



Folien zum Vortrag

Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung

bei der Fachkonferenz
„Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland“
am 23. Oktober 2006 in der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Dr. Claudia Weinkopf

Institut Arbeit und Technik
Wissenschaftszentrum NRW

„Einfach“-Arbeit - gar nicht so einfach?! (1)

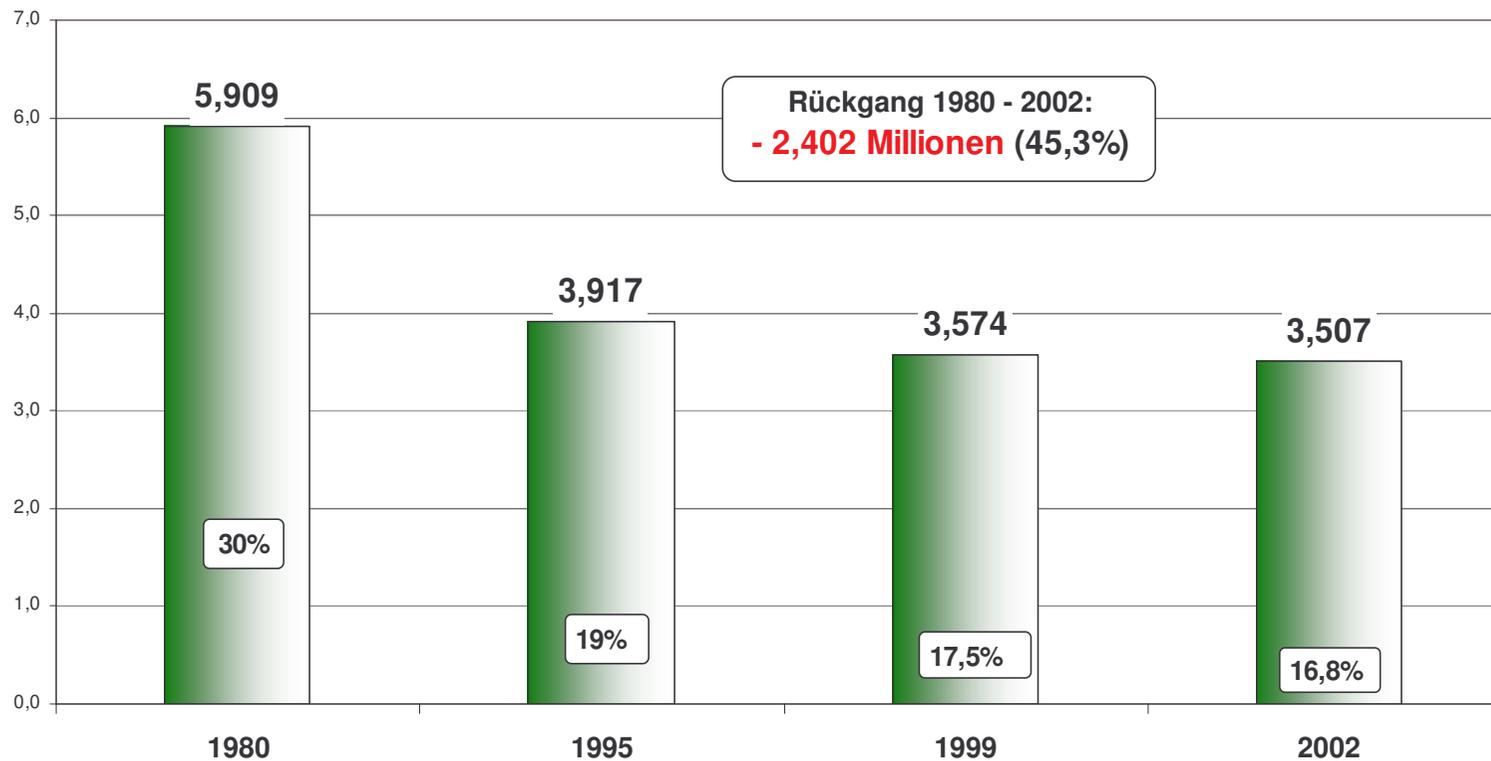
- **Verbreitete Annahme:** für die Ausübung „einfacher“ Tätigkeiten sind keine spezifischen Anforderungen erforderlich
 - ⇒ „nur generelle Mindestbefähigung ohne (jegliche) fachliche und betriebsspezifische Qualifikation“: „**Jedermannsarbetsmarkt**“
- **mehr Niedriglohnjobs = Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte**
- **Falls Stellenbesetzungsprobleme auftauchen, liegt das vor allem an mangelnder Arbeitsbereitschaft von Arbeitslosen**

