

Zwischenbilanz zum Ausbildungspakt in der Altenpflege (2012 – 2015)

In der Altenpflege gibt es seit Jahren einen Fachkräftemangel, der sich ausnahmslos in allen Bundesländern zeigt. Obwohl der Bedarf an Pflegekräften besser und frühzeitiger erkannt werden kann als in vielen anderen Berufsfeldern, haben Politik und Pflegebranche lange über die Folgen des demografischen Wandels diskutiert, doch jahrelang nur völlig unzureichend auf die daraus resultierenden Konsequenzen für die Altenpflege reagiert. Bund und Länder sowie die Pflegebranche haben lange geschlafen und ihre Hausaufgaben zur Sicherung des Altenpflegebedarfs nicht ordentlich gemacht. Erst Ende 2012 konnten sich – nach zähen Verhandlungen – insgesamt 30 Organisationen, Verbände und Ministerien über die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ verständigen. Erklärtes Ziel der Vereinbarung ist es, durch ein umfassendes Maßnahmenpaket die Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsmarktbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen. Zu zehn Handlungsfeldern wurden Vereinbarungen getroffen und Zielvereinbarungen für die Zeit bis Ende 2015 getroffen. Die hier vorgelegte Zwischenbilanz zeigt, dass einige Fortschritte erreicht wurden, während andere Elemente bisher nur zögerlich umgesetzt wurden; die Herausforderungen in der Branche bleiben groß.

1. Beschäftigungssituation in der Altenpflege

Nach dem Mikrozensus 2013 waren zuletzt gut 400.000 Fachkräfte und Helfer in der Altenpflege tätig. Auffallend ist der hohe Teilzeitanteil in den Pflegeberufen. Unter den Fachkräften der Kranken- wie der Altenpflege ist die Hälfte teilzeitbeschäftigt; diese Anteile sind fast doppelt so hoch wie unter den sozialversichert Beschäftigten insgesamt. Diese Berufe sind weitgehend eine „Frauendomäne“ – hier ist der Frauenanteil deutlich höher als über alle Berufe hinweg.

Gliederung:

1. Beschäftigungssituation in der Altenpflege
2. Sicherung des Fachkräftebedarfs
3. Umsetzung der Vereinbarung durch die BA
4. Entlohnung unzureichend
5. Arbeitszeitwünsche der Pflegekräfte
6. Schlussbemerkung

Bei den Helferberufen in der Pflege sind die Teilzeitanteile noch deutlich höher. Bei den Hilfskräften in der Altenpflege arbeiten nur 30 Prozent in Vollzeit und sogar 70 Prozent in Teilzeit.

Neben der sozialversicherten Teilzeitbeschäftigung gibt es in der Altenpflege insgesamt noch rd. 60.000 Minijobs. Mehr als 80 Prozent dieser sogenannten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse entfallen auf Frauen. Der Anteil der Ausländer/innen liegt hingegen unter 10 Prozent.

Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist bei den Fachkräften der Altenpflege relativ gering. Im Jahresschnitt 2014 waren hier rd. 3.900 Fachkräfte arbeitslos. Gemeldete Stellen sind oftmals schwierig zu besetzen. Denn auf eine arbeitslose Fachkraft kommen gut zwei gemeldete sozialversicherte Arbeitsstellen. Bemerkenswert ist dabei, dass auch in der Altenpflege der Leiharbeit zwischenzeitlich ein relativ großes Gewicht zukommt, denn fast ein Viertel der gemeldeten Stellen (23,5%) für Fachkräfte in der Altenpflege entfällt auf die Verleiher und bei den Spezialisten in der Altenpflege sogar 27,8 %.

