

Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar

Abschlussbericht Teil 1

**Eine Untersuchung im Auftrag des EQUAL-Teilprojekts
Beseitigung struktureller Hindernisse bei der Integration
besonders Benachteiligter in dauerhafte Einfacharbeitsplätze**

**Im Rahmen einer Gesamtstudie
und in Kooperation mit der Forschungsstätte
der Evangelischen Studiengemeinschaft e.V. (FEST) siehe Teil 2**

Gefördert durch
Bundesministerium für
Wirtschaft und Arbeit  
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Autorengruppe:

Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim

Dr. René Leicht, Diplom-Soziologe
Silke Fehrenbach, Diplom-Volkswirtin
Markus Leiss, Diplom-Sozialwissenschaftler

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Tübingen

Dr. Harald Strotmann, Diplom-Ökonom
Sabine Dann, Diplom-Volkswirtin

INHALT

I. Problemhintergrund

1. Einleitung und Fragestellung	6
1.1 Regionaler Kontext und Anlass der Untersuchung	6
1.2. Problemaufriss	7
1.3. Ziele der Untersuchung insgesamt	11
1.4. Fragestellungen in der Untersuchung von ifm und IAW	11
2. Ausgangssituation und Forschungsstand.....	13
2.1. Bisherige Erklärungsansätze: Zur Diskussion möglicher Ursachen	13
2.2. Bisherige Befunde: Veränderungen und Problematik in Zahlen.....	25

II. Struktur und Entwicklung gering qualifizierter Beschäftigung in der Region Rhein-Neckar anhand der Beschäftigtenstatistik

1. Fragestellungen.....	42
2. Datenbasis und Methodik	42
3. Struktur und Entwicklung formal gering Qualifizierter.....	45
3.1. Verteilung	45
3.2. Entwicklung	46
4. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Wirtschaftszweigen.....	48
4.1. Domänen von gering Qualifizierten: In welchen Wirtschaftsbereichen sind sie zahlenmäßig vorrangig zu finden?	48
4.2. Typische Tätigkeitsbereiche: In welchen Branchen konzentrieren sich anteilmäßig viele gering Qualifizierte?	52
4.3. Entwicklung nach Wirtschaftszweigen	54
5. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Betriebsgrößenklassen.	58
5.1. Verteilung nach Betriebsgröße	58
5.2. Entwicklung nach Betriebsgröße	59
6. Struktur und Entwicklung der Beschäftigung gering Qualifizierter nach Land- und Stadtkreisen.....	60
7. <i>Exkurs: Zur Frage der Inadäquanz der Beschäftigung – Übergang von einer personenbezogenen zu einer arbeitsplatzorientierten Sichtweise</i>	63

III. Arbeitsplatzorientierte Betrachtung: Ergebnisse einer Betriebsbefragung in der Region Rhein-Neckar

1. Grundlagen der Untersuchung und Erhebungsdesign	67
1.1. Fragestellung und Definition „Einfacharbeitsplatz“	67
1.2. Erhebungsdesign.....	68
1.3. Hochrechnungsverfahren.....	70
2. Einfacharbeitsplätze in der Region Rhein-Neckar: Umfang, betrieblicher Kontext und Beschäftigtenstrukturen.....	70
2.1. Gesamtwirtschaft	71
2.2. Differenzierung nach Betriebsgröße.....	74
2.3. Differenzierung nach Wirtschaftszweigen.....	78
2.4. Tarifgebundenheit.....	83
2.5. Geringfügige Beschäftigung.....	85
2.6. Besetzung von Einfacharbeitsplätzen nach Beschäftigtengruppen.....	87
3. Entwicklung und Potenziale von Einfacharbeitsplätzen in der Region.....	91
3.1. Entwicklung von EAP in den Jahren 2000 bis 2003	91
3.2. Potenzial an Einfacharbeitsplätzen in der Region	100
4. Strukturelle Hemmnisse bei der Schaffung von EAP.....	112
4.1. Zur Relevanz möglicher Hemmnisse bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen aus betrieblicher Sicht	112
4.2. Würde die Beseitigung der Hemmnisse neue Einfacharbeitsplätze schaffen?.....	120
5. Tatsächliches Einstellungsverhalten der Betriebe.....	121
5.1. Personalrekrutierung.....	121
5.2. Charakteristika der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten.....	126
5.3. Tätigkeitsprofile	132
6. Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen aus Sicht der Betriebe	140
6.1. Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe zu möglichen Beschäftigungshemmnissen von Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze	140
6.2. Anforderungsprofil der Betriebe an Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen.....	145
6.3. Leistungsprofil der Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze versus Anforderungsprofil der Betriebe	151
6.4. Welche Eigenschaften der Arbeitnehmer wirken als „KO-Kriterien“ für eine mögliche Einstellung?	155

IV. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

- 1. Zusammenfassung 161**
- 2. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen 176**

Anhang

- Literatur.....188**
- Tabellen und Schaubilder (soweit nicht im Text)..... 193**
- Fragebogen.....198**

Kapitel I: Problemhintergrund

1. Einleitung und Fragestellung	6
1.1. Regionaler Kontext und Anlass der Untersuchung.....	6
1.2. Problemaufriss.....	7
1.2.1. Sinkende Chancen von Geringqualifizierten: Braucht die Gesellschaft Einfacharbeitsplätze?	7
1.2.2. Fortschreitender Strukturwandel: Wo und in welchem Kontext bietet die Wirtschaft noch Einfacharbeitsplätze?.....	8
1.2.3. Verdrängung durch Ausgebildete: Wie viel haben gering Qualifizierte mit Einfacharbeitsplätzen zu tun?	9
1.2.4. Besetzung und Hemmnisse: Welche Anforderungen stellen die Betriebe und was erfüllen die Bewerber?	10
1.3. Ziele der Untersuchung insgesamt	11
1.4. Fragestellungen in der Untersuchung von ifm und IAW	11
2. Ausgangssituation und Forschungsstand.....	13
2.1. Bisherige Erklärungsansätze: Zur Diskussion möglicher Ursachen.....	13
2.1.1. Mögliche Gründe für eine unzureichende Nachfrage nach gering Qualifizierten....	14
2.1.2. Mögliche Gründe für Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter auf der Arbeitsangebotsseite.....	21
2.1.3. Mismatch-Probleme im Bereich einfacher Qualifikation	24
2.2. Bisherige Befunde: Veränderungen und Problematik in Zahlen	26
2.2.1. Arbeitskräftenachfrage: Bedarf an Einfacharbeit.....	26
2.2.2. Arbeitskräfteangebot: Umfang, Entwicklung und Struktur gering Qualifizierter.....	34

1. Einleitung und Fragestellung

1.1. Regionaler Kontext und Anlass der Untersuchung

Allein im Kerngebiet des Rhein-Neckar-Dreiecks, im Raum Mannheim, Ludwigshafen und Heidelberg, sind derzeit rund 59.000 Menschen arbeitslos gemeldet, und davon fast 17.000 schon länger als oder mindestens 1 Jahr. Die Ursachen und **Risiken von Arbeitslosigkeit** sind vielfältig, doch insbesondere für Menschen ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss sind die Chancen auf die Schaffung oder den Erhalt eines Arbeitsplatzes beträchtlich gesunken. Je nach Arbeitsamtsbezirk stellen die Arbeitslosen ohne Berufsausbildung zwischen einem Fünftel (Bezirk Rhein-Neckar-Kreis), einem Drittel (Bezirk Heidelberg) und der Hälfte aller Arbeitslosen insgesamt (Bezirk Mannheim).

Die Problemgruppe der sog. „**gering Qualifizierten**“ steht denn auch im Mittelpunkt vieler Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategien, die bislang vor allem darauf zielen, deren Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Während sich also ein Großteil der Initiativen (aber auch bisheriger Untersuchungen) mit den Defiziten vieler Arbeitsloser und letztlich mit den Schwächen der Angebotsseite des Arbeitsmarktes befasst, ist wenig über die Umstände und Spezifika der rückläufigen betrieblichen Nachfrage nach Personen ohne berufliche Ausbildung bekannt. Dies ist aber eine entscheidende Komponente, denn das Gros der gering Qualifizierten ist, selbst wenn es gelingt, ihre Fähigkeiten zu verbessern, in hohem Maße auf die Schaffung und Bereitstellung von sog. „**Einfacharbeitsplätzen**“ angewiesen. Alle Zeichen im strukturellen Wandel weisen bisher jedoch darauf hin, dass die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Anforderungen zurückgeht und solche Stellen nur noch in begrenztem Ausmaß ausgewiesen werden. Daher stellt sich insbesondere für die beschäftigungspolitischen Initiativen, die sich mit der Qualifizierung und Vermittlung von Problemgruppen befassen, die Frage, in welchem Umfang und in welchen Bereichen die Arbeitsplätze, auf die vermittelt werden soll, jetzt und künftig überhaupt noch existieren und welche Anforderungen diese an die Bewerber/innen stellen. Andererseits ist auf der Unternehmensseite aber auch teilweise von einem „Beschäftigungsparadoxon“ die Rede, da manche Arbeitgeber trotz des hohen Reservoirs an Arbeitslosen Schwierigkeiten melden, die angebotenen Einfacharbeitsplätze zu besetzen. So zeigen sich Probleme, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zusammenzubringen.

Vor diesem Hintergrund¹ wurde von der „*Arbeitsgemeinschaft Einfacharbeitsplätze*“ in der *EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck* eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die Entwicklung von gering qualifizierten Beschäftigten, aber insbesondere auch den Umfang und die Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen in der Region transparent zu machen sowie durch einschlägige Analysen Ansätze aufzuzeigen, wo noch Beschäftigungspotenziale für Personen mit geringem Qualifikationsniveau bestehen und in welcher Form bzw. durch welche Maßnahmen diese Potenziale genutzt werden können.

¹ Vgl. Präambel der Auftragsbeschreibung vom 30.3.2003 sowie Projektbeschreibung des ifm vom 9.09.2002.

1.2. Problemaufriss

Mit Blick auf die hohe Zahl von ungelerten Personen scheint unstrittig, dass auch künftig Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen benötigt werden. Doch aus Sicht der Berufsbildungspolitik und -forschung ist allein schon die Frage, wo noch Einfacharbeitsplätze geschaffen oder erhalten werden können, nicht ganz unproblematisch, da die Gesellschaft im allgemeinen eher an höherwertigen Arbeitsplätzen und an entsprechend qualifizierten Beschäftigten interessiert ist. Daher wird nicht eine Anpassung der Arbeitsplätze an die gering Qualifizierten, sondern umgekehrt eine Anpassung der Problemgruppen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes verlangt. Andererseits werden Menschen (noch) nicht im Reagenzglas und auch nicht in einer Umwelt ohne soziale Einflüsse geschaffen. Braucht die Gesellschaft also schon deswegen Einfacharbeitsplätze, weil der Leistungs- und Lernfähigkeit oft natürliche und soziale Grenzen gesetzt sind? (siehe Kap. 1.2.1) Die Frage ist allerdings, wo und in welchem Umfang sowie unter welchen Bedingungen solche Arbeitsplätze in einer zunehmend wissensbasierten Wirtschaft überhaupt noch erhalten, geschweige denn geschaffen werden können bzw. welche Hindernisse hier im Wege stehen (Kap. 1.2.2). Soweit noch Einfacharbeitsplätze angeboten werden, bleibt zudem in vielen Fällen offen, welche Gruppen zum Zuge kommen bzw. wie zwingend dann auch die Zielgruppe der Personen mit geringer Qualifikation hiervon profitieren kann (Kap. 1.2.3). Damit geht auch die Frage einher, welche Anforderungen die Betriebe an die Bewerber/innen stellen und in welchem Maße diese erfüllt werden (Kap. 1.2.4). Aus der Summe der Antworten auf diese Untersuchungsfragen kann schließlich abgeschätzt werden, wo noch Beschäftigungspotenziale für Menschen mit geringem Qualifikationsniveau liegen.

1.2.1. Sinkende Chancen von gering Qualifizierten: Braucht die Gesellschaft Einfacharbeitsplätze?

In einer Wirtschaft, die vermehrt auf Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen und daher auf die umfassende Aneignung und Verwertung von Wissen und fachlichen Kenntnissen zielt, gewinnt die Qualifikation der Beschäftigten enorm an Bedeutung. In gleichem Maße jedoch sinken die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten, denn die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes für Personen, die den im Strukturwandel insgesamt gewachsenen Anforderungen nicht gerecht werden können, wird zunehmend schwächer. In Westdeutschland ist das Risiko arbeitslos zu sein unter Ungelernten in etwa drei bis viermal so hoch wie unter Personen mit einer Berufsausbildung. Vor allem jedoch ist die Arbeitslosenquote unter Ungelernten in den letzten beiden Jahrzehnten drastisch nach oben geschneilt (Reinberg 2003).

Dies muss aber auch vor dem Hintergrund gesehen werden, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland – mehr als in vielen anderen Ländern – berufsfachlich strukturiert ist, weswegen formale Qualifikationen und damit „Zertifikate“ eine vergleichsweise stärkere Rolle spielen. Zudem werden Bewerber mit abgeschlossener Berufsausbildung, auch wenn sie fachfremd oder ihre Kenntnisse durch den strukturellen und technologischen Wandel obsolet geworden sind, als eher beschäftigungsfähig betrachtet und bei Einstellungen bevorzugt

behandelt (Weinkopf 1999). Somit sind von der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit vor allem diejenigen betroffen und bedroht, die keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. Sie sind auch überproportional häufig langzeitarbeitslos. Teils scheinen formal gering Qualifizierte inzwischen von bestimmten Bewerberschlangen ganz ausgeschlossen (Solga 2002a+b). Ob eine solche Einstellungspraxis in allen Fällen wirklich gerechtfertigt ist und inwieweit Menschen ohne berufliche Ausbildung hierbei nicht auch einer unangemessenen Stigmatisierung unterliegen, sei dahingestellt.

Hierbei ist zu beachten, dass die Gruppe der Menschen mit einem – formal betrachtet – geringen Qualifikationsniveau eine große Heterogenität und eine auch individuell sehr variierende Lernfähigkeit aufweist. Entgegen mancher Vermutung ist innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten die Zahl derer ohne allgemeinbildenden Schulabschluss eher gering und ein beachtlicher Teil weist sogar einen höheren Schulabschluss auf. Dies wiederum kann auch als ein Zeichen von grundsätzlicher Bildungsfähigkeit vieler gering Qualifizierter gewertet werden (Reinberg 2003).

Fest steht jedoch, dass es auch in einer durch Bildungsexpansion geprägten und zudem leistungsbetonten Gesellschaft nach wie vor eine beachtenswerte Zahl an Personen gibt, denen es nicht nur an einem Ausbildungszertifikat sondern auch an der Fähigkeit mangelt, die komplexer gewordene Aufgabenfülle am Arbeitsplatz intellektuell und/oder durch angelegte Kenntnisse zu bewältigen. Zwar hat sich aufgrund der höheren Bildungsbeteiligung geburtenstarker Jahrgänge der Anteil von Personen ohne Berufsabschluss im längerfristigen Zeitverlauf verringert, doch zeigt sich gegenwärtig, dass die jüngeren Alterskohorten nicht unbedingt den gleichen Bildungsdrang besitzen (Reinberg und Hummel 2002). Von einer naturwüchsig anhaltenden Bildungsexpansion kann offenbar künftig nicht mehr ausgegangen werden. Sie ist spätestens seit Mitte der 1990er Jahre erlahmt und es verbleibt ein relativ hoher Sockel von immer noch über einem Viertel der erwerbsfähigen Menschen, die als gering Qualifizierte einzustufen und daher von einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko bedroht sind. Dieser hohe Sockel muss zudem auch vor dem Hintergrund veränderter Bevölkerungsstrukturen (Zuwanderung) sowie auch dem Umstand betrachtet werden, dass ein vermindertes Leistungspotenzial in vielen Fällen nicht nur durch mangelnde formale Bildung sondern auch durch andersartige körperliche, geistige und soziale Benachteiligungen, welche die Lern- und Anpassungsfähigkeit prinzipiell beeinflussen, hervorgerufen wird. Hier ist Nachqualifizierung eine schwierige Aufgabe und sie fällt häufig und traditionell in das Betätigungsfeld der mehrheitlich gemeinnützig orientierten Unternehmen des sog. dritten Systems.

1.2.2. Fortschreitender Strukturwandel: Wo und in welchem Kontext bietet die Wirtschaft noch Einfacharbeitsplätze?

Während bislang in vielen Studien die Chancen der gering Qualifizierten am Arbeitsmarkt und dabei die Vermittlungsprobleme sowie die Förderkonzepte und -modelle im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, sollte mit vorliegender Untersuchung eine bewusst andere Perspektive als die einer „Aktivierung“ der Problemgruppen eingenommen werden. Hier

steht eher die Frage im Vordergrund, in welchem Umfang und unter welchen Kontextbedingungen überhaupt noch Einfacharbeitsplätze bereitgestellt oder gar geschaffen werden und welche Hemmnisse hier zu beobachten sind. Denn schließlich müssen sich beschäftigungspolitische Akteure jeglicher Art zur Ausgestaltung von zielgerichteten Programmen auch Klarheit verschaffen, in welchen Bereichen reelle Chancen auf die Vermittlung von gering Qualifizierten bestehen.

Die Beschäftigungsprobleme der wettbewerbsschwachen Arbeitnehmer haben nicht nur angebots- sondern auch nachfrageseitige Gründe: Die verstärkte Wissensintensivierung wirtschaftlicher Prozesse schafft Arbeitsplätze vor allem mit anspruchsvollen Tätigkeiten und für Höherqualifizierte. Die Internationalisierung der Märkte, die Konkurrenz durch Billiglohnländer, aber auch neue Technologien und neue Produktionskonzepte, haben den Produktivitätsdruck am Hochlohnstandort Deutschland erhöht und die Nachfrage nach Arbeit mit geringer Produktivität, d.h. letztlich die Zahl an Einfacharbeitsplätzen, drastisch reduziert.

Andererseits ist aber auch anzunehmen, dass nicht in allen wirtschaftlichen Segmenten, das heißt bspw. nicht in allen Branchen und Betriebsgrößen, gleichermaßen ein Rückgang einfacher Tätigkeiten zu beobachten ist. In bestimmten Segmenten kommen die Globalisierungs- und Rationalisierungsprozesse möglicherweise weniger stark zur Geltung. Außerdem wird in Deutschland auch eine sog. „Dienstleistungslücke“ und der Umstand beklagt, dass es für viele haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen keinen offiziellen Markt geben würde. Folgt man der öffentlichen Debatte, scheint es aber auch in Bereichen wo Einfach Tätigkeiten regulär nachgefragt werden vorzukommen, dass Unternehmen Probleme melden, die offenen Stellen für gering Qualifizierte zu besetzen.

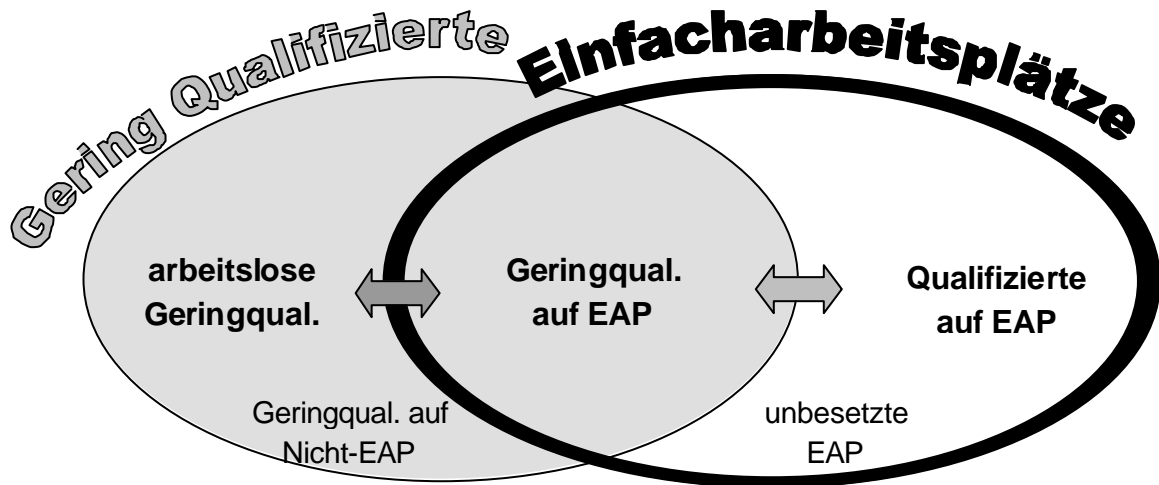
Personen mit Vermittlungshemmnissen in Arbeit zu bringen, ist jedoch nicht nur eine Frage der Mismatch-Problematik (siehe im Folgenden). Vielmehr müssen zusätzliche Einfacharbeitsplätze geschaffen werden. Dies verlangt die Suche nach strukturellen Hindernissen und letztlich unausgeschöpften Beschäftigungspotentialen.

1.2.3. Verdrängung durch Ausgebildete: Wie viel haben gering Qualifizierte mit Einfacharbeitsplätzen zu tun?

Über den Umfang und den betrieblichen Kontext von Einfacharbeitsplätzen gibt es auch deswegen wenig gesicherte Erkenntnisse, weil die allermeisten Untersuchungen nur über den „Umweg“ der Analyse von Beschäftigtendaten zu entsprechenden Einschätzungen gelangen: Soweit überhaupt betriebsbezogene und nicht nur personenbezogene Daten vorliegen, werden Betriebe in der Regel eher nach der Qualifikationsstruktur ihrer Beschäftigten aber nicht nach den konkreten Tätigkeitsstrukturen gefragt. Behelfsweise wird daher vielfach aus der Zahl der Beschäftigten ohne eine berufliche Ausbildung auf den Umfang von Einfacharbeitsplätzen geschlossen. Dabei wird leicht übersehen, dass bei erhöhtem Wettbewerb um knappe Arbeitsplätze nicht nur die gering Qualifizierten einfachere Tätigkeiten verrichten. Dies führt zu der Frage, wie hoch der Anteil von Ungelehrten auf Ein-

facharbeitsplätzen ist und ob es eher jüngere oder ältere Personen, Frauen oder Männer, Personen ausländischer oder deutscher Herkunft sind, die in diesem Wettbewerb bestehen.

Schaubild 1: Schnittmenge aus gering Qualifizierten und Einfacharbeitsplätzen



Wegen der grundsätzlichen Bedeutung dieser Frage für die gesamte Untersuchung wird mit Schaubild 1 verdeutlicht, welche Schnittmenge zwischen einer personen- und einer arbeitsplatzbezogenen Sichtweise besteht. Das Schema zeigt, dass das Untersuchungsdesign beide Analyseebenen einbeziehen muss.

1.2.4. Besetzung und Hemmnisse: Welche Anforderungen stellen die Betriebe und was erfüllen die Bewerber?

Eigentlich wäre anzunehmen, dass bei der Besetzung von Arbeitsplätzen auf denen lediglich einfache Tätigkeiten verrichtet werden sollen, dann auch keine besonderen Anforderungen an die Bewerber bestehen. Doch durch die Optimierung betrieblicher Abläufe unter Einbezug möglichst aller Beschäftigten wird auch auf Einfacharbeitsplätzen ein Mindestmaß an Grundkenntnissen und Fähigkeiten verlangt. Es stellt sich daher die Frage, welche Fähigkeiten dies sind und inwieweit damit nicht nur elementare Basisqualifikationen sondern auch Primär- und Sekundärtugenden angesprochen sind, die über die Beschäftigungsfähigkeit entscheiden.

Trotz einer hohen Zahl – vor allem an ungelerten – Arbeitslosen gibt es Anzeichen dafür, dass ein Teil der Einfacharbeitsplätze nicht mit den hierfür geeigneten Personen besetzt werden kann. Welche Faktoren und Hemmnisse sind es, die ein solche Mismatch-Problematik auch im Bereich von Einfahtätigkeiten begründet? Welche Voraussetzungen bringen die Bewerber mit und was schließt sie von einer erfolgreichen Bewerbung aus?

Diese Fragen bilden ein zentrales Motiv für die Durchführung vorliegender Untersuchung, aber gleichwohl nur einen geringen Ausschnitt des gesamten Fragenkatalogs.

1.3. Ziele der Untersuchung insgesamt

Die Gesamtstudie gliedert sich in zwei Teile, mit teils unterschiedlichen Fragestellungen die sich auch daraus ergeben, dass Einfacharbeitsplätze von jeweils verschiedenen Unternehmensbereichen („Systemen“) nachgefragt werden: Während sich das *Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm)* in Kooperation mit dem *Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW)* auf das sog. „erste System“ der privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen konzentriert, obliegt der *Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg (FEST)* die Beobachtung des „zweiten“ und „dritten Systems“, d.h. der Unternehmen der öffentlichen Hand und der gemeinwesenorientierten Unternehmen.

Werden zunächst die Untersuchungsziele insgesamt, d.h. für alle beteiligten Institute betrachtet, dann lassen sich gemäß der Auftragsbeschreibung folgende Fragestellungen herausstellen: Im Untersuchungsvorfeld kam es darauf an, eine sowohl der Projektzielsetzung genügende als auch methodisch handhabbare Definition von Einfacharbeitsplätzen zu finden. Eine zentrale Frage war ferner, wie viele Einfacharbeitsplätze derzeit in der Region sowie in den drei Systemen bereitgestellt werden und welche Veränderungen es in den letzten Jahren gab. Zudem interessierte, welche Mindestanforderungsprofile von Akteuren des Arbeitsmarktes an die Menschen gerichtet werden, die einen Einfacharbeitsplatz benötigen und wie im Vergleich dazu das tatsächliche Leistungsprofil der Zielgruppe aussieht. Dem knüpft sich die Frage an, welche betrieblichen Strukturen, Arbeitsweisen und Tätigkeitsfelder am ehesten in der Lage sind, Langzeitarbeitslose zu integrieren. Schließlich sollen die beschäftigungspolitischen Strategien der Träger regionaler Beschäftigungspolitik identifiziert werden, die sich dem Problem der fehlenden Einfacharbeitsplätze widmen.

1.4. Fragestellungen in der Untersuchung von ifm und IAW

Dem vorliegenden Gutachten liegen bei grober Unterteilung zwei Untersuchungsblöcke zugrunde. Zum einen wird der Umfang, die wirtschaftliche Struktur und Entwicklung von gering Qualifizierten und von Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar identifiziert und zum anderen werden die Potenziale der Unternehmen bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen aber auch die Hindernisse diesbezüglich betrachtet.

Die Aufgaben und Fragestellungen lassen sich im Einzelnen wie folgt beschreiben und aufgliedern:²

- Wie ist der Bestand an Einfacharbeitsplätzen in der Region? Wie sind die Entwicklungstendenzen? Wie haben sich Einfacharbeitsplätze und die damit verbundenen Anforderungen im Zeitablauf (ca. in den letzten 10 Jahren) entwickelt?
- Welche Branchen und Bereiche haben die meisten Einfacharbeitsplätze und wo sind die größten Entwicklungspotentiale?

² Siehe Seite 7 der Auftragsbeschreibung, Teil b: Aufgabenstellung des ifm.

- Welche Strukturen fördern die Erhaltung und Schaffung von Einfacharbeitsplätzen, welche behindern? Welche betrieblichen Verhältnisse und Organisationsformen sind besonders geeignet, um Einfacharbeitsplätze bereitzustellen?
- Welche Anforderungen werden von Betrieben an die Menschen gestellt, welche die Arbeitsplätze besetzen sollen?
- Wieweit sind diese Anforderungen deckungsgleich mit den tatsächlich vorhandenen formalen und nichtformalen Qualifikationen der potenziellen Bewerber?³
- Welche Schwierigkeiten bestehen für die Arbeitgeber bei der Besetzung der Stellen und welche Strategien wenden Sie an um geeignete Personen zu rekrutieren?

Daraus lassen sich schließlich Schlussfolgerungen dahingehend ziehen, wie die Strukturen zu verändern oder anders zu gestalten sind, damit Einfacharbeitsplätze besetzt und geschaffen werden. Das heißt auch: Welches sind die Anforderungen an Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik?

Im nachfolgenden Kapitel wird zunächst der Stand der bisherigen Forschung dargestellt, der auch gleichzeitig eine kontroverse Debatte darüber beschreibt, welches die möglichen Gründe für die steigende Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter bzw. für die rückläufige Zahl an Einfacharbeitsplätzen sind. Diese in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften verhandelten Argumente werden hier aufgegriffen, ohne dass damit bereits eine Wertung vorgenommen wird.

³ In der Auftragsbeschreibung wurde hierzu allerdings ausdrücklich festgehalten, dass diese Frage nur über eine zusätzliche Studie unter Berücksichtigung der Arbeitslosenstatistik sowie einer Befragung der Teilnehmer an den Maßnahmen des Projektträgers beantwortet werden kann.

2. Ausgangssituation und Forschungsstand

Gering qualifizierte Arbeitskräfte haben mit erheblichen und im Zeitverlauf anwachsenden Problemen auf dem Arbeitsmarkt zu kämpfen. Dies belegen nicht zuletzt die hohen Arbeitslosenquoten innerhalb der Gruppe der sogenannten „Nicht-formal Qualifizierten“, also bei Menschen, die keinen beruflichen Abschluss vorweisen können (Dostal 2001). Die zunehmend schlechtere Arbeitsmarktposition un- und angelernter Arbeitskräfte lässt sich zum einen auf Veränderungen in der betrieblichen **Nachfrage**, also auf den Rückgang an Einfacharbeitsplätzen zurückführen sowie zum anderen auf die sozialen und institutionellen Rahmenbedingungen die das **Angebot** an Arbeitskräften bestimmen.

Zunächst werden in diesem Forschungsüberblick die wichtigsten bislang in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Literatur diskutierten **Erklärungsansätze** für die Arbeitsmarktprobleme gering Qualifizierter vorgestellt (Kapitel 2.1), wobei sowohl auf die Nachfrage- (Kap. 2.1.1) als auch auf die Angebotsseite (Kap. 2.1.2) sowie auf die damit einhergehenden Mismatch-Probleme (Kap. 2.1.3) eingegangen wird.

Diese Diskussion möglicher Ursachen wird ergänzt durch eine Zusammenstellung **bislang vorliegender Befunde** aus anderen Studien (Kapitel 2.2). Hier wird zum einen auf einige Zahlen zur Entwicklung der Nachfrage nach Arbeitskräften für Einfahtätigkeiten eingegangen (Kap. 2.2.1) und zum anderen auf die Befunde hinsichtlich der Entwicklung, Zusammensetzung und Beschäftigungssituation von gering Qualifizierten (Kap. 2.2.2).

2.1. Bisherige Erklärungsansätze: Zur Diskussion möglicher Ursachen

Das erhebliche Ausmaß der Arbeitslosigkeit ist schon seit Jahren eines der gravierendsten Probleme der deutschen Wirtschaftspolitik. Während es vielen anderen Ländern besser gelungen ist und gelingt, eine im Zuge von Ölpreisschocks, Nachfrageeinbrüchen oder internationalen Nachfrageverschiebungen gestiegene Arbeitslosigkeit in Phasen einer konjunkturellen Besserung wieder deutlich zurückzuführen, funktioniert dies in Deutschland seit vielen Jahren nicht oder bestenfalls zum Teil. Diese Unfähigkeit des deutschen Arbeitsmarktes, die Arbeitslosigkeit in Aufschwungphasen in demselben Umfang wieder zu reduzieren, wie sie im Abschwung ansteigt, wird auch als „Sperrklinkeneffekt“ bezeichnet und findet ihren Ausdruck in einer treppenförmig ansteigenden „Sockelarbeitslosigkeit“.

Das Problem der Arbeitslosigkeit und speziell dieser Sockelarbeitslosigkeit betrifft in besonderem Maße die gering qualifizierten Personen (zu den Befunden im Einzelnen vgl. Kap. 2.2).

Versucht man, die möglichen Gründe für die besonderen Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter auf dem Arbeitsmarkt zu identifizieren und zu systematisieren, so können diese grundsätzlich auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, d.h. bei den gering Qualifizierten selbst, oder aber auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes, d.h. bei den Arbeit nachfragenden Unternehmen, sowie genauso im Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage im Zuge von Mismatch-Problemen angesiedelt sein. Natürlich ist diese Systeme-

matisierung bis zu einem gewissen Grad zu schematisch, da in der Regel verschiedene Ursachen gleichzeitig relevant sind und Interdependenzen zwischen den möglichen Gründen bestehen.

Zu bedenken ist ferner, dass das Problem der Arbeitslosigkeit seine Ursache nicht unbedingt nur auf dem Arbeitsmarkt selbst haben muss. So wirkt sich die seit Jahren in Deutschland anhaltende makroökonomische Wachstumsschwäche insgesamt ungünstig auf den Arbeitsmarkt aus. Es wird im Allgemeinen erwartet, dass eine Politik für mehr Wachstum automatisch – wenn auch mit etwas zeitlicher Verzögerung – mehr Beschäftigung induzieren würde. Wie elastisch jedoch die Beschäftigung auf das Wirtschaftswachstum reagiert, hängt nicht zuletzt auch von den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt selbst ab. Verschiedene Studien belegen, dass die Reagibilität der Beschäftigung auf das Wachstum in Deutschland vergleichsweise gering, d.h. die „Beschäftigungsschwelle“ vergleichsweise hoch ist (vgl. die Übersicht bei Franz 2003). Reinberg und Hummel stellen die Frage, „welche Qualifikationsgruppen von dieser Gesamtbeschäftigungsschwelle überhaupt erreicht werden“ (2003:3) und kommen zu der Ansicht, dass das Wirtschaftswachstum in realistischen Größenordnungen allein die Probleme der Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt kaum lösen kann, weshalb der Blick auf strukturelle Ursachen zu richten ist.

Im Folgenden wird überprüft, welche Ursachen sich für die steigende Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter anführen lassen. Dabei werden die in der Forschungsliteratur am häufigsten diskutierten Gründe aufgelistet, –ohne dass damit gleichzeitig eine Wertung dieser Argumente verbunden ist.

Abschnitt 2.1.1 beschäftigt sich zunächst im Überblick mit Gründen, die schwerpunktmäßig auf der Nachfrageseite angesiedelt sind, Abschnitt 2.1.2 widmet sich der Angebotsseite, bevor Abschnitt 2.1.3 dann darauf eingeht, inwiefern gerade auch im Bereich geringer Qualifikationen Mismatch-Probleme für das Entstehen von Arbeitslosigkeit verantwortlich sein können.

2.1.1. Mögliche Gründe für eine unzureichende Nachfrage nach gering Qualifizierten

Die Zahl an Einfacharbeitsplätzen und die Nachfrage der Betriebe nach An- und Ungelernten ist in den vergangenen Jahren stark zurückgegangen, während gleichzeitig der Bedarf an qualifizierten bzw. hoch qualifizierten Arbeitskräften stieg. Diese Entwicklung wird nach allen Prognosen auch künftig anhalten. (Zu Befunden hierzu im Einzelnen siehe Kapitel 2.2.1).