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

„Einfach“-Arbeit - gar nicht so einfach?! (2)

- **Tatsächlich gibt aber Hinweise darauf, dass eine differenziertere Betrachtung erforderlich ist**
 - ⇒ aus statistischen Analysen und empirischen Studien
- **Kein dramatischer Rückgang von Einfacharbeitsplätzen, aber trotzdem sinkt die Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten: Warum?**
 - ⇒ Eine Antwort aus dem Film: Für die Arbeit bei Müllabfuhr und Reinigung braucht man keine Ausbildung, aber die meisten Beschäftigten haben eine (oft aus anderen Bereichen)
- **Genauere Analyse der Beschäftigungsentwicklung weist in die selbe Richtung**
 - ⇒ Anteile Qualifizierter auf „Nicht-Facharbeiter“-Stellen steigen

Sv-pflichtig Beschäftigte ohne Berufsabschluss (Westdeutschland, in Millionen)

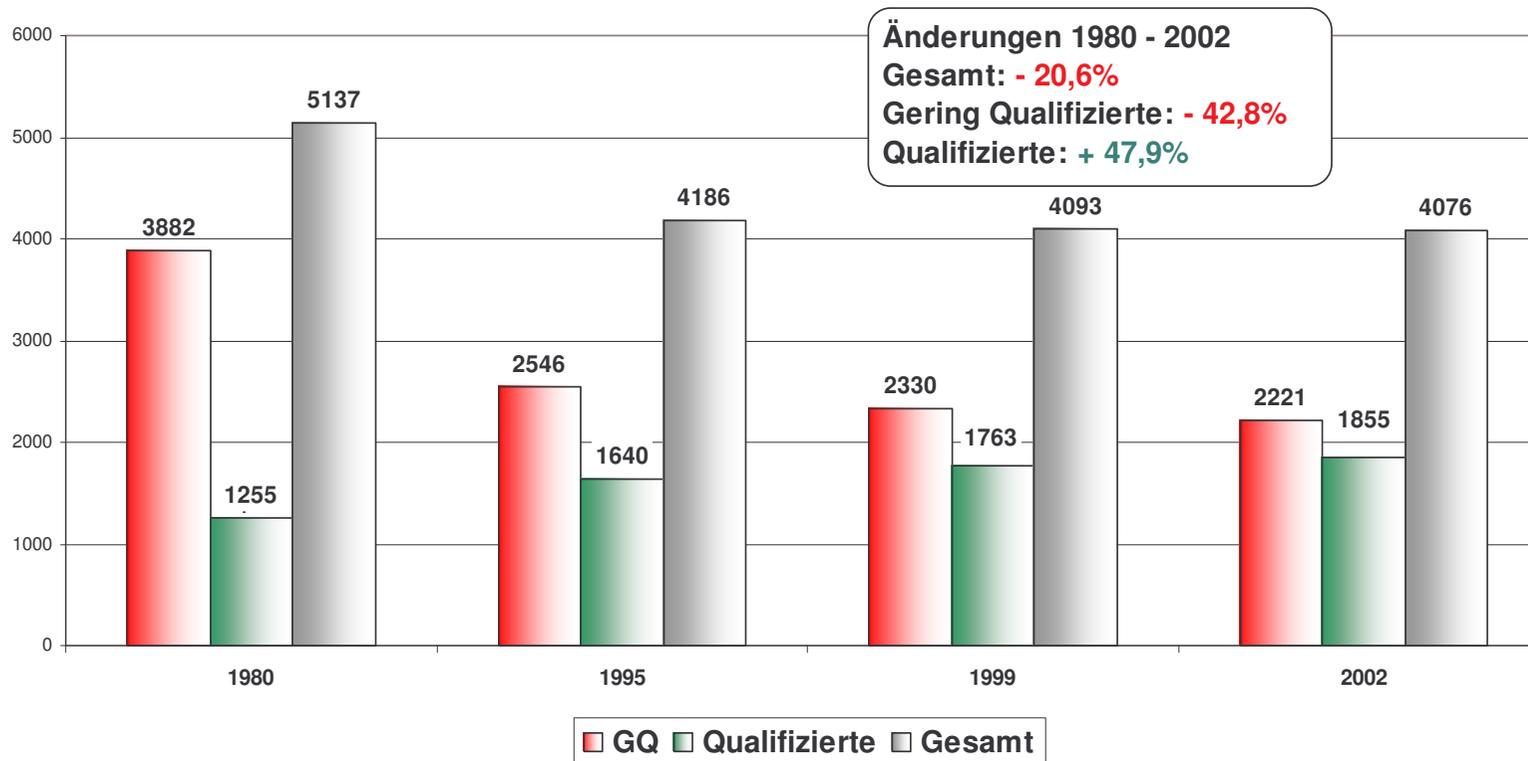


Beschäftigungsentwicklung gering Qualifizierter (Westdeutschland)

- **Starker Rückgang zwischen 1980 und 1995 - seit 1999 nur wenig Veränderung**
- **Gering Qualifizierte arbeiten fast unverändert weit überwiegend als Nicht-Facharbeiter/innen**
 - ⇒ 1980: **71,9%** und 2002: **75,3%**
- **Aber ihre Zahl und ihr Anteil an den Beschäftigten in dieser Position ist deutlich gesunken**
 - ⇒ von **75,6%** (1980) auf **54,5%** (2002) (**-1,66 Millionen**)
- **Die Zahl der formal Qualifizierten ist demgegenüber deutlich gestiegen**
 - ⇒ gegenüber 1980: **+600.000** Nicht-Facharbeiter/innen

Forschungsschwerpunkt **Flexibilität und Sicherheit**