Tabelle 1: Beschäftigte in den für die Analyse ausgewählten Pflegeberufen am 31.12.2013

Berufsgattung	Beschäftigte Gesamt	darunter:			
		in Vollzeit	in Teilzeit*	Anteil (in Prozent)	
	Fallzahl	Fallzahl	Fallzahl	in Vollzeit	in Teilzeit
Fachkräfte in der Krankenpflege	576.842	293.378	283.464	50,9	49,1
Fachkräfte in der Altenpflege	219.246	103.151	116.095	47,0	53,0
Helfer in der Krankenpflege	125.803	48.756	77.047	38,8	61,2
Helfer in der Altenpflege	192.112	56.210	135.902	29,3	70,7
<i>Summe Fachkräfte und Helfer</i>	<i>1.114.003</i>	<i>501.495</i>	<i>612.508</i>		
Spezialisten in der Fachkrankenpflege	71.276	40.657	30.619		

* Im Meldeverfahren zur Sozialversicherung zählen Beschäftigte bereits dann als Teilzeitbeschäftigte, wenn ihre Arbeitszeit unterhalb der tariflich bzw. betrieblich festgelegten Regelarbeitszeit liegt (Bundesagentur für Arbeit 2013: 13).

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

2. Sicherung des Fachkräftebedarfs

Ein wichtiges Ziel des Altenpflegepaktes ist es, die branchenspezifischen Ausbildungszahlen in den nächsten drei Jahren um jährlich zehn Prozent zu steigern. Ausgegangen wurde dabei vom Referenz-Schuljahr 2010/2011. Gezählt wurden damals 23.467 Eintritte in eine Altenpflegeausbildung, wobei nicht nur die reguläre dreijährige, sondern auch die verkürzte zweijährige Altenpflegeausbildung einbezogen ist. Ein Jahr später wurden bundesweit 23.418 Eintritte in die reguläre oder verkürzte Altenpflegeausbildung registriert. Für das Schuljahr 2012/2013 konnte folglich die zehnprozentige Steigerung nicht erreicht werden. Lediglich im Schuljahr 2013/2014 konnten die Länder 26.740 Eintritte melden. Ein Einbruch in 2012/2013 konnte so zwar aufgeholt werden, doch die im Vergleich zum Ausgangsjahr 2010/2011 vereinbarte Steigerung der Ausbildungszahlen wurde noch nicht erreicht.

Fortschritte konnten insbesondere in jenen Ländern registriert werden, die zwischenzeitlich ein branchenspezifisches Umlageverfahren zur Finanzierung oder Ausbildungsvergütung eingeführt haben. Im Rahmen des Altenpflegepaktes hatten die Länder zugesagt, die Einführung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung in der Altenpflege zu prüfen. Lediglich in fünf Ländern gibt es dieses Umlageverfahren bisher, das bei Mangel an Ausbildungsplätzen eingeführt werden kann und alle Pflegeeinrichtungen an den Kosten für die Ausbildungsvergütung beteiligt – auch jene, die selbst nicht ausbilden. Dies sind die Länder Baden-Württemberg, Hamburg, NRW und Saarland sowie Rheinland-Pfalz, wo bereits im Schuljahr 2004/2005 alle Einrichtungen in einen Ausgleichspool einzahlen und bei stationären Einrichtungen 50 Prozent der gelisteten Ausbildungsvergütung erstattet werden, bzw. 80 Prozent im ambulanten Sektor. Dadurch werden Wettbewerbsnachteile für ausbildende Einrichtungen beseitigt. Fast alle anderen Länder prüfen immer noch, ob ein Ausgleichsverfahren eingeführt werden soll, obwohl in diesen Bundesländern in der Altenpflege seit Jahren zu wenig ausgebildet wird. Auch diese Länder sind gefordert, die notwendige Ausweitung der Ausbildungskapazitäten voranzutreiben. Verschärfend kommt hinzu, dass erst in neun Ländern Schulgeldfreiheit in der Altenpflegeausbildung besteht. In sieben Ländern erheben private Altenpflegesschulen noch Schulgeld. In der Vereinbarung von 2012 hatten die Länder ebenso in Aussicht gestellt, Schulgeldfreiheit für Auszubildende an privaten Altenpflegesschulen einzuführen.

3. Umsetzung der Vereinbarung durch die BA

Die Erstausbildung und Nachqualifizierung ist vorrangige Aufgabe der Berufsverbände der Altenpflege, wie sie in der Vereinbarung zur Offensive zugesagt haben. Die BA leistet aber

nach wie vor einen beachtlichen Beitrag zum Abbau des Fachkräftemangels in der Altenpflege. Gemessen an den Ausbildungszahlen ist die Weiterbildungsförderung der BA in keiner anderen Branche so hoch wie in der Altenpflege.