Untersucht man die Bestimmungsfaktoren für die Nachfrage nach Arbeitskräften und insbesondere nach gering qualifizierten Arbeitskräften, so ist es notwendig, zwischen der Arbeitsnachfrage privater Unternehmen, des Staates und von „Non-Profit-Organisationen“ zu unterscheiden (vgl. dazu auch Franz 2003). Im Weiteren stehen – ohne die Relevanz der anderen Bereiche bestreiten zu wollen – die markt- und gewinnorientierten Nachfragekal-

küle der privaten Unternehmen im Mittelpunkt der Überlegungen.⁴ Von zentraler Bedeutung ist also die Frage, warum die privaten Unternehmen zu wenig Arbeitskräfte und gerade auch zu wenig gering Qualifizierte nachfragen. Im Weiteren wird ein knapper Überblick über wesentliche Argumente gegeben.

(a) Zunehmende Internationalisierung der Märkte

Die Tatsache, dass im Zuge der wachsenden Internationalisierung der Märkte arbeitsintensive Güter und Zwischenprodukte häufig im kostengünstigeren Ausland (etwa in sog. Billiglohnländern) produziert werden und komparative Kostenvorteile eher bei höherwertigen und humankapitalintensiven Gütern und Diensten bestehen, führt zu einer systematischen Verschiebung der qualifikationsspezifischen Arbeitsnachfrage (vgl. auch Bellmann et al. 2002). Während man sich im Inland auf die Produktion von Waren und Dienstleistungen spezialisiert, für die hoch qualifizierte Arbeitskräfte benötigt werden, nimmt dort gleichzeitig die Nachfrage nach einfacher Arbeit ab. Diese Entwicklung ist zwar nicht neu, sie wird aber noch dadurch verstärkt, dass Handelsschranken und zudem Transportkosten weiter gesunken sind. Der Bedarf an gering Qualifizierten in Deutschland ist daher begrenzt und tendenziell rückläufig.

Dies betrifft v.a. das Verarbeitende Gewerbe, wo Handelbarkeit gegeben und die internationale Verflechtung hoch ist. Dennoch ist die empirische Evidenz hier nicht völlig eindeutig, da sich teilweise auch bei nicht-handelbaren Gütern eine Verschiebung der qualifikationsspezifischen Nachfrage nach Arbeit ergibt (Reinberg und Hummel 2002b:583). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass neue Informations- und Kommunikationstechnologien es zum Teil ermöglichen, auch einfache (und künftig zunehmend komplexere) Dienstleistungen ins kostengünstigere Ausland zu verlagern.⁵

(b) Technischer Fortschritt („Skill biased technological change“)

Technischer Fortschritt kann grundsätzlich arbeitssparend, kapitalsparend oder neutral wirken. Verschiedene Studien deuten an, dass technischer Fortschritt gerade im Bereich einfacher Tätigkeiten in besonderem Maße arbeitssparend wirken kann. Als Beispiel hierfür kann die rationalisierende Wirkung der zunehmenden Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK-Technologien) angeführt werden, die systematisch die Beschäftigungschancen vorwiegend von gering Qualifizierten reduziert. Zum einen werden mittel- und niedrig qualifizierte Arbeitskräfte direkt durch IuK-Technologien substituiert. Dies ist allerdings nur begrenzt möglich. Zum anderen kann eine steigende Verbreitung der IuK-Technologien die Nachfrage nach hochqualifizierten Arbeitskräften, die diese Technologien effizient nutzen können, erhöhen. Insofern besteht ein substitutives Verhältnis zwischen niedrig- und mittelqualifizierten Arbeitskräften einerseits und IuK-Technologien andererseits sowie eine Komplementarität zwischen hoch qualifizierten Ar-

⁴ Für eine Analyse der Bestimmungsfaktoren der staatlichen Arbeitsnachfrage vgl. z.B. Göggelmann 1999.

⁵ Ein Beispiel aus der Rhein-Neckar-Region ist die Erstellung einer Telefon-Adressen-Datenbank, für welche eine Mannheimer Firma die Abschrift von Telefonbüchern in ein asiatisches Land vergab.

beitskräften und der Verwendung von IuK-Technologien. Falk (2002:397ff.) zeigt anhand einer Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2000 auf Basis von Tobitmodellen auf, dass Firmen mit einer höheren Diffusion der IuK-Technologien⁶ sowohl einen höheren Anteil an Arbeitskräften mit einem Hochschulabschluss als auch einen höheren Anteil an Informationstechnologiespezialisten beschäftigten. Im Gegensatz dazu ist eine höhere Diffusion von IuK-Technologien signifikant negativ korreliert mit dem Anteil an mittel- und niedrigqualifizierten Arbeitskräften. Dies gilt insbesondere für den Dienstleistungs- und hier für den Büro- und Verwaltungsbereich.

Bellmann et al. (2002:517) kommen jedoch mit Hilfe des Linked Employer-Employee-Datensatzes des IAB (LIAB) zu dem Ergebnis, dass die Hypothese eines „skill biased technological change“ nur schwach bestätigt werden kann. In Westdeutschland erhöhen Produktinnovationen die Arbeitsnachfrage sowohl nach Hoch- als auch nach gering Qualifizierten, während sie in Ostdeutschland überhaupt keinen signifikanten Effekt haben.

(c) Organisatorischer Wandel („Skill biased organizational change“)

In den vergangenen Jahren haben sich moderne Organisationsformen wie Gruppenarbeitsplätze und flachere Hierarchiestufen verbreitet, wobei den Beschäftigten gleichzeitig eine höhere Eigenverantwortung mit entsprechend höheren Anforderungen zugeschrieben wurde. Der organisatorische Wandel drückt das Streben der Betriebe aus, sich durch eine flexiblere Organisation besser und schneller an veränderte Marktsituationen anpassen zu können. Der bei hoher Arbeitsteilung anfallende Stellen- und Schnittstellenballast soll minimiert und die Qualifikations- und Motivationspotenziale der Mitarbeiter besser genutzt werden. Diese Entwicklung wurde nicht zuletzt auch durch die hohen Investitionen in IuK-Technologien in den letzten Jahren ermöglicht. Aus der Mitarbeiterperspektive bedeutet dies eine Erweiterung des individuellen Aufgabenspektrums. Die Veränderungen erfordern einen neuen Typ von Beschäftigten, der durch ein breiteres Qualifikationsprofil und ausgeprägte Schlüsselqualifikationen, wie z.B. Team- und Kommunikationsfähigkeit, sowie durch „digital literacy“ gekennzeichnet ist (vgl. hierzu Hujer und Radic 2002:489 sowie Alda und Bellmann 2002).

Lindbeck und Snower (1996) heben hervor, dass qualifizierte Arbeitskräfte im kommunikativen und organisatorischen Bereich bessere Fähigkeiten haben. Bei flacheren Hierarchien steigt die Interaktionsfrequenz zwischen einzelnen Funktionsbereichen und in der Folge gewinnen auch Persönlichkeitsmerkmale wie Initiativefreude, Kreativität und soziale Kompetenz an Bedeutung. Es gibt empirische Hinweise darauf, dass im Prozess des Arbeitsplatz- und -kräfteumschlags (hoch-)qualifizierte Mitarbeiter begünstigt werden (Bauer und Bender 2002, Bresnahan et al. 2002, Caroli und van Reenen 2001).

⁶ Gemessen am Anteil der Beschäftigten, die mindestens 50% ihrer Arbeitszeit einen Computer benutzen, der Anzahl der Computer pro Beschäftigte, dem Anteil der Beschäftigten mit Internetzugang sowie dem Einsatz von Softwareanwendungen.

Alda und Bellmann (2002:538f) kommen aufgrund einer Auswertung des IAB-Betriebspanels zum Ergebnis, dass nahezu alle organisatorischen Veränderungen in Betrieben zu Erhöhungen des betrieblichen Qualifikationsniveaus führen (vgl. dazu für Baden-Württemberg auch entsprechende Ergebnisse in Strotmann et al. 2002). Dies gilt insbesondere für Änderungen der Aufgabenstruktur der Mitarbeiter. Aber auch Änderungen der Produktionsstruktur führen zu einem steigenden betrieblichen Qualifikationsniveau, wenngleich nicht in so starkem Maße. Der Gesamtsaldo der Beschäftigungseffekte ist bei Aufgabenstrukturveränderungen eher negativ, bei Produktionsveränderungen dagegen positiv (Alda und Bellmann 2002). Während sich ein „skill biased technological change“ weniger eindeutig nachweisen lässt (s. vorheriger Abschnitt) scheinen organisatorische Veränderungen vor allem die gering Qualifizierten freizusetzen. Hochqualifizierte sind von ihnen dagegen nicht betroffen (Bellmann et al. 2002).

Durch den organisatorischen Wandel gewinnen also auch die sogenannten Soft Skills, d.h. Primär- und Sekundärtugenden, zunehmend an Bedeutung beim Wettbewerb um Arbeitsplätze. Neben den erhöhten Anforderungen an fachliche Kompetenzen dürfte auch diese Entwicklung zu Lasten der Wettbewerbsfähigkeit von gering Qualifizierten gehen. Die oben zitierten Befunde lassen vermuten, dass auch im Bereich einfacher Tätigkeiten, also bei Arbeitsplätzen, die keine bestimmte fachliche Qualifikation erfordern, Soft Skills bei der Bewerberauswahl eine immer wichtigere Rolle spielen.

(d) Tertiärisierung

Von verschiedener Seite wird aus einer zunehmenden Nachfrage nach Dienstleistungen bzw. aus der Tertiärisierung auch ein noch unausgeschöpftes Beschäftigungspotenzial für gering Qualifizierte abgeleitet (z.B. Hartz-Kommission 2002). Eine Reihe von Studien konstatieren in Deutschland eine „Dienstleistungslücke“, insbesondere in Bezug auf einfache Tätigkeiten (vgl. dazu auch Klee 2001), da solche Leistungen im Vergleich zu anderen Ländern noch viel zu häufig durch Eigenleistung der Haushalte oder Unternehmen erbracht und nicht „ausgelagert“ würden. Der Markt für personen- und haushaltsbezogene Dienste sei auch aufgrund der vergleichsweise geringen Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland eher klein (vgl. dazu Schettkat 2003). Als häufigstes Argument für die „Dienstleistungslücke“ werden in der Diskussion jedoch die hohen Lohn- bzw. Lohnnebenkosten angeführt (siehe hierzu auch Abschnitt (e)).

Die Wissenschaftlergruppe der „Arbeitsgruppe Benchmarking“ ist einhellig der Auffassung, dass eine wirksame Verbesserung der Arbeitsmarktchancen gering qualifizierter Arbeitnehmer nur von einer *dynamischen Entwicklung der Beschäftigung im Dienstleistungssektor*, insbesondere bei den *einfachen, niedrigproduktiven und zumeist personenbezogenen Dienstleistungen*, zu erwarten ist. Zur Freisetzung einer neuen, anderen Ländern vergleichbaren Beschäftigungsdynamik in diesen Bereichen, in denen gering Qualifizierte am ehesten Arbeit finden können, bedarf es nach Ansicht der Wissenschaftlergruppe einer *nachhaltigen Verbesserung der Angebotsbedingungen für Unternehmen* und einer Be-

schleunigung des Strukturwandels zugunsten von Beschäftigung im Dienstleistungsbereich (Fels et al. 1999:1).

Allerdings ist diese These nicht unumstritten, da die Qualifikationsanforderungen auch im tertiären Sektor sehr heterogen ausfallen und ein Professionalisierungs- und Verberuflichungsprozess stattgefunden hat, der auch den gestiegenen Ansprüchen der Haushalte Rechnung trägt (vgl. z.B. Meifort 2003, Solga 2002a und Weidig et al. 1999). Nach Weinkopf (2003) ist die Vorstellung, dass der Bereich der „einfachen“ Dienstleistungen ein geeignetes Beschäftigungsfeld für gering Qualifizierte darstellen könnte, überholt. Anforderungen wie zeitliche Flexibilität, soziale Kompetenz und körperliche Fitness würden häufig unterschätzt. Die verlangten Soft Skills führen damit gerade im Bereich einfacher Dienstleistungen zu höheren Anforderungen auf Einfacharbeitsplätzen. (zu den Befunden im Einzelnen vgl. Kap. 2.2).

(e) Hohe Grenzbelastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben

Humankapital ist in den vergangenen Jahrzehnten zu einem immer wichtigeren, eigenständigen Produktionsfaktor geworden. Verschiedene Ansätze, gerade aus der neuen Wachstumstheorie, argumentieren, dass Investitionen in Bildung eine zentrale Bestimmungsgröße der Wachstums- und Beschäftigungsentwicklung eines Landes darstellen. Je höher die Qualifikation der Arbeitskräfte ausfällt, desto größer ist zumindest im Durchschnitt auch ihr Leistungsbeitrag zum Erfolg der Unternehmen und somit ihre Arbeitsproduktivität und desto größer sind somit auch die Einstellungschancen der Beschäftigten (vgl. dazu auch Abschnitt 2.1.2).

Für die *Arbeitsnachfrageentscheidung* der Unternehmen ist jedoch der Vergleich des Zugewinns an Wertschöpfung durch die zusätzliche Nachfrage nach Arbeit mit den entstehenden Grenzkosten entscheidend.

Als problematisch wird in diesem Zusammenhang sowohl auf der Angebotsseite als auch nachfrageseitig die hohe Grenzbelastung des Faktors Arbeit mit Steuern gesehen und – aus Sicht der Unternehmen insbesondere – mit Abgaben (vgl. Sachverständigenrat 2002/03:243ff.). So wird argumentiert, dass diese einerseits die Arbeitsanreize der Arbeitnehmer verringert (vgl. dazu 2.1.2) und andererseits systematisch die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften reduziert. Aus Sicht der Unternehmen wirken die Personalzusatzkosten wie eine zusätzliche Steuer auf den Faktor Arbeit. Allgemein gilt der Keil, den die hohen Lohnnebenkosten zwischen die für die Unternehmen relevanten Arbeitskosten und die für die Beschäftigten relevanten Nettolöhne treibt, als ein zentrales Problem auf dem deutschen Arbeitsmarkt, das sich gerade im Bereich einfacherer Tätigkeiten mit geringerer Produktivität sehr gravierend auf Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage auswirken kann.

(f) Zu geringe Spreizung der qualifikatorischen Lohnstruktur

„Das europäische Arbeitslosigkeitsproblem und das Problem der Ungleichheit in den Vereinigten Staaten sind zwei Seiten derselben Medaille“. Dieser These von Paul Krugman

liegt die Auffassung zugrunde, dass die qualifikatorische Lohnstruktur und ihre zeitliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung für die Beschäftigung gerade im Bereich einfacher Tätigkeiten sei. Im Gegensatz zu anderen großen Industrieländern, die ihre Arbeitslosigkeit reduziert haben, ist in Deutschland die Lohnstruktur in Bezug auf die Qualifikationen, in den letzten zwanzig Jahren weitgehend konstant geblieben, obwohl sich die Struktur der Nachfrage zu Ungunsten der weniger Qualifizierten verschoben hat. Die weniger Qualifizierten tragen damit, soweit sie überhaupt beschäftigt sind, ein deutlich höheres Arbeitsplatzrisiko (vgl. Sachverständigenrat 2002/2003:259). Die zunehmende Internationalisierung, der immer stärker werdende Kostendruck sowie Automatisierungs- und Rationalisierungsprozesse führen zu einem Rückgang der Nachfrage nach gering Qualifizierten, der sich nicht in entsprechenden Lohnsatzänderungen niederschlägt. Als Folge steigt der relative Preis des Faktors „einfache Arbeit“ und verschärft die Beschäftigungsprobleme im Bereich einfacher Tätigkeiten, auch vor dem Hintergrund einer besonders ausgeprägten Lohnelastizität im Bereich einfacher Tätigkeiten (Sachverständigenrat 2003/2003:244). Mögliche kompensierende Effekte auf der Arbeitsangebotsseite im Zuge einer generellen Höherqualifizierung haben bisher nicht ausgereicht, um die Auswirkungen des relativen Preisanstiegs einfacher Arbeit auf die Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter deutlich abzuschwächen (vgl. dazu auch 2.1.2).

Vielfach wird davon ausgegangen, dass aufgrund der zu geringen Lohnspreizung und der hohen Steuer- und Abgabenbelastung auf den Faktor Arbeit – zumindest in der regulären Wirtschaft – kein ausgedehnter Markt für einfache Tätigkeiten entsteht, z.B. für einfache personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen. Daher finden sich gering qualifizierte Tätigkeiten relativ häufig in der Schattenwirtschaft (Reinberg und Hummel 2002b). Das erhebliche Wachstum der Schattenwirtschaft (vgl. hierzu Schneider 2004) in den vergangenen Jahren verdeutlicht, dass es auch in Deutschland gerade im unteren Lohnbereich an Arbeit nicht mangelt, es jedoch nicht hinreichend gelingt, diese in die „offizielle“ Wirtschaft zu integrieren.

Für die Inflexibilität der Lohnstruktur gerade im unteren Lohnbereich werden verschiedene Gründe diskutiert. Zu berücksichtigen ist dabei, dass das Niveau der Sozialhilfe unter bestimmten Umständen bereits eine Art „faktische Lohnuntergrenze“ bildet. In einer ökonomischen Sichtweise wird daher davon ausgegangen, dass ein Transferempfänger, der eine Beschäftigung aufnimmt, den zu erwartenden Nettolohn mit dem staatlichen Transferbezug vergleicht (vgl. Dann et al. 2002). Als problematisch werden hier insbesondere die hohen Transferentzugsraten (implizite Besteuerung) gesehen, die bislang kaum finanzielle Anreize setzen, aus staatlichem Transferbezug heraus eine Arbeit aufzunehmen (vgl. dazu auch Punkt (d) in Abschnitt 2.1.2).

Da ein erheblicher Anteil der Beschäftigten durch oder in Anlehnung an kollektivvertragliche Regelungen entlohnt wird, könnte das System der kollektivvertraglichen Lohnvereinbarungen eine Rolle bei der Erklärung des Lohnniveaus und vor allem der Rigidität der Lohnstruktur im unteren Bereich spielen. Flächentarifverträge lassen, so die Ausführungen der Kritiker, nur ungenügende Freiräume, um den Unterschieden in der Qualifikation der

Arbeitnehmer/-innen und sonstigen Unterschieden Rechnung zu tragen (Sachverständigenrat 2002/2003:11). Insbesondere bei einem Einstieg nach längerer Arbeitslosigkeit ist anfangs mit einer geringeren Produktivität zu rechnen, es bestehen jedoch kaum Einstiegtarife (Sachverständigenrat 2002/2003:12).

Demgegenüber sehen andere Autoren die Gefahr, dass es durch ein Unterlaufen tarifvertraglicher Regelungen und durch die Ausbreitung einer „Niedriglohnökonomie“ lediglich zu einem Austausch von Arbeitskräften und nicht zu zusätzlicher Beschäftigung kommt, da besser bezahlte und gesicherte Arbeit durch schlechter bezahlte prekäre ersetzt werden würde (Schäfer 2000, Altvater et al. 2003, Bäcker 2003).

(g) Kündigungsschutz als Einstellungshemmnis

Durch antizipierte, bei einer erforderlichen Kündigung anfallende direkte Kosten und Transaktionskosten (z.B. gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen) (Kölling 1998) besteht grundsätzlich ein Anreiz, Anpassungen an Schwankungen der Geschäftstätigkeit nicht durch Neueinstellungen vorzunehmen, sondern durch Überstunden, Arbeitszeitkonten, Leih- und Zeitarbeit oder auch durch freie Mitarbeit. Während sich jedoch Unternehmen in Rezessionen häufig dafür entscheiden, qualifizierte Arbeitskräfte dennoch zu halten, um bei besserer wirtschaftlicher Lage mögliche zukünftige Such- und Einstellungskosten zu vermeiden, besteht bei gering Qualifizierten, die nicht so flexibel einsetzbar sind, eher ein Anreiz, diese zur Anpassung an Schwankungen heranzuziehen.

Wenn die Unternehmen jedoch antizipieren, dass sie sich im Falle einer schlechteren Konjunktur von den gering Qualifizierten nur mit beträchtlichen Kosten trennen könnten, kann dies dazu führen, dass gerade die Einstellung gering Qualifizierter unterbleibt (Sachverständigenrat 2002/2003:264). Es wird argumentiert, dass sich durch rigide Kündigungsschutzregelungen und deren richterliche Interpretation bei Abfindungsprozessen die Kosten von Entlassungen deutlich erhöhen. Hierdurch kann gerade für gering qualifizierte und ältere Arbeitslose die Wahrscheinlichkeit verringert werden, einen Arbeitsplatz zu finden, wodurch Dauer und Persistenz der Arbeitslosigkeit tendenziell erhöht werden können.

Der Einfluss des Kündigungsschutzes wird in der wissenschaftlichen und politischen Debatte insgesamt sehr kontrovers diskutiert. Auch weisen die empirischen Studien in unterschiedliche Richtungen. So zeigen Bauer et. al (2004) anhand eines Vorher-Nachher-Vergleichs für Deutschland, dass weder die Lockerung des Kündigungsschutzes im Jahr 1996, noch dessen Verschärfung im Jahr 1999 einen signifikanten Einfluss auf die Beschäftigungsdynamik ausübten. Allerdings lässt sich hierdurch nicht ausschließen, dass der Kündigungsschutz möglicherweise die Struktur der Beschäftigung beeinflusst, indem mehr Teilzeit-Beschäftigte, befristet oder geringfügig Beschäftigte eingestellt werden. Der Kündigungsschutz kann überdies schwächere Gruppen am Arbeitsmarkt benachteiligen, indem durch ihn mehr Wert auf hochproduktive Beschäftigungsverhältnisse gelegt wird. Diese Vermutung wird durch die Ergebnisse einer OECD-Studie (2004) bestätigt, die nur einen leichten Zusammenhang zwischen der Rigidität des Kündigungsschutz und allgemeiner

Arbeitslosenquote zeigt, jedoch einen deutlich negativen Einfluss des Kündigungsschutzes auf das Auftreten von Langzeitarbeitslosigkeit.

(h) Stigmatisierung von gering Qualifizierten

Solga (2002a) argumentiert, dass eine rein ökonomische Erklärung der abnehmenden Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten nicht ausreicht und entwickelt die These der „einschließenden Auslese mit Stigmatisierungseffekt“. Nach dieser These hat das Label „nur gering qualifiziert zu sein“ durch die Bildungsexpansion eine neue Qualität erhalten. Die Zuordnung zur Gruppe der gering Qualifizierten verweist diese heute nicht mehr nur auf einen niedrigeren Rangplatz im Bewerberranking, sondern schließt sie von bestimmten Bewerberschlangen ganz aus. Aus dem „ranking“-Prozess wird somit ein „sorting-out“-Prozess. Damit wurde „gering qualifiziert zu sein“ zu einem modernen Stigma. Gering qualifizierte Personen gelten danach als „nicht beschäftigungsfähig“. Die Stigmatisierungstheorie stellt dabei in Rechnung, dass Arbeitgeber bei der Personalauswahl möglichst einfache Entscheidungsregeln anwenden (Solga 2002a:23ff.)

2.1.2. Mögliche Gründe für Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter auf der Arbeitsangebotsseite

Zwar hat sich mit der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren auch das Angebot an Arbeitskräften bzw. die Qualifikationsstruktur des Erwerbspersonenpotenzials gewandelt, da der Anteil niedrig Qualifizierter längerfristig betrachtet deutlich zurückgegangen ist. Allerdings hat sich dieser Rückgang verlangsamt und es bleibt ein relativ hoher Sockel an nicht formal bzw. gering Qualifizierten und mithin ein Arbeitskräfteangebot, das nicht auf entsprechende Nachfrage stößt (zu bisherigen Befunden im Einzelnen siehe Kap. 2.2.2).

Bei der Analyse der Arbeitsnachfrage wurde ausgeführt, dass die Unternehmen gering qualifizierte Arbeit zusätzlich nachfragen, wenn die Wertschöpfungsgewinne die zusätzlichen Kosten des Unternehmens übersteigen. Je höher bei gegebenen Kosten die Qualifikation der Arbeitskräfte ausfällt, desto größer ist (zumindest im Durchschnitt) auch ihr Leistungsbeitrag zum Erfolg der Unternehmen, ihre Arbeitsproduktivität und somit auch ihre Einstellungschance. Insofern ist eine unzureichende Qualifikation ein zentrales Beschäftigungshemmnis auf der Arbeitsangebotsseite. Im Weiteren sollen jedoch darüber hinausgehende Gründe auf der Angebotsseite kurz angeführt werden.

(a) Verdrängung gering Qualifizierter bei Überangebot an Ausgebildeten

Inbesondere im Zuge eines Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit ist das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt in den vergangenen Jahren gestiegen. Auch durch Studierende, die Nebentätigkeiten suchen oder Zuwanderer hat sich die Konkurrenz auf der Arbeitsangebotsseite, nicht nur im Bereich einfacher Tätigkeiten, verstärkt. Aufgrund des insgesamt bestehenden Arbeitsplatzdefizits nehmen teilweise Personen mit höherer Qualifikation, die in ihrem Bereich keine Arbeit finden, einfachere Tätigkeiten an, so dass gering Qualifizierte auch auf diesen einfachen Arbeitsplätzen von höher Qualifizierten verdrängt werden (Reinberg und Hummel 2002b). Während eine Verdrängung „von oben nach unten“ mög-

lich ist, spielt der umgekehrte Weg mangels Qualifikationen praktisch keine Rolle. Insofern ist der Arbeitsmarktdruck für gering Qualifizierte am stärksten. Die Verdrängungsthese „ist auch heute noch die weit verbreitetste Erklärung für die prekarierte Arbeitmarktsituation von gering Qualifizierten“ (Solga 2002a:5).

Es gibt allerdings auch empirische Befunde, die die Relevanz der Verdrängungsthese in Frage stellen: Nach Befunden von Büchel und Weißhuhn (1997) ist das Ausmaß „qualifikationsinadäquater“ Beschäftigung, welches einen Indikator für eine mögliche Verdrängung darstellt, in der ersten Hälfte der 90er Jahre – also in einer Zeit, in der gering Qualifizierte massive Arbeitsplatzverluste in Kauf nehmen mussten – näherungsweise konstant geblieben.

(b) Arbeitsanreizprobleme

Bereits unter den nachfrageseitigen Gründen wurde angeführt, dass eine hohe Grenzabgabenbelastung des Faktors Arbeit durch Steuern und Abgaben sowohl über die Nachfrageseite als auch über die Angebotsseite beschäftigungshemmend wirken kann. Auf der Arbeitsangebotsseite beeinflusst eine zu starke Besteuerung einer Beschäftigung bzw. des Arbeitsangebots ggf. die – modelltheoretisch ausgedrückt – „Arbeit-Freizeit-Entscheidung“ der Individuen, typischerweise zu Lasten des Arbeitsangebots. Einer solchen am Kosten-Nutzen-Kalkül orientierten Sichtweise muss mit Blick auf Arbeitslose einschränkend hinzugefügt werden, dass diese nach dem Sozialrecht (z.B. Zumutbarkeitsregelung) natürlich nicht frei zwischen der Entscheidung wählen können, entweder eine Arbeit aufzunehmen oder aber in der Arbeitslosigkeit zu verbleiben (Bäcker 2002), zumindest wenn es sich um Transferempfänger handelt. Der Leistungsbezug ist aber an Bedingungen geknüpft, deren Ausgestaltung jedoch, wie im Folgenden diskutiert, u.U. auch kontraproduktiv wirken kann.

Zunächst gilt: Anreizprobleme sind – zumindest kurz- und mittelfristig – natürlich nur dann für zusätzliche Beschäftigung von Relevanz, wenn Betriebe tatsächlich bzw. unter bestimmten Bedingungen Arbeitskräfte für Einfacharbeiten nachfragen. Sieht man also von den anfangs geschilderten nachfrageschwächenden strukturellen Einflüssen ab, dann könnte ein angebotsseitig mangelnder Anreiz bzgl. der Aufnahme einer Tätigkeit in der Ausgestaltung des Transfersystems begründet sein, das prägenden Einfluss auf die Höhe der Anspruchslöhne der Arbeitslosen hat. Nach einer Studie auf der Grundlage des SOEP fallen die Anspruchslöhne in Deutschland relativ hoch aus: Die Mehrzahl der Arbeitslosen hat einen Anspruchslohn, der 20 Prozent über dem Lohn der letzten Beschäftigung liegt (vgl. Christensen 2003). Mit der Dauer der Arbeitslosigkeit geht dieser Anspruchslohn nur geringfügig zurück. Das Arbeitslosengeld beeinflusst den Anspruchslohn aufgrund seiner zeitlichen Befristung temporär, Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (künftig Arbeitslosengeld II) wirken unbefristet auf ihn (Sachverständigenrat 2002/2003:245).

Nehmen Sozialhilfeempfänger/innen eine Erwerbstätigkeit auf, so ist der nicht anrechenbare Freibetrag gering (vgl. Dann et al. 2002; Sachverständigenrat 2002/2003:252). Die im System angelegten Arbeitsanreize sind vor allem für Personen in den unteren Tariflohn-

gruppen – also gering Qualifizierte – und hier für Familien mit Kindern (insbesondere Teilzeitstellensuchende) zu klein, da es diesen Gruppen bei Arbeitsaufnahme nicht immer unmittelbar gelingt, die Sozialhilfeschwelle zu überwinden. Auch die im Rahmen der Hartz-Reformen ausgeweiteten Minijobs eröffnen für diese Zielgruppe keine zusätzlichen Arbeitsanreize, da sie zwar bis zu einer Grenze von 400 Euro abgabenfrei sind, diese Grenze aber selbst für allein stehende Personen unterhalb der Sozialhilfeschwelle liegt. Minijobs eröffnen eher Zuverdienstmöglichkeiten für Personen, die bereits einen sozialversicherungspflichtigen Job haben sowie für Studierende, Personen in Erziehungsverantwortung und Rentner/-innen.

Breyer (2003) kommt anhand eines mikroökonomischen Modells zu dem Ergebnis, dass nicht, wie oft vermittelt, die Höhe der Sozialhilfe selbst einen Mindest- oder Anspruchslohn darstelle, sondern vielmehr deren Anrechnungsregelungen für eine, wie auch immer geartete „Lohnuntergrenze“ Sorge. Die weitgehende Anrechnung von Zusatzverdiensten auf den Hilfeanspruch führt teilweise zu einem „Spitzensteuersatz“ für Transferempfänger, der zwischen 85% und 100% liegen kann (Spermann 1999). Dadurch wird ein Arbeitsangebot unterhalb der Mindestsicherung nur schwerlich zustande kommen, selbst wenn Unternehmen bei niedrigeren Löhnen bereit wären, Arbeitskräfte nachzufragen. Auch die Gewerkschaften werden nur Tariflöhnen zustimmen, durch welche die Nettoeinkommen bei einer Vollzeitbeschäftigung oberhalb der Sozialhilfe liegen. Als Resultat ergibt sich, dass im unteren Lohnsegment des Arbeitsmarktes zwischen dem Anspruchs- und Mindestlohn auf der einen Seite und der im Vergleich dazu zu niedrigen Arbeitsproduktivität auf der anderen Seite eine Kluft besteht. Es kommt zwangsläufig zu Arbeitslosigkeit (Sachverständigenrat 2002/2003:246). Verschiedene Untersuchungen (z.B. Engels 2001, Volkert 2002, Boss 2002) beschäftigen sich in diesem Zusammenhang kontrovers mit der Frage der Verletzung des Lohnabstandsgebotes und den daraus abgeleiteten Folgen.

Die Armutforschung verneint die Verletzung des Lohnabstandsgebotes und den damit verbundenen zu geringen Arbeitsanreizen für Hilfeempfänger/-innen. Engels (2001) begründet dies mit deskriptiven Kennziffern wie den unterdurchschnittlichen Erwerbstätigkeitsquoten von allein Lebenden und kinderlosen Paaren (die beide einen überdurchschnittlichen Lohnabstand aufweisen) in der Gruppe der Empfänger laufender Hilfe zum Lebensunterhalt. Boss (2002) kommt zu einem anderen Ergebnis. Er kann in einer Untersuchung zum Lohnabstand nicht ausschließen, dass „durch die Sozialhilferegeln nicht nur der Anreiz für die Begünstigten geschwächt wird, für sich selbst zu sorgen, sondern auch bewirkt wird, dass die private Einkommenserzielung durch die Inanspruchnahme staatlicher Transfers ersetzt wird.“

Eine alleinige Fixierung auf das Lohnabstandsgebot trägt den vorhandenen personen- und haushaltsspezifischen Einflussfaktoren allerdings nicht Rechnung und eine Betrachtung einzelner deskriptiver Kennziffern vernachlässigt die mutmaßlichen multiplen Zusammenhänge zwischen den verschiedenen möglichen Einflussfaktoren. Die höhere Empfängerquote in Haushalten mit mehreren Kindern ist möglicherweise nicht auf den geringen Lohnabstand, sondern auf die Notwendigkeit der Kinderbetreuung oder andere gemeinsa-

me Merkmale dieses Haushaltstyps zurückzuführen. Darüber hinaus darf die Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht auf ein reines Einkommenskalkül reduziert werden. In Anbetracht der Tatsache, dass mit einer Arbeitslosigkeit häufig auch persönliche Minderwertigkeitsgefühle und gesellschaftliche Ausgrenzung verbunden sind, kann davon ausgegangen werden, dass für die Mehrzahl der Arbeitslosen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit auch einen „Wert an sich“ darstellt.

2.1.3. Mismatch-Probleme im Bereich einfacher Qualifikation

In den Abschnitten 2.1.1 und 2.1.2 wurden mögliche Gründe einer höheren Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter angeführt, die sich – trotz aller Abgrenzungsprobleme im Detail – entweder eher der Angebots- oder aber der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zuordnen lassen. Ein funktionierender Arbeitsmarkt hat die Aufgabe, beide Seiten des Arbeitsmarktes möglichst reibungslos zusammenzuführen. Auf einem Arbeitsmarkt suchen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer/-innen und Arbeitslose gleichzeitig nach neuen Mitarbeitern/-innen bzw. Arbeitsplätzen. Die selbst in Phasen einer Stagnation der Gesamtbeschäftigung im Hintergrund stehende Beschäftigungsdynamik ist dabei durchaus beträchtlich. Ein erfolgreiches „Matching“ von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage setzt zunächst voraus, dass beide Marktseiten überhaupt miteinander „in Kontakt“ kommen, bevor dann entschieden wird, ob eine Beschäftigung zustande kommt. Ob und wie schnell ein erfolgreiches Matching zustande kommt, hängt auf beiden Marktseiten auch von den in den vorigen Abschnitten angeführten Einflussfaktoren ab. Zunächst könnte man vermuten, dass aufgrund der erheblichen Zahl gering qualifizierter Arbeitsloser und einem entsprechend großen Angebot gerade für den Bereich von Einfacharbeitsplätzen kaum Matching-Probleme bestehen. Die folgenden Überlegungen verdeutlichen jedoch, dass die Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter zum Teil auch durch Matching-Probleme erklärt werden können.