Nicht-Facharbeiter/innen nach Qualifikation (Westdeutschland, Vollzeitbeschäftigte, in 1.000)



Was steckt dahinter?

- **Antworten aus zwei IAT-Studien, in denen Betriebsfallstudien in verschiedenen Branchen durchgeführt wurden**
 - ⇒ Einzelhandel, Gebäudereinigung, Hotels, Altenpflege, Krankenhäuser, Call Center, Ernährungsindustrie
- **Im Focus: Arbeitsplätze, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung nach Ansicht der Unternehmen nicht erforderlich ist**
 - ⇒ Keine vorgegebene Definition von „einfachen“ Tätigkeiten

Ausgewählte Ergebnisse (1)

- **Trotz niedriger Löhne und eher ungünstiger Arbeitsbedingungen kein Mangel an Bewerbungen - im Gegenteil:**
 - ⇒ Unternehmen klagen über „**Bewerberschwemme**“ (bereits 2004, also vor Hartz IV!)
 - ⇒ Probleme allenfalls hinsichtlich der Eignung
- **Reaktion der Unternehmen**
 - ⇒ Einschaltung der öffentlichen Arbeitsvermittlung eher selten
 - ⇒ statt dessen Bevorzugung „interner“ Suchwege, bei denen Arbeitslose nur z.T. einbezogen sind

Ausgewählte Ergebnisse (2)

- **Unternehmensvertreter/innen lehnen Bezeichnung als „Einfacharbeit“ selbst häufig ab**
- **Nicht selten werden Personen mit (ggf. fachfremder) abgeschlossener Ausbildung bevorzugt eingestellt - mit unterschiedlichen Begründungen**
 - ⇒ fachliche Anforderungen des Arbeitsplatzes
 - ⇒ kürzere Einarbeitungszeiten
 - ⇒ höhere Flexibilität in der Arbeitsorganisation
 - ⇒ Mangel an anderen verlässlichen Signalen für Eignung und „Durchhaltevermögen“ von Bewerber/innen

