



Einfacharbeit im Wandel

bei der Tagung des Arbeitskreises Empirische Personal- und
Organisationsforschung

„Beschäftigungspolitik von Unternehmen. Theoretische Erklärungsansätze
und empirische Erkenntnisse“

am 2/3. Dezember 2004 in Mülheim/Ruhr

Dr. Karen Jaehrling

Dr. Claudia Weinkopf

Institut Arbeit und Technik
Wissenschaftszentrum NRW

Gliederung

- „Jedermannsarbeitsplätze“ in Theorie und Politik
- „*Spurensuche*“
 - ⇒ Statistiken
 - ⇒ Unternehmensbefragungen zur Stellenbesetzung
 - ⇒ Branchenstudien
 - ⇒ IAT-Projekt STEP
- Stellenbesetzungsstrategien von Unternehmen
- Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

„Jedermannsarbeitsplätze“ in Theorie und Politik

Segmentationstheorie

- Charakteristika des unteren Segmentes: unspezifische Anforderungen
- „nur generelle Mindestbefähigung ohne (jegliche) fachliche und betriebs-spezifische Qualifikation“

Niedriglohndebatte

- Mehr Niedriglohnjobs = neue Chancen für gering Qualifizierte
- Besetzungshemmnisse
 - ⇒ Arbeitskosten
 - ⇒ Mangelnde Arbeitsanreize

kein Abgleich mit Anforderungsprofilen der Unternehmen und Entwicklungstendenzen im Bereich der „Einfach“-Arbeit

„Spurensuche“

- **Ausmaß und Ursachen von Stellenbesetzungsproblemen**
- **Anforderungen und Auswahlkriterien**
- **Besetzungsstrategien der Unternehmen**

- **Quellen**
 - ⇒ Statistiken
 - ⇒ Ergebnisse von Unternehmensbefragungen
 - ⇒ Branchenstudien
 - ⇒ Eigene Betriebsfallstudien zur Stellenbesetzung bei „einfachen“ Dienstleistungen (STEP)

Statistiken

- **Offene Stellen mit einfachen Anforderungen**
 - ⇒ Nicht unbedingt Indiz für Arbeitskräftemangel / Mismatch
 - ⇒ Ursache kann auch hohe Fluktuation sein
- **IAT-Auswertung zur Beschäftigungsentwicklung von gering Qualifizierten (Beschäftigtenpanel) zeigt u.a.**
 - ⇒ Sinkenden Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auf der Position der „Nichtfacharbeiter“
 - 1980: 70 %
 - 2002: 55 %
 - ⇒ Verdrängung durch formal Qualifizierte

Unternehmensbefragungen zur Stellenbesetzung (1)

- Nur vereinzelt speziell bezogen auf Einfacharbeitsplätze
- Besetzungsprobleme *seltener* als bei Fachkräften, aber vorhanden
- Z.B. Region Stuttgart (*Strotmann/Volkert 2002*)
 - ⇒ Offene Stellen bei 17 % der befragten Unternehmen
 - ⇒ Bei 5 % auch für gering Qualifizierte
 - ⇒ 13,4 % dieser Unternehmen hatten „große Probleme“ bei der Besetzung der letzten Stelle
 - ⇒ Kein klarer Zusammenhang zur Zahl der Bewerbungen

Unternehmensbefragungen zur Stellenbesetzung (2)

- **Anforderungen sehr unterschiedlich, aber keineswegs gering - z.B.**
 - ⇒ Schreiben, Lesen, Rechnen
 - ⇒ Umgang mit Computern
 - ⇒ schwere körperliche Arbeit
 - ⇒ Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation
 - ⇒ gepflegtes Aussehen
 - ⇒ zeitliche Flexibilität und räumliche Mobilität
- **Wer wurde eingestellt?**
 - ⇒ 39 % Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung
 - ⇒ ähnliche Erfahrungen auch bei Kombilohn-Modellprojekten

Branchenstudien

Triebkräfte des Wandels von Einfacharbeit

- **Erhöhte Anforderungen an soziale Kompetenzen**
 - ⇒ Kundenkontakte
 - ⇒ Arbeiten ohne direkte Anleitung und Kontrolle - teilweise „ambulant“
- **Veränderte fachliche Anforderungen**
 - ⇒ Fach- und Prozesskompetenz
- **Breitere Tätigkeitsprofile**
 - ⇒ Zusammenfassung unterschiedlicher einfacher Tätigkeiten

IAT-Projekt „Stellenbesetzung bei ‚einfachen‘ Dienstleistungen“ (STEP)

- **Laufzeit bis Sommer 2005**
- **Auftraggeber: BMWA**
- **Projektbausteine**
 - ⇒ Statistische Analysen zur Beschäftigungsentwicklung von gering Qualifizierten
 - ⇒ Betriebsfallstudien in vier Dienstleistungsbranchen
 - Altenpflege
 - Einzelhandel
 - Gebäudereinigung
 - Hotels

Stellenbesetzungsstrategien: Fragestellung

■ Ausgangsannahme

- ⇒ Spezifische Fähigkeiten und Eigenschaften auch im Bereich von Anlern Tätigkeiten Voraussetzung

■ Spezifisches Problem für Unternehmen

- ⇒ Geringere institutionelle Strukturierung des Segmentes: Mangel an standardisierten Qualifizierungswegen und Eignungssignalen

■ Fragen

- ⇒ Auf welche Strategien der Personalrekrutierung greifen Unternehmen zurück?
- ⇒ Rückschlüsse auf Qualifikations- und Leistungsanforderungen?

Stellenbesetzungsstrategien von Unternehmen

	Selbst- selektion	interne Qualifizie- rung	externe Qualifizie- rung
Auswahl- kriterien	Eher unspezifisch	Eher spezifisch	Eher spezifisch
Einarbeitung	Eher kurz	Eher lang	Eher kurz
Zeitpunkt der Auswahl	Nach der Einstellung	Nach der Einstellung	Vor der Einstellung

Forschungsschwerpunkt **Flexibilität und Sicherheit**

Stellenbesetzungsstrategien: Fazit

- **Klassische empirische Annahmen zum ‚Jedermannarbeitsmarkt‘ treffen auf Realität einfacher Dienstleistungsarbeit partiell zu....**
 - ⇒ Geringe Kosten der Personalsuche, hohe Fluktuation, geringe Anlernzeiten
 - ⇒ Gleichwohl: partiell spezifische Auswahlkriterien oder längere Einarbeitungszeiten
- **...aber kausale Schlüsse problematisch:**
 - ⇒ Länge der Anlernzeit: Nicht allein Indiz für geringe Qualifikationsanforderungen, sondern für Ausmaß an mitgebrachten Kompetenzen
 - ⇒ Höhe der Fluktuation: Nicht allein Indiz für geringe Kosten der Personalsuche, sondern für hohe Leistungsanforderungen und Weitergabe von Kostendruck an Beschäftigte

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

- **Die Realität der „Einfacharbeitsplätze“ ist vielschichtiger als vielfach angenommen**
 - ⇒ Wandel der Anforderungen
 - ⇒ Unterschiedliche Reaktionsmuster der Unternehmen
- **Neue Herausforderungen für Forschung, Praxis und Politik – z.B. hinsichtlich**
 - ⇒ der Ausgestaltung wirksamer arbeitsmarktpolitischer Hilfen für gering Qualifizierte
 - ⇒ des Stellenwerts und der Ausgestaltung von Qualifizierungsangeboten
 - ⇒ „Jedermannsarbeitsmarkt“ ade?!