Das Arbeitsförderungsrecht sieht bei der Weiterbildung für Erwachsene generell eine gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung eine Verkürzung um mindestens ein Drittel vor. Soweit diese Verkürzung auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen ist, muss die Finanzierung des dritten Jahres anderweitig sichergestellt werden.

Da die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres in vielen Bundesländern seit Jahren nicht oder nicht ausreichend sichergestellt wurde, hatte dies immer wieder Auswirkungen auf die Ausbildung/Umschulung von Arbeitslosen in der Altenpflege.

Immer wieder wurden gesetzliche Sonderregelungen geschaffen, um fehlende Steuermittel von Ländern oder auch Bund durch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu kompensieren. Das ständige Auf und Ab einer arbeitsmarktpolitischen Kompensation zeigt sich exemplarisch darin, dass der Gesetzgeber 2006 entschied, das 3. Jahr in den verkürzbaren Ausbildungsberufen (auch in der Altenpflege) nicht mehr über die Arbeitslosenversicherung zu fördern und die zweijährige Förderung durch Beitragsmittel von der Drittfinanzierung des letzten Ausbildungsjahres abhängig zu machen. Mit dem Konjunkturpaket II wurde dann die Ausnahmeregelung wieder eingeführt und in den Jahren 2009 und 2010 auf eine 1/3-Fremdfinanzierung bei Umschulungen zum/zur Altenpfleger/in verzichtet. Mit dieser Übergangsregelung wurde bereits damals die Hoffnung verbunden, dass die Länder gleichfalls verstärkt in die Förderung der Altenpflegeausbildung investieren.

Zentrales Element der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege war eine neuerliche befristete Vollfinanzierung der Weiterbildungsförderung für Eintritte zwischen dem 1.4.2013 und dem 31.3.2016. Da die schulische Ausbildung in der Altenpflege bundesweit zuvor noch unter das Niveau von 2003/04 gesunken war, waren Kurskorrekturen auch in anderen Feldern dringend erforderlich. So wurden auf Betreiben der BA die gesetzlichen Regelungen zur zweijährigen Nachqualifizierung erweitert, wenn entsprechende Vorkommnisse in der Altenpflege vorliegen und nachgewiesen werden können.

In der Umsetzung der Paktvereinbarung hat die BA ihre Weiterbildung massiv ausgeweitet. In 2013 erfolgten insgesamt in beiden Rechtskreisen 7.383 Eintritte in eine Umschulung mit Abschluss „Fachkraft Altenpflege“. Im Vergleich zum Jahr 2012 entspricht dies einer Steigerung um 87 %. Im ersten Halbjahr stabilisierte sich die arbeitsmarktliche Förderung auf hohem Niveau und es wurde das Vorjahresniveau nochmals leicht überschritten.

Eine Differenzierung nach den Rechtskreisen zeigt, dass die Arbeitslosenversicherung einen weit größeren Beitrag zur Weiterbildung in der Altenpflege leistet als Hartz-IV-System. Nahezu dreimal so viele Personen sind hier in Maßnahmen zur Altenpflegefachkraft eingetreten als im Hartz-IV-System.

Relativ große Bedeutung hat dabei die Förderung Beschäftigter, die überwiegend über das vom DGB durchgesetzte Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer (WeGebAU) gefördert werden.

