzen und einen Missbrauch der Befristungen durch aufeinanderfolgende Befristungen zu verhindern. Doch der Rahmen ist weit gespannt, so dass auch der deutsche Gesetzgeber viele Möglichkeiten hat, befristete Beschäftigung zu erlauben.

Im aktuellen Teilzeit- und Befristungsgesetz gibt es insgesamt 8 Sachgründe, die eine Befristung rechtfertigen.

Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Darüber hinaus regelt das Gesetz drei wesentliche Sachverhalte:

- Arbeitsverträge können **auch ohne sachlichen Grund bis zu zwei Jahre** befristet werden und innerhalb dieser zwei Jahre bis zu dreimal verlängert werden.
- Bei **neugegründeten** Unternehmen können die Arbeitsverträge ohne Sachgrund sogar bis zu vier Jahren abgeschlossen werden.
- Wenn die Arbeitnehmer/innen **das 52. Lebensjahr** vollendet haben und vorher arbeitslos waren, ist sogar eine Befristung bis zu fünf Jahren zulässig.

Es ist erkennbar, dass einige dieser oben genannten Sachgründe sehr „dehnbar“ sind. Wie soll z.B. ein Beschäftigter beurteilen, ob der Bedarf an Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht oder ob die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt. Es steht also eine breite Palette von Gründen **mit und ohne** Sachgrund zur Verfügung. So ist erklärbar, dass Arbeitgeber beide Formen der Befristung verwenden auch nebeneinander oder nacheinander. Damit wird die Befristung immer öfter als verlängerte Probezeit missbraucht bzw. als Flexibilitätsreserve für den Betrieb. Die zahlreichen Möglichkeiten Arbeitsverträge zu befristen, hebeln den Kündigungsschutz aus.

3. ... ist ganz groß geworden

So verwundert es nicht, dass die Befristungen seit 1985 kontinuierlich zugenommen haben. Zwischen Mai 1985 und April 1987 wurden 230 000 befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, die ohne das Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 rechtlich nicht möglich gewesen wären. Dies waren etwa zwei Prozent aller Neueinstellungen in der Privatwirtschaft.¹

Was klein angefangen hat, ist inzwischen zu einem ausgewachsenen Skandal geworden. Inzwischen sind 42 Prozent aller neu abgeschlossenen Einstellungen befristet². Im Jahre 2001 waren es noch 32 Prozent, etwa die Hälfte, ohne dass es einen Sachgrund für die Befristung gibt.

Die sachgrundlose Befristung wird vor allem in der Privatwirtschaft genutzt. Dabei gibt es große Unterschiede nach Branchen und Qualifikation.

Eine besondere Rolle spielt die befristete Beschäftigung im öffentlichen Sektor. Dort liegt der Befristungsanteil bei Einstellungen bei 59,5 Prozent. In der Wissenschaft sind es sogar 86,8 Prozent.³ Hier wirkt sich die Regelung, dass die Befristung von Haushaltsmitteln als Grund für die Befristung von Arbeitsverträgen gesetzlich anerkannt ist, besonders negativ aus. Haushaltsmittel im öffentlichen Bereich sind durch die Jährlichkeit der öffentlichen Haushalte immer begrenzt, dies ist jedoch kein Grund auch die Arbeitsverhältnisse zu befristen. Der öffentliche Sektor sollte eigentlich mit gutem Beispiel vorangehen, in diesem Fall ist er aber einer der Treiber der Entwicklung.

4. Über drei Millionen Menschen arbeiten befristet

Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2015 34,4 Mio. abhängig Beschäftigte (**ohne** Auszubildende) aus⁴. Davon haben 3,2 Mio. also **9,3 Prozent ein befristetes Arbeitsverhältnis**. Davon sind 17,7 Mio. Männer, deren Arbeitsverhältnisse zu 8,9 Prozent befristet sind und 16,6 Mio. Frauen, deren Arbeitsverhältnisse zu 9,7 Prozent befristet sind (jeweils ohne Auszubildende). Selbst wenn man junge Menschen unter 25 Jahren nicht berücksichtigt, wie dies in anderen Darstellungen gemacht wird, sind immer noch 8,4 Prozent der Arbeitsverhältnisse befristet, das ist jeder 12 Beschäftigte.