(a) Zunahme der Mismatch-Arbeitslosigkeit unter gering Qualifizierten

Christensen (2001) argumentiert auf der Grundlage von Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass die Mismatch-Arbeitslosigkeit innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten in den letzten Jahren überproportional zugenommen habe. Ein qualifikationsspezifischer Mismatch kann als Ursache ausgeschlossen werden, da durch die Definition geringer Qualifikation formale Qualifikationsanforderungen ja gerade keine Beschäftigungshürde sein können.

Eine mögliche Ursache für diese Mismatch-Arbeitslosigkeit könnte eine geringe regionale Mobilität gering Qualifizierter sein. Die Kosten geographischer Mobilität sind für gering Qualifizierte annahmegemäß höher als bei Personen mit hoher Qualifikation, u.a. da ihnen die Integration in ein neues soziales Umfeld schwerer fallen dürfte. Haas (2000) zeigt mittels Betrachtung von Mobilitätsquoten⁷ verschiedener Qualifikationsgruppen, dass Besser-

⁷ Die Mobilitätsquote ist der Anteil der Beschäftigten, der im entsprechenden Jahr mindestens einen regionalen Wechsel aufweist.

qualifizierte eine deutlich höhere regionale Mobilität aufweisen als Personen ohne formale Qualifikation. Dies trifft sowohl auf direkte Betriebswechsler als auch auf die räumliche Mobilität nach Arbeitslosigkeitsphasen zu. Ortsgebundenheit könnte also gerade bei gering Qualifizierten zu längerer Arbeitslosigkeit und in der Folge zu Hysterese führen. Bisherige Zumutbarkeitsregelungen der Bundesagentur für Arbeit hinsichtlich Pendelzeiten und geographischer Mobilität dürften nicht dazu beigetragen haben, dass die Mobilitätsbereitschaft gefördert wird.

Christensen (2001) zeigt allerdings anhand verschiedener Mismatch-Indikatoren, dass der regionale Mismatch im Bereich einfacher Tätigkeiten in Deutschland nicht ausgeprägter ist als in anderen Qualifikationsgruppen. Er vermutet einen sozial-qualifikatorischen Mismatch, d.h. Differenzen in den von den Unternehmen gewünschten und den vorhandenen „soft-skills“ der gering Qualifizierten, den er jedoch mangels Daten nicht belegen kann. Eine IAW-Studie in der Region Stuttgart hat demgegenüber gezeigt, dass der Mismatch im Bereich geringer Qualifikation durchaus beträchtlich ist und trotz der hohen Arbeitslosigkeit erhebliche Probleme bei der Besetzung offener Einfacharbeitsplätze bestehen (vgl. Strotmann und Volkert 2002). Christensen begründet das besondere Mismatch-Problem im Bereich der geringen Qualifikation mit fehlenden finanziellen Anreizen zur Aufnahme einer Tätigkeit und somit mit den Gründen, die bereits in den vorigen Absätzen angesprochen wurden.

(b) Mangelnde Anpassung durch fehlendes lebenslanges Lernen

Auch gering Qualifizierte benötigen auf einem Arbeitsplatz ein Mindestmaß an Kenntnissen und Fähigkeiten. Doch durch den sektoralen Strukturwandel mit einer Verlagerung von Wertschöpfung und Beschäftigung aus dem industriellen Sektor in den Dienstleistungs- und Informationsbereich sowie durch die weltwirtschaftlichen Verschiebungen wird angesammeltes Humankapital schneller als bisher obsolet. Neben Spezialwissen ermöglichen vor allem transferierbare und vielerorts verwendbare Basiskenntnisse, Lernfähigkeit, Anpassungsvermögen und Flexibilität eine vielfältige Verwendung von Arbeitskräften in verschiedenen Unternehmen und Sektoren (Sachverständigenrat 2002/2003:243). Gleichzeitig löst sich die traditionelle Reihenfolge einer vorauslaufenden Qualifizierungsphase mit einer anschließenden Nutzungsphase immer stärker auf: Eine Verschränkung von Arbeiten und Lernen, die Abfolge von Qualifikationserwerbs- und -nutzungsphasen sowie implizites und selbstgesteuertes Lernen nehmen zu.

Arbeitskräfte, die eine solide Ausgangsqualifizierung durchlaufen haben, stehen dem lebenslangen Lernen und insbesondere auch dem selbstgesteuerten Lernen grundsätzlich aufgeschlossener gegenüber und sind dieser Anforderung eher gewachsen, als gering qualifizierte, lernungewohnte Personen. Bartel und Lichtenberg (1987) argumentieren, dass qualifizierte Beschäftigte „besser gelernt hätten“, sich ständig neues Wissen anzueignen, so dass lebenslanges Lernen gerade für gering Qualifizierte besonders problematisch ist.

Auch für Arbeitgeber/innen ist es aus den genannten Gründen zumindest auf kurze Sicht durchaus rational, eher solchen Beschäftigten betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen an-

zubieten, die bereits eine berufliche Ausbildung absolviert haben, da deren Weiterqualifizierung höhere Erträge erwarten lässt. Damit öffnet sich die Schere zwischen der Beschäftigungsfähigkeit von formal qualifizierten und Ungelernten immer weiter. So liegt die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei ungelerten Arbeitern bei 8% und bei qualifizierten Angestellten bei 32% (Bellmann et al. 2001).

2.2. Bisherige Befunde: Veränderungen und Problematik in Zahlen

Die verschlechterte Arbeitsmarktsituation gering Qualifizierter ist, wie in Kapitel 2.1 ausgeführt, auf ein ganzes Bündel von Ursachen zurückzuführen, die, vereinfacht ausgedrückt, sowohl im Kontext des allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Strukturwandels als auch in der Ausgestaltung von Tarif-, Steuer- und Transfersystemen zu sehen sind. Die verschiedenen Wirkungsmechanismen führen im Ergebnis dazu, dass generell die Nachfrage nach Einfach Tätigkeiten zurückgeht und darüber hinaus die Qualifikationsanforderungen insgesamt gesehen steigen. Zwar hat sich im Zuge der Bildungsexpansion auch die Qualifikationsstruktur der Bevölkerung erheblich verbessert, was auch das „Angebot“ an gering Qualifizierten deutlich reduzierte. Dennoch bleibt ein nicht unerheblicher „Rest“ gering Qualifizierter, der mit erheblichen Beschäftigungsproblemen zu kämpfen hat.

Im Folgenden wird nun auf der Basis bislang durchgeführter empirischer Studien das Ausmaß dieser Veränderungen bzw. der Problematik dargestellt. Dabei wird die in Kapitel 2.1 vorgenommene analytische Trennung zwischen Nachfrage- und Angebotsseite weitestgehend beibehalten: Kapitel 2.2.1 stellt das Ausmaß der Veränderungen in der Nachfrage nach Einfacharbeit dar und Kapitel 2.2.2 geht näher auf die Struktur und Arbeitsmarktposition gering Qualifizierter sowie die Frage der Mismatch-Arbeitslosigkeit ein.⁸

2.2.1. Arbeitskräftenachfrage: Bedarf an Einfacharbeit

Eine Abschätzung der Nachfrage nach Einfacharbeit kann zum einen anhand des Umfangs gering Qualifizierter, das heißt mit Blick auf die Beschäftigten vorgenommen werden und zum anderen dadurch, dass die für Einfach Tätigkeiten zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze eruiert werden. In der Regel werden Aussagen zur Entwicklung der Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten ex post auf Basis der qualifikationsspezifischen Entwicklung der Erwerbstätigen getroffen. Sinkt die Zahl gering qualifizierter Beschäftigter, wird angenommen, dass auch die Zahl der Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen zurückgegangen ist. Streng genommen birgt diese Vorgehensweise jedoch die Gefahr gravierender Fehleinschätzungen, denn in dem Maße, wie bspw. Einfacharbeitsplätze auch mit qualifizierten Arbeitskräften besetzt werden, wird der Bedarf an der Verrichtung einfa-

⁸ Im Folgenden wird auf die unterschiedlichen wirtschaftspolitischen Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsanreizen bzw. zur Erhöhung der Nachfrage nach Einfacharbeit sowie auf die im Zusammenhang mit deren Konzeption durchgeführten Studien nicht weiter eingegangen. Das heißt, die in Kapitel 2.1 angeführten Gründe, die sich auf die Ausgestaltung des Tarif-, Steuer- und Transfersystems beziehen, werden an dieser Stelle nicht weiter diskutiert. Sie werden jedoch bei der Darstellung der Befunde der Primärerhebung wieder

cher Tätigkeiten unterschätzt und der Bedarf an qualifizierten Kräften überschätzt. Wenn also die Nachfrage nach Einfacharbeitsplätzen nicht auf dem „Umweg“ über die Qualifikation der Beschäftigten erfasst werden soll, muss auf der Mikroebene bzw. bei den Betrieben und deren Bedarf angesetzt werden. Erhebungen auf betrieblicher Ebene, welche die tatsächlichen Qualifikationsanforderungen auf den Arbeitsplätzen beschreiben, sind jedoch selten; verlässliche Informationen liegen meist nur für Beschäftigte – und dann zumeist auf Makroebene – vor.

Die vorliegende Untersuchung verfolgt mit der Analyse von Beschäftigtenstatistikdaten (Kap. II) und einer Primärerhebung (Kap. III) beide Ansätze. Das folgende Kapitel stellt zunächst die Befunde, die es auf der Makroebene zur Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen, der Arbeitslandschaft und den Anforderungen auf einfachen Arbeitsplätzen gibt, zusammen. Dann geht es auf diejenigen empirischen Untersuchungen ein, die auf Mikroebene des Betriebs Aussagen zu den Veränderungen in der Nachfrage nach Einfacharbeit sowie zu deren Ursachen erlauben.

(a) Makrostudien: Welche Tätigkeiten verlieren und welche gewinnen an Bedeutung?

Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist seit einigen Jahren ein Rückgang an Einfacharbeit und damit auch des *Anteils niedrig qualifizierter Beschäftigter* an den Beschäftigten insgesamt zu beobachten: Im Zeitraum von 1976 bis 2000 hat sich in Westdeutschland der Anteil der Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss von 32% auf 16% halbiert. Bezogen auf das Bundesgebiet betrug er im Jahr 2002 gerade noch 14%, dies entspricht 4,7 Mio. Erwerbstätigen (Reinberg und Hummel 2002:581; Reinberg und Hummel 2003:4). Die Anteile von Personen mit mittlerer Qualifikation sowie insbesondere die von hochqualifizierten Beschäftigten haben sich umgekehrt im selben Zeitraum deutlich erhöht. Näheres zur Entwicklung der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten findet sich in Kapitel II, in welchem Daten der Beschäftigtenstatistik u.a. für die Region Rhein-Neckar ausgewertet wurden.

Diese Verschiebungen in der Erwerbstätigenstruktur von gering bzw. nicht formalqualifizierten Beschäftigten hin zu einer verstärkten Beschäftigung von höher Qualifizierten ist ein Resultat insgesamt steigender Qualifikationsanforderungen im Beruf. Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Prognos-Instituts zur „Arbeitslandschaft 2010“ untersucht die Entwicklung von Art und Niveau der ausgeübten Tätigkeiten und belegt, dass Eintätigkeiten bereits seit längerer Zeit deutlich an Gewicht verlieren, wobei hier zwischen „Hilftätigkeiten“ für Ungelernte und „einfachen Tätigkeiten“ vorwiegend für Angelernte unterschieden wird: Im Jahr 1985 wurde noch ein Viertel der Tätigkeiten als „Hilftätigkeiten“ charakterisiert, zehn Jahre später nur mehr ein Fünftel (20,5%).⁹ Auch bei den „einfachen Tätigkeiten“ ist ein Anteilsverlust von vormals 18% auf 16% in 1995 zu verzeichnen. Absolut gesehen bedeutet dies einen Rückgang bei Einfacharbeitsplätzen um 700 Tsd. Stellen in Westdeutschland von 1985 bis 1995. Im wei-

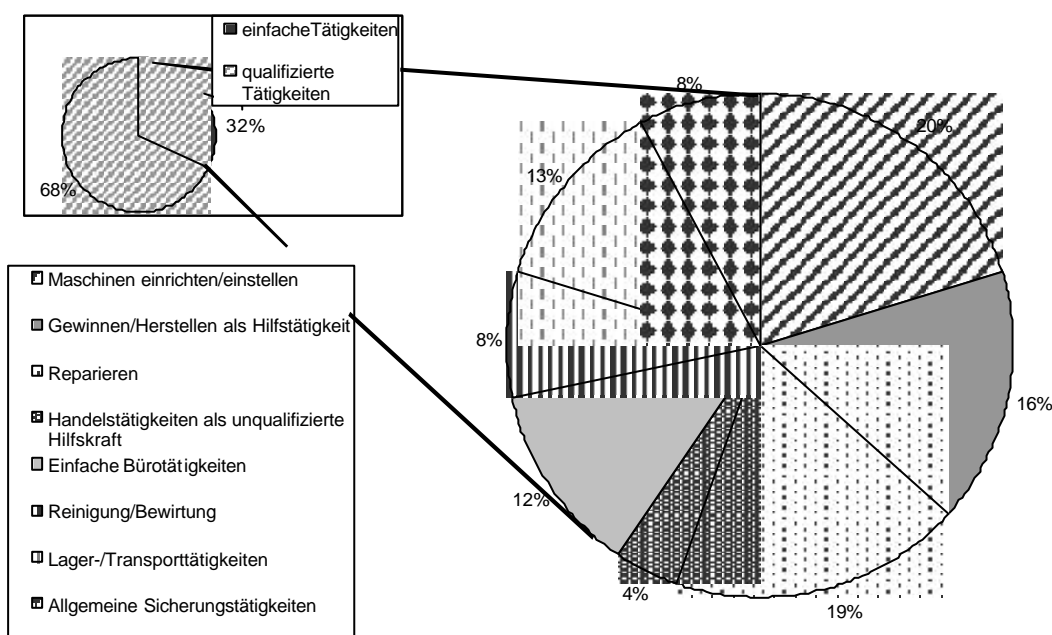
aufgegriffen, da dort mögliche Hemmnisse zur Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen wie bspw. zu hohe Tariflöhne explizit abgefragt werden.

⁹ Werte beziehen sich auf die alten Bundesländer.

teren Verlauf zwischen 1995 und 2000¹⁰ verschärfte sich offenbar die Situation, denn in diesem Zeitraum fielen in Gesamtdeutschland weitere 1,4 Mio. Arbeitsplätze für gering Qualifizierte weg (Weidig et al. 1999).¹¹ Zu den Gewinnern zählen am anderen Ende der Skala die hochqualifizierten Tätigkeiten für Akademiker sowie die mittlere Facharbeiter- und Sachbearbeiterebene (qualifizierte Fachtätigkeiten).

Der Wegfall von Einfacharbeitsplätzen muss in Zusammenhang mit den Veränderungen in der Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur gesehen werden (Schaubild 1 und 2). Einfachtätigkeiten fallen zwar in einer großen Bandbreite an Wirtschaftsbereichen an. Besonders häufig kommen bzw. kamen sie jedoch in der **Produktion und auf dem Bau** zum Einsatz, wo das Bedienen und Überwachen von Maschinen sowie einfache Handarbeiten und Instandhaltungsaufgaben häufig keine besonderen Anforderungen stell(t)en¹² (Dostal 2001:14). Produzierende Tätigkeiten sind jedoch ohnehin auch insgesamt – sowohl in absoluten Zahlen als auch relativ gesehen – stark rückläufig, wobei dieser Rückgang vor allem „Hilfstätigkeiten“ von Ungelernten betrifft (Weidig et al. 1998:113): Bspw. waren von den 670.000 Arbeitsplätzen, die zwischen 1985 und 1995 in Westdeutschland bei produktionsorientierten Tätigkeiten wegfielen, drei Viertel Einfacharbeitsplätze (Reinberg und Hummel 2000:18). Neuere und detailliertere Daten liegen hierzu bislang nicht vor.

Schaubild 1: Struktur von Hilfs- und Einfachtätigkeiten nach Tätigkeitsbereichen



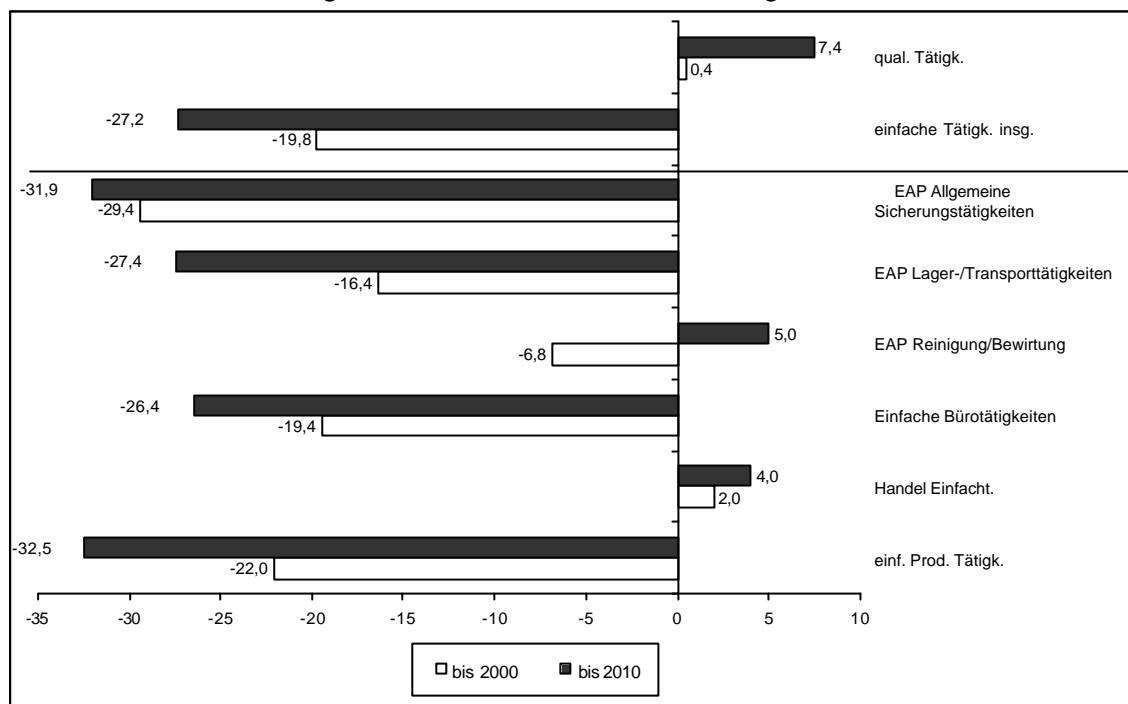
Quelle: IAB-Prognos 1999, eigene Darstellung ifm Universität Mannheim.

¹⁰ Werte für 2000 sind Schätzungen aus dem Jahr 1999 (Weidig et al. 1999).

¹¹ Die Analyse der Arbeitslandschaft basiert auf Angaben von Erwerbstätigen zu ihrer Haupttätigkeit, ihrer Stellung im Betrieb sowie zu ihrem Beruf im Mikrozensus.

¹² Zur Veränderung der Qualifikationsanforderungen bei Einfachtätigkeiten vgl. Kap. 2.2.

Schaubild 2: Veränderung von Hilfs- und Einfach Tätigkeiten nach Tätigkeitsbereichen 2000/2010 im Vergleich zu 1991



Quelle: IAB-Prognos 1999, eigene Darstellung ifm Universität Mannheim.

Die Tertiarisierung bzw. der sektorale Wandel hat vor allem Arbeitsplätze im Bereich der **Dienstleistungen** geschaffen. Von diesem Wachstum haben niedrig Qualifizierte jedoch bislang so gut wie nicht profitiert: Zwar sind Einfach Tätigkeiten in größerem Umfang auch außerhalb der Produktion, vor allem in Form von Büro- sowie Lager- und Transportarbeiten und in der allgemeinen Sicherung (Wachdienste) anzutreffen (Schaubild 1). Allerdings sind sie - absolut und relativ gesehen - auch in diesen Bereichen rückläufig (Schaubild 2). Lediglich Hilfsdienste im Bereich von Reinigung und Bewirtung sowie im Handel haben sich kaum verändert – diese machen jedoch nur einen geringen Anteil der Einfach Tätigkeiten insgesamt aus.¹³ Diese Befunde scheinen auf den ersten Blick erstaunlich, da gerade im Dienstleistungsbereich am ehesten Potenziale für Einfacharbeitsplätze vermutet wurden bzw. immer noch werden. Denn ein großer Teil der persönlichen und sozialen Dienstleistungen wird örtlich bzw. in direktem Kontakt mit den Kunden erbracht, weshalb lange Zeit erwartet wurde, dass diese sich einer Internationalisierung oder Rationalisierung eher entziehen (Berger und Offe 1980:54). Inzwischen wurden jedoch auch bei Dienstleistungen durch neue Technologien, gerade z.B. im Bürobereich oder im Lager- und Verkaufswesen,

¹³ Auf der Basis des SOEP kommen Beer und Wagner (1997:12f) sogar zu dem Ergebnis, dass – gemessen an der absoluten Zahl der als Un- und Angelernte Beschäftigten – die öffentlichen Körperschaften sowie der Handel die größten Arbeitgeber für gering Qualifizierte sind. Im Tertiären Sektor arbeiten demnach alles in allem mehr An- und Ungelernte als in Industrie und Bauwirtschaft, wo nur die Eisen- und Stahlverarbeitung sowie das Baugewerbe in großem Umfang An- und Ungelernte beschäftigen. Allerdings ist gemessen am Anteil gering Qualifizierter an allen Beschäftigten deren Bedeutung im Produzierenden Gewerbe fast durchweg höher. Die einzigen Dienstleistungsbranchen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil gering Qualifizierter sind danach Nachrichten und Verkehr sowie das Gaststättengewerbe.

in großem Umfang Rationalisierungspotenziale erschlossen, die den massiven Rückgang von Einfach Tätigkeiten erklären.

Der Rückgang von Einfacharbeiten hängt darüber hinaus auch damit zusammen, dass in modernen Wirtschaftsbereichen und somit in zukunftssträchtigen Feldern kaum Beschäftigungspotenziale für niedrig Qualifizierte bestehen. Zu den Wachstumsbereichen gehören in erster Linie die Segmente Management, Organisation und Führung sowie (höherqualifizierte) persönliche Dienste in Betreuung, Beratung und Lehre. Zu den persönlichen Diensten zählen zwar nicht nur Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen sondern auch nicht-akademische Aufgaben, etwa im Gesundheits- und Pflegebereich. Diese verlangen jedoch häufig ein hohes Maß an sozialen und kommunikativen Kompetenzen, die bei niedrig Qualifizierten nicht unbedingt vorhanden sind (Weinkopf 2002; vgl. auch Kapitel 2.1).

Allen gesamtwirtschaftlichen **Prognosen**¹⁴ zufolge wird der Trend einer zunehmenden Nachfrage nach höher qualifizierten Tätigkeiten weiter anhalten. Die IAB-Prognos-Untersuchung sagt einen weiteren Rückgang bei Einfach Tätigkeiten von einem Drittel im Jahr 2000 auf ein Fünftel aller Arbeitsplätze im Jahr 2010 voraus. Vor allem Einfacharbeitsplätze im Bürobereich, mit Lager- und Transportfunktionen und Hilfstätigkeiten in der Produktion werden in hohem Umfang abgebaut werden (Weidig et al. 1999:54f.). Die Zahl der Einfacharbeitsplätze wird schätzungsweise lediglich in den Bereichen Reinigung und Bewirtung leicht ansteigen und im Handel zumindest gleich bleiben, wobei diese Prognosen bereits von einem höheren Teilzeitanteil bei derartigen Tätigkeiten ausgehen.

(b) Höhere Anforderungen auch auf Einfacharbeitsplätzen

Jenseits von einer rückläufigen Nachfrage nach einfachen Tätigkeiten insgesamt ist auch zu beobachten, dass die qualifikationsbezogenen Anforderungen der Einfach Tätigkeiten selbst steigen. Aufgaben, die (vormals) nur geringe Anforderungen an die Erwerbstätigen stellten, werden im Zuge des technischen Fortschritts sowie der Veränderungen der Arbeitsorganisation zunehmend komplexer. Als Konsequenz eines steigenden Arbeitsanreicherungsdrucks bzw. betrieblicher Strategien des **job enlargements** und **job enrichments** (Falk und Klös 1997:416) werden zum Teil verschiedene Einfach Tätigkeiten zu einem Arbeitsplatz zusammengefasst oder aber in qualifiziertere Arbeitsplätze integriert, die dann jeweils durch höhere Komplexität und Flexibilitätsanforderungen gekennzeichnet sind. Dieser Prozess führt dazu, dass bloße Handlangertätigkeiten immer weniger gefragt sind und hoch arbeitsteilige sowie komplett weisungsgebundene Funktionen immer seltener werden. In der **Produktion** werden Menschen flexibel an unterschiedlichen, teils teuren Maschinen eingesetzt und müssen in der Lage sein, Wartungs- und kleinere Reparaturarbeiten eigenständig zu erledigen sowie an PC-gestützten Kommunikationsprozessen zur Steuerung des Produktionsvorgangs teilzunehmen. Zudem sind Qualitäts-, Gesundheits- und Umweltschutzstandards zu erfüllen und von niedrig Qualifizierten wird zunehmend

¹⁴ Eine Zusammenstellung der Prognosen findet sich bei Reinberg und Hummel 2002:583ff.

ein Bewusstsein für Kostensenkung und Verbesserungsprozesse im Betrieb erwartet (Troll 2000; Zeller 2003).

Auch (einfache) **Dienstleistungen** erfordern zunehmend Flexibilität, was den Einsatz in verschiedenen Funktionen (bspw. Verkauf, Zubereitung, Kasse und Reinigung) angeht, sowie eine ausgeprägte Kundenorientierung und Servicementalität (Zeller 2003; Falk und Klös 1997:418). Leistungen, die im direkten Kundenkontakt erbracht werden, stellen immer besondere Anforderungen an Verhalten, Selbständigkeit, Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten. Dies gilt in der Pflege und Betreuung, im Verkauf und nicht zuletzt für Call Center. Gerade in persönlichen und sozialen Diensten, die auf die Betreuung und Pflege von Kindern, Alten und Kranken gerichtet sind, wird – auch angesichts steigender Erwerbsquoten von Frauen – häufig ein großes Potenzial für die Schaffung von Einfacharbeitsplätzen gesehen. Diese verlangen jedoch eine hohe soziale und kognitive Kompetenz und können somit nur schwerlich als Einfachtätigkeiten klassifiziert werden, die ohne Weiteres durch niedrig Qualifizierte zu besetzen sind (Weinkopf 2002:45ff). Belegt wird dies allein durch die große Bandbreite sozialer und pflegerischer Berufe, die Ausdruck einer zunehmenden Professionalisierung und steigender Erwartungen an die Qualität von Dienstleistungen ist (Meifort 2003:36ff).

Als Paradebeispiel für schlummernde Bedarfe an Einfachtätigkeiten werden häufig **haus-haltsbezogene Dienste** angeführt¹⁵ (Klös 2000; Dostal 2001, Schneider et al. 2002). Aber auch hier sind bestimmte Qualifikationen jenseits der physischen Leistungen gefragt. Dienste für private Haushalte werden in der Regel dezentral erbracht und entziehen sich daher einer direkten Überwachung und Kontrolle. Aus diesem Grund ist hier ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Verlässlichkeit gefordert. Haushaltsdienstleistungen besitzen also keineswegs die geringen Qualifikationsanforderungen, die ihnen im Allgemeinen nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass die meist von Frauen geleistete unbezahlte Haus- und Familienarbeit gesellschaftlich wenig geschätzt ist, zugeschrieben werden (Meifort 2003:28).

Noch weitgehend offen ist dabei jedoch, welchen **Umfang** diese Entwicklung zur „Höherqualifizierung“ von Einfachtätigkeiten einnimmt. Hinweise darauf liefern betriebliche Untersuchungen, deren Ergebnisse durchaus auf verbleibende Beschäftigungsmöglichkeiten mit geringen Anforderungen verweisen. Eine Betriebsbefragung in der Region Stuttgart ergab immerhin, dass bei knapp zwei Dritteln aller zu besetzenden einfachen Stellen kein Kundenkontakt besteht und knapp 60% auch keinen Umgang mit Computern erfordern (Strotmann und Volkert 2002).

(c) Mikrostudien: In welchem betrieblichen Kontext nehmen Einfacharbeitsplätze zu oder ab?

Betrachtungen auf hoher Aggregationsebene, wie sie in Punkt (a) und (b) für die Gesamtwirtschaft angestellt wurden, zeichnen das Bild einer per saldo negativen Entwicklung mit

¹⁵ Gründe sind eine steigende Frauenerwerbsquote sowie die in Deutschland zu weckende Servicementalität.

Blick auf Einfach Tätigkeiten. Dahinter verbirgt sich eine hohe Turbulenz aus Ab- und Zugängen auf betrieblicher Ebene: Zum einen fallen durch Rationalisierung, Verlagerung ins Ausland oder sektoralen Strukturwandel zwar Einfacharbeitsplätze weg, es kommen jedoch anderswo auch neue hinzu, wobei deren Zahl weit unterhalb der Zahl der wegfallenden Tätigkeiten liegt. Neue Einfacharbeitsplätze entstehen aufgrund veränderter wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Anforderungen sowie durch einen steigenden Teilzeitanteil. Zum anderen wird aufgrund veränderter betrieblicher Organisationsformen Einfacharbeit teilweise ausgelagert und an externe Dienstleister übertragen.¹⁶ Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass Einfacharbeiten in Betrieben zwar anfallen, die bestehenden Arbeitsplätze aus verschiedenen Gründen jedoch nicht besetzt werden. Es lohnt sich daher, einen Blick auf die bislang durchgeführten Betriebsbefragungen zu Einfach Tätigkeiten zu werfen, die darüber hinaus einige Informationen über die Gründe für den Wegfall von Einfacharbeitsplätzen und (noch) bestehende Potenziale liefern.

Die von uns identifizierten Studien bestätigen insgesamt den Befund, dass sich die **Arbeitsplatzposition und -sicherheit** von gering Qualifizierten **in den Betrieben** verschlechtert. Un- und Angelernte sind die am stärksten gefährdetste Qualifikationsgruppe: Bspw. hat im Raum Aachen ein Drittel der Unternehmen im Befragungszeitraum vor 1997 Hilfsarbeiter und Angelernte entlassen, lediglich ein Sechstel der Betriebe meldete die Einstellung von gering Qualifizierten (Falk und Klös 1997:416). Und auch in der Region Stuttgart rechnen mehr Betriebe mit Beschäftigungsrückgängen bei gering Qualifizierten als mit Steigerungen (Volkert und Strotmann 2002:41).

Die Arbeitsmarktprobleme gering Qualifizierter werden dadurch verschärft, dass auf Einfacharbeitsplätzen die **Fluktuation** deutlich höher liegt als bei ausgebildeten Arbeitskräften: Eine aktuelle Betriebsbefragung in der Region Stuttgart (IAW), die einen vergleichsweise hohen Anteil ungelernter Arbeitskräfte (24%) aufweist, zeigt, dass Un- und Angelernte weit häufiger die Arbeitsstelle wechseln als gelernte Arbeitskräfte (Strotmann und Volkert 2002:11ff). Dabei lag die Abgangsrate für gering Qualifizierte höher als die Einstellungsrate, während dieses Verhältnis bezogen auf die Beschäftigung insgesamt noch umgekehrt war. Besonders instabil erweisen sich die Beschäftigungsverhältnisse von niedrig Qualifizierten demnach in Kleinbetrieben bis 20 Beschäftigte. Diese besitzen zwar ohnehin eine höhere Arbeitskräftefluktuation, nehmen Personalanpassungen jedoch offenbar überproportional häufig bei einfachen Tätigkeiten vor.

Hinsichtlich der **auf betrieblicher Ebene nachgefragten Tätigkeiten** liegen gegensätzliche Befunde vor, die teils im Widerspruch zu den Makrobefunden zu stehen scheinen. Denn in der Tendenz zeigt sich, dass gerade in der Fertigung und bei Lagerarbeiten weiterhin Einfach Tätigkeiten nachgefragt werden. Dies gilt zumindest für die Region Stuttgart (Volkert und Strotmann 2002:20). Auch andere Ergebnisse deuten darauf hin, dass der

¹⁶ Falk und Klös (1997:418) weisen darauf hin, dass die Basis der (zunehmenden) Einfacharbeitsplätze im Dienstleistungssektor zumindest teilweise die aus dem Verarbeitenden Gewerbe ausgelagerten Tätigkeiten bilden. Belastbare Erkenntnisse zur Beschäftigungsbilanz im Zuge des Outsourcings von Einfacharbeitsplätzen liegen unseres Wissens nicht vor.

Abbau von Einfacharbeiten in Fertigung und Lager (zumindest vorläufig) zum Stillstand kommt und künftig Rationalisierungspotenziale verstärkt bei Bürotätigkeiten und in allen weiteren betrieblichen Funktionsbereichen genutzt werden (Falk und Klös 1997:416). Ergänzend dazu ergibt die Untersuchung des IfM Bonn, dass gerade im Bürobereich Einfacharbeiten am häufigsten unbesetzt bleiben (Kranzusch 1999:9), ein Tatbestand, der allerdings ebenso in hohem Maße für die Fertigung gilt.

Daraufhin befragt, **welche Bereiche auch in Zukunft noch Potenziale** für Einfacharbeitsplätze bieten, stimmen die Aussagen jedoch weitestgehend mit den Prognosen auf Makroebene überein. Genannt werden vor allem der Handel und das Gastgewerbe (Volkert und Strotmann 2002:41) sowie die Felder Reinigung, Überwachung und Betreuung (Falk und Klös 1997:416).