Tabelle 2: Teilnehmer/innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Altenpflege 2011 – 2014 nach Rechtskreisen

Teilnehmer/innen an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Altenpflege 2011 – 2014 nach Rechtskreisen				
	2011	2012	2013	1 – 6 /2014 Veränderung zu 1 – 6 /2013
insgesamt	3.189	3.953	7.383	+98
davon Arbeitslosenversicherung	2.167	2.854	5.481	+101
darunter WeGebAU	901	1.413	2.566	+263
Hartz-IV-System	1.022	1.099	1.902	-3

Quelle: eigene Berechnungen nach Daten der BA

Der unmittelbare Vergleich von branchenspezifischen Altenpflegeausbildungen und Weiterbildungsanstrengungen der BA wird dadurch erschwert, dass Schuljahr und Jahreszahl nicht übereinstimmen und beide Meldungen auch eine verkürzte Altenpflegeausbildung berücksichtigen. Stellt man Vergleichbarkeit her, zeigt sich folgendes Bild:

Nach der Förderstatistik der BA sind von August 2013 bis Juli 2014 insgesamt 5.203 Teilnehmer/innen in eine Umschulung in der Altenpflege mit einer Maßnahmendauer von 25 Monaten und länger eingetreten. Es ist davon auszugehen, dass diese in das 1. Schuljahr der Ausbildung eingestiegen sind. Hinzu kommen 2.251 Eintritte in arbeitsmarktpolitische Förderung, für die eine Unterstützung von weniger als 25 Monate vorgesehen war. Alles in allem wurden daher im Ausbildungsjahr 2013/2014 34.194 Eintritte in Altenpflegeausbildung registriert; davon 26.740 von den Ländern gemeldete Eintritte in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung und 7.454 Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsförderung. Der BA-Anteil beträgt danach 21,8 %, d. h. mehr als jede fünfte neu begonnene Ausbildung im Bereich der Altenpflege war eine aus Mitteln der Arbeitsmarktpolitik geförderte Umschulung. Allein aus Beitragsmitteln wird jährlich ein dreistelliger Millionenbetrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels in der Altenpflege geleistet. Die Arbeitsmarktförderung

leistet so einen beachtlichen Beitrag zur Reduzierung des Fachkräftemangels und zur Reduzierung der strukturellen Ausbildungsdefizite in der Altenpflege. Darüber hinaus ist die BA auch bei der Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland aktiv. Seit 2013 wurden z. B. allein rund 400 Pflegekräfte aus der EU in der Kranken- und Altenpflege integriert.

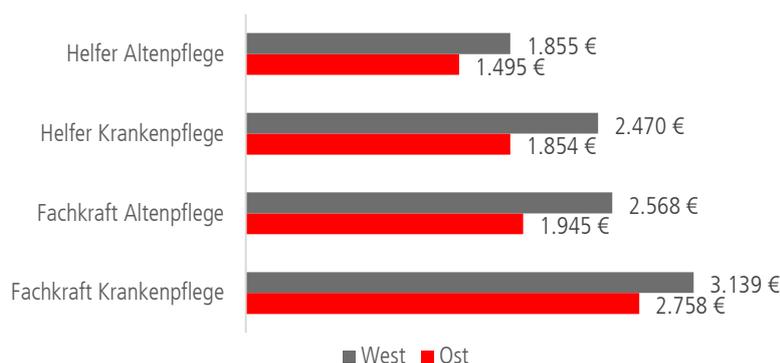
4. Entlohnung unzureichend

Bisher ist der Altenpflegebereich auf Grund der ungünstigen Arbeitsbedingungen – wie Schichtdienst, hohe psychische und physische Belastung, Personalschlüssel etc. – wenig attraktiv und die Belastungssituation sowie die Fluktuation bei den Pflegekräften sehr hoch. Die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege sollen – so die Vereinbarung von 2012 – denn auch verbessert werden.

Die Löhne sind nach wie vor relativ niedrig. Obwohl zu erwarten wäre, dass die Löhne bei Fachkräftemangel und der Konkurrenz zu Tätigkeiten mit besserer Entlohnung deutlich anziehen, überrascht, dass auch 2013 vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Altenpflege im Osten im Schnitt nur 1.945 € brutto verdienten und 2.568 € brutto im Westen. Anteilige Einmalzahlungen und Zuschläge sind bereits eingerechnet. Sie verdienen damit im Osten 28,9 % weniger als ostdeutsche Fachkräfte in der Krankenpflege bzw. 18,2 % weniger im Westen.