Ausgewählte Ergebnisse (3)

■ **Überwiegend keineswegs geringe Anforderungen**

- ⇒ körperliche Fitness + äußere Erscheinung
- ⇒ soziale Kompetenzen
- ⇒ Leistungsbereitschaft
- ⇒ Sprachkenntnisse (deutsch, in Hotels teilweise aber auch Fremdsprachen)
- ⇒ (einschlägige) Berufserfahrung
- ⇒ (irgendeine) abgeschlossene Berufsausbildung
- ⇒ zeitliche Flexibilität
- ⇒ räumliche Mobilität (PKW)

Zwischenfazit

- **Z.T. steigen die Anforderungen auch bei Einfacharbeitsplätzen - z.B. aufgrund von**
 - ⇒ Aufgabenanreicherung / -integration
 - ⇒ Dezentralisierung von Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten
 - ⇒ Zunahme von Tätigkeiten im Umgang mit Kund/innen
- **Nicht wenige Unternehmen stellen aber auch bevorzugt andere Personengruppen ein**
 - ⇒ Bewerber/innen mit abgeschlossener Berufsausbildung
 - ⇒ Schüler/innen, Studierende, Wiedereinsteiger/innen, Nebenbeschäftigte (Minijobs)

Perspektiven für die Qualifizierung (1)

- Auch viele Qualifizierte sind arbeitslos oder arbeiten in Niedriglohnjobs: **Lohnt sich Bildung sich also nicht mehr?!**
- Beispiel aus dem Film: berufsbegleitende Weiterbildung
 - ⇒ bringt nicht mehr Geld
 - ⇒ aber eine höhere Jobsicherheit im Betrieb + bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt
- ***Generell bietet eine gute Ausbildung nach wie vor den (relativ) besten Schutz gegen Arbeitslosigkeit und eröffnet bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt***

Perspektiven für die Qualifizierung (2)

■ Grundsätzliche Herausforderungen

- ⇒ Bestmögliche schulische und berufliche Ausbildung für die junge Generation
- ⇒ Bessere (Weiter-)Bildungschancen auch für bereits Erwachsene

■ „lebensbegleitendes Lernen“ ist in aller Munde, aber die praktische Umsetzung hinkt hinterher

- ⇒ in der Arbeitsmarktpolitik werden Weiterbildungsmaßnahmen zusammengestrichen
- ⇒ Betriebliche Angebote richten sich oft eher an Fach- und Führungskräfte
- ⇒ Qualität von Schulen und Universitäten?!

Perspektiven für die Qualifizierung (3)

Konkrete Ansatzpunkte für gering Qualifizierte

- **Verknüpfung von Arbeiten und Lernen im Betrieb**
 - ⇒ formalisiert (vgl. Beispiel aus dem Film)
 - ⇒ on-the-job: betriebliche Einarbeitung
 - ⇒ informell: Einstieg über Praktikum oder zunächst als „Aushilfe“

- **Zertifizierung von Teilqualifikationen**
 - ⇒ ggf. modular mit der Perspektive, einen beruflichen Abschluss zu erwerben
 - ⇒ auch als „Eignungssignal“ bei Einstellungen

Perspektiven für die Arbeitsgestaltung (1)

- **Auf betrieblicher Ebene widersprüchliche Trends bei der Ausgestaltung der Arbeitsorganisation**
 - ⇒ in einigen Tätigkeiten zunehmende Aufspaltung von Tätigkeiten
 - z.B. Einzelhandel: unterschiedliche Personen übernehmen Teilaufgaben (Regale befüllen, Bestellungen, Verkauf)
 - z.B. Hotels: Outsourcing der Zimmerreinigung
 - ⇒ in anderen mehr Aufgabenintegration, weil dies höhere Flexibilität verspricht
 - vgl. Beispiel im Film
 - ähnliche Trends z.B. bei Pfl egetätigkeiten