Differenziert man bei der Frage, in welchen Betrieben Einfacharbeitsplätze am ehesten zu finden sind, nach der **Betriebsgröße**, so zeigt sich, dass kleinere Betriebe mit unter 20 Mitarbeitern/-innen insgesamt eher ungelernete Arbeitskräfte beschäftigten als größere Unternehmen (Strotmann und Volkert 2002:9f).¹⁷ Und gering Qualifizierte stellen offenbar in Kleinbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten auch einen vergleichsweise hohen Anteil (ca. 30%) aller gesuchten Arbeitskräfte, wenngleich dieser auch in Großbetrieben mit mehr als 200 Beschäftigten beträchtlich ausfällt (Leicht und Tur Castello 1998:43).¹⁸

(d) Ursachen aus betrieblicher Perspektive

Insgesamt kommen auch die Betriebsbefragungen zu dem Schluss, dass ein ganzes Bündel an Ursachen für den verstärkten Stellenabbau bei Einfacharbeitsplätzen bzw. für die Nicht-Besetzung vorhandener Einfacharbeitsplätze verantwortlich zu machen ist. Zu nennen sind dabei *Rationalisierung* und *Arbeitsanreicherungsdruck*, negativ empfundene *Rahmenbedingungen* (hohe Tariflöhne, Steuern und Sozialabgaben; arbeitsrechtliche Regulierungen) sowie *Defizite bei den Bewerber/-innen* selbst (Falk und Klös 1997). Einstellungshemmende Faktoren bei den Bewerber/-innen werden in punkto Alter, Gesundheit und fehlender Motivation konstatiert – letzteres gerade, wenn ein Wechsel aus produzierenden Betrieben zu Dienstleistern ansteht und dieser mit einer Verschlechterung der Bezahlung und der Arbeitsbedingungen verbunden wäre. Bewerberbezogene Hemmnisse – Unzuverlässigkeit und mangelnde Motivation sowie fehlende Deutschkenntnisse – nahmen in der Befragung in der Region Stuttgart sogar die größte Bedeutung ein, wobei in dieser (regionsbezogenen) Untersuchung nicht explizit nach der Rolle wirtschaftsstruktureller Gegebenheiten und gesetzlicher Rahmenbedingungen gefragt wurde, da diese für die Region unveränderbare Parameter darstellen.

Lediglich die Relevanz der *Lohnhöhe* wurde erfragt; diese besaß jedoch eher untergeordnete Bedeutung. Die Bedeutung des Lohnniveaus für die Nichtbesetzung von Einfacharbeits-

¹⁷ Die Ergebnisse weichen etwas von den Befunden von Beer und Wagner (1997) auf der Basis des SOEP ab, die für alle Betriebe unter 2000 Beschäftigten einen etwas höheren Anteil Un- und Angelernter errechnen.

¹⁸ Daten des IAB-Betriebspanels 1993.

plätzen wurde speziell in der Bonner Untersuchung abgefragt: danach hatten 18% aller Befragten angegeben, Tätigkeiten wegen zu hoher Löhne nicht zu besetzen.¹⁹

Darüber hinaus macht die Studie jedoch deutlich, dass gerade für Kleinbetriebe auch *organisatorische Gründe* ins Gewicht fallen, da sporadisch anfallende, sich teilweise stark unterscheidende Einfach Tätigkeiten nur schwer in eine Stelle integrieren lassen (Kranzusch 1999:3). Für den verstärkten Abbau von Einfacharbeitsplätzen ist schließlich der Umstand verantwortlich, dass sich Einfach Tätigkeiten durch *personalwirtschaftliche Strategien* wie Rationalisierung, Outsourcing, Integration in andere Stellen oder Überstunden leichter umgestalten lassen als qualifizierte Tätigkeiten (Kranzusch 1999:4; Falk und Klös 1997:417f).

2.2.2. Arbeitskräfteangebot: Umfang, Entwicklung und Struktur gering Qualifizierter

Bis hierher stand die Schaffung oder der Erhalt von Einfacharbeitsplätzen und die Nachfrage nach Beschäftigten für Einfach Tätigkeiten im Mittelpunkt der Betrachtung. Für die Frage nach den Arbeitsmarktchancen gering Qualifizierter ist es jedoch genauso wichtig, das „Angebot“, also die Struktur und zahlenmäßige Entwicklung von Personen ohne formalen Berufsabschluss in den Blick zu nehmen und zu prüfen, wo Defizite mit Blick auf die seitens der Betriebe nachgefragten Qualifikationen bestehen.

Das Reservoir an Personen ohne formalen Berufsabschluss hat sich im Zuge der Bildungsexpansion seit den 70er Jahren sowohl absolut als auch relativ deutlich verringert (Reinberg und Hummel 2002). Der sinkenden Nachfrage nach Arbeitskräften für Einfach Tätigkeiten steht somit auch ein rückläufiges „Angebot“ an Un- und Angelegerten gegenüber. Dennoch verbleibt ein nicht zu vernachlässigender „restlicher Sockel“ an gering Qualifizierten. Die sich verschlechternde Arbeitsmarktposition dieser Gruppe legt zunächst nahe, dass die Zahl der Einfacharbeitsplätze offenbar stärker zurückgeht als die Zahl der (nur) für solche Tätigkeiten in Frage kommenden Personen. Dabei kommt es in Bezug auf gering Qualifizierte jedoch nicht nur auf die „Quantität“ sondern auch auf die „Qualität“, also die Art der Qualifikationsdefizite, an. Ein Blick auf die Charakteristika un- und angelegerner Personen zeigt, dass diese eine sehr heterogene Gruppe mit unterschiedlichen Problemlagen bilden.

Im folgenden werden zum einen Umfang und Entwicklung sowie die Struktur dieser Gruppe näher betrachtet bevor auf deren Erwerbssituation und Arbeitsmarktlage – auch mit Blick auf die Verdrängung von gering Qualifizierten durch Personen mit Berufsausbildung – eingegangen wird.

(a) Umfang und Entwicklung des Potenzials an gering Qualifizierten

Nicht nur der Anteil der gering Qualifizierten an den Beschäftigten (Kap. 2.2.1), auch ihr Anteil am gesamten Erwerbspersonenpotenzial ist im Zuge der Bildungsexpansion stetig

¹⁹ Unter den Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie den Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern/-innen ergaben sich dabei leicht höhere Anteile.

gesunken: War Mitte der 1970er Jahre noch nahezu jede dritte dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Person (Erwerbstätige und Arbeitslose) ohne Berufsabschluss, betrug dieser Anteil im Jahr 2002 weit weniger als ein Fünftel. Absolut gesehen waren dies ca. 6 Mio. Personen (Reinberg und Hummel 2003:4). Der weitaus größte Teil dieses Rückgangs fällt jedoch in den Zeitraum bis 1991 (der Anteil gering Qualifizierter war bis 1991 bereits auf 18% zurückgegangen; Reinberg und Hummel 2002:581). Im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts hat sich dieser Trend nur noch verlangsamt fortgesetzt, die Bildungsexpansion scheint erlahmt zu sein (Reinberg und Hummel 2002:590). Dies belegen auch die seit einigen Jahren stagnierenden Anteile höherer Schul- sowie akademischer Bildungsabschlüsse. Vor allem die Bildungsbeteiligung junger Männer hat sich nicht weiter erhöht, wohingegen sich jüngere Frauen weiterhin in einem Aufholprozess befinden. Berufliche Schulen verzeichneten zwar auch in den 90er Jahren noch deutliche Zuwächse, dies ist jedoch nicht zwingend mit einem steigenden Qualifikationsniveau gleichzusetzen: Gerade Berufsfachschulen und berufsvorbereitende Maßnahmen übernehmen in Zeiten mit Lehrstellenmangel eine Pufferfunktion. Wenn deren Absolventen dann eine Ausbildung im Dualen System aufnehmen, impliziert dies häufig Warteschleifen bzw. Doppelqualifizierungen (Reinberg und Hummel 2002:590). Insgesamt verbleibt ein recht stabiler „Rest“ von ca. 11% unter Jüngeren bis 29 Jahren, die keine Berufsausbildung abschließen und somit – bei später ausbleibender Nachqualifizierung – den Bodensatz an gering Qualifizierten in Deutschland bilden.

(b) Heterogenität innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten

Eine große Heterogenität innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten wird bereits bei der Betrachtung zentraler soziodemografischer Merkmale deutlich (Reinberg und Walwei 2000).²⁰ Eine Differenzierung der Erwerbspersonen ohne Berufsabschluss, also derjenigen, die entweder einer Erwerbstätigkeit nachgehen oder arbeitslos gemeldet sind²¹, nach Geschlecht, Bildung und Staatsangehörigkeit ergibt einerseits vergleichsweise hohe Anteile an Frauen (52%), Ausländern (25%) und Personen ohne allgemein bildenden Schulabschluss (13%). Weit überproportional vertreten sind Frauen dabei vor allem unter den älteren gering Qualifizierten. Andererseits besitzt bspw. jeder fünfte nicht-formal Qualifizierte immerhin einen mittleren (13%) oder höheren (7%) Schulabschluss und gut ein Drittel ist jünger als 35 Jahre. Bei einem großen Teil der gering Qualifizierten scheinen insofern wichtige Voraussetzungen für eine (Weiter-)Qualifizierung durchaus gegeben (Reinberg und Walwei 2000).

²⁰ Eine entsprechende Analyse wurde von Reinberg und Walwei (2000) auf der Basis des Mikrozensus 1996 durchgeführt. Auszubildende, Schüler/-innen sowie Wehr- und Zivildienstleistende wurden dabei ausgeschlossen.

²¹ Der Anteil Nichterwerbstätiger ist unter gering Qualifizierten besonders hoch (vgl. Punkt (e) in Kap. 2.2.2).

(c) Mangelnde Beschäftigungsfähigkeit als Ursache für Mismatch-Arbeitslosigkeit?

Diese grobe Differenzierung sagt allerdings noch wenig über die faktische **Beschäftigungsfähigkeit** dieser Personengruppe aus. Auch bleibt unklar, in welchem Maße markt-gängige Qualifikationen sowie überfachliche und soziale Kompetenzen, denen bei Einfach-tätigkeiten eine immer größere Bedeutung zukommt, vorhanden oder vermittelbar sind. Alles in allem wären Informationen über die Güte der Schulabschlüsse, über Soft Skills, die gesundheitliche Lage, praktische bzw. berufliche Erfahrungen, Motivation und Lernbe-reitschaft, persönliche Schwierigkeiten sowie über die Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt (Stichwort familiäre Pflichten) notwendig. Denn wenn zu fehlenden formalen Qualifikati-onen auch noch gesundheitliche²² oder psychosoziale Probleme, Langzeitarbeitslosigkeit, Abhängigkeit von staatlichen Hilfeleistungen und Motivationsdefizite hinzukommen, ist die Beschäftigungsfähigkeit auch in Bezug auf Einfacharbeitsplätze deutlich eingeschränkt (Meifort 2003:37ff; Trotsch 1999). Modelle wie bspw. das Job Center Köln (Willeke 2003; Troyano 1999) tragen diesen Problemen Rechnung. Sie nehmen eine individuelle Analyse von Kompetenzen und Defiziten bei schwer vermittelbaren (meist gering qualifi-zierten) Arbeitssuchenden bzw. Sozialhilfeempfängern/-innen vor und halten engen Kon-takt zu potenziellen Arbeitgebern. So wird – bei gleichzeitiger sozialpädagogischer Betreuung – eine passgenaue Vermittlung angestrebt.

Bis dato gibt es nur wenige Untersuchungen zur **Bereitschaft von Betrieben, schwer vermittelbare Arbeitslose zu beschäftigen** – bzw. darüber, in welchem Umfang sich denn überhaupt Arbeitsplätze für diese Gruppe finden. Die Betriebsbefragung des IAW hat eine erstaunlich große Bereitschaft der Betriebe ergeben, auch Arbeits- und Langzeitar-beitslose sowie Sozialhilfeempfänger und Teilnehmende von Beschäftigungsmaßnahmen einzustellen. Dagegen hatten gering Qualifizierte ohne Schulabschluss kaum eine Chance. Als unerlässliche Voraussetzungen für eine Beschäftigung auf Einfacharbeitsplätzen kön-nen nach dieser Untersuchung Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Motivation und Deutsch-kenntnisse angesehen werden (Strotmann und Volkert 2002).

Dabei ist unklar, inwieweit solche Defizite dafür verantwortlich sind, dass der hohen Ar-beitslosigkeit unter gering Qualifizierten eine beträchtliche Zahl offener Stellen gegenü-bersteht: im 4. Quartal 2000 existierten in Deutschland fast 320.000 Stellen für un- und angelernte Arbeiter/innen sowie für einfache Angestellte, dies entspricht ca. einem Fünftel aller offenen Stellen (Weinkopf 2002:23). Allerdings ist kaum davon auszugehen, dass diese in vollem Umfang als Einfacharbeitsplätze im Sinne der vorliegenden Untersuchung zu werten sind, nach der Einfach-tätigkeiten dann gegeben sind, wenn keine berufliche Ausbildung und zudem nur wenige Tage Anlernzeit erforderlich sind. Christensen (2001) vermutet trotzdem, dass **Mismatch-Arbeitslosigkeit** von gering Qualifizierten zum Teil auf ein Mismatch bzgl. Soft Skills sowie auf ein lohnbedingtes Mismatch, das Motivati-onsdefizite begründen könnte, zurückzuführen ist. Auch von Seiten der Betriebe und Ar-

²² Aus Weinkopf (2002:18) geht jedoch hervor, dass arbeitslose gering Qualifizierte nicht häufiger gesund-heitliche Einschränkungen aufweisen als arbeitslose Qualifizierte.

beitsvermittler gibt es Hinweise darauf, dass aufgrund von Motivations- und Verhaltensdefiziten geeignete Bewerber/-innen selbst für einfache Tätigkeiten nur schwer zu finden seien (BMI 2001, Falk und Klös 1997:420).

(d) Qualifizierungspotenziale gering Qualifizierter

In Anbetracht steigender Qualifikationsanforderungen ist eine Nach- bzw. Weiterqualifizierung Ausbildungsloser in vielen Fällen dringend geboten. Und dies scheint angesichts der Tatsache, dass die Mehrzahl durchaus über einen Schulabschluss sowie Sprachkenntnisse verfügt, wohl auch durchaus möglich (Reinberg und Hummel 2000). Eine Qualifizierung von An- und Ungelernten wird in erster Linie durch Fortbildungen und Umschulungen nach dem Arbeitsförderungsgesetz erreicht. Im Jahr 1997 entfielen 40% der Maßnahmen der Arbeitsverwaltung auf (arbeitslose) Personen ohne Berufsabschluss (Beer und Wagner 1997:4), wobei die Hälfte davon darauf zielte einen regulären Berufsabschluss nachzuholen. Qualifizierungsmaßnahmen der Arbeitsämter besitzen somit quantitativ als auch qualitativ eine hohe Relevanz, insbesondere angesichts der Tatsache, dass gering Qualifizierte insgesamt weit unterdurchschnittlich an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Dies gilt insbesondere für die betriebliche sowie vermutlich auch für die privat organisierte Weiterbildung, wo gering Qualifizierte kaum beteiligt sind. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung liegt unter an- und ungelerten Arbeitern bei weit unterdurchschnittlichen 8% und bei qualifizierten Angestellten bei 32% (Bellmann et al. 2001).

Dies führt dazu, dass sich das Gefälle zwischen Qualifizierten und Nichtqualifizierten weiter verstärkt. Als Gründe für die geringe betriebliche Förderung von Un- und Angelernten bzw. die selektiv wirkende betriebliche Weiterbildung (Dobischat et al. 2002) werden dabei geringe Renditeerwartungen, eine Benachteiligung bei der Auswahl sowie auch die Zurückhaltung der Un- und Angelernten selbst genannt (Beer und Wagner 1997). Da diese ungünstige Voraussetzungen besitzen, ohnehin meist einfache Tätigkeiten übernehmen und zudem eine höhere Fluktuation aufweisen, wird der Nutzen betrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen in Bezug auf diese Zielgruppe zumeist als zu gering eingeschätzt.

(e) Umfang und Merkmale in der Erwerbstätigkeit

Gering Qualifizierte sind seltener erwerbstätig oder arbeitslos als Personen mit Berufsabschluss: Ihre **Erwerbsquote** liegt mit 56% deutlich unter der von qualifizierten Erwerbsfähigen. Vor allem gering Qualifizierte ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss sowie Ältere über 55 Jahre und Frauen ziehen sich gänzlich vom Arbeitsmarkt zurück. Die geringste Erwerbsquote weisen ältere Frauen auf, von denen drei Viertel weder erwerbstätig sind noch eine Beschäftigung suchen.

Diejenigen Personen ohne Ausbildung, die entweder als abhängig Beschäftigte oder Selbstständige einer Erwerbstätigkeit nachgehen, sind in vielerlei Hinsicht benachteiligt gegenüber Personen mit Berufsabschluss: Sie weisen insgesamt ein **schmales Tätigkeitsspektrum** auf, vor allem wenn sie zudem keinen Schulabschluss vorweisen können. Die Beschäftigung dieser Gruppe konzentriert sich in besonderem Maße auf solche Bereiche, die

am stärksten von Arbeitsplatzabbau bedroht sind: Vor allem Männer sind hierbei vorwiegend in Fertigungsberufen (60%) als Hilfsarbeiter oder aber als Transport- bzw. Lagerarbeiter (5%) tätig. Frauen sind alles in allem häufiger in Dienstleistungsberufen anzutreffen als Männer. Mit mittlerer bzw. höherer Schulbildung arbeiten sie nicht selten als Büro- und Verwaltungsangestellte. Ohne Schulabschluss sind sie jedoch - ähnlich wie Männer - ebenfalls verstärkt in Fertigungsberufen (45%), z.B. als Hilfsarbeiterinnen oder Köchinnen, sowie vor allem in der Gebäudereinigung zu finden. Solche Arbeitsplätze bieten in der Regel kaum die Möglichkeit, ein breiteres berufliches Wissen zu erwerben. Bei eintretender Arbeitslosigkeit sind die Chancen dieser Personengruppe gering, eine neue Beschäftigung, u.U. auch in einem neuen Betätigungsfeld, zu finden (Reinberg und Walwei 2000).

Nicht-formal Qualifizierte sind weit häufiger **in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen** anzutreffen als qualifizierte Beschäftigte. Zu den unsicheren Erwerbsformen zählen dabei solche Beschäftigungsverhältnisse, die entweder nicht auf Dauer angelegt sind, kein existenzsicherndes Einkommen erwirtschaften oder aber arbeits- und sozialrechtlich wenig abgesichert sind. Während insgesamt in den alten Bundesländern 10% der Erwerbstätigen „unsicher“ beschäftigt sind, trifft dies unter gering Qualifizierten auf 21% und somit auf einen doppelt so hohen Anteil zu (Werte für Ostdeutschland: 16% bzw. 32% (Schreyer 2000:2). Geringfügige bzw. befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Probearbeit, Saisonarbeit oder Heimarbeit bei Einfacharbeitsplätzen erleichtert es den Betrieben, Personalanpassungen vorzunehmen (Falk und Klös 1997:419). Angesichts geringerer Suchkosten für niedrig qualifizierte Arbeitskräfte erscheint der Einsatz solcher Beschäftigungsformen auf Einfacharbeitsplätzen auch für die Betriebe rational. Die Folge ist eine deutlich höhere Fluktuation unter gering Qualifizierten (Volkert und Strotmann 2002:11).

(f) Die Arbeitsmarktposition gering Qualifizierter

Obwohl ein großer Teil der Un- und Angelesenen bereits keine Beschäftigung (mehr) sucht (was in geringeren Erwerbsquoten zum Ausdruck kommt), weisen gering Qualifizierte weit überdurchschnittliche **Arbeitslosenquoten** auf. Im Jahr 2002 waren in Deutschland 1,4 Mio. niedrig Qualifizierte arbeitslos. Dies entsprach 22,6% oder gut einem Fünftel aller erwerbstätigen gering Qualifizierten. Im Vergleich dazu lagen die Arbeitslosenquoten der durch eine Lehre oder Fachschule Qualifizierten mit 8,8% und von Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen mit 3,7% weit niedriger (Reinberg und Hummel 2003:4). Eine fehlende formale Qualifikation stellt das größte Beschäftigungsrisiko dar (Reinberg und Hummel 2002:6). Nicht-formal Qualifizierte machen 35% aller Arbeitslosen in Deutschland aus (Reinberg und Hummel 2003:2) - auch diese Zahl belegt die Bedeutung einer Berufsausbildung für die Einbindung in den Arbeitsmarkt.

Beer und Wagner (1997:3) zeigen auf der Basis von Daten der Bundesanstalt für Arbeit für die erste Hälfte der 1990er Jahre, dass gering Qualifizierte nicht nur ein höheres Beschäftigungsrisiko tragen sondern im Durchschnitt auch **länger arbeitslos** sind als formal Qualifizierte. In jüngerer Zeit hat sich dieser Unterschied allerdings verringert, da auch qualifizierte Erwerbstätige immer stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind (Weinkopf

2002:18). Gering Qualifizierte sind darüber hinaus jedoch deutlich häufiger **mehrfach-berbeitslos**, sie weisen im Laufe ihrer Erwerbsbiografie also häufiger Phasen der Arbeitslosigkeit auf.

Für **einzelne Gruppen unter den Personen ohne Berufsabschluss** liegt dabei das Arbeitslosigkeitsrisiko besonders hoch (Reinberg und Walwei 2000). Dazu zählen – trotz des ohnehin bereits geringen Arbeitsangebots - vor allem Personen ohne Schulabschluss. Aber auch Ausländer sowie Jüngere und Ältere tragen ein höheres Risiko, arbeitslos zu sein. Am schwersten finden offenbar jüngere Ausbildungslose ohne Schulabschluss eine Beschäftigung: Unter diesen liegt die Arbeitslosenquote bei 40%. Diejenigen unter den Nicht-formal Qualifizierten, die also zusätzlich eine geringe schulische Bildung besitzen oder ein bestimmtes Alter erreicht haben, stellen eine besondere Problemgruppe bzw. den „harten Kern“ unter den arbeitslosen Ungelernten (Reinberg und Walwei 2000:23) – nicht nur was ihre Arbeitsmarktchancen sondern auch, was ihre Aus- und Weiterbildungsfähigkeit anlangt.

(g) Verdrängung gering Qualifizierter auf Einfacharbeitsplätzen

Wie in Kapitel 2.2.1 ausgeführt, wachsen mit Blick auf die Flexibilität und Selbständigkeit der Beschäftigten sowie in Bezug auf überfachliche soziale und kommunikative Kompetenzen die Qualifikationsanforderungen auch in „einfachen“ Tätigkeiten – dies gilt sowohl im Dienstleistungsbereich als auch in der Produktion. „Einfacharbeit“ existiert zwar weiterhin, sie mündet jedoch immer seltener in Einfacharbeitsplätze mit geringen Anforderungen (Falk und Klös 1997:412). Insgesamt muss also „deutlich zwischen den Einfacharbeitsplätzen selbst und den notwendigen Qualifikationen der Stelleninhaber unterschieden werden. Nicht immer wird eine abgeschlossene Berufsausbildung, aber zumindest eine hohe Lern- und Transferfähigkeit verlangt. Dieses hat zur Folge, dass der „... Bedarf an Einfacharbeit ... nicht zwangsläufig zu Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte führ[t], sondern diese Stellen zunehmend von qualifizierten Bewerbern besetzt werden. Höhere Anforderungen und Verantwortungen, vor allem an die Sozial- und Methodenkompetenz, beschleunigen die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen mit Fachkräften noch.“ (vgl. Falk und Klös 1997:418f).

Obwohl in zahlreichen Fällen in dieser Richtung argumentiert wird, fehlen bislang gesicherte empirische Befunde für diese Sichtweise. Im Gegenteil konnte sogar gezeigt werden, dass sich die ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland in den 90er Jahren nicht erhöht hat (Büchel und Weißhuhn 1997:50). Unberücksichtigt bleibt dabei jedoch, dass eine Verdrängung gering Qualifizierter auf einfachen Arbeitsplätzen auch durch andere Gruppen erfolgt: In den vergangenen Jahren konkurrieren verstärkt auch Zuwanderer/-innen und Übersiedler/-innen sowie Früh-/Rentner/-innen, Frauen, Schüler und Studierende, die eine Zuverdienstmöglichkeit suchen, um die Einfachjobs (Solga 2002a:5).

(h) Zukünftige Entwicklung und Handlungsbedarf

Angesichts des demografischen Wandels in Deutschland wird mittel- bis langfristig das Erwerbspersonenpotenzial insgesamt sinken. Das Ausmaß dieses Rückgangs hängt vor allem von dem Potenzial an Zuwanderung sowie der Erwerbsquote von Frauen bzw. Älteren ab und variiert darüber hinaus je nach Schätzung.²³ Der demografische Wandel verläuft dabei nicht qualifikationsneutral: Bis 2015 wird nicht nur ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials sondern auch ein insgesamt niedrigeres Qualifikationsniveau prognostiziert (Bund-Länder-Kommission (BLK) 2001, Reinberg und Hummel 2002:592ff), da die geburtenstarken und gleichzeitig gut ausgebildeten Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden und durch die nachfolgenden Kohorten quantitativ und „qualitativ“ nicht ersetzt werden können. Mit Blick auf die Gruppe der Un- und Angelernten wird bis 2015 zwar ein weiterer Rückgang sowohl absolut als auch bezogen auf das Erwerbspersonenpotenzial vorhergesagt: Die Zahl der 15-64-Jährigen ohne Berufsausbildung²⁴ wird laut BLK von 5,4 Mio. (1998) auf 4,6 Mio. Personen leicht sinken. Deren Anteil ginge damit von 14% auf 12,6% zurück. Allerdings überstiege das Angebot die Nachfrage damit weiterhin beträchtlich (Reinberg und Hummel 2002:597). Eine Entlastung der angespannten Arbeitssituation für gering Qualifizierte ist somit auch von der Entwicklung des Arbeitsangebots her gesehen nicht zu erwarten. Wissenschaftler weisen daher – gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung und die voraussichtlich wachsende Lücke für hochqualifizierte Arbeitskräfte – nachdrücklich auf die Notwendigkeit einer gezielten und betriebsnahen Qualifizierung auch der Ausbildungslosen hin. Denn selbst wenn die Zahl an Einfacharbeitsplätzen auf der Basis subventionierter Beschäftigung kurzfristig steigerbar wäre, dürften auf lange Frist nicht genügend Arbeitsplätze für gering Qualifizierte zur Verfügung stehen (Weinkopf 2002, Reinberg 2003).

²³ Die Prognosen unterscheiden sich dabei jedoch hauptsächlich in der Frage, wann und in welchem Umfang ein Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials eintreten wird, und nicht, ob überhaupt.

²⁴ Ohne Auszubildende.

Kapitel II: Struktur und Entwicklung der Beschäftigung von gering Qualifizierten in der Region Rhein-Neckar

1. Fragestellungen.....	42
2. Datenbasis und Methodik	42
3. Struktur und Entwicklung formal gering Qualifizierter insgesamt	45
3.1. Verteilung	45
3.2. Entwicklung	46
4. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Wirtschaftszweigen.....	48
4.1. Domänen von gering Qualifizierten: In welchen Wirtschaftsbereichen sind sie zahlenmäßig vorrangig zu finden?	48
4.2. Typische Tätigkeitsbereiche: In welchen Branchen konzentrieren sich anteilmäßig viele gering Qualifizierte?.....	52
4.3. Entwicklung nach Wirtschaftszweigen	54
5. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Betriebsgrößenklassen...58	
5.1. Verteilung nach Betriebsgröße	58
5.2. Entwicklung nach Betriebsgröße.....	59
6. Struktur und Entwicklung der Beschäftigung gering Qualifizierter nach Land- und Stadtkreisen.	60
7. <i>Exkurs zur Frage der Inadäquanz der Beschäftigung – Übergang von einer personenbezogenen zu einer arbeitsplatzorientierten Sichtweise.....</i>	63

1. Fragestellungen

In Kapitel I wurden mögliche Gründe für die zunehmenden Arbeitsmarktprobleme gering qualifizierter Beschäftigter diskutiert. Die überdurchschnittlich hohe und steigende Arbeitslosenquote der formal gering Qualifizierten zeigt, dass Personen ohne beruflichen Abschluss eine der größten Problemgruppen am Arbeitsmarkt (Karr 1999) bilden. Im Folgenden wird nun der Frage nachgegangen, wie groß die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsausbildung im Rhein-Neckar-Raum ist und vor allem wie sich diese seit 1990 entwickelt hat. Um die Beschäftigungssituation der formal gering Qualifizierten einordnen zu können, wird ein Vergleich mit anderen Qualifikationsgruppen sowie auch mit den Regionen Mittlerer Oberrhein und Stuttgart sowie mit dem alten Bundesgebiet vorgenommen.

Im Gegensatz zu der im Rahmen des Projektes durchgeführten Unternehmensbefragung (Kap. III) stehen in der folgenden Auswertung der Beschäftigtenstatistik nicht Arbeitsplätze und die explizit damit verbundenen Qualifikationsanforderungen im Mittelpunkt, sondern vielmehr die Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers. Die nachfolgende Sekundärdatenanalyse basiert daher auf einem anderen Konzept wie die zusätzlich durchgeführte Primärerhebung. Von besonderem Interesse sind die folgenden Fragen:

- 1.) In welchem Maß bietet die Region, auch im Vergleich zu anderen Gebieten, Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte Arbeitnehmer?
- 2.) Wie hat sich die Zahl der gering Qualifizierten in der Region und im Vergleich mit anderen Gebieten entwickelt?
- 3.) Wie sieht die Struktur und Entwicklung in bestimmten wirtschaftlichen Segmenten bzw. in den einzelnen Branchen und/oder Betriebsgrößen aus?

2. Datenbasis und Methodik

Art und Ursprung der Daten

Um den Umfang und die Entwicklung der formal gering qualifizierten Beschäftigten im Rhein-Neckar-Raum zu ermitteln, wird im Rahmen der Sekundärdatenanalyse auf die Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen. Diese erlaubt als eine von wenigen Datenbasen auch auf Kreisebene Analysen der Qualifikationsstruktur der (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. Bei der Beschäftigtenstatistik handelt es sich um prozessgenerierte Daten, die auf den Pflichtmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger beruhen und mit deren Meldung noch weitere Informationen über den Beschäftigten an die Versicherungsträger weitergegeben werden. In ihr werden alle Personen erfasst welche einen Beitrag zur gesetzlichen Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung leisten. Bei den Daten handelt es sich somit um eine Vollerhebung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in

Deutschland - und entsprechend auch in der Region Rhein-Neckar.¹ Nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse sind in der Statistik nicht enthalten. Hierzu zählen Selbständige und mithelfende Familienangehörige ebenso wie Beamte, Soldaten oder geringfügig Beschäftigte.²

Eine Besonderheit der Beschäftigtenstatistik besteht (durch die Betriebsnummer) in der Möglichkeit, die Daten der Versicherten in betriebspezifische Angaben bzw. in eine 'Betriebsdatei' zu überführen. Hierdurch können die Beschäftigten nach dem Wirtschaftszweig und der Größe des Betriebes, in dem sie tätig sind, verortet werden.

Zu den Qualifikationsebenen

Mit der Beschäftigtenstatistik können die Ausbildungsabschlüsse der Beschäftigten abgebildet werden. Im Schlüssel 'B2-Ausbildung' werden sechs Qualifikationsniveaus bzw. sieben Ebenen unterschieden:

1. Hauptschule/Realschule ohne Berufsausbildung,
2. Hauptschule/Realschule mit Berufsausbildung;³
3. Abitur mit Berufsausbildung
4. Abitur ohne Berufsausbildung
5. Fachhochschulabschluss sowie
6. Hochschulabschluss und auch
7. Ausbildung unbekannt bzw. die Kategorie derer, für die keine Angaben vorliegen.

In den meisten Arbeiten auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik werden die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten zu drei (teilweise vier) Kategorien zusammengefasst:

- Beschäftigte ohne Ausbildung,
- Beschäftigte mit einer Berufsausbildung sowie solche
- mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Auch wir orientieren uns an dieser allgemein üblichen Kategorisierung und betrachten die **Beschäftigten ohne Berufsausbildung**, aber mit Haupt- oder Realschulabschluss, im Folgenden als formal „**gering Qualifizierte**“, wobei wir die (kleine Zahl der) Abiturienten ohne Berufsausbildung nicht hinzuzählen.

Einordnungsprobleme bzgl. Azubis und „Ausbildung unbekannt“

Die Auswertung der Beschäftigtenstatistik nach Qualifikationen bringt einige methodische Probleme mit sich, wenn es um die Bemessung der Gruppe der gering Qualifizierten geht. Zum einen sind in der Beschäftigtenstatistik auch Auszubildende enthalten, die im Normalfall noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Wie in Tabelle 1.1 zu sehen ist, reduziert sich der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsabschluss bei einer Ausklammerung der Auszubildenden um 3,4%. Da die vorliegenden Daten nicht in allen Fällen um die Auszu-

¹ Zur Definition des Untersuchungsgebietes siehe auch Anlage, Kap. 1.

² Die geringfügig Beschäftigten werden bei der Aufbereitung der Daten nicht berücksichtigt.

³ Unter „Berufsausbildung“ wird hier die Ausbildung in einem anerkannten Lehr- oder Anlernberuf verstanden, sowie der Abschluss einer Berufsfach- oder Fachschule.

bildenden bereinigt werden können, wird in der Untersuchung die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss leicht überschätzt. Dies wird bspw. auch daran deutlich, dass der Anteil der niedrig qualifizierten Beschäftigten nach anderen Datenquellen, wie etwa im Mikrozensus, eher bei etwa 16% liegt (siehe auch Kap. 2.2.1).

Tabelle 2.1: Anteile der Beschäftigten ohne Berufsabschluss mit und ohne Auszubildende in der Rhein-Neckar-Region (2001)

	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte ohne Azubis	
	abs.	in %	abs.	in %
HS/RS ohne Ausbildung	118633	19,5	92097	16,1
mit Berufsausbildung / Abitur	422626	69,5	414769	72,4
FH/Uni	67049	11,0	65851	11,5
Insgesamt	608308	100,0	572717	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Zum anderen ist in der Beschäftigtenstatistik der Anteil von Beschäftigten ohne Angabe zum Berufsabschluss mit 9% recht hoch. Dieser Anteil nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab (Tabelle 2.2). Obwohl gerade kleinere Betriebe einen besseren Überblick über die formalen Abschlüsse ihrer Beschäftigten haben müssten, ist ausgerechnet hier der Anteil der Angaben „Ausbildung unbekannt“ äußerst hoch. Dies kann daran liegen, dass diese das Meldeverfahren häufiger Dritten (Steuerberater) überlassen. Unter den Beschäftigten mit „unbekannter“ Ausbildung dürften sich daher auch Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung befinden, deren Formalqualifikation nicht mit den Anforderungen der ausgeübten Tätigkeit übereinstimmt und so möglicherweise von den Betrieben – oder deren Beauftragten – als „unbekannt“ gemeldet werden. Andererseits wird davon ausgegangen, dass ein großer Teil dieser Beschäftigten tatsächlich keine Berufsausbildung absolviert hat und nur hinsichtlich einer genauen Zuordnung Unsicherheiten bestehen.

