

Daniela Heimpel

Mit Sicherheit unsicher

Die Generation flexibel auf dem Arbeitsmarkt

Schule, Abschluss, Berufsausbildung. Zwischendurch ein Praktikum. Dann der erste Job und schon bald eine Festanstellung. So kann es laufen, im Idealfall. Muss es aber nicht. Unsere Autorin beschreibt die Probleme, mit denen die junge Generation konfrontiert ist, und analysiert, was Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt zwischen Praktika und befristeten Tätigkeiten heute noch bedeutet.

Daniela Heimpel

(* 1988) studiert Politikwissenschaft und Europastudien an der Sciences Po in Paris und ist Stipendiatin der FES.

daniela.heimpel@gmx.de



Annika hat ihren Traumjob gefunden. Die 28-Jährige hat Journalismus studiert, Praktika gemacht, sich neben der Hochschule ehrenamtlich engagiert und arbeitet nun bei einer Tageszeitung. Der Job bereitet ihr viel Freude, im Redaktionsteam fühlt sie sich wohl. So perfekt alles klingt, es hat einen Haken: Annikas Vertrag ist befristet und läuft Ende des Jahres aus. Sie hatte eine Elternzeitvertretung übernommen. Schon im Mai wäre das Arbeitsverhältnis zu Ende gewesen, wurde aber noch einmal verlängert. Annikas Chef würde sie gerne behalten, doch bestehen wenig Chancen, da das Gesetz eine weitere befristete Verlängerung verbietet und die Zeiten für Printmedien und der Arbeitsmarkt für Redakteure schon mal besser waren. »Meinen Job würde ich total gerne weitermachen«, berichtet Annika, »deswegen hoffe ich natürlich, noch irgendwie übernommen zu werden. Aber ich kann nur abwarten und sehen, was kommt. Ich habe es eh nicht in der Hand.«

Annika ist ein Beispiel von vielen.

Trotz gutem Abschluss und Qualifizierung am Arbeitsplatz sehen sich viele Arbeitnehmer mit einer schier endlosen Serie an befristeten Jobs konfrontiert. Hier ein Projekt, dort eine Elternzeitvertretung, aber kaum Chancen, zum Vertragsende übernommen zu werden.

Befristete Verträge zählen nebst Teilzeitarbeit (weniger als 21 Wochenstunden), geringfügiger Beschäftigung und Leih- bzw. Zeitarbeit zu den atypischen Beschäftigungsformen. Auch Praktika werden in diesem Zusammenhang häufig genannt, schließlich handeln sich Berufseinsteiger häufig von einem Praktikum zum nächsten, um auf dem Arbeitsmarkt besser Fuß fassen zu können. Überhaupt sind junge Menschen in besonderem Maße betroffen. Laut Statistischem Bundesamt und den Ergebnissen des Mikrozensus zufolge befanden sich im Jahr 2008 37,3 % aller Erwerbstätigen zwischen 15 und 25 Jahren in einem atypischen Arbeitsverhältnis. Bei den 25- bis 35-Jährigen lag der Anteil bei 24,3 % und bei den 35- bis 45-Jährigen nur noch bei 21,7 %. Auf alle Altersklassen bezogen ergab sich für atypische Beschäftigungsformen insgesamt ein Wert von 22,2 %, in absoluten Zahlen sind das 7,7 Millionen Erwerbstätige. Den größten Anteil machten mit 14,1 % die Teilzeitbeschäftigten aus, gefolgt von 7,9 % der befristet und 7,4 % der geringfügig Beschäftigten

(Überschneidungen zwischen diesen Kategorien sind möglich, da teilzeit- und geringfügige Beschäftigung gleichzeitig vorliegen kann). Entgegen der medialen Wahrnehmung nahmen Zeitarbeiter einen verhältnismäßig geringen Anteil von 1,8 % aller Erwerbstätigen ein.