Vollzeitbeschäftigte Helfer/innen in der Altenpflege verdienen noch deutlich weniger. Der Median, der das Entgelt zwischen der oberen und unteren Hälfte der Beschäftigten markiert, lag hier 2013 im Osten bei nur 1.495 € brutto im Monat, bzw. 1.855 € im Westen. Auch hier sind die Einkommen deutlich niedriger als in der Krankenpflege. Im Osten verdienen vollzeitbeschäftigte Helfer/innen in der Altenpflege durchschnittlich 19,3 % weniger als vergleichbare Arbeitskräfte in der Krankenpflege, im Westen liegt das Gefälle sogar bei 24,9 %. Sowohl in Ost wie in West verdienen Fachkräfte nur minimal mehr als Helfer/innen in der Krankenpflege.

Grafik 1:
Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen, Vollzeit in Euro 2013, Ost und West



Quelle: IAB: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Januar 2015, S. 10

Beschäftigte in der Altenpflege verdienen aber nicht nur weniger als in der Krankenpflege, sondern auch deutlich weniger im Vergleich zu allen Beschäftigten. So liegen vollzeitbeschäftigte Fachkräfte in der Altenpflege im Osten um 16,1 % unter dem Median für alle Beschäftigten bzw. um 17,0 % im Westen; bei den Altenpflegehelfer/innen sind die Abstände mit 35,5 % im Osten bzw. 40,0 % im Westen unter dem jeweiligen mittleren Einkommen aller Beschäftigten noch größer.

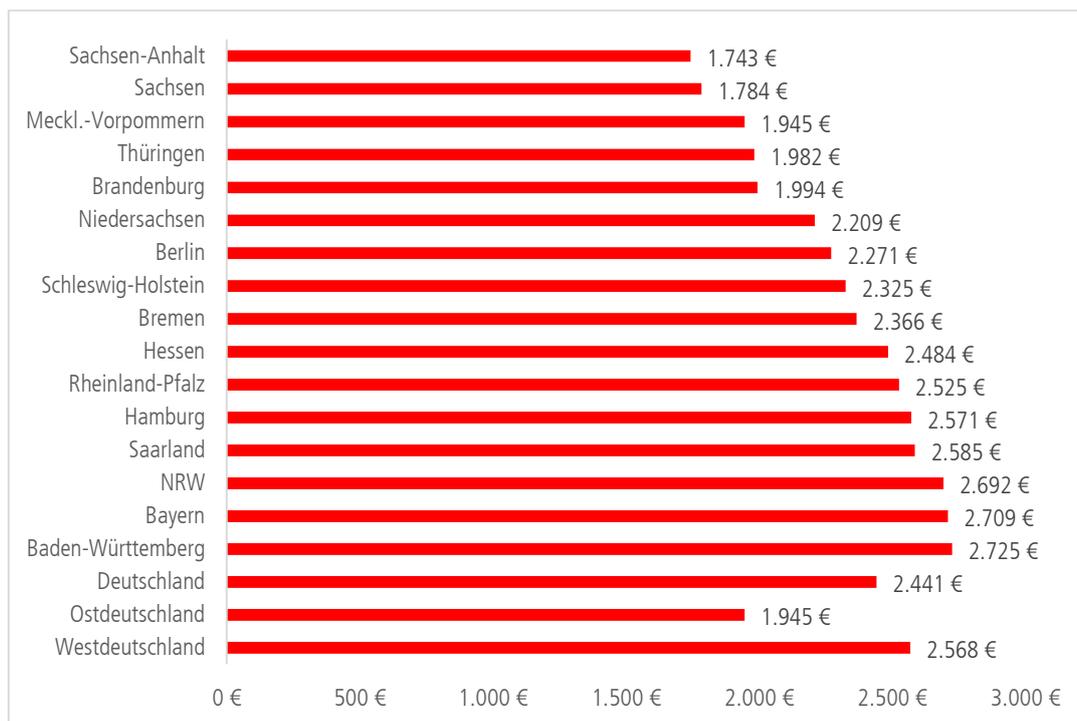
Im Ländervergleich sind die Verdienstunterschiede noch größer. Bei den Fachkräften der Altenpflege reicht die Spanne von 1.743 € in Sachsen-Anhalt bis zu 2.725 € brutto in Baden-Württemberg. Im Helferbereich ist Sachsen das Schlusslicht, wo man 2013 mit nur 1.396 € am wenigsten verdiente und damit nur unwesentlich mehr als den Pflegemindestlohn, der hier im Juli 2013 noch bei 8,00 € lag; in NRW verdienten vergleichbare Arbeitskräfte 2.092 € im Monat.