Zwischen den Bundesländern und zwischen Männer und Frauen bestehen große Unterschiede. So werden neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse von Frauen zu 47 Prozent befristet, während es bei den Männern nur 38 Prozent sind. Hier wirkt sich aus, dass Befristungen vor allem im Dienstleistungsbereichen, im Gesundheitswesen und im öffentlichen Sektor stärker verbreitet sind.

Eine ähnliche Tendenz auch in den Bundesländern. Bundesländer und Stadtstaaten mit hohem Dienstleistungsanteil weisen eine deutlich höhere Befristungsquote aus als Bundesländer mit einem starken Industrieanteil. In Ostdeutschland ist die Befristung höher als in Westdeutschland.

¹ IAB Chronik der Arbeitsmarktpolitik zum Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 bis 1995

² IAB Forschungsbericht 12/2015

³ IAB Forschungsbericht 12/2015

⁴ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 4.1.1

Grafik 1: Befristung bei Neueinstellung 2015

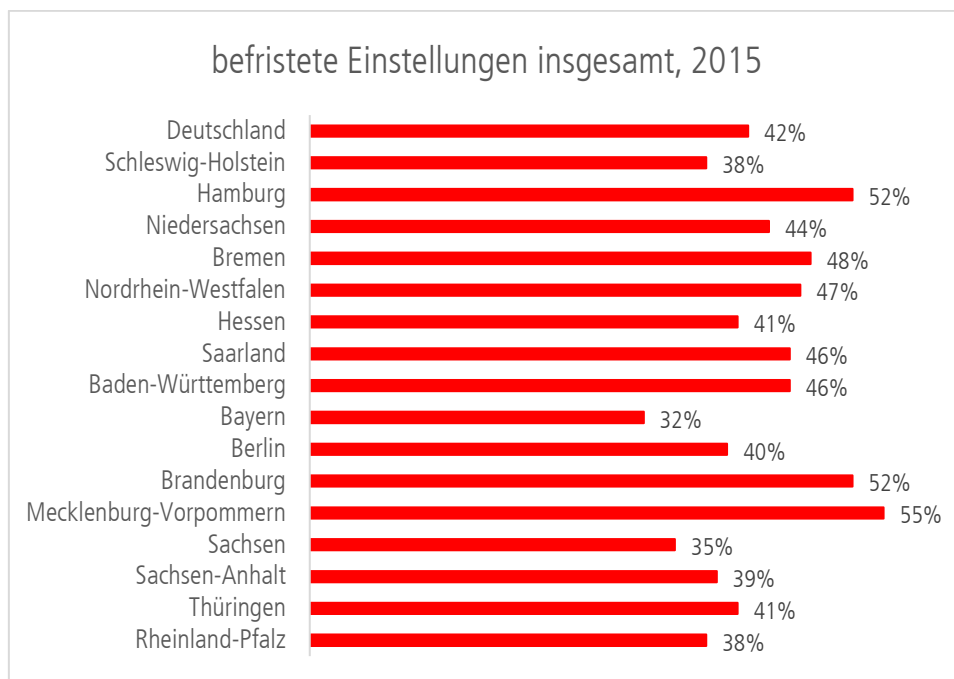


Tabelle 1: Frauen sind besonders betroffen

2015	Männer	Frauen
Deutschland	38%	47%
Schleswig-Holstein	33%	43%
Hamburg	49%	56%
Niedersachsen	38%	52%
Bremen	42%	57%
Nordrhein-Westfalen	44%	51%
Hessen	34%	51%
Saarland	40%	51%
Baden-Württemberg	43%	49%
Bayern	30%	35%
Berlin	33%	48%
Brandenburg	46%	58%
Mecklenburg-Vorpommern	53%	57%
Sachsen	26%	46%
Sachsen-Anhalt	28%	51%
Thüringen	36%	47%
Rheinland-Pfalz	36%	39%

Quelle: IAB-Betriebspanel, 2001 – 2015, hochgerechnete Daten, (Bundestag-Drucksache 18/11761).