Tabelle 2.2: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in der Rhein-Neckar-Region unter Berücksichtigung der Kategorie „unbekannt“ (2001)

	1-19 Besch.	20-49 Besch.	50-199 Besch.	> 200 Besch.
	in %	in %	in %	in %
Ausbildung unbekannt	16,8	12,0	7,1	3,2
HS/RS ohne Ausbildung	15,9	19,0	21,0	17,2
mit Berufsausbildung/Abi	62,7	61,9	62,9	64,5
FH/Uni	4,6	7,1	8,9	15,1
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Da also die Beschäftigten ohne Angabe zum Berufsabschluss nicht ohne weiteres einer der Qualifikationsstufen zugerechnet werden können, wurden diese in der vorliegenden Untersuchung von der Betrachtung ausgenommen. Der Ausschluss dieser Kategorie führt jedoch (zumindest nominal) zu einer Überschätzung des Anteils der gering qualifizierten Beschäf-

tigten. Lässt man die Beschäftigten mit unbekannter Berufsausbildung – wie zuvor schon in Tabelle 2.1 – unberücksichtigt ergibt sich statt einem Anteil von 17,8% ein Anteil von 19,5% formal gering Qualifizierter (Tabelle 2.3). Dieses Verfahren hat jedoch den Vorteil, dass sich die Absolutzahlen bzgl. der gering Qualifizierten eher auf der „sicheren Seite“ bewegen.

Tabelle 2.3: Anteile der Beschäftigten ohne Berufsabschluss jeweils mit und ohne Kategorie „Ausbildung unbekannt“ in der Rhein-Neckar-Region (2001)

	Beschäftigte insgesamt		Beschäftigte ohne „unbekannt“	
	abs.	in %	abs.	in %
Ausbildung unbekannt	59.128	8,9	[missing]	-
HS/RS ohne Ausbildung	118.633	17,8	118.633	19,5
mit Berufsausbildung/Abi	422.626	63,3	422.626	69,5
FH/Uni	67.049	10,0	67.049	11,0
Insgesamt	608.308	100,0	608.308	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Vergleichsgebiete

Als Vergleichsgebiete werden in der Untersuchung zum einen die alten Bundesländer insgesamt herangezogen sowie die Wirtschaftsräume Mittlerer Oberrhein und die Region Stuttgart.

Verwendete Jahreszahlen und deren Vergleichbarkeit

Zur Darstellung der Strukturen werden die zuletzt verfügbaren Zahlen des Jahres 2001 verwendet. Demgegenüber wird für die Untersuchung der Entwicklung gering Qualifizierter nach Wirtschaftszweigen der Zehn-Jahreszeitraum zwischen 1990 und 2000 gewählt, da ab dem Jahr 2000 die Wirtschaftszweigsystematik bei der Bundesagentur für Arbeit umgestellt wurde, weshalb ein Vergleich der Zahlen aus den 1990er Jahren mit denen von 2001 oder den Jahren danach nicht möglich ist.

3. Struktur und Entwicklung formal gering Qualifizierter insgesamt

Zunächst wird die Qualifikationsstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Region Rhein-Neckar betrachtet. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Beschäftigungsmöglichkeiten die Region für gering Qualifizierte bietet und ob bzw. inwieweit sie sich dabei von den Vergleichsgebieten unterscheidet (Kap. 3.1). Danach wird die Entwicklung untersucht (Kap. 3.2).

3.1. Verteilung

In der Rhein-Neckar-Region (Tabelle 3.1) wird jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis (19,5%) von einer Person ohne Berufsausbildung bzw. ohne Berufsabschluss eingenommen. Rechnet man diejenigen heraus, die sich noch in Ausbildung befinden, dann sind dies rund 16% (siehe Kap. 2). Absolut betrachtet ist – was vielleicht überraschen mag – die

Zahl der formal gering Qualifizierten (118.633) beinahe doppelt so hoch wie die der Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss (67.049). Den weitaus größten Anteil (70%) stellen jedoch diejenigen, die einen Abschluss in Form einer betrieblichen Lehre oder einen vergleichbaren Abschluss haben.

Tabelle 3.1: Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Qualifikationsebenen und Regionen 2001

Qual.ebene	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart		alte Bundesländer	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
HS/RS ohne Ausbildung	118.633	19,5	66.761	19,5	173.808	21,2	3.970.150	19,5
mit Berufsausbildung / Abitur	422.626	69,5	240.124	70,1	533.246	65,1	14.454.482	71,1
Fachhochschule/ Universität	67.049	11,0	35.599	10,4	111.764	13,6	1.917.672	9,4
Insgesamt	608.308	100,0	342.484	100,0	818.818	100,0	23.037.915	100,0

*RN-Region, incl. Worms.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

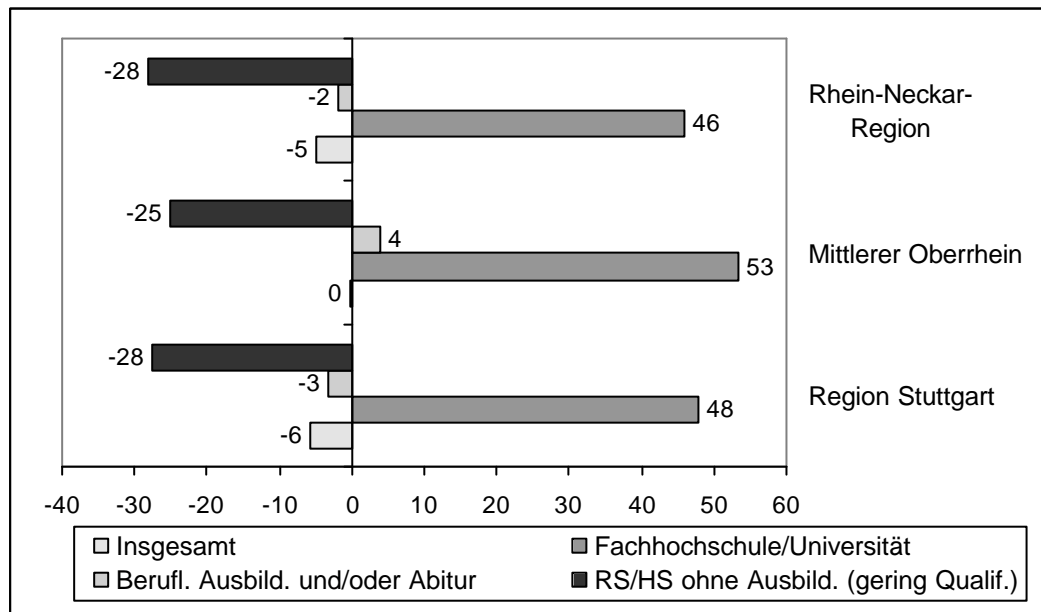
Die Region Rhein-Neckar unterscheidet sich hinsichtlich des Anteils gering Qualifizierter nicht vom früheren Bundesgebiet oder von der Region Mittlerer Oberrhein. Nur in der Region Stuttgart fallen die Anteile der Beschäftigten ohne Berufsabschluss mit 21,2% etwas höher aus. Aber insgesamt betrachtet kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Region Rhein-Neckar hinsichtlich der Qualifikationsniveaus der Beschäftigten eine besondere Situation verkörpert. Ob dies auch unter Berücksichtigung bestimmter Differenzierungen bzw. Einflussfaktoren, wie der Branchen- oder der Betriebsgrößenstruktur gilt, wird an anderer Stelle untersucht.

3.2. Entwicklung

In einer zunehmend stärker auf Globalisierung, Technik und Wissen basierenden Wirtschaft spiegelt sich die steigende Bedeutung beruflicher Qualifikationen am Standort Deutschland unter anderem in einem Rückgang gering qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse wieder. Dies ist ein in der Literatur ausführlich dokumentiertes Phänomen (vgl. Kap. I). Allerdings ist davon auszugehen, dass die Qualifikationsentwicklungen regional sehr unterschiedlich verlaufen, da diese auch durch die Dominanz bestimmter Branchen oder von bestimmten regionalen Innovationsregimen beeinflusst werden. Daher stellt sich die Frage, wie sich die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss in der Rhein-Neckar-Region entwickelt hat? Um die Entwicklung der Beschäftigung gering Qualifizierter sinnvoll interpretieren zu können, werden vergleichend die Veränderungen der einzelnen beruflichen Qualifikationen sowie die Entwicklung aller Beschäftigten betrachtet. In Schaubild 3.2 ist die Veränderung der Beschäftigten zwischen 1990 und 2001 nach deren Qualifikationsniveau dargestellt.

Zunächst insgesamt betrachtet hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Rhein-Neckar-Region in diesem Zeitraum um 6% verringert. Die beruflichen Qualifikationsebenen weisen dabei jeweils sehr unterschiedliche und teils entgegengesetzte Entwicklungen auf. Wie zu erwarten war ist auch in der Rhein-Neckar-Region die Zahl der formal gering Qualifizierten stark gesunken (-28%). Diesem Rückgang gering qualifizierter Beschäftigung steht bei den Akademiker ein Zuwachs von 48% gegenüber. Da auch die größte Qualifikationsgruppe, diejenige mit einem beruflichen Lehr- oder ähnlichem Abschluss leicht um 2% angestiegen ist, lässt sich auch schon ableiten, dass das durchschnittliche Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Zeitverlauf insgesamt angestiegen ist.

Schaubild 3.2: Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten nach Qualifikation (1990-2001, in %)



RN-Region, ohne Worms.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Wie ein Blick auf die anderen Regionen zeigt, unterscheidet sich die Entwicklung der Rhein-Neckar-Region kaum von der in den Regionen Stuttgart und Mittlerer Oberrhein. Auch dort ging die Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten zurück während sich die Zahl der Beschäftigten in anderen Qualifikationsgruppen in ähnlichem Ausmaß erhöhte. Nur in der Region Stuttgart ist ein leichter Rückgang bei den Beschäftigten mit einem Lehr- oder ähnlichem Abschluss zu verzeichnen und in der Region Mittlerer Oberrhein fällt der Zuwachs an akademisch gebildeten Beschäftigten etwas höher aus. Der prozentuale Rückgang an Ausbildungslosen ist jedoch genauso hoch. Das heißt letztendlich, dass die Entwicklung der formal gering Qualifizierten in der Region Rhein-Neckar – ähnlich wie schon die Struktur – keine großen Besonderheiten gegenüber den Vergleichsgebieten aufweist.

4. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Wirtschaftszweigen

Bisherige Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass die Arbeitsplätze von gering Qualifizierten vor allem im Verarbeitenden Gewerbe wegfallen, da hier mit dem technologischen Wandel und zunehmender Internationalisierung der Kostendruck stark gewachsen ist und daher Rationalisierungsmassnahmen, Verlagerungen ins Ausland oder in die Schattenwirtschaft besonders zum Tragen kommen (Werner 2000). Von daher stellt sich die Frage, ob es noch wirtschaftliche Nischen bzw. Segmente gibt, in denen die Beschäftigung von gering Qualifizierten weniger von den arbeitsplatzsparenden Wirkungen des strukturellen Wandels betroffen waren. Bestimmte Branchen sind – etwa aufgrund der Ortsgebundenheit der Leistungserbringung – in geringerem Maße als andere von Internationalisierung und Rationalisierung bedroht (Leicht 1995).

Die Hoffnungen richten sich vermehrt auf die kompensierende Wirkung eines wachsenden Dienstleistungsbereichs, wobei in Frage steht, ob hiervon eher wissensintensive Dienste oder auch Dienstleistungen einfacher Art profitieren können. Die Debatte um die Potenziale bei der Schaffung zusätzlicher Einfacharbeitsplätze, nicht zuletzt im Rahmen eines Niedriglohnbereichs, zielt vor allem auf die Frage, welche Rolle hierbei die persönlichen und sozialen Dienstleistungen spielen (siehe Kap. I).

Auch mit Blick auf diese Fragen interessieren regionale Strukturen und Entwicklungen, weshalb zusätzlich wiederum ein Vergleich mit anderen Wirtschaftsräumen gezogen wird.

4.1. Domänen von gering Qualifizierten: In welchen Wirtschaftsbereichen sind sie zahlenmäßig vorrangig zu finden?

Im Folgenden wird zunächst in einer groben wirtschaftssystematischen Untergliederung betrachtet, wie sich die Zahl der gering Qualifizierten über die Teilbereiche der Gesamtwirtschaft verteilt. Hier wird dann auch ein regionaler Vergleich vorgenommen. In einem weiteren Schritt wird diese Betrachtung verfeinert, indem noch tiefer aufgegliedert wird, in welchen Branchen zahlenmäßig die meisten gering Qualifizierten zu finden sind.

Verteilung über die Wirtschaftsbereiche

Zunächst sehr grob betrachtet lässt sich festhalten, dass – wie auch bei den Beschäftigten insgesamt – die meisten gering Qualifizierten im Dienstleistungsbereich arbeiten. In der Region Rhein-Neckar entfallen 56% aller Beschäftigungsverhältnisse von Ungelernten auf den tertiären Sektor. Im Sekundären Sektor arbeiten 43% aller gering Qualifizierten. Das restliche Prozent entfällt auf die Primärproduktion bzw. die Landwirtschaft.

Unterteilt man weiter, dann lässt sich über ein Drittel (36%) aller gering qualifizierten Beschäftigten dem Verarbeitenden Gewerbe zuordnen (Tabelle 4.1). Dieser Wirtschaftsbereich beschäftigt fast 43.000 Erwerbstätige ohne eine berufliche Ausbildung (siehe auch im nachfolgenden Kapitel Tabelle 4.3). Innerhalb des (wirtschaftssystematisch breiter gefächerten) Dienstleistungsbereichs treten die gering Qualifizierten des Handels als starke

Gruppe hervor. Hier finden sich rund 13% bzw. 15.000 aller gering Qualifizierten. Erwartungsgemäß sind die Anteile gering Qualifizierter in den eher wissensintensiven Dienstleistungen, v.a. in den unternehmensorientierten Diensten sowie im Kredit- und Versicherungswesen, schwach ausgeprägt.

Tabelle 4.1: Verteilung der gering Qualifizierten (GQ) sowie der Beschäftigten insgesamt auf Wirtschaftszweige nach Regionen 2001 in %

	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart		Alte Bundesländer	
	GQ	Besch. insg.	GQ	Besch. insg.	GQ	Besch. insg.	GQ	Besch. insg.
Landwirtschaft	1,3	0,7	1,0	0,5	1,1	0,6	1,4	0,8
Verarb. Gewerbe	36,1	34,0	39,8	34,3	47,1	38,9	37,9	31,4
Baugewerbe	6,9	5,7	7,2	6,0	5,7	5,3	7,2	6,5
Handel	12,6	14,0	12,3	14,0	11,4	12,7	13,2	15,2
Gastgewerbe	4,5	1,9	3,8	1,8	3,3	1,6	3,9	1,9
Verkehr/Nachrichten	1,9	1,7	2,5	2,2	1,7	1,3	1,8	1,8
Kredit/Versicherung	1,4	3,9	2,0	4,9	2,4	6,0	1,6	4,6
DL f. Unternehmen	3,4	9,0	4,7	9,4	3,0	9,3	3,5	7,8
Geb.-reinig./-schutz	7,0	2,7	4,9	2,3	4,5	2,2	5,0	2,3
Öff. Verw./ Sozialver.	4,7	5,0	4,8	5,4	5,0	5,4	5,3	6,1
Erzieh. u. Unterricht	2,2	3,5	1,9	3,4	1,5	2,4	2,4	3,2
Gesundh.-Vet.wesen	5,8	8,0	4,4	6,2	3,7	4,9	5,1	7,3
Sozialwesen	3,7	3,0	4,2	3,2	3,0	2,7	4,2	3,9
Sonst. Dienstleist.	8,5	7,0	6,7	6,4	6,5	6,7	7,5	7,2
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Den anteilmäßig drittstärksten Bereich bilden die „sonstigen“ Dienstleistungen mit einem Anteil von 8,5% (10.000) gefolgt von der Gebäudereinigung (hier einschl. Überwachung), in welchem 7,0% aller gering Qualifizierten arbeiten. Das sind 8.300 Personen. Zumindest in der Rhein-Neckar-Region werden in diesem Bereich leicht mehr ungelernete Arbeitskräfte beschäftigt als im Sektor öffentlicher Verwaltung. In den Verwaltungsstellen der Region finden 4,7% aller gering Qualifizierten insgesamt und mithin knapp 5.600 Beschäftigte eine Arbeit. Im Gesundheits- und Veterinärwesen sind 5,8% aller gering Qualifizierten (6.900 Beschäftigte). In den Bereichen der persönlichen und sozialen Dienste, etwa im Erziehungs- oder im Sozialwesen sind jeweils für sich betrachtet weniger gering Qualifizierte zu finden. Beachtenswert ist an dieser Stelle, dass auch das Gastgewerbe nur einen Anteil von 4,5% auf sich vereint. (Einige dieser Werte erscheinen in einem anderen Licht, wenn nicht die Verteilung über die Wirtschaftszweige, sondern der Anteil innerhalb der Wirtschaftszweige betrachtet wird; siehe Kap. 4.2).

Ein Vergleich der Verteilungsstruktur von gering Qualifizierten mit der Verteilung der Beschäftigten insgesamt zeigt, dass die erstgenannten im Verarbeitenden Gewerbe leicht überproportional vertreten sind. Dies ist stärker noch im Gastgewerbe und bei der Gebäudereinigung und in geringem Maße in den sonstigen Dienstleistungen und im Sozialwesen festzustellen. Dagegen sind im Handel und im Gesundheitswesen sogar eher unterproportional viele gering Qualifizierte zu finden.

Ein Vergleich mit den Regionen Mittlerer Oberrhein, Stuttgart und mit den alten Bundesländern (ebenfalls Tabelle 4.1) macht deutlich, dass das Verarbeitende Gewerbe in der Region Rhein-Neckar eine etwas geringere Bedeutung für die Beschäftigung gering Qualifizierter besitzt. In der Region Stuttgart arbeitet nahezu die Hälfte aller gering Qualifizierten im Verarbeitenden Gewerbe. Dafür sind im Raum Rhein-Neckar im Bereich der Gebäudereinigung verhältnismäßig hohe Anteile gering Qualifizierter zu finden.

Es kann also – mit Blick auf die zuvor gestellten Fragen – zunächst festgehalten werden, dass das Verarbeitende Gewerbe trotz des strukturellen Wandels und der damit verbundenen Implikationen für die Beschäftigung gering Qualifizierter und trotz des erfahrenen Bedeutungsverlustes insgesamt nach wie vor ein gewichtiger Hort für ungelernete Arbeitskräfte ist. Auch wenn man die Zahl der gering Qualifizierten in den verschiedenen Formen persönlicher und sozialer Dienstleistungen zusammenrechnet, ergibt sich noch nicht die Bedeutung, die ansonsten in der öffentlichen Debatte suggeriert wird.

Die Branchen im Detail

Diese erste Einschätzung ist natürlich auch eine Frage der wirtschaftssystematischen Untergliederung. Auch das Verarbeitende Gewerbe ist sehr heterogen. Eine tiefere Differenzierung der Wirtschaftszweige (Tabelle 4.2) gibt daher Auskunft darüber, in welchen Branchen absolut gesehen die meisten formal gering qualifizierten Beschäftigten tätig sind. Hier sind in einer Feingliederung die wichtigsten Bereiche, und zwar in der Rangfolge der zahlenmäßig am stärksten mit gering Qualifizierten besetzten Branchen, aufgelistet.

Die in dieser Detailsicht meisten gering Qualifizierten (über 7.000) sind in der *Herstellung von chemischen Grundstoffen* beschäftigt. Dies ist sicher auch auf die im Rhein-Neckar-Gebiet starke Konzentration an chemischer Industrie und auf die damit verbundenen Großunternehmen zurückzuführen. Dem entspricht auch die Beobachtung, dass auf Rang 6 die Herstellung von *Kunststoffwaren* steht. Fast ebenso viele Ungelernte wie in der Chemie sind im *Gesundheitswesen* tätig. Unter den in diesem Bereich knapp 6.800 Beschäftigten ohne Berufsabschluss sind jedoch unter Umständen auch viele zu finden, die bspw. wegen fehlender Lehrstellen bisher keine Ausbildung beginnen konnten und ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren. Auch wenn die *Gebäudereinigung* für sich betrachtet wird, d.h. die hier zuvor hinzugerechneten Branchen ausgeklammert werden, handelt es sich immer noch um einen für gering Qualifizierte überaus wichtigen Bereich. Er steht in Bezug auf ungelernete Kräfte im Ranking weiterhin ganz vorne (wobei allerdings mit Blick auf die später erfolgende arbeitsplatzbezogene Betrachtung vorausszuschicken ist, dass hier voraussichtlich noch mehr arbeiten, da auch gelernte Personen in diesem Bereich tätig sind).

Tabelle 4.2: Branchen mit den zahlenmäßig meisten sowie den höchsten Anteilen an gering Qualifizierten 2001 (RN-Region)

Rangfolge zahlenmäßig (30 195)			Rangfolge anteilmäßig (30 195)		
Rang	Branche	Anzahl	Rang	Branche	Anteil
1	Herst. v. chem. Grundst.	7.109	1	Weberei	100,0
2	Gesundheitswesen	6.800	2	Gewirkte Fertigungserzeugn.	100,0
3	Reinigung von Gebäuden	4.650	3	Ziegelei, Herst.von so. Bauk.	77,5
4	Öffentliche Verwaltung	4.523	4	Reinigung von Gebäuden usw.	67,6
5	Sozialwesen	4.375	5	Textilveredlung	65,6
6	Herst. v. Kunststoffwaren	4.154	6	Furnier-, Sperrholzwerke usw.	62,9
7	Hoch- und Tiefbau	3.797	7	Kantinen und Caterer	59,8
8	Einzelhandel	3.533	8	Säge-, Hobelwerke usw.	58,4
9	Vermietung v. Arbeitskräften	3.300	9	Herst. v. Gummiwaren	58,3
10	Sonstiger Facheinzelhandel	2.861	10	Herst. v. Schmiedeteilen usw.	57,6
11	Restaurants, Cafes usw.	2.759	11	Herstellung von Schuhen	53,2
12	Bauinstallation	2.388	12	Erz. v. Roheisen, Stahl usw.	52,0
13	Herst. v. Masch. f. so. Wz.	2.218	13	Herst. v. Holzwaren	51,7
14	Spedition, so. Verkehrsverm.	2.088	14	Herst. v. Spielwaren	51,0
15	Erbring. v. so. Dienstleist.	1.890	15	Restaurants, Cafes usw.	49,3
16	Sonstiges Ernährungsgewerbe	1.825	16	Abwasser- u. Abfallbeseitigung	48,3
17	Sonstiges Baugewerbe	1.758	17	Tabakverarbeitung	48,3
18	Herst. v. Kfz u. Motoren	1.733	18	Sonstiges Gaststättengewerbe	48,0
19	Abwasser- u. Abfallbeseitigung	1.605	19	Obst- und Gemüseverarbeitung	47,2
20	Herst. v. Meßinstrumenten usw.	1.576	20	Herst. v. Schädlingsbek.mittel	46,7
21	Herst. v. pharmaz. Erzeug.	1.520	21	Papier-, Kartonverarb. usw.	45,9
22	Instandh. u. Rep.r v. Kfz	1.485	22	Gießereiindustrie	45,4
23	Sonstiger Landverkehr	1.458	23	Sonstiges Textilgewerbe	43,9
24	Herst. v. sonstigen Eisenwaren	1.455	24	Erbr. v. landw. Dienstleist.	43,0
25	Herst. v. Kfz-Teilen u. Zub.	1.342	25	Private Haushalte	42,9
26	Beratungsunternehmen	1.319	26	Pflanzenbau	42,9
27	Zentralbanken u. Kreditinst.	1.274	27	Vorbereitende Baustellenarbeit	42,6
28	Großh. m. Nahrungsmitteln usw.	1.238	28	Herst. v. konfektion. Textilw.	42,4
29	Herst v so. chem. Erzeug.	1.151	29	Lederverarbeitung	42,1
30	Herst. v. Holz., Zellstoff usw	1.132	30	Herst. v. elektrischen Lampen	42,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

In der Tiefgliederung wird dann nochmals deutlich, dass der *öffentliche* Sektor und das *Sozialwesen* für die Beschäftigung von gering Qualifizierten durchaus Bedeutung hat. Zumindest sind dort mehr beschäftigt als bspw. im *Einzelhandel*, der erst auf Rang 8 folgt. Aber der *Facheinzelhandel* folgt bereits auf Platz 10, so dass hier zusammengenommen die

Relevanz des Handels für gering Qualifizierte doch unterstrichen wird. Ansonsten fällt auf, dass auch einige *Teilbereiche des Baugewerbes* relativ viele gering Qualifizierte auf sich vereinigen. In *Restaurants und Cafés* sind zahlenmäßig doch nicht so viele gering Qualifizierte beschäftigt, wie vielleicht durch das Bild in der Öffentlichkeit erwartet.

4.2. Typische Tätigkeitsbereiche: In welchen Branchen konzentrieren sich anteilmäßig viele gering Qualifizierte?

Die beschriebene Verteilung der Beschäftigten ohne Berufsabschluss zeigt zwar, in welchen Bereichen wie viele gering Qualifizierte Beschäftigung finden, doch sie gibt noch keine Auskunft darüber, welche Wirtschaftsbereiche es sind, in denen sich einfache Tätigkeiten eher konzentrieren oder umgekehrt: in welchen Bereichen Einfachjobs eine marginale Rolle spielen. Dies ist jedoch für die Beurteilung der Frage von Bedeutung, welches wirtschaftliche Umfeld bzw. welcher Branchenkontext Einfacharbeit am ehesten auf sich vereint bzw. wo die Qualifikationsanforderungen Einfacharbeitsplätze zulassen. In vielen Branchen, etwa in der chemischen Industrie, sind nur deswegen zahlenmäßig viele gering Qualifizierte zu finden, weil dort die Beschäftigtenzahlen auch insgesamt hoch sind. Das Branchenumfeld selbst ist jedoch für Einfacharbeit nicht unbedingt typisch. Eine solche „Intensität“ lässt sich besser anhand der Anteile gering Qualifizierter an allen Beschäftigten innerhalb eines Wirtschaftszweiges beurteilen.

Die höchsten Anteile von gering Qualifizierten an allen Beschäftigten (Tabelle 4.3) finden sich in der Rhein-Neckar-Region in der Gebäudereinigung (51%) und im Gastgewerbe (46,9%). Das heißt hier ist jeder zweite Beschäftigte ohne eine berufliche Ausbildung. Dies ist ein höherer Anteil als in der Landwirtschaft, wo jeder dritte Beschäftigte ungelernt ist.

Zu den Wirtschaftsbereichen mit einer etwas höheren „Intensität“ an gering Qualifizierten gehören ferner auch die „sonstigen Dienstleistungen und das Sozialwesen sowie auch das Baugewerbe, wo jeweils nicht ganz ein Viertel der Beschäftigten ohne Ausbildung ist. Diese Anteile sind aber nur leicht überdurchschnittlich. Auch im Verarbeitenden Gewerbe stellen gering Qualifizierte einen leicht überdurchschnittlichen Anteil von 21% an allen Beschäftigten.

Dagegen zeigen sich auffällig niedrige Anteile an gering Qualifizierten bei den Dienstleistungen für Unternehmen (7%) und im Bereich Kredit und Versicherungen, wo ebenfalls nur 7% der Beschäftigten keinen Berufsabschluss vorweisen. Auch ein Blick auf den „zweiten Sektor“ bzw. auf den Bereich der öffentlichen Verwaltung oder auf das Erziehungs- und Unterrichtswesen zeigt, dass Arbeitsplätze in diesen Segmenten verhältnismäßig selten von gering Qualifizierten besetzt werden. Im letztgenannten Bereich ist dies auch verständlich.

Im Vergleich zu den anderen Regionen zeigen sich kleine Unterschiede: In der Rhein-Neckar-Region beschäftigen die Betriebe der Gebäudereinigung verhältnismäßig viele gering Qualifizierte, während der Anteil der gering Qualifizierten im Verarbeitenden Gewerbe im Regionalvergleich etwas niedriger ausfällt.

Tabelle 4.3: Absolute Anzahl der gering Qualifizierten und deren Anteile innerhalb der Wirtschaftszweige nach Regionen (2001)

	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart		Alte Bundesländer	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Landwirtschaft	1.545	34,5	642	38,4	1.938	40,3	57.069	36,0
Verarb. Gewerbe	42.769	20,7	26.572	22,6	81.826	25,7	1.506.211	23,6
Baugewerbe	8.168	23,6	4.832	23,5	9.933	22,8	284.202	21,6
Handel	14.904	17,5	8.184	17,1	19.868	19,1	524.864	16,9
Gastgewerbe	5.391	46,9	2.515	41,5	5.740	44,6	154.240	39,1
Verkehr/Nachrichten	2.284	22,6	1.645	21,6	2.985	28,5	72.152	19,6
Kredit/Versicherung	1.665	7,1	1.303	7,7	4.199	8,5	64.500	6,9
DL f. Unternehmen	4.040	7,4	3.135	9,7	5.201	6,8	139.295	8,8
Geb. -reinig./-schutz	8.348	50,5	3.244	41,0	7.869	43,1	198.015	43,0
Öff. Verw./ Sozialver.	5.558	18,2	3.207	17,3	8.681	19,8	209.457	16,9
Erzieh. u. Unterricht	2.598	12,2	1.253	10,9	2.543	13,0	96.346	14,9
Gesundh.-Vet.wesen	6.852	14,1	2.951	14,0	6.449	16,0	201.107	13,5
Sozialwesen	4.375	23,6	2.811	25,3	5.277	23,7	164.798	20,9
Sonst. Dienstleist.	10.136	23,9	4.467	20,2	11.299	20,5	297.876	20,2
Insgesamt	118.633	19,5	66.761	19,5	173.808	21,2	3.969.158	19,5

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Geht man auch hier wieder in die wirtschaftssystematische Tiefe und betrachtet die Anteile gering Qualifizierte in einer stärkeren Branchendifferenzierung (Tabelle 4.2), dann wird ersichtlich, dass das Verarbeitenden Gewerbes diesbezüglich ein relativ heterogenes Bild abgibt. Denn obwohl im Durchschnitt nur in etwa jeder fünfte Beschäftigte (21%) ein Ungelernter ist, kommen im Ranking Branchen zur Geltung, in welchen mehr als jeder zweite Beschäftigte ein gering Qualifizierter ist. Ein Blick auf das Genre dieser Rankingliste zeigt, dass es sich in vielen Fällen um Bereiche mit wenig attraktiven Arbeitsbedingungen handelt (z.B. Sägewerke, Herstellung von Schmiedeteilen, Roheisenherstellung, Gießereien). Vergleicht man die aufgelisteten Branchen mit der linken Seite der Tabelle wird aber auch zudem klar, dass viele Bereiche dort nicht an vorderer Stelle stehen bzw. die dort Beschäftigten zahlenmäßig von geringer Bedeutung sind. Auffallend ist hingegen wiederum die Branche „Reinigung von Gebäuden usw.“ (in dieser Tabelle wieder ohne Überwachung), die sowohl bei der absoluten und als auch bei der relativen Betrachtung einen vorderen Platz belegt und daher wohl besonders gute Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte bietet.

In der an der Spitze des Rankings stehenden Branchen Weberei und die Herstellung vor gewirkten Fertigungserzeugnissen sind zwar so gut wie alle Beschäftigten ungelernnt, aber die Absolutzahlen an Beschäftigten sind hier von geringer Bedeutung.

4.3. Entwicklung nach Wirtschaftszweigen

Die Beschäftigungspotenziale einzelner Branchen lassen sich aber nur dann richtig einschätzen, wenn auch die Veränderungen der letzten Jahre berücksichtigt werden. Im Folgenden wird deshalb die Entwicklung der Beschäftigung gering Qualifizierter differenziert nach Wirtschaftszweigen über einen Zeitraum von 10 Jahren (1990 bis 2000) betrachtet. Dabei stellt sich unter anderem die Frage, wie die Entwicklung in jenen Branchen aussieht, die sich mit Blick auf gering Qualifizierte als beschäftigungsintensiv erwiesen haben. Außerdem interessiert, inwieweit ein (von der Literaturlage schon voraussehbarer) Rückgang der Beschäftigung gering Qualifizierter im Verarbeitenden Gewerbe durch eine zunehmende Beschäftigung im Dienstleistungsbereich ausgeglichen werden kann und in welchen Branchen ggf. eine solche Kompensierung erfolgt.

Bei den dargestellten Daten ist zu beachten, dass im Unterschied zur Vorgehensweise im vorherigen Abschnitt hier eine andere bzw. ältere Wirtschaftszweigsystematik zugrundegelegt werden muss um überhaupt einen Vergleich über die Jahre zu ermöglichen.⁴ Daher können an dieser Stelle einerseits nicht alle zuvor betrachteten Wirtschaftszweige in gleicher Weise berücksichtigt werden und andererseits weichen auch Branchen identischer Bezeichnung bei der inhaltlichen Zusammensetzung leicht voneinander ab.

Veränderungen in absoluten und prozentualen Werten

Im Zuge des strukturellen Wandels, insbesondere der Tertiärisierung, haben sich sowohl die Beschäftigtenzahlen insgesamt als auch die der gering Qualifizierten stark verändert. Insgesamt waren im Rhein-Neckar-Raum im Jahr 2000 rund 40.000 Personen ohne Berufsabschluss weniger beschäftigt als noch 1990 (Tabelle 4.4). Der größte Rückgang ist dabei im Verarbeitenden Gewerbe zu beobachten. Hier ist die Zahl der gering Qualifizierten um 30.000 gesunken. Das heißt drei Viertel (!) der Gesamtveränderung unter den gering Qualifizierten ist auf den Rückgang im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Somit kann zurecht davon ausgegangen werden, dass sich der strukturelle Wandel in Gestalt der Globalisierung und Rationalisierung insbesondere in den verarbeitenden Branchen bemerkbar macht.

Dies ist aber auch deswegen der Fall, weil eine allgemeine Verschiebung des Arbeitskräftevolumens in Richtung Dienstleistung zu beobachten ist (siehe auch die Anteilsveränderungen im Anhang A1). Werden die relativen Veränderungen zugrunde gelegt (Schaubild 4.5), so ist in der Region die *Gesamtbeschäftigtenzahl* im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe um 22% bzw. um 24% zurückgegangen, aber im Bereich der sonstigen Dienstleistungen, im Gesundheitswesen und im Gastgewerbe um jeweils 26% und in der Gebäudereinigung sogar um 84% gestiegen.

Anders sieht jedoch die Entwicklung der *gering Qualifizierten* aus: Hier zeigen sich zum einen lediglich in zwei Wirtschaftsbereichen positive Veränderungsraten und zum anderen übersteigt die Höhe der negativen Veränderungen in allen Segmenten diejenige der Be-

⁴ Siehe die Ausführungen in Kap. 2 (Daten und Methodik).

schäftigungsveränderungen insgesamt. Das heißt die Zahl der gering Qualifizierten ist jeweils überproportional zur Gesamtzahl der Beschäftigten in den einzelnen Wirtschaftszweigen zurückgegangen.