Für und Wider atypischer Beschäftigung

Befristete Arbeitsverträge sind laut Christian Hohendanner, Wissenschaftler am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), nicht einfach zu bewerten. »Einerseits bergen sie weniger Risiken für den Arbeitgeber und erlauben ihm, neue Arbeitskräfte erst einmal zu testen und gegebenenfalls leichter loszuwerden.« Andererseits, so Hohendanner, bräuchten gerade junge Leute eine gewisse Lebensplanbarkeit, die damit eingeschränkt würde. Das führe zu einer »Ungleichheit zwischen Generationen«. Ein Problem, das sich besonders jungen Frauen stellt. Viele, ob in einer Beziehung oder bereits verheiratet, möchten Kinder und verzichten trotzdem zunächst darauf. Warum? Aus Unsicherheit. Aus dem eigenen Anspruch heraus, dem Nachwuchs etwas bieten zu können. Sicher zu sein, nach Ablauf des Vertrags ein neues, möglichst geregeltes Arbeitsverhältnis mit einem gewissen Einkommen zu haben. Schließlich möchte man das Berufsleben nicht völlig aufgeben, besonders nach vielen Jahren Berufsausbildung. Aber auch abgesehen von Familienplanung haben befristete Verträge entscheidende Nachteile: Die Regelung, sich drei Monate vor Vertragsende arbeitslos zu melden, der Druck, etwas Neues zu finden. Vertragsende, was nun? Wieder Neuorientierung und Jobsuche. Ein ständiges Gefühl der Unsicherheit und Stress sind die Folge. Das soziale Leben leidet, Urlaub und Gehalt lassen sich schwer kalkulieren. Manche nehmen gar keinen Urlaub und versuchen ehrgeiziger denn je gute Arbeit

zu leisten, in der Hoffnung, auf diese Weise den Arbeitgeber von einer Übernahme zu überzeugen. Aber selbst das ist ein Teufelskreis, kann man doch überarbeitet, verbissen und gestresst kaum bessere Leistung bringen als in entspannter Atmosphäre, ganz zu schweigen von Enttäuschung und Belastung des Selbstbewusstseins, wenn trotz aller Anstrengung keine Verlängerung des Arbeitsvertrags folgt.

Ähnlich verhält es sich beim Thema Zeitarbeit. Auch hier ist Planung schier unmöglich. »Du gehst morgens in die Firma und weißt nicht, ob du gebraucht wirst«, erzählt André (25), der seit eineinhalb Monaten Zeitarbeit macht. »Genauso gut kann man wieder heimgeschickt werden, was ein unangenehmes Gefühl gibt.« Die Kollegen aus den Firmen, an die man ausgeliehen wird. Manche seien unfreundlich und würden einen wie Sklaven behandeln, was keiner Wertschätzung der Arbeit gleichkomme. Die Arbeit sei stupide und erfordere keine große Motivation, dafür müsse man sich ständig auf neue Leute, Chefs und unterschiedliche Arbeit einstellen. Ein weiterer Nachteil besteht in den kurzen Kündigungsfristen und der geringen Bezahlung. Auf der anderen Seite, so André, sei Zeitarbeit längst nicht so schlimm wie ihr Ruf. »Schließlich ist es nur eine Übergangslösung, die vor der Arbeitslosigkeit bewahrt. Es ist viel besser, als daheim zu sitzen und nichts zu tun. Es gibt dem Tag wieder Struktur. Ich mache das nur so lange, bis ich wieder Arbeit in meinem eigentlichen Berufsfeld, dem Einzelhandel, finde, und bewerbe mich nebenher.« Außerdem meint André, dass das Arbeitsverhältnis durchaus die Möglichkeit gibt, Betriebe kennen zu lernen, von den Erfahrungen anderer zu profitieren und Kontakte zu knüpfen, die man anderenfalls nur schwer bekäme.