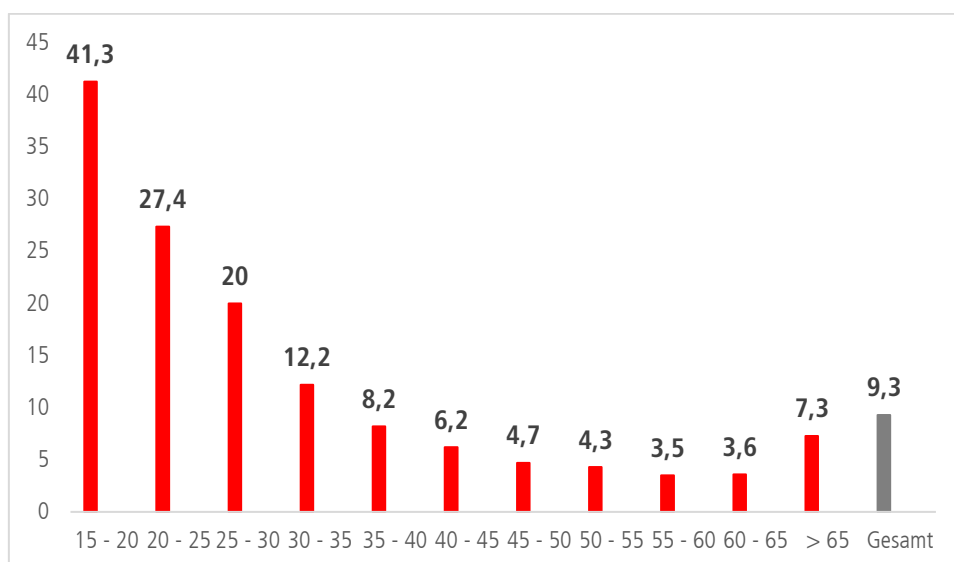
Befristete Beschäftigung ist vor allem ein Problem der jungen Menschen. Wer jung ist, steht am Anfang des Berufslebens, hat noch keinen festen Arbeitsplatz und muss sich zunächst oft mit einer befristeten Stelle zufrieden geben. Manche Arbeitgeber versuchen die Situation den jungen Menschen schmackhaft zu machen, indem sie hervorheben, so könne man flexibel bleiben und auch mal wieder etwas anderes machen. Doch schnell ist klar, die Vorteile liegen vor allem beim Arbeitgeber.

Wenn ein junger Mensch sich verändern möchte, kann er das auch so tun, die Beschäftigten benötigen keine Befristungen.

Während Befristungen bei ganz jungen Menschen oft durch befristete Tätigkeiten neben dem Studium, in den Ferien oder als Überbrückung von Zwischenzeiten erklärt werden können, gilt dies erheblich seltener für die Älteren über 20 Jahre. Mehr als ein Viertel der 20 bis 25 Jährigen hat nur einen befristeten Vertrag. Das sind dreimal so viele Befristungen wie im Durchschnitt. Mit zunehmenden Alter nimmt die Befristung ab, erst im Rentenalter steigt sie wieder an.

Die Einzelheiten können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden. Auszubildende sind in den Daten nicht berücksichtigt.

Grafik 2: **Befristete in Prozent der abhängig Beschäftigten der Altersgruppe**



Quelle: Statistisches Bundesamt (2016), Tabelle 2.14.2, S.3, eigene Berechnungen.⁵

Auch wenn die befristete Beschäftigung im Laufe des Berufslebens abnimmt, gibt es dennoch zahlreiche Bereiche, in denen junge Menschen sich von einer Befristung zur nächsten hangeln. Hier sind vor allem der öffentliche Sektor und der Bildungs- und Hochschulbereich zu nennen. So werden in der Privatwirtschaft 32 Prozent der zunächst befristeten Verträge verlängert, das heißt, erneut befristet. Im öffentlichen Sektor sind es sogar 38 Prozent und in der Wissenschaft 56 Prozent.⁶ In diesen Bereichen dauert es manchmal jahrelang, bis eine unbefristete Beschäftigung erreicht wurde. Diese Zeiten sind mit hoher Unsicherheit verbunden, Qualifikation droht verloren zu gehen und qualifizierte Arbeitskräfte wandern ab. Zudem zeigt sich ein deutlicher – aber nicht linearer – Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und individuellem Befristungsniveau. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit mittleren beruflichen Ausbildungsabschlüssen sind unterdurchschnittlich

⁵ WSI, Eric Seils: KURZANALYSE: JUGEND & BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG, Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus

⁶ IAB Forschungsbericht 12/2015, S 96

häufig in einer befristeten Stelle beschäftigt, während niedrig qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer überdurchschnittlichen Häufigkeit befristet eingestellt werden. Aber auch Beschäftigte mit mittlerem allgemeinem oder hohem Qualifikationsniveau weisen überdurchschnittliche Befristungsquoten auf, die teilweise sogar über denen der Niedrigqualifizierten liegen.