Tabelle 4.4: Zahl gering qualifizierter Beschäftigter in den Wirtschaftszweigen nach Region (1990 und 2000)

	Rhein-Neckar-Region*		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart	
<i>Beschäftigte ohne Ausbildung (absolut)</i>						
	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Landwirtschaft	2.038	1.588	818	711	2.624	2.495
Verarb. Gewerbe	74.721	43.964	42.529	27.588	170.561	100.466
Baugewerbe	10.096	7.171	6.464	4.827	15.300	12.018
Handel	16.326	13.620	8.602	7.247	28.500	22.312
Gastgewerbe	6.858	8.120	3.134	3.164	6.490	7.675
Verkehr/Nachrichten	7.059	5.008	3.872	3.129	12.455	10.713
Kredit/Versicherung	2.962	1.593	2.194	1.276	8.454	4.735
Sonst. DL	35.010	33.933	21.450	19.610	51.073	50.387
darunter:						
Öff. Verwaltung	12.309	8.536	8.044	4.986	17.479	12.736
Gesundheitswesen	7.932	6.893	4.100	3.322	8.869	7.807
Gebäuderein. etc.	4.657	8.123	1.202	3.236	5.300	9.961
Insgesamt	155.070	114.997	89.063	67.552	295.457	210.801
<i>Veränderung 1990-2000</i>						
	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart	
Landwirtschaft	-450		-107		-129	
Verarb. Gewerbe	-30.757		-14.941		-70.095	
Baugewerbe	-2.925		-1.637		-3.282	
Handel	-2.706		-1.355		-6.188	
Gastgewerbe	1.262		30		1.185	
Verkehr/Nachrichten	-2.051		-743		-1.742	
Kredit/Versicherung	-1.369		-918		-3.719	
Sonst. DL	-1.077		-1.840		-686	
darunter:						
Öff. Verwaltung	-3.773		-3.058		-4.743	
Gesundheitswesen	-1.039		-778		-1.062	
Gebäuderein. etc.	3.466		2.034		4.661	
Insgesamt	-40.073		-21.511		-84.656	

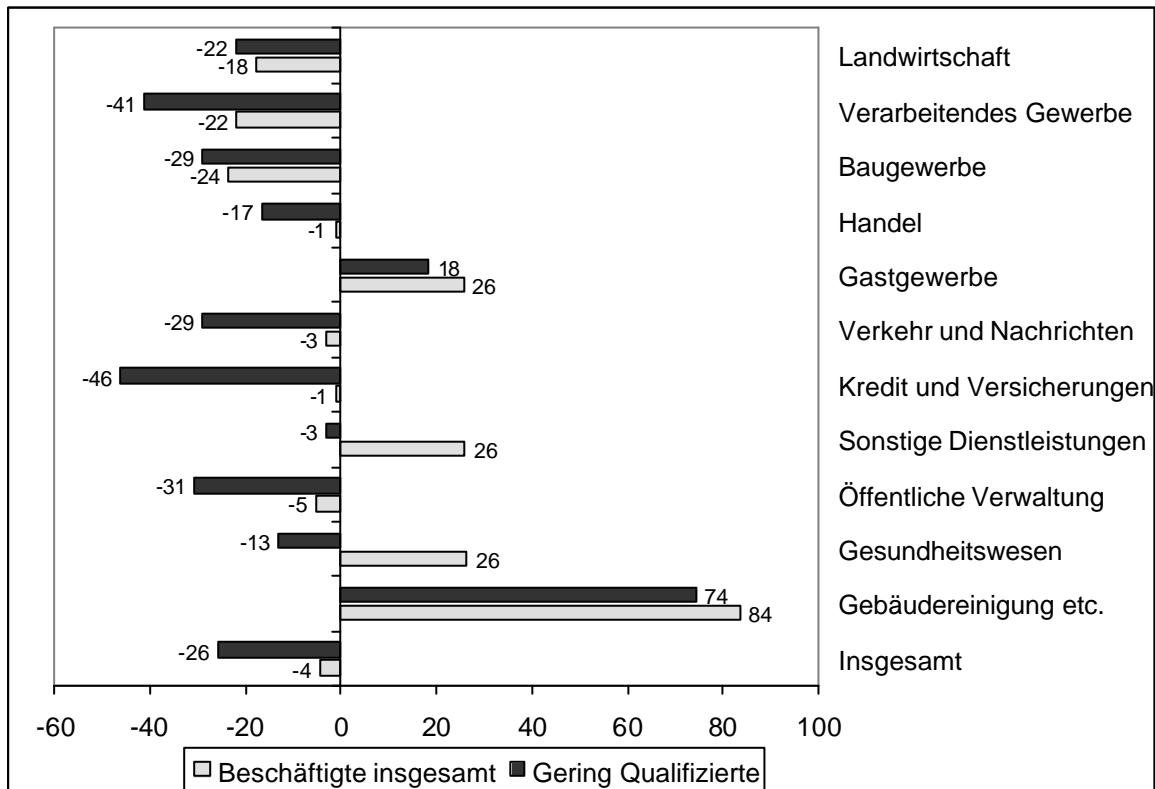
*RN-Region, ohne Worms

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Zur Beachtung: Die Zahlen für einzelne Bereiche sind nicht direkt mit Tabelle 4.3 vergleichbar, da dort die neue Wirtschaftszweig-Systematik (für 2001) zugrunde liegt!

Prozentual am stärksten abgenommen hat die Zahl der gering Qualifizierten im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Bereich Kredit- und Versicherungen. Während jedoch der Veränderung im Verarbeitenden Gewerbe ein absolutes Minus von 31.000 Beschäftigten zugrunde liegt, hat die Zahl der gering Qualifizierten im Kredit- und Versicherungswesen lediglich um 1.400 abgenommen (Tabelle 4.4). Auch die Ungelernten im Baugewerbe gehören und in der öffentlichen Verwaltung gehören in prozentualer Betrachtung (-29% sowie -31%) zu den Hauptverlierern. Im Baugewerbe verbirgt sich dahinter ein negativer Saldo um rund 3.000 Jobs und im Bereich der öffentlichen Verwaltung hat sich die Zahl der gering Qualifizierten in den 1990er Jahren sogar um knapp 3.800 verringert. Dies ist sogar ein stärkerer Rückgang als im Handel, wo ein Minus um 2.700 Einfachjobs bzw. um 17% zu verzeichnen ist.

Schaubild 4.5: Prozentuale Veränderung der Zahl gering Qualifizierter und der Beschäftigten insgesamt nach Wirtschaftszweigen in der Rhein-Neckar-Region (1990-2000)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Bemerkenswert ist ferner, dass die Zahl der gering Qualifizierten auch in den sog. „sonstigen Dienstleistungen“ und im Gesundheitswesen – entgegen dem Gesamttrend der Beschäftigung in diesen Branchen – abgenommen hat. Zuwächse an Einfachjobs sind lediglich im Gastgewerbe aber vor allem in der Gebäudereinigung/Überwachung zu verzeichnen. Im Gastgewerbe sind dies immerhin fast 1.300 Ungelernte und im Feld der Gebäudereinigung (einschließlich ähnlicher Branchen) rund 3.500 gering Qualifizierte. Dies entspricht einem Zuwachs um 18% und im zweiten Fall sogar um beachtliche 74%. (Schau-

bild 4.5). Allerdings ist hinzuzufügen, dass hier auch die Gesamtbeschäftigung in ähnlichem Maße –oder prozentual betrachtet sogar etwas stärker – zugenommen hat.

Diese Befunde lassen den Schluss zu, dass gering Qualifizierte von der steigenden Bedeutung des Dienstleistungssektors bzw. der im Zeitverlauf zunehmenden Nachfrage nach Dienstleistungen in weit geringerem Maße profitieren als qualifizierte Beschäftigte. Die im Verarbeitenden Gewerbe reduzierte Beschäftigung gering Qualifizierter wird also nicht durch eine zunehmende Beschäftigung von Personen ohne Berufsabschluss im Dienstleistungssektor kompensiert.

Ein Blick auf die *Unterschiede zwischen den Regionen* zeigt, dass der starke Rückgang an gering Qualifizierte im Verarbeitenden Gewerbe keine Besonderheit des Rhein-Neckar-Raumes ist (Tabelle 4.4). Im Stuttgarter Raum sieht dies sogar noch drastischer aus: Dort entfallen von dem Gesamtrückgang um 84.000 gering Qualifizierte allein 74.000 auf den Bereich des Verarbeitenden Gewerbes. In der Region Mittlerer Oberrhein sind diesbezüglich die Verhältnisse in etwa ähnlich wie in der Rhein-Neckar-Region. Ein Unterschied zwischen den beiden letztgenannten Räumen zeigt sich darin, dass der Rückgang an gering Qualifizierten in der öffentlichen Verwaltung in der Region Mittlerer Oberrhein (relativ gesehen) noch etwas stärker ausfällt.

Veränderung in den Anteilen gering Qualifizierter an allen Beschäftigten

Um eine andere Betrachtungsperspektive handelt es sich wiederum, wenn die Veränderung der Anteile gering Qualifizierter an allen Beschäftigten in den Blickpunkt rücken. Daran wird etwas besser ersichtlich, in welchen Wirtschaftszweigen die „Intensität“ der Beschäftigung von Ungelernten nachgelassen hat. Eine Zunahme kann – jedenfalls in der Rhein-Neckar-Region – in keinem der Wirtschaftszweige beobachtet werden (Tabelle A2 im Anhang).

So waren bspw. im Verarbeitenden Gewerbe 1990 noch 27% aller Beschäftigten Ungelernte und nunmehr liegt deren Anteil bei weniger als 21%. Selbst in Branchen mit einem traditionell hohen Anteil an gering Qualifizierten ist ein Anteilsrückgang zu verzeichnen. Auffallend ist jedoch, dass der Rückgang in Branchen mit einer stärkeren „Ortsgebundenheit“ der Leistungserbringung, also etwa in der Gebäudereinigung (-2,7%-Punkte), dem Gastgewerbe (-2,4%-Punkte), dem Handel (-3,3%-Punkte), dem Baugewerbe (-2%-Punkte) und der Landwirtschaft (-2,1%-Punkte) geringer ausfällt als in anderen Branchen, die stärker einer Globalisierung oder Rationalisierung ausgesetzt sind.

5. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter nach Betriebsgrößenklassen

Das Beschäftigungsvolumen gering Qualifizierter und deren Veränderung seit 1990 variiert nicht nur zwischen den Wirtschaftszweigen, sondern auch zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe. Hier wird nun zunächst die Struktur der Beschäftigung gering Qualifizierter differenziert nach Betriebsgröße betrachtet (Kap. 5.1) bevor auf die Entwicklung eingegangen wird (Kap. 5.2).

5.1. Verteilung nach Betriebsgröße

Zunächst wird der Frage nachgegangen, in welchem Betriebsgrößensegment die meisten Personen ohne Berufsabschluss beschäftigt sind und wie sich die Verteilung der gering Qualifizierten von der Verteilung in der Gesamtbeschäftigung unterscheidet.

Nach der in Tabelle A3 (Anhang) vorgenommenen Klassifizierung sind die meisten gering Qualifizierten (39,4%) in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten zu finden. In kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten sind immerhin 23% aller Personen ohne Berufsabschluss tätig und in den etwas größeren Kleinbetrieben rund 20%. Fasst man diese beiden letztgenannten Größenbereiche zusammen, dann kann allerdings auch gesagt werden, dass die meisten gering Qualifizierten in Kleinbetrieben arbeiten.⁵ Auf die mittelgroßen Betriebe mit zwischen 50 und 200 Beschäftigten entfallen rund 18% der gering Qualifizierten insgesamt.

Ein Vergleich mit der Verteilung aller Beschäftigten macht deutlich, dass in der unteren Betriebsgrößenklasse der Anteil gering Qualifizierter und der Beschäftigten insgesamt nahezu gleich ist. Auf die Betriebe mit einer Größe von über 20 bis zu 1999 Beschäftigten entfallen tendenziell etwas mehr gering Qualifizierte als Beschäftigte insgesamt. Das letztgenannte Verhältnis lässt sich in allen hier untersuchten Regionen feststellen. Demgegenüber sind vor allem im Rhein-Neckar-Raum die gering Qualifizierten in Großbetrieben⁶ unterproportional vertreten, während dieser Anteil in Westdeutschland oder in der Region Stuttgart in etwa proportional ausfällt.

Tabelle 5.1 veranschaulicht das Beschriebene auch in absoluten Zahlen. Demnach arbeiten in den Großbetrieben der Rhein-Neckar-Region 47.000 und in Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten rund 50.000 gering Qualifizierte. In der Tabelle sind zudem die Anteile eingetragen, welche gering Qualifizierte an allen Beschäftigten der jeweiligen Größenklasse ausmachen. Hier wird nochmals in etwas anderer Perspektive deutlich, dass Personen ohne Berufsabschluss in großen Betrieben mit mehr als 200 sowie in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten tendenziell eher unterrepräsentiert und in den dazwischenlie-

⁵ Nach der EU-Definition reichen Kleinbetriebe bis zu einer Größe von 50 Beschäftigten.

⁶ Nach der Definition der EU sind Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten den „großen Unternehmen“ zuzuordnen. Allerdings kann eine solche Abschnidegrenze hier nicht mit den Daten vorgenommen werden,

genden Größenklassen leicht überrepräsentiert sind. Der regionale Vergleich zeigt wiederum, dass die Großbetriebe in der Region Rhein-Neckar tendenziell relativ weniger gering qualifiziertes Personal benötigen bzw. nachfragen als dies im Durchschnitt der alten Bundesländer der Fall ist. In den Großbetrieben der Rhein-Neckar-Region machen gering Qualifizierte nur einen Anteil von 17,7%, in Westdeutschland aber 19,2% aus.

Tabelle 5.1: Anteile von gering Qualifizierten an allen Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen 2001

	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart		alte Bundesländer	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
1-19 Besch.	27.155	19,2	14.202	18,3	31.695	19,2	898.844	18,0
20-49 Besch.	23.180	21,6	13.158	21,1	31.303	22,3	801.209	20,3
50-199 Besch.	21.149	22,6	13.289	21,8	28.150	22,7	718.010	21,7
> 200 Besch.	47.189	17,7	26.112	18,5	82.660	21,2	1.464.082	19,2
Insgesamt	118.673	19,5	66.761	19,5	173.808	21,2	3.882.145	19,6

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

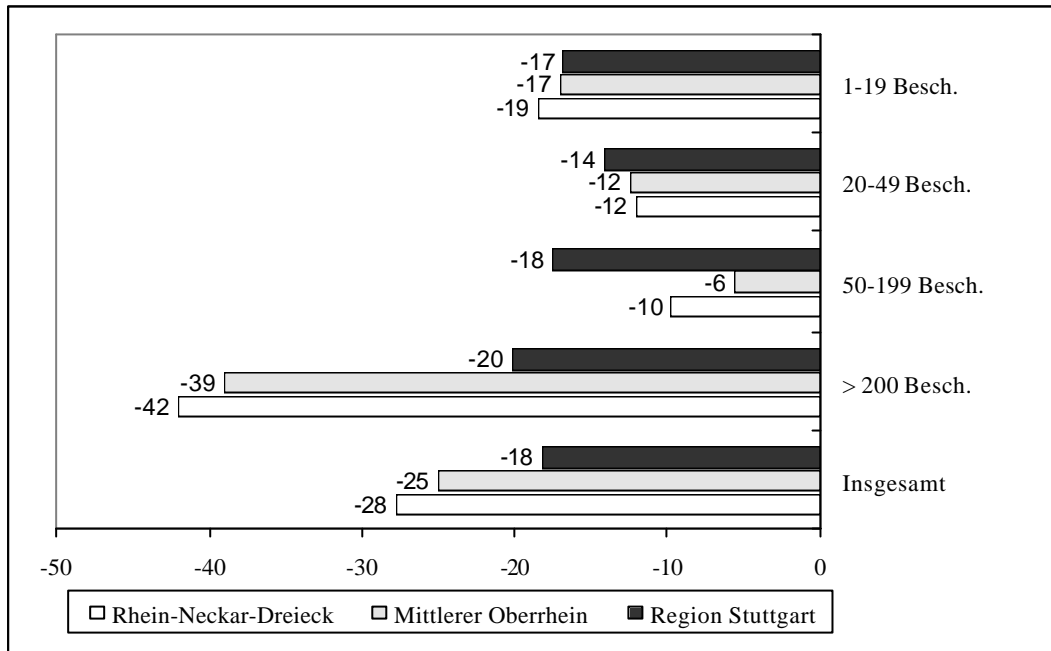
5.2. Entwicklung nach Betriebsgröße

Auf Basis der Entwicklung nach Betriebsgrößenklassen lässt sich z.B. die Frage näher untersuchen, welche Größensegmente die Beschäftigung gering Qualifizierter in besonderem Maße reduzieren bzw. umgekehrt, ob in einzelnen Segmenten auch eine Zunahme an gering Qualifizierten beobachtet werden kann. Diese Frage geht auch dahin, inwieweit bestimmte Organisationsgrößen in stärkerem bzw. in weniger starkem Ausmaß Rationalisierungs- oder auch Verlagerungspotentiale ausschöpfen können.

Zunächst interessiert, wie sich die Zahl der Beschäftigten ohne Berufsabschluss verändert hat. Festgestellt werden kann, dass in allen Betriebsgrößenklassen gering qualifizierte Beschäftigung abgebaut wurde (Schaubild 5.2). Die prozentual höchsten Verlustraten zeigen sich bei den Großbetrieben, wo die Zahl der gering Qualifizierten (in der Rhein-Neckar-Region) um 42% zurückgegangen ist. Auch in den Vergleichsregionen ging die Zahl der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte vor allem in den Großbetrieben zurück, in Stuttgart allerdings in prozentual geringerem Maße. In der Region um die Landeshauptstadt treten die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen in geringem Umfang zutage. Ansonsten jedoch sind die Verluste an gering Qualifizierten in den kleinen und mittleren Betrieben eher unterdurchschnittlich, sowohl in der Rhein-Neckar-Region als auch am Mittleren Oberrhein.

weshalb eine Größe von mehr als 200 Beschäftigten als Näherungswert verwendet wurde. Ohnehin ist der Bezug hier der Betrieb und nicht das Unternehmen.

Schaubild 5.2: Entwicklung gering qualifizierter Beschäftigungsverhältnisse nach Betriebsgrößenklassen 1990 – 2001, in %



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Dieses Ergebnis verdeutlicht in anderer Form auch Schaubild A4 (Anhang), wo die größenspezifischen Veränderungen der Anteile abgetragen sind: Es zeigt sich „unterm Strich“, dass große Betriebe durch ihre höheren Verluste Beschäftigungsanteile an kleinere Betriebe „abgegeben“ haben.

Das heißt, bei einer insgesamt abnehmender Bedeutung von gering Qualifizierten für das Wirtschaftsgeschehen gewinnen die Arbeitsplätze für Ungelernte bei den kleineren und mittleren Betrieben relativ betrachtet mehr Relevanz, da hier die Verluste geringer ausfallen.

6. Struktur und Entwicklung der Beschäftigung gering Qualifizierter nach Land- und Stadtkreisen.

Auch die Region Rhein-Neckar ist bezüglich der Beschäftigtenstruktur kein homogenes Gebilde, denn die Beschäftigung gering Qualifizierter variiert auch innerhalb der Region über die einzelnen Stadt- und Landkreise. Im Folgenden wird zunächst der Frage nachgegangen in welchen Kreisen des Rhein-Neckar-Raums die meisten Beschäftigten ohne Berufsabschluss zu finden sind.

Verteilung auf die Kreise

Wird daher die Verteilung über alle Kreise betrachtet, zeigt sich, dass zahlenmäßig die meisten gering Qualifizierten auf Mannheim und den Rhein-Neckar-Kreis entfallen. Über ein Fünftel (23% und 21%) aller 118.000 gering Qualifizierten der Region sind hier tätig. Insgesamt ist nahezu jeder zweite Beschäftigte ohne Berufsabschluss im Rhein-Neckar-

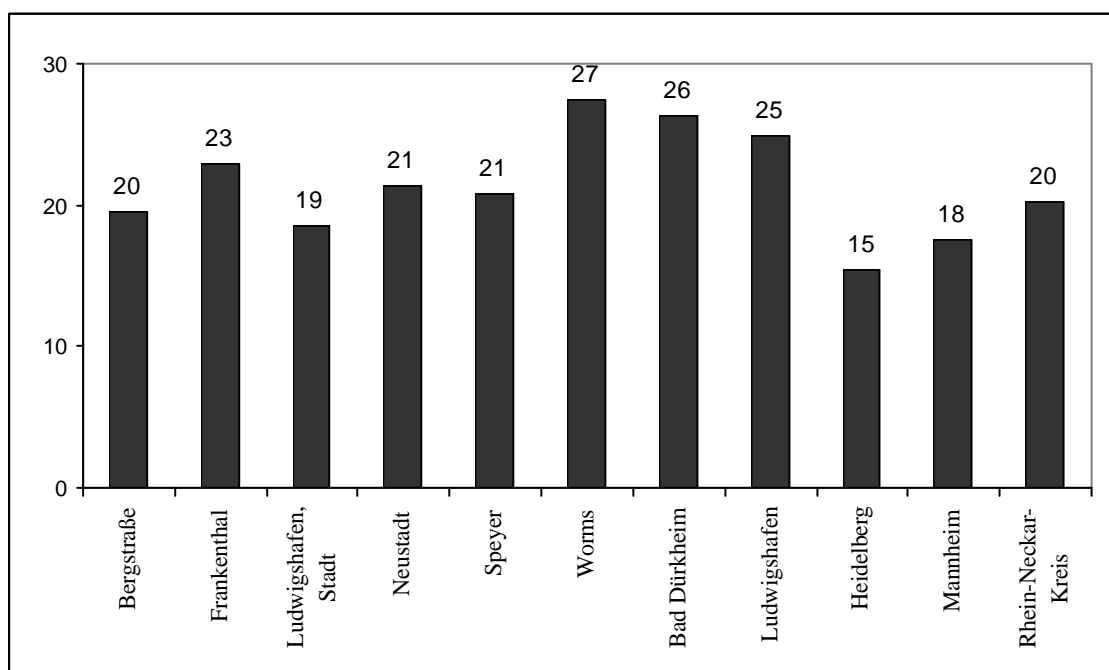
Raum in diesen zwei Kreisen Baden-Württembergs beschäftigt (Schaubild A5, Anhang). Werden allerdings die Kreise Ludwigshafen Stadt und der Landkreis Ludwigshafen zusammengerechnet, dann ist hier das Beschäftigungsvolumen an gering Qualifizierten ähnlich groß.

Diese hohen Anteile an gering Qualifizierten in den urbanen Kerngebieten sind jedoch eher ein Resultat der in diesen Gebieten stark konzentrierten Beschäftigung insgesamt. Denn ein Vergleich mit der Verteilung der Beschäftigten insgesamt zeigt, dass die gering Qualifizierten in den Großstädten der Region sogar eher unterrepräsentiert sind, während sie in kleineren Stadt- oder Landkreisen, mit Ausnahme des Kreises Bergstrasse, leicht überrepräsentiert sind. Dieses Ergebnis lässt sich genauso aus den Anteilen gering Qualifizierter an allen Beschäftigten ablesen, die im Folgenden betrachtet werden.

Anteil gering Qualifizierter an allen Beschäftigten nach Kreisen

Städte bieten die bessere Infrastruktur und eine differenziertere und teils höherwertigere Schul- und Hochschullandschaft. In den urbanen Zentren sind daher zum einen viele eher hoch Qualifizierte beschäftigt und zum anderen siedeln sich, aufgrund der Nähe zu Forschungseinrichtungen, auch eher wissens- oder technologieorientierte Unternehmen mit ebenfalls eher hoch qualifizierten Beschäftigten an. Darüber hinaus können wegen der hohen Bevölkerungsdichte bestimmte Leistungen (wie etwa die Stadtreinigung und Stadtpflege) mit geringerem Personalaufwand erbracht werden als auf dem Land. Dies lässt erwarten, dass die Anteile gering Qualifizierter in den ländlichen Gebieten vergleichsweise höher sind.

Schaubild 6.1: Anteil gering Qualifizierter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in ausgewählten Kreisen 2001



Die Anteile gering Qualifizierter an allen Beschäftigten belaufen sich auf 19,5% (siehe Tabelle 3.1)
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Daher stellt sich die Frage, ob gering qualifizierte Beschäftigte in den Landkreisen der Region eine größere relative Bedeutung besitzen als in den Städten Mannheim, Heidelberg und Ludwigshafen. Eine Betrachtung der Anteile formal gering qualifizierter Beschäftigter lässt zum einen das erwartete Land-Stadt-Gefälle und zum anderen ein Ost-West-Gefälle erkennen. Einerseits fallen die Anteile der formal gering Qualifizierten in den Land- und Stadtkreisen Baden-Württembergs niedriger als die entsprechenden Anteile in Rheinland-Pfalz aus. Andererseits sind in den (groß)städtischen Gebieten des Rhein-Neckar-Raums die Anteile der formal gering Qualifizierten an allen Beschäftigten geringer als an der Peripherie. So haben in Heidelberg nur 15,4% aller Beschäftigten keinen Berufsabschluss während dies in Worms auf 27,4% aller Beschäftigten zutrifft (Schaubild 6.1).

Schließlich stellt sich noch die Frage, ob systematische Unterschiede in der Entwicklung der Beschäftigung aller und der gering Qualifizierten nach Stadt- und Landkreisen erkennbar sind? Die Beschäftigungsrückgänge zwischen 1990 und 2000 von Personen ohne Berufsabschluss liegen zwischen – je nach Kreis – zwischen -24% und -35% (Schaubild A6, Anhang). In der Tendenz lehnt sich die Entwicklung von gering Qualifizierten in etwa an die der Gesamtbeschäftigung an, wenngleich natürlich die Rückgänge stärker als insgesamt ausfallen. Allerdings gibt es auch Ausnahmen: In Ludwigshafen (Landkreis) und im Rhein-Neckar-Kreis hat die Entwicklung der Gesamtbeschäftigung ein positives Vorzeichen, wobei natürlich dennoch die Zahl der gering Qualifizierten rückläufig ist. Während jedoch der Rückgang in Ludwigshafener Landkreis moderat ausfällt (-16%) ist er im Rhein-Neckar-Kreis trotz der positiven Gesamtbeschäftigung dennoch prozentual vergleichsweise hoch (-26%).

Ein systematischer Zusammenhang zwischen Siedlungsdichte und der Beschäftigungsentwicklung von gering Qualifizierten lässt sich nicht entdecken. In Mannheim fällt der Rückgang mit einem Minus um 28% durchschnittlich aus, während er in Heidelberg unterdurchschnittlich (-25%) und in Ludwigshafen Stadt überdurchschnittlich ausfällt (-35%).

7. Exkurs zur Frage der Inadäquanz der Beschäftigung – Übergang von einer personenbezogenen zu einer arbeitsplatzorientierten Sichtweise

Bis hierher konzentriert sich die Studie auf die Strukturen und Veränderungen der Beschäftigung im Rhein-Neckar-Raum. Untersucht wurden Umfang und Entwicklung derjenigen Beschäftigten, die über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Damit sind jedoch zum einen keine Informationen über die Art der Tätigkeit bzw. über den Arbeitsplatz verfügbar den diese Beschäftigten einnehmen. Es liegt zwar nahe, dass es sich um Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen handelt, es ist jedoch nicht auszuschließen, dass gering Qualifizierte, die sich ein entsprechendes berufliches Wissen angeeignet haben, im Zeitverlauf auch auf Arbeitsplätze rücken, die höhere Anforderungen stellen. Zum anderen kann die Zahl an Einfacharbeitsplätzen höher liegen als die Zahl der gering qualifizierten Beschäftigten, da Eintätigkeiten auch von Personen mit Berufsabschluss ausgeübt werden.

Sollte die Verdrängung von gering Qualifizierten auf Einfacharbeitsplätzen, wie vielfach vermutet, eine relevante Größe erreichen, dann dürfte sie auch für einen Teil der Beschäftigungsprobleme gering Qualifizierter verantwortlich sein. Um die Bedeutung dieses Phänomens annähernd abschätzen zu können, wird hier in einem Exkurs und auf der Basis des Mikrozensus untersucht, in welchem Umfang Personen mit formalen Berufsabschlüssen Eintätigkeiten verrichten. Im Rahmen des Mikrozensus werden Erwerbstätige nach ihrer Stellung im Betrieb befragt. Dabei wird zwischen Arbeiter/-innen und Angestellten differenziert. Für beide Gruppen wurde in nachfolgender Datenanalyse jeweils die niedrigste betriebliche Stellung als Einfacharbeitsplatz definiert, da hier die geringsten Anforderungen vermutet werden. Unter den Arbeiter/-innen schließt dies Tätigkeiten An- und Ungelernter sowie von Nicht-Facharbeitern ein und unter den Angestellten ausführende Arbeiten wie die von Büroboten oder Schreibkräften. Betrachtet werden nur abhängig Beschäftigte, da die Einordnung anderer Gruppen, bspw. mithelfender Familienangehöriger, schwieriger ist.

Insgesamt entfällt gut ein Fünftel (22%) aller Beschäftigungsverhältnisse auf diese beiden Qualifikationsstufen (Tabelle 8.1). Der Anteil einfacherer Tätigkeiten liegt damit sogar höher als der Anteil der Nicht-formal-Qualifizierten unter allen abhängig Beschäftigten (12,3%). Allerdings üben nicht nur gering Qualifizierte eine solcherart definierte Eintätigkeit aus: mehr als ein Drittel aller einfachen Arbeiten werden von Beschäftigten verrichtet, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben (Tabelle 8.2). Einfacharbeitsplätze sind somit nur zu knapp zwei Dritteln von gering Qualifizierten besetzt (ungeachtet dessen, ob ein Schulabschluss vorhanden ist). Umgekehrt ist jedoch zur Ausübung einer qualifizierteren Tätigkeit ein Berufsabschluss nahezu zwingend notwendig, was daran deutlich wird, dass 95% aller Arbeitsplätze mit höheren Anforderungen von ausgebildeten Kräften besetzt werden.

Ein Blick auf die Gruppe der Nicht-formal-Qualifizierten selbst ergibt dementsprechend auch, dass sie in der Mehrzahl mit einfachen Tätigkeiten befasst sind. Zwei Drittel aller gering Qualifizierten verrichtet eine einfache Arbeit (Tabelle 8.1), während dies unter den qualifizierten Beschäftigten nur auf ca. jeden sechsten Beschäftigten zutrifft. Bemerkenswert bleibt dabei dennoch, dass gut ein Drittel aller Nicht-formal-Qualifizierten auch anspruchsvollere Tätigkeiten ausübt, ein Befund, der darauf hindeutet, dass mit der Aneignung von beruflichen Erfahrungen auch der Einstieg bzw. Aufstieg in qualifizierte Beschäftigungen möglich ist.

Tabelle 8.1: Formal und Nicht-formal-Qualifizierte nach Art des Arbeitsplatzes (Zeilenprozente)

	Einfach- arbeitsplätze	qualifizierte Tätigkeiten	insgesamt
nicht formal qualifiziert	65,7	34,3	100
formal qualifiziert	15,8	84,2	100
insgesamt	22,0	78,0	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Tabelle 8.2: Formal und Nicht-formal-Qualifizierte nach Art des Arbeitsplatzes (Spaltenprozente)

	Einfach- arbeitsplätze	qualifizierte Tätigkeiten	insgesamt
nicht formal qualifiziert	36,8	5,4	12,3
Formal qualifiziert	63,2	94,6	87,7
insgesamt	100	100	100

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2000; eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim

Diese Befunde machen zum einen deutlich, dass sich Untersuchungsergebnisse über Nicht-formal-Qualifizierte – bspw. hinsichtlich deren Struktur oder Entwicklung – nur sehr bedingt auf Einfacharbeitsplätze und deren Verteilung oder Entwicklung übertragen lassen. Aus einer rückläufigen Beschäftigung von gering Qualifizierten kann bspw. nicht ohne weiteres der Schluss gezogen werden, dass auch die Nachfrage nach Einfachtätigkeiten zurückgeht. Vielmehr wäre es ebenso möglich, dass diese nur in anderer Form organisiert werden oder – bzw. und deshalb – verstärkt auch durch ausgebildete Arbeitskräfte verrichtet werden. Umgekehrt könnte der Fall eintreten, dass die Bedeutung von Einfachtätigkeiten überproportional sinkt, gering Qualifizierte jedoch auch für anspruchsvollere Tätigkeiten eingestellt werden. Vor dem Hintergrund der theoretischen Annahmen scheint dies jedoch zugegebenermaßen unwahrscheinlich.

Zum anderen scheint die Verdrängung von gering Qualifizierten auf Einfacharbeitsplätzen durch ausgebildete Arbeitskräfte – und damit deren inadäquate Beschäftigung – ein beträchtliches Ausmaß anzunehmen. Dieses ist voraussichtlich auch eine Folge der insgesamt schlechten Arbeitsmarktlage.