In insgesamt vier Bundesländern verdienten Fachkräfte in der Altenpflege sogar brutto weniger als das Hilfspersonal in der Krankenpflege. Dies waren Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Bremen.

Grafik 2

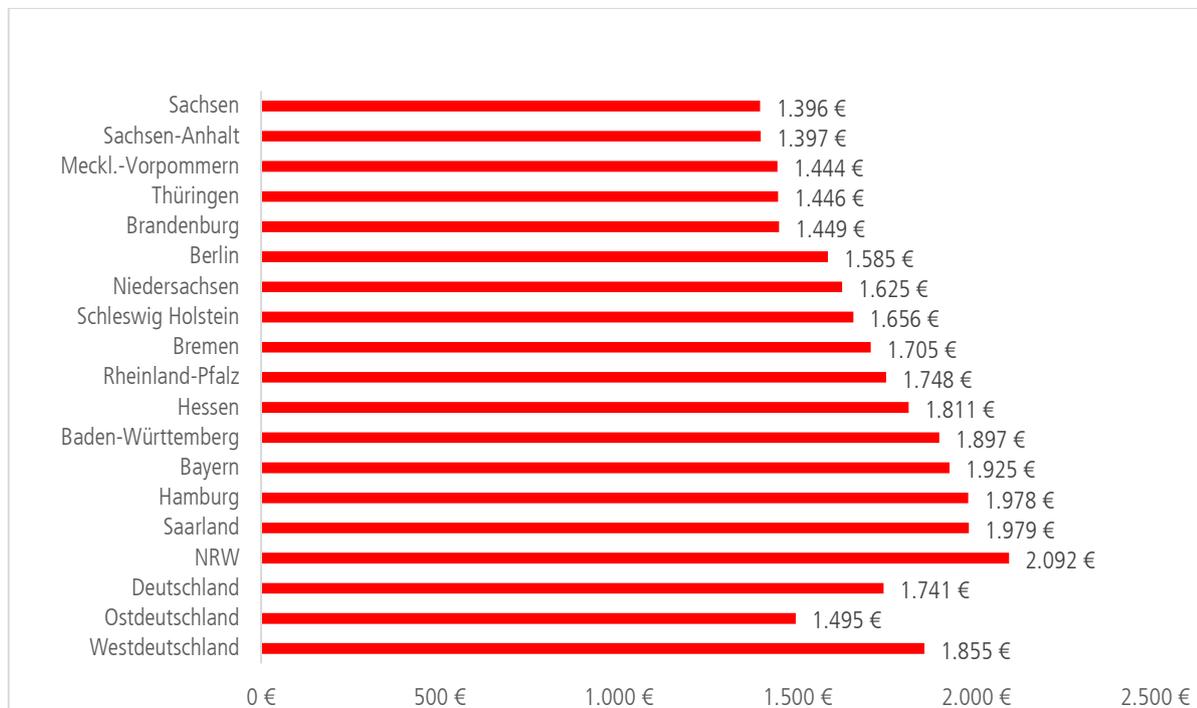
Verteilung der monatlichen Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen über die Bundesländer, in Euro, 2013

Fachkräfte in der Altenpflege



Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen

Helfer in der Altenpflege



Quelle: Statistik der BA, eigene Berechnungen

5. Arbeitszeitwünsche der Pflegekräfte

Die Arbeitsbedingungen im Pflegedienst stellen nicht zuletzt eine besondere zeitliche Herausforderung dar. So sind die Kinderbetreuungsmöglichkeiten nur schwer mit Schichtarbeit und Wochenenddiensten vereinbar. Dies gilt auch für den ambulanten Pflegedienst mit seiner hohen Mobilität. Ein wesentlicher Ansatzpunkt sind dabei bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und stärker an die Lebenswirklichkeit der Eltern angepasste Arbeitszeitregelungen. So sollte die Arbeitszeitgestaltung helfen, die Balance zwischen Belastungs- und Erholungszeiten, Arbeit und Privatleben, Arbeits- und Qualifizierungszeiten möglichst herzustellen. Die Vereinbarung zum Altenpflegepakt will denn auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Altenpflege verbessern und eine familienfreundliche Betriebskultur festigen und stärken.