Die erhöhten Mobilitätsanforderungen befristeter Arbeitsverhältnisse werden von den Betroffenen als negativ empfunden. Die Entlohnung, die Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie die soziale Situation im Betrieb sind in den meisten Fällen schlechter als in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen.⁷

5. Beim Einkommen sieht es gar nicht gut aus...

Auch beim Einkommen zeigen sich deutliche Nachteile, vor allem bei jungen Menschen. Das WSI schreibt in einer Analyse:⁸ „Über ein Viertel der befristet Beschäftigten unter 35 Jahren verdiente mit einer Vollzeitätigkeit weniger als 1.100 Euro. Unter den unbefristet Beschäftigten waren es 9,3 Prozent. Zugleich wird durch die Abbildung (nächste Seite) deutlich, dass die großen Einkommensunterschiede nicht so sehr zwischen den Altersgruppen, sondern zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen liegen. Dabei liegen die Einstiegsgehälter der befristet Beschäftigten nicht weit unter denen der Unbefristeten. Mit der Dauer der Befristung wächst der Einkommensnachteil jedoch an, was darauf zurückzuführen ist, dass befristet Beschäftigte seltener Einkommenszuwächse erreichen.“

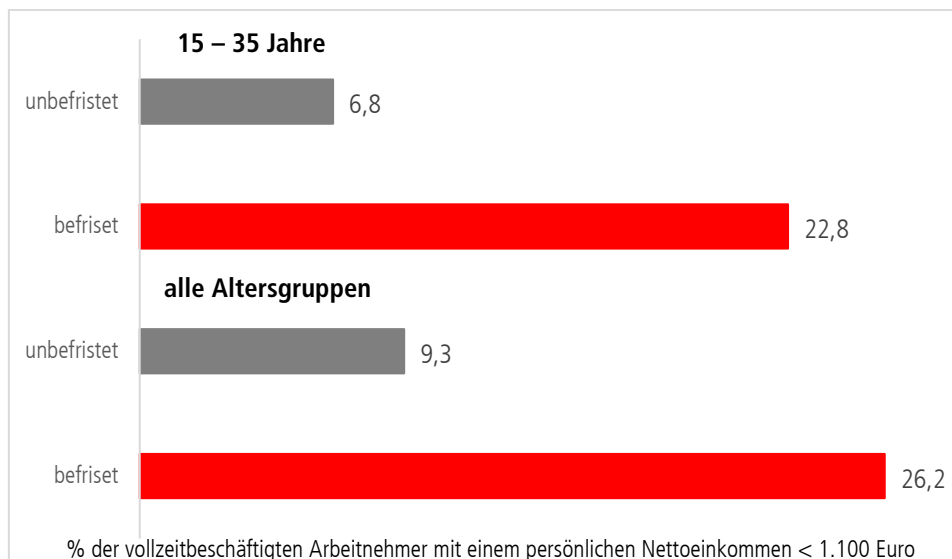
Der offenkundige Nachteil einer befristeten gegenüber einer unbefristeten Beschäftigung besteht darin, dass die Betroffenen mit erheblicher Planungsunsicherheit konfrontiert sind, die sich auch lebensweltlich auswirkt. So liegt es nahe, dass häufige Stellenwechsel, die möglicherweise mit Ortswechseln verbunden sind, die Bildung stabiler Partnerschaften bzw. Ehen erschweren. Ganz schwierig wird es dann, wenn es um die Familienplanung geht. Kinder kosten Geld, daher verschieben viele Paare die Realisierung ihres Kinderwunsches aufgrund wirtschaftlicher Unsicherheit.“

⁷ siehe hierzu auch. Bookmann, Chancen trotz befristetem Arbeitsvertrag? HBS Arbeitspapier 121

⁸ WSI, Eric Seils: KURZANALYSE: JUGEND & BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNG, Eine Auswertung auf der Basis aktueller Daten des Mikrozensus

Grafik 3:

Anteil der abhängig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) mit einem persönlichen Nettoeinkommen < 1.100 Euro nach der Altersgruppe und der Art des Arbeitsvertrages.