Kapitel III: Arbeitsplatzorientierte Betrachtung: Ergebnisse einer Betriebsbefragung in der Region „Rhein-Neckar“

1. Grundlagen der Untersuchung und Erhebungsdesign.....	67
1.1. Fragestellung und Definition „Einfacharbeitsplatz“.....	67
1.2. Erhebungsdesign.....	68
1.3. Hochrechnungsverfahren.....	70
2. Einfacharbeitsplätze in der Region Rhein-Neckar: Umfang, betrieblicher Kontext und Beschäftigtenstrukturen.....	70
2.1. Gesamtwirtschaft.....	71
2.1.1. Überblick: Verteilung der Einfacharbeitsplätze auf die Betriebe.....	71
2.1.2. Anteil von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen.....	72
2.1.3. Anteil von Einfacharbeitsplätzen.....	72
2.2. Differenzierung nach Betriebsgröße.....	74
2.2.1. Größenspezifische Verteilung von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen	75
2.2.2. Anteile von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen innerhalb der Größenklassen.....	76
2.3. Differenzierung nach Wirtschaftszweigen.....	78
2.3.1. Branchenspezifische Verteilung von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen .	78
2.3.2. Anteile von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen innerhalb der Wirtschaftszweige.....	80
2.4. Tarifgebundenheit.....	83
2.5. Geringfügige Beschäftigung.....	85
2.6. Besetzung von Einfacharbeitsplätzen nach Beschäftigtengruppen.....	87
2.6.1. Frauen.....	87
2.6.2. Ausländer.....	89
2.6.3. Arbeitskräfte mit Berufsausbildung.....	90
3. Entwicklung und Potenziale von Einfacharbeitsplätzen in der Region.....	91
3.1. Entwicklung von EAP in den Jahren 2000 bis 2003.....	91
3.1.1. Vergleich der Beschäftigtenentwicklung insgesamt und der Zahl der Einfacharbeitsplätze.....	92
3.1.2. Entwicklung und Effekte auf einzelwirtschaftlicher Ebene.....	95
3.1.3. Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen.....	99
3.2. Potenzial an Einfacharbeitsplätzen in der Region.....	100
3.2.1. Potenzial in Betrieben ohne Einfacharbeitsplätze.....	101
3.2.2. Unbesetzte Einfacharbeitsplätze.....	105
3.2.3. Potenzial zusätzlicher Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben.....	107
3.2.4. Einfacharbeitsplätze in neugegründeten Betrieben.....	110

4. Strukturelle Hemmnisse bei der Schaffung von EAP.....	112
4.1. Zur Relevanz möglicher Hemmnisse bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen aus betrieblicher Sicht	112
4.1.1. Bedeutung der Hemmnisse insgesamt.....	112
4.1.2. Hängt das Ausmaß möglicher Hemmnisse von der Größe der Betriebe ab?	116
4.1.3. Hängt das Ausmaß möglicher Hemmnisse von der Branche ab?.....	118
4.2. Würde die Beseitigung der Hemmnisse neue Einfacharbeitsplätze schaffen?	120
5. Tatsächliches Einstellungsverhalten der Betriebe	121
5.1. Personalrekrutierung	121
5.2. Charakteristika der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten.....	126
5.2.1. Vergleich der Gesamtstruktur mit der Struktur zuletzt besetzter Einfacharbeitsplätze	127
5.2.2. Berufliche und schulische Bildung.....	127
5.2.3. Altersverteilung	129
5.2.4. Staatsangehörigkeit.....	131
5.3. Tätigkeitsprofile.....	132
5.3.1. Verteilung der Tätigkeiten insgesamt und differenziert nach Wirtschaftszweig und Größenklasse	132
5.3.2. Welche Beschäftigtengruppen üben welche Tätigkeiten aus?	137
6. Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen aus Sicht der Betriebe	140
6.1. Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe zu möglichen Beschäftigungshemmnissen von Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze.....	140
6.2. Anforderungsprofil der Betriebe an Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen	145
6.3. Leistungsprofil der Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze versus Anforderungsprofil der Betriebe.....	151
6.4. Welche Eigenschaften der Arbeitnehmer wirken als „KO-Kriterien“ für eine mögliche Einstellung?	155

1. Grundlagen der Untersuchung und Erhebungsdesign

1.1. Fragestellung und Definition „Einfacharbeitsplatz“

Die vorangegangenen Überlegungen machten deutlich, dass Fragen zu Einfacharbeitsplätzen nicht ausschließlich auf der Basis von Informationen über die Struktur der Beschäftigten beantwortet werden können. So muss unterschieden werden zwischen den *Arbeitsplätzen* einerseits und andererseits den *Personen*, die diese besetzen bzw. besetzen sollen. Diese Unterscheidung ist schon deshalb erforderlich, da die Arbeitsplatzinhaber in persona nicht unbedingt die an den Arbeitsplatz gerichteten Anforderungen widerspiegeln, d.h. Einfach Tätigkeiten nicht ausschließlich von gering Qualifizierten ausgeführt werden, genauso wie umgekehrt gering Qualifizierte nicht nur Einfacharbeitsplätze besetzen. Außerdem entspricht die Nachfrage nach Arbeitskräften für Einfach Tätigkeiten nicht der Zahl der besetzten Stellen bzw. Beschäftigten, denn ein Teil der Einfacharbeitsplätze bleibt, das belegt die Zahl offener Stellen, regelmäßig unbesetzt.

Eine Analyse der Nachfrage nach Arbeitskräften für Einfach Tätigkeiten sowie der Charakteristika von Einfacharbeit muss daher auf der *betrieblichen Ebene* ansetzen und *direkt* nach der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen sowie nach den damit verbundenen Anforderungen, aber auch nach den Einschätzungen hinsichtlich der Besetzung sowie den Problemen fragen. Aus diesem Grund wurde zusätzlich zur Auswertung amtlicher Daten eigens eine Betriebsbefragung im Raumordnungsverband Rhein-Neckar (ROV) durchgeführt, deren Ergebnisse Gegenstand dieses Kapitels sind.

In Übereinstimmung mit dem Auftraggeber und den Kooperationspartnern wurde folgende *Definition von Einfacharbeitsplätzen* zugrunde gelegt:

„Einfacharbeitsplätze sind Arbeitsplätze, welche nur wenige Tage Anlernzeit erfordern und wozu keinerlei berufliche Ausbildung nötig ist bzw. die berufliche Ausbildung nicht benötigt wird.“

Auf diese Weise wurden größtenteils Einfach Tätigkeiten erfasst, die grundsätzlich von Personen mit sehr geringem Qualifikationsniveau ausgeführt werden können.¹ Diese Personen bilden auch die eigentliche Zielgruppe einer Politik zur Schaffung zusätzlicher Einfacharbeitsplätze. Dies ist insofern von Bedeutung, als in anderen Untersuchungen festgestellt

¹ Die qualitativ ausgerichtete Untersuchung von FEST kommt zu dem Ergebnis, dass auch Einfacharbeitsplätze eine deutlich längere Anlernzeit bis zu sechs Monaten erfordern. Dies dürfte jedoch verstärkt bzw. ausschließlich für die an sozialen Zielsetzungen orientierten gemeinnützigen Betriebe im Dritten System, die den Fokus der FEST-Untersuchung bilden, gelten. Diese Betriebe haben u.a. zum Ziel, besonders schwer vermittelbaren Langzeitarbeitslosen einen Einstieg in eine Beschäftigung zu bieten. Dies schließt auch eine längere Anlernzeit mit ein. Bei Betrieben der Privatwirtschaft, die im Zentrum vorliegender Untersuchung stehen, ist jedoch davon auszugehen, dass diese im Segment der Einfach Tätigkeiten (mit niedriger Produktivität) kaum eine Anlernzeit von bis zu einem halben Jahr ansetzen (können), da dies mit zu hohen Kosten verbunden wäre.

wurde, dass auch diejenigen Positionen, die häufig als Einfacharbeitsplätze bezeichnet werden, aus der Perspektive gering Qualifizierter teilweise (zu) hohe Anforderungen stellen, bspw. im Hinblick auf Flexibilität und soziale Kompetenzen (Kranzusch und Kay 1999; Meifort 2003).

Der Untersuchungsgegenstand und letztlich die Auswertung der Betriebsbefragung lässt sich – grob betrachtet – thematisch in drei Teilbereiche untergliedern:

- Im ersten Bereich stehen Art und Umfang der **Betriebe, die Einfacharbeitsplätze besitzen**, im Mittelpunkt der Betrachtung. Zudem geht es um die **Einfacharbeitsplätze selbst**, wobei vor allem untersucht wird, in welchen Branchen und Betriebsgrößen-segmenten diese vorzufinden sind und welche **Beschäftigtengruppen** diese hauptsächlich belegen (Kapitel 2).
- Ein zweiter und zentraler Untersuchungsabschnitt befasst sich mit der Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen sowie der Frage, inwieweit solche zusätzlich eingerichtet werden könnten, also mit **dem Potenzial an Einfacharbeitsplätzen**. In diesem Kontext wird auch nach den **betrieblichen Verhaltensweisen** bzw. den personalpolitischen Strategien (oder auch **Vorbehalten**) sowie den **strukturellen Hemmnissen** gefragt, die der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen entgegenstehen (Kapitel 3 und 4).
- Und ein dritter Bereich konzentriert sich stärker auf die **Eigenschaften der Personen**, die Einfacharbeitsplätze besetzen oder die für solche Stellen gesucht werden. Dabei geht es im Wesentlichen um die **Qualifikationsanforderungen** an die Arbeitsplatzinhaber oder Bewerber und demgegenüber auch um die Frage nach den **Hemmnissen bei der Besetzung** der Stellen (Kapitel 5 und 6).

1.2. Erhebungsdesign

Die Daten für nachfolgende Analysen wurden durch eine repräsentative telefonische Betriebsbefragung (CATI) im Raumordnungsverband Rhein-Neckar (ROV) erhoben. Die Entscheidung für die Form einer telefonischen Erhebung beruhte u.a. auf einer Kosten-Nutzen-Abwägung: Eine face-to-face-Befragung schied schon aus Kostengründen aus und eine schriftliche postalische Befragung birgt neben den zu erwartenden geringen Rücklaufquoten ein zu hohes Risiko nicht-vollständiger bzw. falscher Angaben. Denn mit Blick auf die interessierenden und relevanten Denk- und Verhaltensweisen in den Betrieben sollte sichergestellt sein, dass jeweils die Entscheidungsträger selbst, d.h. die Betriebsinhaber/-innen bzw. die Personalverantwortlichen befragt werden. Dies lässt sich jedoch bei einer schriftlichen Befragung nicht überprüfen. Demgegenüber stellt die telefonische Erhebung aber auch deshalb die geeignetste Erhebungsform dar, weil sie eine hohe Ausschöpfung und Kontrolle gewährt und zudem bei der speziellen Zielgruppe „Betriebe“ der Nachteil dieser Erhebungsform (telefonische Erreichbarkeit) keine Bedeutung hat.

Ein neu entwickeltes Stichprobenverfahren nutzte das öffentliche Telefonverzeichnis als Adressdatenquelle. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass das gesamte Spektrum an

Betrieben aus allen Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen in der Stichprobe vertreten war und nicht, wie bspw. bei einer Stichprobe auf der Grundlage von Kammerdaten, lediglich ein bestimmter Ausschnitt der Betriebslandschaft. Die Telefoneinträge wurden hinsichtlich Privathaushalten und Mehrfacheintragen von Betrieben bereinigt. Daraus wurde eine reine Zufallsauswahl getroffen.

Der Fragebogen² für die Betriebsbefragung wurde vom Institut für Mittelstandsforschung (ifm) Universität Mannheim in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) Tübingen entwickelt und im Oktober 2003 vom Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA Mannheim) getestet. Er enthält Fragen zu den folgenden Themenbereichen:

- (a) Art und Umfang der Einfacharbeitsplätze
- (b) Strukturelle Hemmnisse aus Sicht der Betriebe bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen (betriebsübergreifend)
- (c) Qualifikationsanforderungen nicht formaler Art aus Sicht der möglichen Arbeitgeber sowie die sich daraus ergebenden Personalrekrutierungsstrategien
- (d) Art der Hemmnisse bei der konkreten Besetzung von Einfacharbeitsplätzen
- (e) Vorbehalte und Einstellungen gegenüber bestimmten sozialen Gruppen (z.B. Arbeitslose, Behinderte, etc.)
- (f) latente Beschäftigungspotenziale bzgl. Eintätigkeiten nach Beschäftigungsgruppen, Betriebs- und Branchenmerkmalen.

Die computergestützte Befragung wurde (aus technischen Gründen) vom Telefonstudio des Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrums der Universität Duisburg-Essen im Zeitraum vom 11.11.03 - 18.12.03 durchgeführt. Insgesamt wurden 1.004 Interviews mit einer durchschnittlichen Dauer von 14 Minuten geführt.

Mit 35% wurde eine vergleichsweise hohe und sehr zufriedenstellende Ausschöpfung der Bruttostichprobe erreicht. Aber auch beim Vergleich der Befragten mit amtlichen Daten zur Grundgesamtheit ergeben sich Indizien für eine zufriedenstellende Datenqualität und Repräsentativität. Mit Blick auf die regionale Verteilung und Wirtschaftszweigstruktur konnte eine fast übereinstimmende Abbildung der Grundgesamtheit in den Befragten festgestellt werden. Allerdings waren die kleinsten Betriebe (mit 1-4 Beschäftigten) deutlich unterrepräsentiert. Dies kann daran liegen, dass die in Kleinstbetrieben schlechtere Erreichbarkeit von Entscheidungsträgern und deren stärkerer Zeitdruck zu höheren Ausfällen in dieser Betriebsgrößengruppe geführt hat.

² Siehe Anhang.

1.3. Hochrechnungsverfahren

Um ein wirklichkeitsgetreues Abbild der Grundgesamtheit zu ermöglichen wurden die Angaben zu Umfang und Struktur von Einfacharbeitsplätzen (Kap. 2.1 bis 2.3) gewichtet und auf die Region hochgerechnet.³ Basis der Hochrechnung bildet die Beschäftigtenstatistik, auf deren Grundlage die Gesamtzahl der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – auch differenziert nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen – in der Region errechnet wurde. Um die Vergleichbarkeit zwischen Primärerhebung und Beschäftigtenstatistik zu gewährleisten, wurden für die Hochrechnung nur diejenigen Betriebe aus der Erhebung herangezogen, die auch sozialversicherungspflichtig Beschäftigte besitzen. Damit gehen 6% der befragten Betriebe nicht in die Berechnung ein. Kleinbetriebe, die in der Primärerhebung unterproportional vertreten sind, erfahren in der Hochrechnung gemäß der Größenklassenverteilung in der Beschäftigtenstatistik eine höhere Gewichtung. In der gewichteten Stichprobe liegt der Anteil von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen an allen Betrieben dabei etwas niedriger als in der ungewichteten Stichprobe.

Die Hochrechnungsfaktoren ergeben sich aus den (gewichteten) Anteilen der EAP-Betriebe an allen Betrieben sowie aus den Anteilen der Einfacharbeitsplätze an allen Arbeitsplätzen, jeweils differenziert nach Betriebsgröße oder Wirtschaftszweig. Die geschätzte Zahl an EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen in der Region errechnet sich somit aus der Multiplikation der jeweiligen Anteile mit der Zahl der Betriebe und Beschäftigten in den jeweiligen Wirtschaftszweigen bzw. Größenklassen wie sie in der Beschäftigtenstatistik ersichtlich sind.

2. Einfacharbeitsplätze in der Region Rhein-Neckar: Umfang, betrieblicher Kontext und Beschäftigtenstrukturen

Zunächst interessiert, welche Bedeutung Einfacharbeitsplätze in der Region Rhein-Neckar überhaupt haben und in welchem betrieblichen Kontext und wirtschaftlichen Umfeld sie zu finden sind sowie welche Charakteristika sie aufweisen. Im Einzelnen werden folgende Fragen verfolgt:

1. **Wie viele Einfacharbeitsplätze** werden in der Region bereitgestellt und wie **verteilen sich die Einfacharbeitsplätze** zahlenmäßig auf die Betriebe? Welchen Anteil stellen Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen bzw. welchen Anteil machen Einfacharbeitsplätze an allen Arbeitsplätzen aus? (Kap. 2.1)
2. In welchen **Betriebsgrößenklassen** sind Betriebe, die Einfacharbeitsplätze einrichten, sowie die Einfacharbeitsplätze selbst hauptsächlich angesiedelt? (Kap. 2.2)

³ Die Angaben in Kap. 2.1 und Kap. 2.2 beruhen also auf der gewichteten Stichprobe. Für alle anderen Befunde wurde die ungewichtete Stichprobe zugrunde gelegt, die alle Betriebe und nicht nur diejenigen mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfasst.

3. In welchem **wirtschaftlichem Umfeld** richten Betriebe vorrangig Einfacharbeitsplätze ein? (Kap. 2.3)
4. Gibt es einen Zusammenhang mit der **Tarifgebundenheit** der Betriebe? (Kap. 2.6)
5. Welche qualitativen Merkmale weisen die bereitgestellten Einfacharbeitsplätze auf? Bei wie vielen handelt es sich lediglich um **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse**? (Kap. 2.5)
6. Wie werden die Einfacharbeitsplätze besetzt, d.h. in welchem Umfang werden hier Frauen, ausländische Mitarbeiter/-innen sowie Personen mit einer Berufsausbildung beschäftigt? (Kap. 2.6)

2.1. Gesamtwirtschaft

2.1.1. Überblick: Verteilung der Einfacharbeitsplätze auf die Betriebe

Anhand der Beschäftigtenzahlen formal gering Qualifizierter (siehe Kap. II) war nur sehr indirekt abschätzbar, welchen Umfang Einfach Tätigkeiten an allen Tätigkeiten einnehmen. Mit der folgenden arbeitsplatzorientierten Sichtweise kann dies nun genauer beurteilt werden. Vor allem jedoch wird hier im Gegensatz zu vielen anderen Studien ersichtlich, inwieweit Einfacharbeitsplätze in einem betrieblich breit gefächerten Spektrum angeboten werden oder ob es (auch innerhalb einzelner Wirtschaftszweige) nur ganz bestimmte und begrenzte Segmente von Betrieben sind, die noch Beschäftigte für Einfach Tätigkeiten benötigen. Dies ist zur Beurteilung der Potenziale bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen nicht unerheblich, weil dann Maßnahmen viel gezielter entwickelt werden können. Es gab bisher, etwa auf Grundlage von amtlichen Statistiken, kaum eine Möglichkeit zur Abschätzung der Zahl bzw. des Anteils an Betrieben, die Einfacharbeitsplätze – oder wenigstens einen einzigen Einfacharbeitsplatz – stellen. Dies ist unter anderem auch darauf zurückzuführen, dass in den meisten Untersuchungen – wenn überhaupt – nur die Zahl der Einfacharbeitsplätze aber nicht die der Betriebe, die Einfacharbeitsplätze stellen, interessiert. Aber vor allem fragen weder die amtlichen Statistiken noch andere nach der Art der Arbeitsplätze sondern allenfalls nach der Qualifikation der Stelleninhaber. Welche Unterschiede dies erzeugt, haben wir zuvor erörtert.

Bevor in den nächsten Kapiteln die Strukturmerkmale von Betrieben, die Einfacharbeitsplätze stellen sowie auch die Strukturmerkmale der Einfacharbeitsplätze selbst zur Sprache kommen, wird dargestellt, wie sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze auf die Betriebe insgesamt verteilt und welche Betriebe folglich als „Einfacharbeitsplatz-Betriebe“ im Kern unserer Untersuchung stehen.

2.1.2. Anteil von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen

Von den insgesamt 1.004 befragten Betrieben in unserer Stichprobe wurden 26%⁴ als solche identifiziert, die *mindestens einen* Arbeitsplatz haben, für den keine berufliche Ausbildung erforderlich ist (im folgenden als „EAP-Betriebe“ bezeichnet, Schaubild 2.1). Rechnet man diesen Anteil auf der Basis der gewichteten Stichprobe hoch, so entspricht dies ca. **12.200 Betrieben in der Region**. Die Tatsache, dass – vice versa – rund drei Viertel aller Betriebe überhaupt keinen Einfacharbeitsplatz eingerichtet haben, erscheint zunächst überraschend hoch. Dies ist aber zum einen auf die hier gewählte Definition von „Einfacharbeitsplatz“⁵ sowie auch darauf zurückzuführen, dass unsere Repräsentativ-Stichprobe nicht nur sämtliche Betriebsgrößen (also bspw. auch ganz kleine) sondern auch das gesamtwirtschaftliche Spektrum an Betrieben umfasst und in manchen Branchen ohnehin kaum Einfach Tätigkeiten anfallen. In einem anderen Zusammenhang (Kap. 3.2) werden wir nochmals die Frage aufgreifen, wie viele Betriebe zwar keinen Einfacharbeitsplatz haben, aber im Prinzip einen solchen einrichten könnten.

2.1.3. Anteil von Einfacharbeitsplätzen

Durchschnittlich betrachtet sind in den sog. EAP-Betrieben 19% aller Arbeitsplätze solche mit Einfach Tätigkeiten. In Anbetracht der Tatsache, dass der größere Teil der Betriebe in der Region überhaupt keine Einfacharbeitsplätze aufweist, ist klar, dass der Anteil von Einfacharbeitsplätzen bezogen auf die Beschäftigten insgesamt deutlich niedriger liegt. Er beträgt für die Region Rhein-Neckar 12%. Rechnet man die Ergebnisse der Betriebsbefragung auf der Basis der Beschäftigtenstatistik für die Region hoch, so kann davon ausgegangen werden, dass in der von uns betrachteten **Region Rhein-Neckar ca. 81.000 Einfacharbeitsplätze** angeboten werden. Der größte Teil davon, mehr als 50.000, ist in Betrieben mit über 50 Beschäftigten angesiedelt.

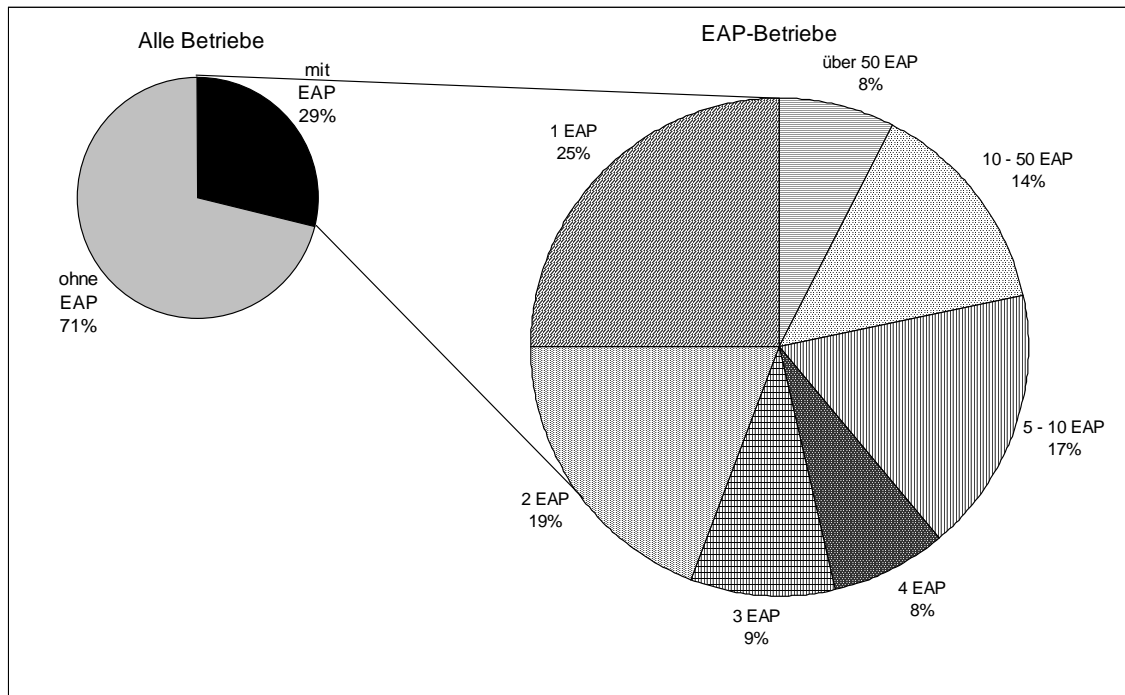
Dies zeigt bereits, dass eher größere Betriebe über Einfacharbeitsplätze verfügen. Dies ist aber auch nahe liegend, da unter größeren Betrieben ohnedies die Wahrscheinlichkeit weit höher ist, dass unter allen Arbeitsplätzen insgesamt zumindest ein (1) Einfacharbeitsplatz eingerichtet wird. Nicht prozentual, sondern zahlenmäßig betrachtet weist ein EAP-Betrieb im Durchschnitt 19 Einfacharbeitsplätze und 93 Beschäftigte insgesamt auf.

Von denjenigen Betrieben, die Einfacharbeitsplätze eingerichtet haben (26%), stellt genau ein Viertel der Betriebe (25%) einen und ein weiteres Fünftel (19%) zwei Einfacharbeitsplätze (Schaubild 2.1). Insgesamt nicht ganz die Hälfte (47%) der befragten Betriebe in der Region haben mehr als drei Einfachbeschäftigte und immerhin 8% der Betriebe beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter, die nur einfachen Anforderungen gerecht werden müssen.

⁴ Anteil auf Basis der gewichteten Stichprobe. Ungewichtet resultiert ein leicht höherer Anteil an EAP-Betrieben von 29%.

⁵ Siehe Kap. III.1. In vielen Betrieben reichen wohl auch „wenige Tage Anlernzeit“ nicht aus, um einen Arbeitsplatz zu besetzen.

Schaubild 2.1: Anteil von Betrieben mit ... Einfacharbeitsplätzen an EAP-Betrieben in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Aussagekräftiger als die Anzahl der Einfacharbeitsplätze eines Betriebes ist der Anteil, den diese an der Gesamtzahl der Beschäftigten ausmachen. Wie stark konzentrieren sich Einfacharbeitsplätze in bestimmten Betriebssegmenten? Ein Blick auf den **EAP-Besatz** macht deutlich, dass es einerseits Betriebe gibt, die lediglich am Rande Einfacharbeitsplätze einrichten, z.B. zur Reinigung und diese häufig auch noch in Form von Minijobs. Andererseits existieren Betriebe, die einen Großteil ihrer Leistungen mit Einfachbeschäftigten erstellen. Daher wird zwischen Betrieben unterschieden

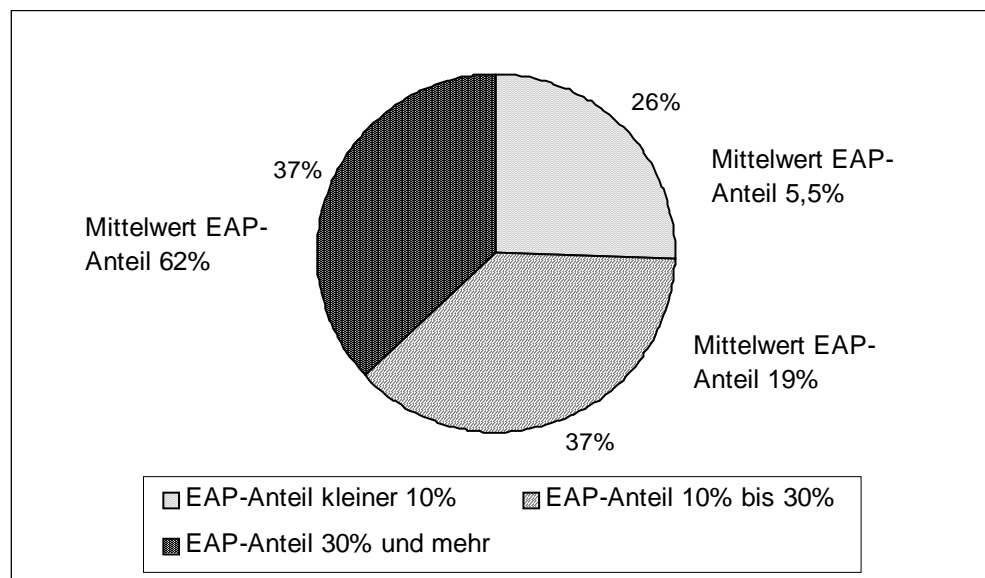
- die keine oder deutlich unterdurchschnittlich Einfacharbeitsplätze einrichten,
- deren Anteil an Einfacharbeitsplätzen an der Gesamtzahl ihrer Beschäftigten ungefähr durchschnittlich ist,
- und solchen, die überdurchschnittlich viele Einfachbeschäftigte aufweisen.

Die Definition „unter- bzw. überdurchschnittlich hoher“ Besatz an Einfacharbeitsplätzen berücksichtigt dabei, dass ein teilweise beträchtlicher Teil der Einfacharbeitsplätze lediglich als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis bzw. als Minijob angelegt ist (näheres dazu Kap. 2.5).⁶ Auch in dieser Betrachtungsweise bleibt es dabei, dass in einem EAP-Betrieb

⁶ Dies gilt vor allem für Kleinbetriebe, die dann angesichts ihrer insgesamt geringen Beschäftigtenzahl hohe Anteile an Einfacharbeitsplätzen aufweisen, auch wenn sie lediglich eine Person geringfügig auf einen Einfacharbeitsplatz - bspw. zur Reinigung oder für Botendienste - beschäftigen. Um diese Verzerrung auszugleichen, wurden geringfügig Beschäftigte (insgesamt sowie auf Einfacharbeitsplätzen) lediglich als Drittel-Beschäftigte gezählt. Auf dieser Basis errechnet sich ein Anteil der Einfacharbeitsplätze innerhalb der EAP-Betriebe von 14%. Der Anteil von Einfacharbeitsplätzen in der Region insgesamt reduziert sich bei dieser Sichtweise auf 9,7%.

im Durchschnitt jeder Fünfte auf einem Einfacharbeitsplatz arbeitet. Wählt man demzufolge eine als *durchschnittlich* bezeichnete Bandbreite, die einen EAP-Anteil zwischen 10% und 30% beschreibt, dann fällt weit über ein Drittel (37%) aller EAP-Betriebe in diese Kategorie (Schaubild 2.2). Über ein Viertel (26%) aller EAP-Betriebe weist demgegenüber einen *unterdurchschnittlichen* EAP-Anteil von weniger *als* 10% auf. Hier finden sich auch viele Betriebe, die lediglich einen Einfacharbeitsplatz stellen. Nochmals weit über ein Drittel (37%) aller EAP-Betriebe hat einen *überdurchschnittlichen* Besatz, in denen Einfacharbeitsplätze mehr als 30% der Arbeitsplätze ausmachen. In diesem Betriebssegment zeigt sich eine starke Konzentration an Einfacharbeitsplätzen, denn im Mittel haben solche Betriebe sogar einen EAP-Anteil von 62%. Hier handelt es sich folglich zu einem großen Teil um Betriebe, in denen insgesamt ein geringeres Niveau an Leistungsanforderungen vorherrscht.

Schaubild 2.2: Verteilung der EAP-Betriebe nach EAP-Besatz in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.2. Differenzierung nach Betriebsgröße

Eine weitere Frage der Untersuchung ist, welche Betriebsgrößen es in der Rhein-Neckar-Region vor allem sind, in denen Einfach Tätigkeiten vorzufinden sind. Eine erste Einschätzung diesbezüglich wurde bereits in Kapitel II durch den Fokus auf die sozialversicherungspflichtigen und dabei gering qualifizierten Beschäftigten gegeben. Im nachfolgenden Kapitel beantworten wir diese Frage (nicht anhand der Qualifikationen, sondern) hinsichtlich der Zahl der Arbeitsplätze für Einfach Tätigkeiten. Betrachtet wird zum einen die *Verteilung* von EAP-Betrieben sowie von Einfacharbeitsplätzen (Kap. 2.2.1) *auf einzelne Betriebsgrößenklassen*, um zu zeigen, wo diese *in welchem Umfang* angesiedelt sind.⁷ Zum

⁷ Diese Analyse basiert auf der gewichteten Stichprobe der Befragung sowie auf den Angaben zur Verteilung der Beschäftigten (nach der Beschäftigtenstatistik), da so zum einen eine Schätzung zum Umfang von Einfacharbeitsplatzbetrieben bzw. Einfacharbeitsplätzen für die Region insgesamt möglich ist und zum anderen

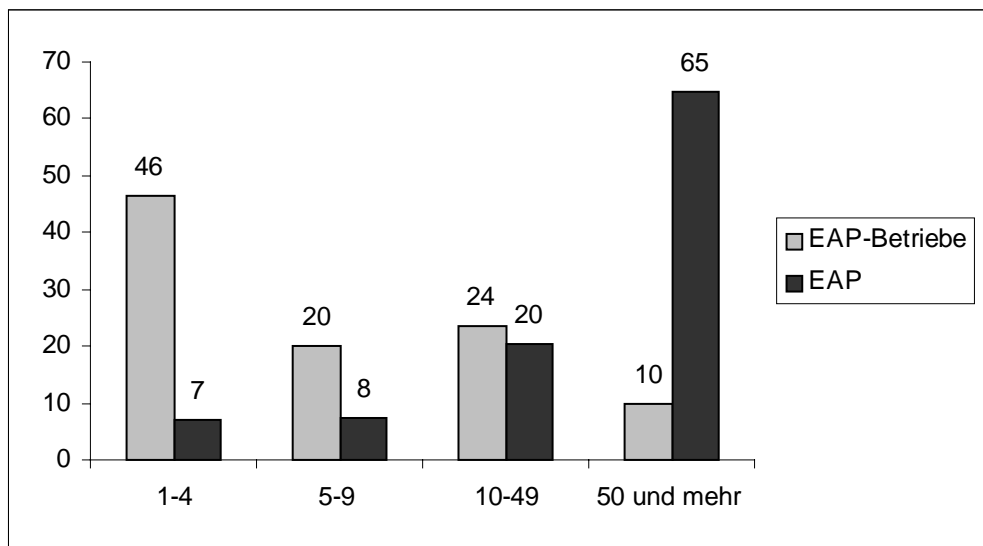
anderen ist von Interesse, welchen Anteil die Betriebe, die Einfacharbeitsplätze stellen, sowie die Einfacharbeitsplätze *innerhalb einzelner Größenklassen* ausmachen (Kap. 2.2.2). Gleichzeitig wird daran deutlich, in welchem Umfeld sich unsere Untersuchung bewegt, wenn die Beschäftigungsverhältnisse, die Probleme und die Strategien der befragten EAP-Betriebe beleuchtet werden.

2.2.1. Größenspezifische Verteilung von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen

Umfang und Verteilung der EAP-Betriebe

Rein *zahlenmäßig* oder auch *anteilmäßig* sind es vor allem die kleineren **Betriebe** mit weniger als 10 Beschäftigten, die (mindestens) einen Einfacharbeitsplatz bereit stellen. Zwei Drittel aller EAP-Betriebe – hochgerechnet in der Region ca. 7.300 – finden sich in diesem Betriebsgrößenbereich. Da jedoch die Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten ansonsten unter allen Betrieben in der Rhein-Neckar-Region mit 81% sogar noch eine höhere Bedeutung als unter den EAP-Betrieben haben,⁸ relativiert sich das Bild bzw. kehrt sich sogar in das Gegenteil um: In der Vergleichsperspektive ist vielmehr festzuhalten, dass Betriebe, die Einfacharbeitskräfte beschäftigen, eher größer als Betriebe ohne Einfacharbeitsplätze sind. Jeder zehnte EAP-Betrieb besitzt mehr als 50 Beschäftigte; dies entspricht hochgerechnet etwa 1.100 Betrieben in der Region.⁹

Schaubild 2.3: Verteilung von EAP-Betrieben sowie Einfacharbeitsplätzen nach Betriebsgröße in %*)



*) Verteilung beruht auf gewichteter Stichprobe.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

zwei Faktoren korrigiert werden, die zu einer Verzerrung der Befragungsergebnisse hinsichtlich des Umfangs und der Verteilung von Einfacharbeitsplätzen insgesamt führen würden. Diese betreffen die Untererfassung von Kleinbetrieben einerseits und das Fehlen von sehr großen Betrieben mit mehr als 5.000 Beschäftigten andererseits, die in der Region mit Blick auf die Gesamtbeschäftigung eine gewichtige Rolle spielen.

⁸ Hier nicht abgebildet. Basis: Beschäftigtenstatistik 2001, Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

⁹ Hochgerechnete Werte beruhen auf gewichteter Stichprobe.

Umfang und Verteilung der Einfacharbeitsplätze

Zwar hat sich im Verlauf der letzten zwei bis drei Jahrzehnte international sowie auch in Deutschland der Beschäftigungsbeitrag von Großbetrieben zugunsten kleinerer Einheiten reduziert, doch stellen die großen Betriebe noch immer einen hohen Anteil der Arbeitsplätze insgesamt. Dies spiegelt sich auch in unserer Stichprobe in der Rhein-Neckar-Region sowie vor allem auch hinsichtlich der *Verteilung von Einfacharbeitsplätzen* wider. Mit geschätzten 50.800 Einfacharbeitsplätzen stellen die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten ungefähr zwei Drittel aller Einfacharbeitsplätze in der Region (Schaubild 2.3). Auf Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten entfällt dagegen mit hochgerechnet ca. 11.500 ein vergleichsweise geringer Teil der Einfacharbeitsplätze insgesamt (15%).