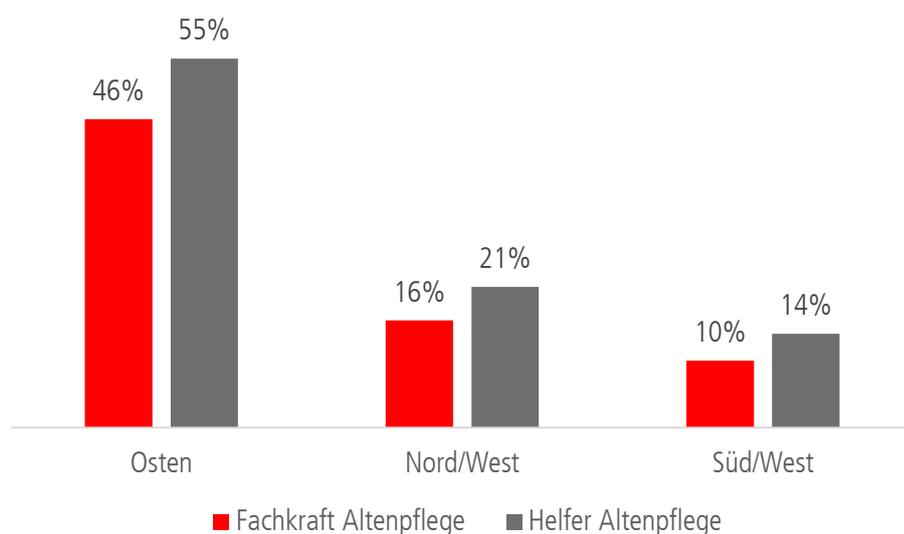
Die arbeitszeitpolitischen Gestaltungsspielräume zur Sicherung des Fachkräftebedarfs werden bisher aber nur völlig unzureichend genutzt. Auffällig ist beispielsweise, dass Teilzeitbeschäftigte relativ häufig verkürzt arbeiten, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden. In den östlichen Bundesländern gaben immerhin 46 % der teilzeitarbeitenden Altenpflegekräfte an, keine Vollzeitstelle zu finden. Im Nord-Westen waren es demgegenüber 16 % und im Süd-Westen reduzierte sich ihr Anteil auf 10 %.

Unfreiwillige Teilzeit ist insbesondere in Ländern mit allgemein relativ hoher Arbeitslosigkeit verbreitet. Bei Helfern in der Altenpflege ist unfreiwillige Teilzeit generell noch stärker vertreten. In den ostdeutschen Ländern ist der Anteil mit 55 % besonders hoch. Aber auch in den westdeutschen Bundesländern ist unfreiwillige sozialversicherte Teilzeit stärker vertreten als bei den Fachkräften dieses Berufsfeldes.

Die inländischen Beschäftigungspotentiale zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege sind beachtlich. Dies gilt sowohl für sozialversichert Beschäftigte wie für die Minijobs. Insbesondere im Osten sowie dem Nord-Westen der Republik könnte ein substantieller Beitrag zur Sicherung des Arbeitskräftebedarfs geleistet werden. Unfreiwillige Teilzeit spielt in dieser Branche nach wie vor eine relativ große Rolle

Grafik 3

Teilzeittätigkeit ausgeübt, weil Vollzeit-Job nicht gefunden wird, 2013



Quelle: IAB – Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient; 2015, S. 9

6. Schlussbemerkung

Bei den examinierten Altenpflegern/innen besteht seit Jahren ein akuter Fachkräftebedarf. Einem/r arbeitslosen Altenpfleger/in stehen mehr als zwei gemeldete Stellen gegenüber. Ursache dafür sind die unzureichenden und bis zum Schuljahr 2006/07 sogar rückläufigen Ausbildungsleistungen in der Branche; hinzu kommen die spezifischen Arbeitsbedingungen und die meist ungünstigen Verdienstmöglichkeiten.