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2015 durch das Statistische Bundesamt, eigene Berechnungen WSI.

6. Wirkung auf den Arbeitsmarkt

Ob die Einrichtung befristeter Stellen tatsächlich die Arbeitslosenquote senkt, wie die Verfechter der Befristung behaupten, ist ungewiss. Das könnte nur dann als gesichert gelten, wenn Unternehmen Befristungen tatsächlich dazu verwenden würden, ihre Produktion auszuweiten, für diesen Zweck auf Überstunden verzichten würden und keine unbefristete Stelle eingerichtet hätten, wäre eine Befristungsmöglichkeit nicht gegeben gewesen.

Eine Langzeitbetrachtung der Entwicklung der Befristungsquoten weist darauf hin, dass die Nutzung befristeter Beschäftigungen prozyklisch ist: In Zeiten guter Konjunktur werden besonders viele befristete Stellen geschaffen, die wieder verloren gehen, wenn die Konjunktur nachlässt. Arbeitsmarktpolitisch besteht das Risiko, dass es immer dieselben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind, die zwischen Arbeitslosigkeit und befristeter Beschäftigung hin und her wechseln. Für diese würde sich also der prekäre Status verfestigen.

Befristete Beschäftigungen bringen ein Risiko der Arbeitslosigkeit mit sich: Zwischen 10 und 15 Prozent der befristet Beschäftigten stehen ein Jahr später ohne Arbeit da bzw. sind nicht erwerbstätig. In der Gruppe der unbefristet Beschäftigten liegt dieser Anteil nur bei 5 Prozent. Die langfristige Beschäftigungswahrscheinlichkeit befristet Beschäftigter ist jedoch gegenüber unbefristet Beschäftigten nicht signifikant schlechter:

7. Das muss sich ändern!

Sachgrundlose Befristung beenden

Arbeitsmarktpolitisch gibt es keine Notwendigkeit für die sachgrundlose Befristung, aber immer öfter wird dieses Instrument als verlängerte Probezeit missbraucht. Die sachgrundlose Befristung muss deswegen beendet werden. Denn wer befristet beschäftigt ist, kann sein Leben nicht planen und muss ständig fürchten, im Konfliktfall wieder auf der Straße zu stehen.

Änderungen bei Befristungen mit Sachgrund

Einige Befristungen mit Sachgrund sind manchmal sinnvoll und notwendig. Aber auch bei der begründeten Befristung sind Veränderungen notwendig, damit durch das Aneinanderreihen von Sachgründen nicht neue Kettenbefristungen entstehen. Derzeit können mehrere Befristungen mit verschiedenen Sachgründen aneinandergereiht werden.

➤ Anspruch auf bevorzugte Einstellung

§ 18 TzBfG (Teilzeit und Befristungsgesetz) sollte dahingehend ergänzt werden, dass der Arbeitgeber nicht nur verpflichtet ist, den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin über unbefristete zu besetzende Arbeitsplätze zu informieren, sondern dass befristet beschäftigte Arbeitnehmer/-innen auch einen Anspruch darauf haben, bevorzugt bei der Besetzung der Arbeitsplätze berücksichtigt zu werden. Dies könnte durch eine an § 9 TzBfG angelehnte Regelung erfolgen. So könnten Beschäftigte, die einen Wunsch auf einen unbefristeten Arbeitsplatz angezeigt haben, Anspruch auf bevorzugte Einstellung haben, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen.

➤ Schriftformerfordernis ausdrücklich auch für Sachgrund

Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts sollte § 14 Abs. 4 TzBfG dahingehend ergänzt werden, dass die Schriftform auch den Befristungsgrund mit umfasst. Es muss ausdrücklich klargelegt werden, dass sowohl der Befristungszeitraum als auch der Zweck der Befristung schriftlich fixiert werden muss, und zwar nicht in allgemeiner, sondern konkret auf den Arbeitsplatz bezogener Form. Dies entspräche im Übrigen auch der neuesten Rechtsprechung zum Schriftformerfordernis.

➤ Aufhebung des Sachgrundes „Befristung wegen befristeter Haushaltsmittel“

Der Befristungsgrund nach § 14 Abs. 1 Nr. 7 TzBfG (Vergütung des Arbeitnehmers aus Haushaltsmitteln, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind) sollte aufgehoben werden, da es sich hierbei um eine ausschließlich auf den öffentlichen Dienst bezogene Regelung handelt. Für eine solche Bevorzugung des öffentlichen Dienstes gibt es keinerlei Notwendigkeit. Die Regelung ist missbrauchsgefährlich, weil durch die Jährlichkeit der Haushalte immer wieder neue Befristungsgründe geschaffen werden können.