Perspektiven für die Arbeitsgestaltung (2)

- **Aufgabensegmentierung bietet theoretisch bessere Chancen, dass auch gering Qualifizierte eingesetzt werden können**
 - ⇒ allerdings fraglich, ob das praktisch umgesetzt wird
 - u.a. wg. Konkurrenz durch andere Personengruppen
 - ⇒ Teiltätigkeiten haben oft nur geringen zeitlichen Umfang
 - Minijobs bieten nur Zuverdienst
- **Alleine darauf zu setzen, erscheint jedoch wenig erfolgversprechend**
 - ⇒ wegen unterschiedlicher betrieblicher Strategien
 - ⇒ auch aus der Perspektive der Betroffenen (leichte Austauschbarkeit)

Perspektiven für die Arbeitsgestaltung (3)

Weitere Herausforderungen

■ **Gesundheitsschutz**

- ⇒ zunehmende Arbeitsintensivierung
 - z.B. bei Gebäudereinigung, Zimmerreinigung in Hotels
- ⇒ hohe physische + z.T. auch psychische Belastungen
 - z.B. Call Center, Pflege

■ **Arbeitszeitgestaltung**

- ⇒ hohe Anforderungen an zeitliche Flexibilität + Verfügbarkeit
- ⇒ Zunahme von Teilzeit + Minijobs

Perspektiven für die Entlohnung (1)

- **Steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland seit Mitte der neunziger Jahre**
 - ⇒ inzwischen über EU-Durchschnitt
- **Gering Qualifizierte sind überproportional betroffen**
 - ⇒ aber nicht allein: Rund drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten haben Berufsausbildung oder akademischen Abschluss
- **Das Lohnspektrum dehnt sich immer weiter nach unten aus**
 - ⇒ für Stundenlöhne unter 7,50 € (brutto) arbeiteten 2004 ca. 4,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland

Perspektiven für die Entlohnung (2)

- **ca. 1,5 Millionen Beschäftigte (5%) in Deutschland arbeiten sogar für weniger als 5 € brutto pro Stunde**
 - ⇒ d.h. für weniger als **32%** des durchschnittlichen Stundenlohns in Deutschland
- **In europäischen Nachbarländern sind solche Löhne überwiegend unzulässig**
 - ⇒ In Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden liegt der gesetzliche Mindestlohn bei **7,50 bis über 8 €**
 - ca. 45% bis über 60% des jeweiligen Durchschnittslohns

Selbst im „Niedriglohn-Musterland“ USA entspricht der gesetzliche Mindestlohn ca. 32% des Durchschnittslohns (!)

Perspektiven für die Entlohnung (3)

- **Bei solchen Stundenlöhnen reicht selbst Vollzeitarbeit nicht mehr aus, um ohne staatliche Unterstützung den Lebensunterhalt zu bestreiten**
 - ⇒ Im September 2005 bezogen bereits ca. 280.000 Vollzeitbeschäftigte ergänzende Leistungen der Grundsicherung
 - **Selbst manche Arbeitgeber(-verbände) beklagen Abwärts-Spirale durch Lohndumping-Konkurrenz**
 - ⇒ Ohne verbindliche Untergrenze können Unternehmen sich darauf verlassen, dass der Staat die Ausfallbürgschaft übernimmt
- **Wie lange kann und will Deutschland sich das noch leisten?!**

Fazit + Schlussfolgerungen

- **Einfacharbeit ist kein Auslaufmodell, aber im Wandel**
- **Gleichsetzung Einfacharbeit = (sehr) geringe Anforderungen entspricht nicht (mehr) der Realität**
 - ⇒ wirklich „einfache“ Arbeit ohne jegliche Anforderungen gibt es kaum noch
- **Einfacharbeit nur unter beschäftigungspolitischen Erwägungen in den Blick zu nehmen (Niedriglohnsektor), greift zu kurz**
- **Perspektiven der Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung bedürfen größerer Aufmerksamkeit und auch politischer Gestaltung**