Die Weiterbildungsförderung von Arbeitsagenturen und Jobcentern hat demgegenüber ein beachtliches Niveau erreicht. In regelmäßigen Abständen zielte das Gesetz auf eine Vollfinanzierung der Weiterbildung durch die BA. Mit erleichterten Förderbedingungen stiegen die Eintritte gerade in Altenpflegeumschulungen massiv.

Es gibt Anzeichen, dass eine Substitution der Erstausbildung durch die Umschulung stattgefunden hat. Auch im Rahmen des Altenpflegepaktes hat sich die BA stark in den Pflegeberufen engagiert und ihre Weiterbildungsangebote deutlich stärker ausgebaut als die Erstausbildung von Pflegeschulen und Betrieben. Die Verantwortung für die Finanzierung des erwarteten Fachkräftebedarfs kann und darf längerfristig nicht auf die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung verlagert werden. Bisher muss Arbeitsförderung immer wieder kompensatorisch einspringen, weil das Ausbildungsniveau unzureichend ist. Viele Betriebe und auch Länder schöpfen ihre Handlungsmöglichkeiten immer noch nicht aus. So sind die Länder seit langem dazu ermächtigt, eine Ausbildungsumlage einzuführen, soweit ein Ausgleichsverfahren einen Mangel an Ausbildungsplätzen verhindern oder beseitigen kann. Nur wenige Länder setzen diese Ausbildungsumlage bisher um, auch wenn dies nachweisbar ausbildungsbedingte Wettbewerbsverzerrungen reduziert und die Ausbildungsleistung erhöht.

Eine weitere Herausforderung sind die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Pflegefachkräfte arbeiten im Schnitt nur rd. 10 Jahre in ihrem Beruf. Die Arbeitgeber sollten daher dringend die Attraktivität des Berufs verbessern.

Wie groß der künftige Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege werden könnte, zeigen die Prognosen zur Entwicklung der Pflegebedürftigen, die von 2,5 Mio. Ende 2011 auf etwa 3,4 Mio. steigen könnte. Zugleich dürfte der ambulante und stationäre Pflegeanteil tendenziell steigen und die ausschließlich durch Angehörige versorgten Pflegebedürftigen eher abnehmen, auf den heute noch knapp 50 Prozent entfällt. Länder und Pflegeeinrichtungen sollten die Ausbildungskapazitäten dringend vorantreiben.

Die strukturellen Defizite im Aus- und Weiterbildungsbereich der Altenpflege müssen in der Branche weit wirksamer angegangen werden.

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: Dr. Wilhelm Adamy
Stand: April 2015

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>

DGB-Broschüre: Für eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik – DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsförderung



Angesichts der Ausbreitung prekärer Beschäftigung, der demografischen Entwicklung, des Strukturwandels am Arbeitsmarkt und der zunehmenden Öffnung der europäischen Arbeitsmärkte ist eine Debatte über die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik notwendig.

Arbeitsmarktpolitik muss aus ihrem engen Korsett befreit werden, welches sie nur auf die Vermeidung oder Verkürzung von Arbeitslosigkeit mit einem möglichst kostengünstigen Instrumenteneinsatz reduziert. Vielmehr braucht es eine am Sozialstaat orientierte Neuausrichtung der Arbeitsförderung, welche Ungleichgewichten und Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt entgegenwirken kann.

Der DGB formuliert mit dieser Broschüre gewerkschaftliche Anforderungen an eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik, die die aktuellen Probleme und Herausforderungen aufgreift, und möchte damit eine Debatte zu Beginn der neuen Legislaturperiode um die Grundausrichtung der Arbeitsmarktpolitik anstoßen.

- DGB-Online-Bestellsystem: www.dgb-bestellservice.de; Broschüre DGB 21363, 48 Seiten DIN A4, Einzel-exemplar 0,60 Euro zuzüglich Versandkosten.