Nicht nur für Zeitarbeiter ein hilfreiches Instrument, um einen Job zu bekommen. Die wenigsten Berufseinsteiger haben heutzutage kein Praktikum vorzuweisen. In Gesundheits- und Sozialwesen, unterneh-

mensnahen Dienstleistungen oder Handel und Reparaturbetrieben sind Praktika besonders häufig. In Bereichen, denen kein festes Berufsbild gegenübersteht, dienen sie besonders der Orientierung. Berufsrelevante Qualifikationen, ein Einblick in ein Unternehmen und die Chance, den Traumjob zu finden – das motiviert. Aber nicht nur Praktikanten, sondern auch Arbeitgeber profitieren von dem Verhältnis. Sei es aus Kostengründen oder als »Screening-Instrument« (IAB), um potenzielle Arbeitskräfte auf ihre Eignung zu testen. Doch selbst der Praktikurstrend bringt Nachteile mit sich: der Druck, Praktika zu machen, die meist un- oder unterbezahlt sind. Schwierig vor allem für junge Menschen aus Arbeiterhaushalten, die die Praktikumszeit finanziell überbrücken müssen. Jedoch spielt auch die lange Abhängigkeit von den Eltern oder von Sozialleistungen eine Rolle, die nicht jeder gern in Kauf nimmt.

Letztendlich gibt es immer zwei Seiten, die bisweilen schwer zu vereinen sind: Arbeitnehmer möchten unbefristete Verträge und Planungssicherheit, Arbeitgeber dagegen Flexibilität und einen Puffer für Krisenzeiten. Warum gibt es überhaupt Befristungen? Wie Hohendanner feststellt, infolge von Unsicherheit vonseiten des Unternehmens: Bezüglich der Bewerber oder eben angesichts der wirtschaftlichen Lage.

Die heutige Generation scheint durch Anpassungsfähigkeit an verschiedene Lebenslagen und Situationen, anstatt Negativsicht besonders gekennzeichnet zu sein. Wie alle anderen strebt sie nach Sicherheit, hält jedoch Befristungen beim Berufseinstieg für normal. »Wenn die Bezahlung passt, finde ich Befristungen am Anfang nicht schlimm. Da muss man einfach nehmen, was man kriegt, und realistisch bleiben,« meint Studentin Ina (21). Wegen der Familienplanung könne sie es sich zwar auf Dauer nicht vorstellen, aber zu Beginn müsse man kurzfristige Beschäftigungen positiv sehen: Verschiedene Projekte, neue Arbeitsplätze und Herausforderungen sowie stän-

dige Weiterbildung, das würde Abwechslung und Spannung bringen und zum ständigen Kommen und Gehen und der internationalen Ausrichtung der Studierenden passen.

Alles in allem zeichnet sich eine »neue Realität« ab: Nachteile werden erkannt, anfängliche Befristungen z.B. aber gar nicht so negativ gesehen. Man findet sich damit ab und macht das Beste daraus. Die 16. Shell-Jugendstudie ergab, dass die junge Generation ihrer Zukunft trotz Wirtschaftskrise optimistisch entgegenblickt: Immerhin 59 % der Befragten vertraten diese Meinung, lediglich 6 % sagten das Gegenteil.

Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt bedeute heute, so Ina, »dass der Großteil der Menschen im eigenen Land eine Anstellung gemäß ihres Abschlusses findet, die halbwegs gut bezahlt wird. Vielleicht nicht sofort, aber nach einiger Zeit.« Keine überzogenen Forderungen. Die immer wieder betonte Flexibilität, ob in Stellenanzeigen oder anderswo, scheint in Fleisch und Blut übergegangen zu sein und eine ganze Generation geprägt zu haben.

Doch all die Anpassungsfähigkeit, die in den Köpfen verankert ist, und der bestehende Optimismus soll nicht zur Untätigkeit von Arbeitgebern und dem zur Gesetzesveränderung befugten Staat führen: Mit dem Gedanken an mehr Sicherheit, Familienplanung und die junge Zukunft Deutschlands ist anzuraten, als Arbeitgeber nicht das Unmögliche an Flexibilität zu verlangen und als Staat das Möglichste zu tun, um den Arbeitsmarkt zu stabilisieren und den befristeten Verträgen ihren Entstehungsgrund zu entziehen. Unbefristete Verträge bringen den Unternehmen zwar zunächst Kostennachteile. Bezogen auf Hintergrund und Qualifikation – erinnert sei hier an die aktuell wieder entbrannte Debatte um den Fachkräftemangel – lohnt es sich aber, Menschen langfristig einzustellen, in deren Weiterbildung zu investieren und sie um des Erfolgs des Unternehmens willen dauerhaft an sich zu binden.