Doch gerade der öffentliche Arbeitgeber sollte beispielhaft in der Gestaltung seiner Arbeitsverhältnisse sein und die fortschreitende Tendenz zu unsicheren Arbeitsverhältnissen stoppen. Gerade im Bereich des öffentlichen Dienstes und insbesondere im Bildungs- und Hochschulbereich sind inzwischen kaum noch unbefristete Arbeitsverhältnisse zu finden.

In letzter Zeit hat sich die Situation durch eine geänderte Rechtsprechung verbessert, so ist die Bundesagentur für Arbeit verurteilt worden, befristet Beschäftigte zu übernehmen. Ob dies Auswirkungen auch auf andere Bereiche des öffentlichen Dienstes hat, muss abgewartet werden.

Weitere Änderungen

➤ Aufhebung der Sonderregelung für Existenzgründer

Bislang gibt es keine Statistik darüber, dass die Sonderregelung für Existenzgründer (§ 14 Abs. 2 a TzBfG) zu positiven Effekten auf dem Arbeitsmarkt geführt hat. Mit dieser Begründung ist aber seinerzeit die Regelung eingeführt worden. Es sollte Existenzgründern erleichtert werden, Beschäftigte einzustellen, um in den Anfangsschwierigkeiten nicht mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis belastet zu sein. Dies sollte mehr Arbeitsplätze insgesamt schaffen.

Tatsache ist aber, dass es für die Belastung durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis keinerlei Anhaltspunkte gibt. Für Kleinbetriebe gilt ohnehin kein umfassender Kündigungsschutz.

Im Gegenteil: Es sollten gerade Existenzgründer daran interessiert sein, möglichst engagierte und interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen. Dies setzt aber voraus, dass der Arbeitsplatz auch sicher ist. Ohne diese Sicherheit muss gerade der Existenzgründer damit rechnen, dass seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ständig auf der Suche nach einem sicheren Arbeitsplatz sind und im Zweifel einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen. Deshalb liegt diese Regelung weder im Interesse der Beschäftigten noch der Existenzgründer. Kleinbetriebe sind ohnehin vom Kündigungsschutz ausgenommen.

➤ Einschränkung der Befristungen in der Wissenschaft

Neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind befristet beschäftigt, über die Hälfte der Zeitverträge hat eine Laufzeit von weniger als einem Jahr. Diese Verhältnisse gefährden nicht nur die Attraktivität des Arbeitsplatzes Hochschule und Forschung, sondern auch die Kontinuität und damit Qualität von Forschung und Lehre. Der Gesetzgeber muss endlich handeln und für die Stabilisierung der Beschäftigung in der Wissenschaft sorgen. Alle Daueraufgaben der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung, Lehre und Verwaltung müssen auf Dauerstellen erledigt werden. Zeitverträge in der Wissenschaft sind nur dann akzeptabel, wenn sie tatsächlich der wissenschaftlichen Qualifizierung dienen oder die Stelle aus Drittmitteln finanziert wird.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand
Abteilung Arbeitsmarktpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Telefon: 030-24060 729
www.dgb.de
Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach
Kontakt: Johannes Jakob
Stand: Juni 2017

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 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 von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:
<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

Hinweis:

Broschüre: Ratgeber Hartz IV – Tipps und Hilfen vom DGB, Ausgabe 2017



„Hartz IV“ ist ein nur schwer zu durchschauender Dschungel. Auch nach den Änderungen im Jahr 2016 ist keineswegs – wie behauptet – vieles einfacher und besser geworden. Die grundlegend überarbeitete Neuauflage unseres Ratgebers 2017 berücksichtigt diese so genannte „Rechtsvereinfachung“ sowie die ab 2017 geltenden Regelsätze. Der Ratgeber der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitsloseninitiativen und des DGB (DIN-A5-Broschüre, ca. 90 Seiten) enthält viele Tipps, die bares Geld wert sein können.

Weitere Informationen und Preise: www.dgb-bestellservice.de (Suchwort „Hartz IV“)