2.2.2. Anteile von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen innerhalb der Größenklassen

Anteile von EAP-Betrieben¹⁰

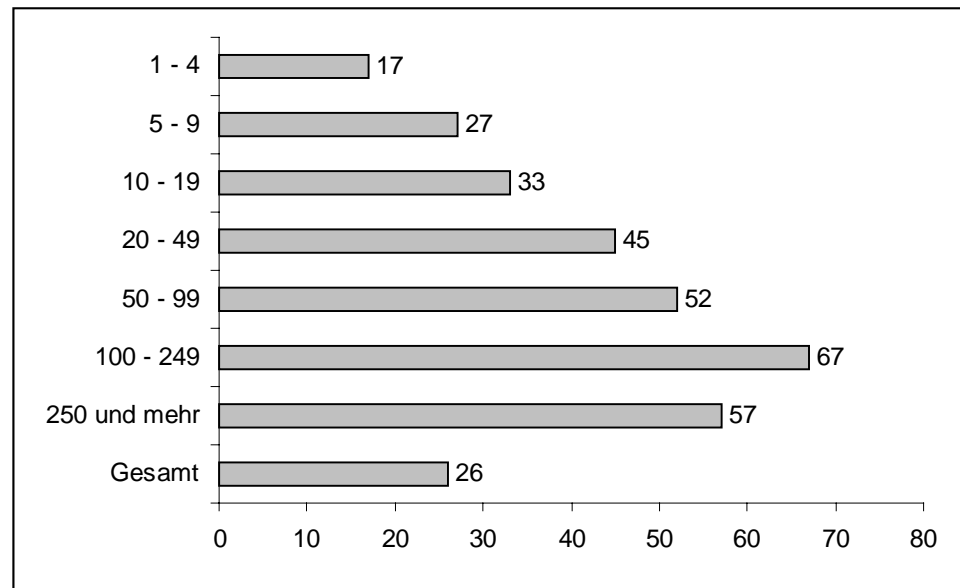
Eine etwas andere Perspektive ergibt sich aus der Frage, welchen *Anteil* EAP-Betriebe an allen Betrieben *innerhalb* bestimmter Größenklassen stellen. Die eher großbetriebliche Struktur spiegelt sich auch in diesen Anteilen wider: EAP-Betriebe finden sich deutlich häufiger innerhalb des Segments der mittleren und großen Betriebe, wo mehr als jeder zweite Betrieb Einfacharbeitsplätze stellt. Unter Kleinst- und Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten ist dies bei weniger als jedem vierten Betrieb (23%)¹¹ der Fall (Schaubild 2.4).

Dieser Zusammenhang mit der Betriebsgröße ist – wie bereits dargestellt – natürlich naheliegend, da mit der Beschäftigungszahl eines Betriebes auch die Wahrscheinlichkeit wächst, dass er mindestens einen (1) Einfacharbeitsplatz besitzt. Und während größere Betriebe im Allgemeinen eine stärkere Arbeitsteilung aufweisen, die auch einfachere Tätigkeiten entstehen lässt, liegt bei kleineren Betrieben eine wesentlich geringere Binnendifferenzierung der Aufgaben vor. Es ist davon auszugehen, dass die in Kleinbetrieben anfallenden Einfachtätigkeiten teilweise von qualifizierten Beschäftigten „nebenbei“ miterledigt werden. Dies dürfte zumindest dann der Fall sein, wenn diese Tätigkeiten ein bestimmtes Volumen unterschreiten, da kleinere Betriebe nicht den finanziellen Spielraum besitzen, hierfür eigens eine Arbeitskraft einzustellen. Daher ist auch zu erwarten, dass Kleinbetriebe – wenn sie denn für solche Aufgaben einen Einfacharbeitsplatz vorsehen – dies viel eher im Kontext geringfügiger Beschäftigung organisieren (vgl. Kap. 2.5).

¹⁰ Die Werte zu den Anteilen beziehen sich jeweils auf die ungewichtete Stichprobe und damit auch auf Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Abweichungen zwischen gewichteter und ungewichteter Stichprobe hinsichtlich der Anteile von EAP-Betrieben bzw. Einfacharbeitsplätzen sind jeweils vernachlässigbar.

¹¹ Nicht abgebildet.

Schaubild 2.4: Anteil von EAP-Betrieben innerhalb von Betriebsgrößenklassen in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Anteile von Einfacharbeitsplätzen¹²

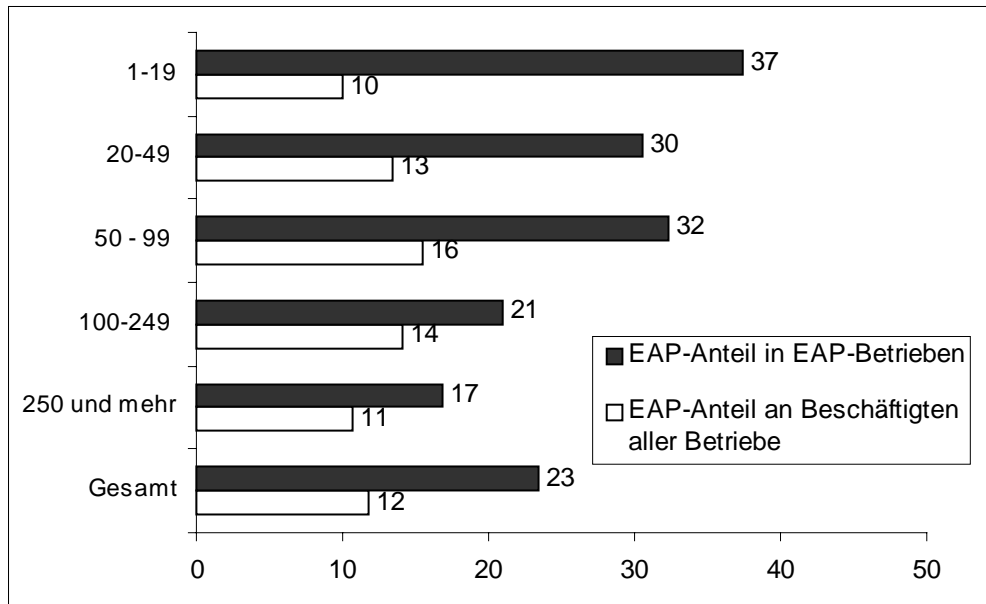
Welche Anteile an Einfacharbeitsplätzen ergeben sich innerhalb der einzelnen Betriebsgrößenklassen? Hier können zwei verschiedene Maßzahlen herangezogen werden: Zum einen der Anteil von Einfacharbeitsplätzen an den Beschäftigten aller Betriebe und zum anderen der Anteil bezogen auf die Beschäftigten in EAP-Betrieben (Schaubild 2.5). Diese Anteile unterscheiden sich natürlich dann besonders, wenn nur ein geringer Teil der Betriebe in einer Größenklasse überhaupt Einfacharbeitsplätze stellt. Legt man zunächst die Gesamtheit der Beschäftigten aus allen Betrieben zugrunde, dann machen Einfacharbeitsplätze je nach Größenklasse zwischen 10% und 16% aus, wobei die mittleren Betriebsgrößen leicht höhere Einfacharbeitsplatzanteile haben.

Ein anderes Bild ergibt sich, wenn nur die Beschäftigten derjenigen Betriebe berücksichtigt werden, die auch Einfacharbeitsplätze stellen. Mit steigender Betriebsgröße ist dann ein tendenziell sinkender EAP-Anteil zu verzeichnen. Rein rechnerisch weisen die kleineren Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten im Durchschnitt einen Anteil von 37% Einfacharbeitsplätzen auf (Schaubild 2.5). D.h. unter Kleinbetrieben finden sich – wie zuvor festgestellt – zwar seltener solche mit Einfacharbeitsplätzen, soweit sie aber welche stellen zeigt sich dann eine vergleichsweise hohe Intensität. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass Einfacharbeitsplätze in Kleinbetrieben – wie nachfolgend noch ersichtlich wird – häufiger in Form von geringfügigen oder Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen organisiert sind, weshalb der EAP-Anteil in Bezug auf das eigentliche Arbeitsvolumen deutlich niedriger liegt. Sieht man hiervon ab, sinkt der Anteil von Einfacharbeitsplätzen mit

¹² Siehe vorherige Fussnote.

steigender Betriebsgröße. In Großbetrieben machen Tätigkeiten mit geringen Anforderungen nur noch 17% der Arbeitsplätze insgesamt aus.

Schaubild 2.5: Anteil von EAP nach Betriebsgröße an allen Beschäftigten sowie an den Beschäftigten in EAP-Betrieben¹⁾ in %



¹⁾ Einbezogen sind lediglich Betriebe mit Angaben zu EAP und Beschäftigten insgesamt. Daraus resultieren Abweichungen zu den Anteilen insgesamt.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.3. Differenzierung nach Wirtschaftszweigen

2.3.1. Branchenspezifische Verteilung von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen

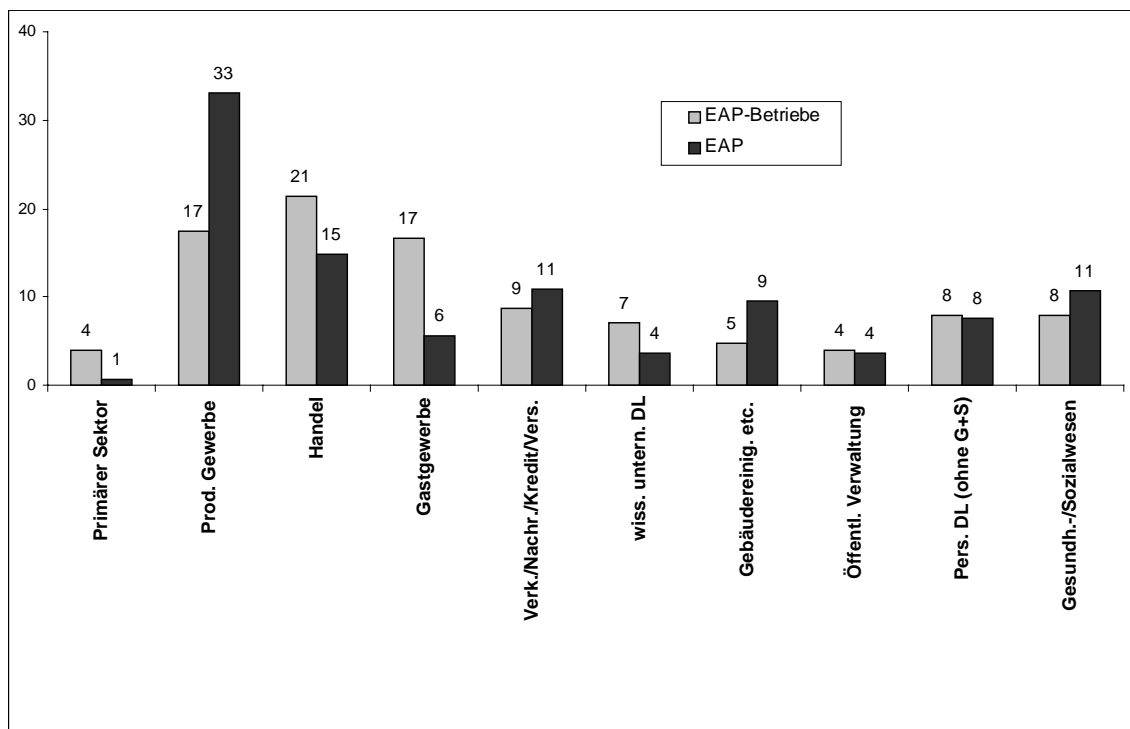
In welchem wirtschaftlichen Umfeld sind Betriebe, die einen oder auch mehrere Einfacharbeitsplätze stellen, angesiedelt? Auch hier sind wieder zwei verschiedene Betrachtungsebenen zu unterscheiden: Zum einen geht es um die Verteilung der Einfacharbeitsplatzbetriebe über alle Wirtschaftsbereiche und zum anderen interessiert, wie hoch der Anteil an Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen innerhalb der einzelnen Wirtschaftsbereiche ist.

Umfang und Verteilung der EAP-Betriebe

Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen macht zunächst deutlich, dass Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen in der Rhein-Neckar-Region in sämtlichen Segmenten – wenngleich mit unterschiedlichem Gewicht – zu finden sind (Schaubild 2.6). Die Verteilung wird natürlich auch durch die Bedeutung einzelner Branchen im gesamtwirtschaftlichen Gefüge beeinflusst. Da sich im Handel insgesamt viele Betriebe finden, verwundert es nicht, dass auch die meisten EAP-Betriebe, hochgerechnet ungefähr 2.700, im Handel angesiedelt sind. Etwas mehr als jeder fünfte EAP-Betrieb ist ein Handelsbetrieb. Ähnlich häufig sind Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen dem Produzierenden Gewerbe und dem Gastgewerbe zuzurechnen. Jeweils ca. 17% bzw. eine geschätzte Zahl von 2.200 Betriebe entfällt auf

diese beiden Bereiche. In den übrigen Wirtschaftsbereichen liegt die Zahl der Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen jeweils zwischen ca. 500 und 1.100, wobei die Landwirtschaft sowie die Öffentliche Verwaltung – die auch insgesamt keine übermäßig große Zahl an Betrieben aufweisen – sich eher am unteren Rand des Spektrums (4% aller EAP-Betriebe) und die Bereiche Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen, die Persönlichen Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (ca. 8% der EAP-Betriebe) eher am oberen Rand bewegen.

Schaubild 2.6: Verteilung der EAP-Betriebe sowie der Einfacharbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Umfang und Verteilung der Einfacharbeitsplätze

Interessanter als die Verteilung der EAP-Betriebe ist die der Einfacharbeitsplätze selbst. Mit Blick auf die Frage, in welchen Segmenten Einfacharbeitsplätze am häufigsten anfallen, zeigt die Erhebung, dass in der Region Rhein-Neckar der größte Teil der Einfacharbeitsplätze im **Produzierenden Gewerbe** angesiedelt ist (Schaubild 2.6). Hier sind ein Drittel bzw. hochgerechnet ca. 25.200 aller Einfacharbeitsplätze zu finden, obwohl das Produzierende Gewerbe „nur“ 17% der EAP-Betriebe stellt. Eine hohe Bedeutung hat außerdem der **Handel**, wo 15% bzw. schätzungsweise 11.300 Einfacharbeitsplätze angesiedelt sind. Mehr als jeden zehnten Einfacharbeitsplatz stellt (zusammengefasst) der Bereich Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen, wo auf ungefähr 8.300 Einfacharbeitsplätze – vor allem im **Transportbereich** – verwiesen wird. Auch das **Gesundheits- und Sozialwe-**

sen (hochgerechnet 8.100 Einfacharbeitsplätze) und die Branchen **Gebäudereinigung, Arbeitnehmerüberlassung und Schutzdienste** (ca. 7.200 Einfacharbeitsplätze) stellen jeweils rund 11% bzw. 10% der Einfacharbeitsplätze. Die drei zuletzt genannten Bereiche haben damit hinsichtlich der Zahl der Einfacharbeitsplätze eine höhere Bedeutung als in Bezug auf den Betriebsbestand. Diesbezüglich ausgewogen ist das Verhältnis in den **Persönlichen Dienstleistungen**, wo mit ca. 5.700 knapp 8% der Einfacharbeitsplätze angesiedelt sind.

Ein anderes Bild zeigt sich in der Landwirtschaft, im Gastgewerbe, den wissensintensiven Unternehmensdienstleistungen¹³ und der Öffentlichen Verwaltung. In Bezug auf die Gesamtzahl an Einfacharbeitsplätzen sind in diesen Wirtschaftszweigen vergleichsweise wenig solcher Stellen vorzufinden. Anders sieht dies jedoch aus, wenn – wie im folgenden – die Anteile von Einfacharbeitsplätzen innerhalb der Branchen betrachtet werden.

2.3.2. Anteile von EAP-Betrieben und Einfacharbeitsplätzen innerhalb der Wirtschaftszweige¹⁴

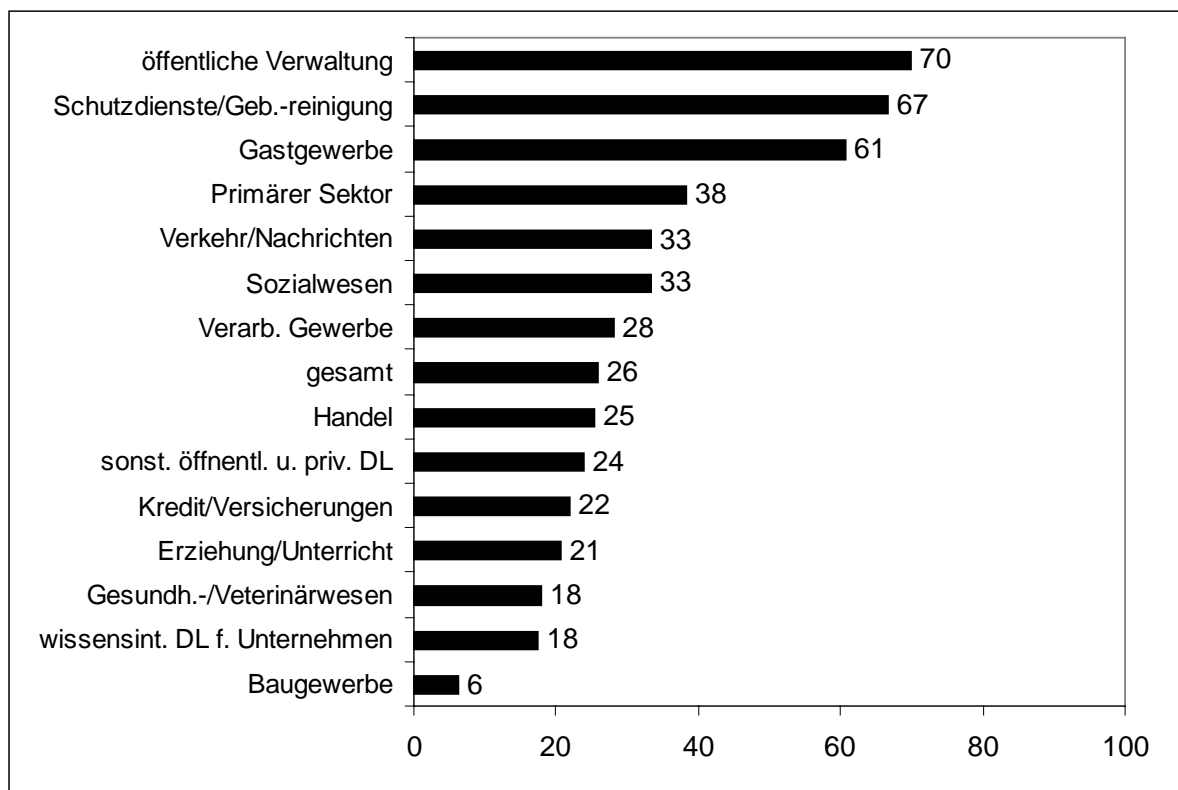
Anteil von EAP-Betrieben

Welche Bedeutung Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen in einem bestimmten wirtschaftlichen Umfeld haben, wird noch deutlicher, wenn nicht die Verteilung der EAP-Betriebe über sondern deren Anteil innerhalb der Wirtschaftszweige betrachtet wird (Schaubild 2.7): Gesamtwirtschaftlich betrachtet hat, wie bereits dargestellt, nur etwas mehr als ein Viertel (26%) der Betriebe Einfacharbeitsplätze. Im Gastgewerbe sowie unter den Gebäudereinigern und Schutzdiensten bieten dagegen mehr als zwei Drittel der Betriebe Einfacharbeitsplätze an. Auch die Öffentliche Verwaltung weist einen sehr hohen Anteil an EAP-Betrieben auf, doch dieser Wert muss aufgrund der geringen Fallzahlen mit Vorsicht bewertet werden. Überdurchschnittlich viele EAP-Betriebe finden sich außerdem in der Landwirtschaft, im Transportsektor sowie im Sozialwesen.

¹³ Wie z.B. die Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung sowie der Bereich Datenverarbeitung.

¹⁴ Die Werte zu den Anteilen beziehen jeweils auf die ungewichtete Stichprobe und damit auch auf Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Die Abweichungen zwischen gewichteter und ungewichteter Stichprobe hinsichtlich der Anteile von EAP-Betrieben bzw. Einfacharbeitsplätzen sind jeweils vernachlässigbar.

Schaubild 2.7: Anteil von EAP-Betrieben an allen befragten Betrieben nach Wirtschaftszweigen in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

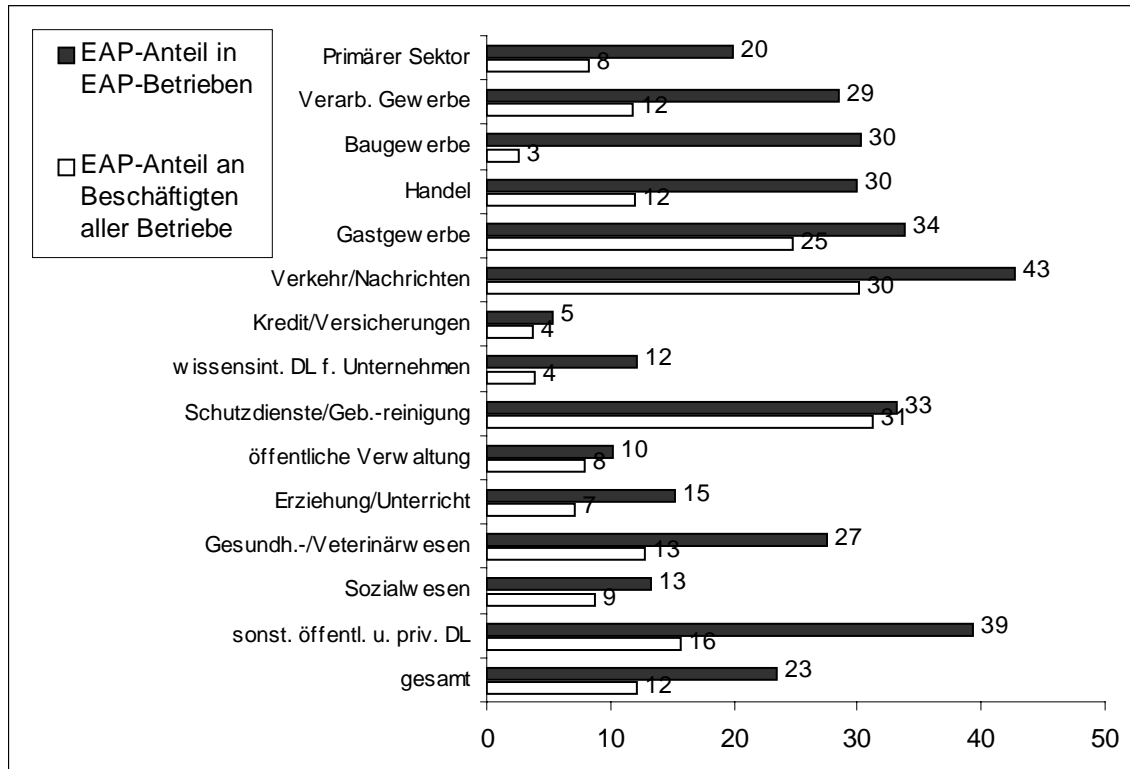
Anteil von Einfacharbeitsplätzen

Wenn der Anteil der Einfacharbeitsplätze innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige betrachtet wird, treten diejenigen Branchen stärker hervor, in denen bekanntermaßen auch insgesamt niedrigere Qualifikationsanforderungen bestehen. Aus Schaubild 2.7 wurde bereits ersichtlich, dass bspw. im Gastgewerbe, in der Gebäudereinigung oder im Transportwesen jeweils überdurchschnittlich viele Betriebe über Einfacharbeitsplätze verfügen. Da dort aber auf betrieblicher Ebene dann zumeist nicht nur ein Platz sondern mehrere Einfacharbeitsplätze bereitgestellt werden, sind auch die branchenspezifischen EAP-Anteile relativ hoch – und zwar unabhängig davon, ob als Bezugsgröße die Anteile der Gesamtbeschäftigung oder diejenige der EAP-Betriebe dient (Schaubild 2.8). Ist dagegen in einem Wirtschaftszweig der Anteil von Betrieben, die überhaupt Einfacharbeitsplätze stellen, gering, dann fällt zumeist auch der Anteil, den Einfacharbeitsplätze an allen Beschäftigten eines Wirtschaftszweiges ausmachen, kleiner aus. Dies trifft bspw. für das Verarbeitende Gewerbe¹⁵ und das Baugewerbe, den Handel sowie für die sonstigen Öffentlichen und Per-

¹⁵ Hier existieren zudem große Unterschiede zwischen einzelnen Branchen (Tabelle A7 im Anhang): Während bspw. im Textil- und Bekleidungs-gewerbe sowie bei der Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren nahezu die Hälfte aller Beschäftigten einfache Tätigkeiten verrichten und in der Metallherstellung und -bearbeitung immerhin noch ein Viertel, ist dies in anderen Branchen weit weniger der Fall.

sönlichen Dienstleistungen zu, wo Einfach Tätigkeiten in einigen (wenigen) Betrieben einen recht großen Teil der Arbeitsplätze stellen, insgesamt jedoch von deutlich geringerer Bedeutung sind.

Schaubild 2.8: Anteil von Einfacharbeitsplätzen nach Wirtschaftszweigen an allen Beschäftigten sowie an den Beschäftigten in EAP-Betrieben^{*)} in %



^{*)} Einbezogen sind lediglich Betriebe mit Angaben zu EAP und Beschäftigten insgesamt.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

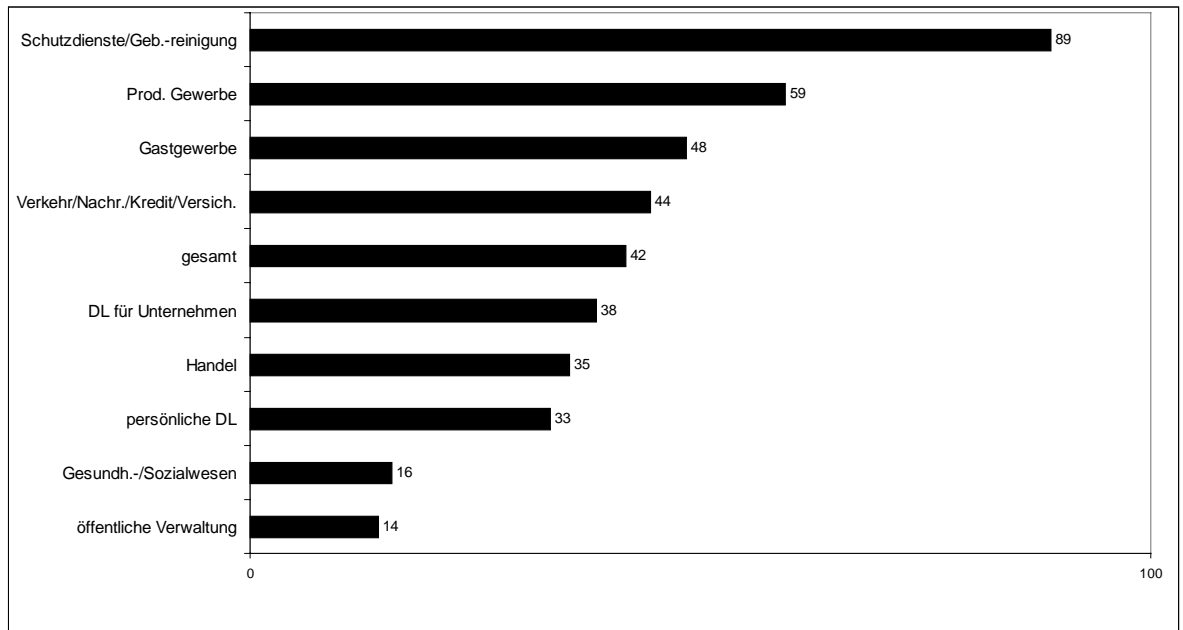
Was lässt sich daraus (insbesondere aus den Anteilsdifferenzen in Schaubild 2.8) erkennen? Ganz offensichtlich können – wie dies teilweise der Fall ist – aus einer Betrachtung großer wirtschaftlicher Aggregate noch keine gesicherten Aussagen darüber getroffen werden, ob hier ein geeignetes Umfeld bzw. Beschäftigungspotenzial für Einfacharbeitsplätze vorzufinden ist. So kann es durchaus sein, dass in einem Wirtschaftsbereich der Anteil von Einfacharbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen gering ausfällt, aber ein bestimmter Ausschnitt an Betrieben dennoch eine große Zahl an Einfach Tätigkeiten besitzt. Dies ist natürlich auch eine Frage der Fein- oder Tiefendifferenzierung von Branchen. Aber aus der in bestimmten Wirtschaftsbereichen bestehenden Kluft zwischen dem teils geringen Anteil an EAP-Betrieben und den dort dann doch relativ hohen Anteilen an Einfacharbeitsplätzen wird nochmals ersichtlich, wie stark sich die Schaffung von solchen Stellen offenbar vielfach auf wenige Betriebe konzentriert.

Dies verdeutlicht auch Schaubild 2.9, das den Anteil der Betriebe abbildet, in denen mehr als 30% der Beschäftigten einfache Tätigkeiten verrichten.¹⁶ Außer im Gesundheits- und

¹⁶ Kategorie der Betriebe mit überdurchschnittlichem EAP-Besatz, vgl. Kap. 2.1.2.

Sozialwesen und in der Öffentlichen Verwaltung ist dies in allen Wirtschaftsbereichen bei mehr als einem Drittel aller EAP-Betriebe der Fall. Im Gastgewerbe (48%), im Produzierenden Gewerbe (59%) sowie bei den Schutzdiensten, Gebäudereinigern und in der Arbeitnehmerüberlassung (89%) weisen sogar überwiegend bzw. nahezu alle Betriebe einen überdurchschnittlich hohen Besatz an Einfacharbeitsplätzen auf.

Schaubild 2.9: Anteil von Betrieben mit einem EAP-Beschäftigtenanteil von mehr als 30%*) an EAP-Betrieben nach Wirtschaftszweigen in %



*) Einbezogen sind lediglich Betriebe mit Angaben zu EAP und Beschäftigten insgesamt.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.4. Tarifgebundenheit

Viele Untersuchungsansätze gehen, wie in Kap. I ausgeführt, davon aus, dass die Nachfrage nach Einfach Tätigkeiten mit steigendem Lohnniveau sowie wachsender Regulierungsdichte sinkt. So wird beklagt, dass die tarifvertraglichen Bindungen den Unternehmen nur ungenügend Freiräume lassen, um auf die geringere Produktivität niedrig qualifizierter Arbeit entsprechend zu reagieren (Sachverständigenrat 2002/2003). Daher stellt sich die Frage, inwieweit Unternehmen ohne tarifvertragliche Einschränkungen hinsichtlich des Lohnniveaus oder anderer Bestimmungen dann eher Einfacharbeitsplätze einrichten, da sie unter Umständen größere Spielräume bei der Beschäftigung und Entlohnung von Einfacharbeitskräften haben.

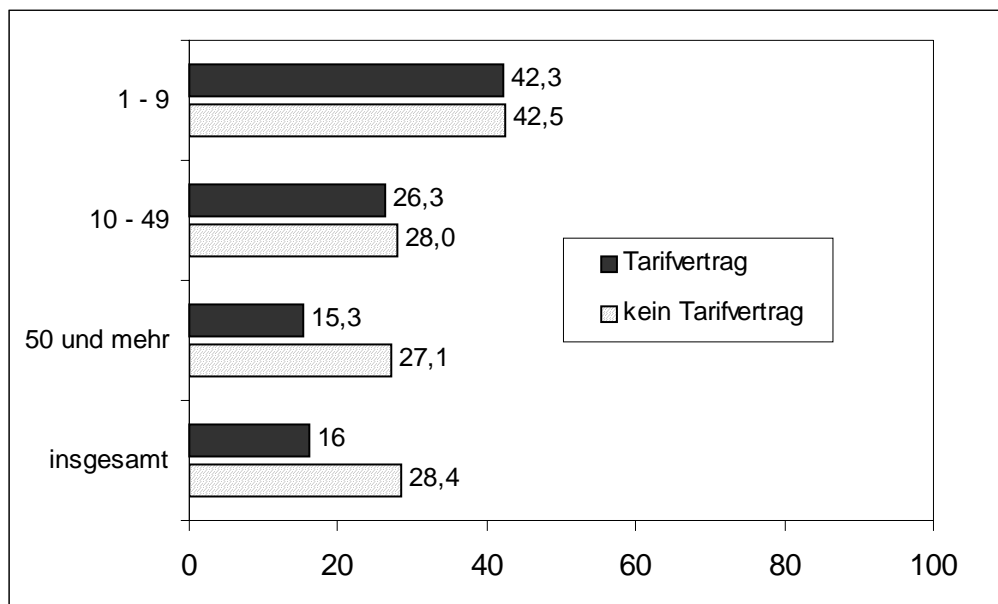
Vorweg ist festzuhalten, dass in der Region Rhein-Neckar weniger als die Hälfte aller befragten Betriebe überhaupt an einen Tarifvertrag gebunden ist. Dabei liegt der *Anteil von Betrieben* mit Tarifvertrag unter den Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen höher als unter Nicht-EAP-Betrieben (Tabelle A8). Dies könnte jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass EAP-Betriebe einen höheren Anteil an Großbetrieben aufweisen (Kap. 2.2.2), die weit

häufiger tarifgebunden sind als Kleinbetriebe. Differenziert man daher weiter nach Betriebsgröße, wird deutlich, dass gerade unter den Kleinstbetrieben mit Einfacharbeitsplätzen ein geringerer Anteil einen Tarifvertrag besitzt (13%), als unter Kleinstbetrieben ohne Einfacharbeitsplätze (27%).

Maßgeblicher ist jedoch, *wie viele Einfacharbeitsplätze* in welchen Betrieben eingerichtet werden. Zur besseren Vergleichbarkeit bietet es sich an nur solche Betriebe gegenüberzustellen, die überhaupt Einfacharbeitsplätze haben. Hier zeigt sich (Schaubild 2.10), dass der Anteil an Einfacharbeitsplätzen in den nicht-tarifgebundenen Betrieben mit 28% höher liegt als in Betrieben mit Tarifvertrag (16%). Diese Unterschiede sind aber vor allem auf die größeren Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten zurückzuführen, in den anderen Betriebsgrößen treten kaum Differenzen auf. Größere Betriebe haben einen höheren Anteil an Einfachbeschäftigten, wenn sie nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind.

Die Zugehörigkeit zu einem Tarifvertrag hängt jedoch auch wesentlich von der Branche eines Betriebes ab und diese bestimmt wiederum, wie bereits gezeigt, mit, in welchem Ausmaß Einfach Tätigkeiten nachgefragt werden. Auf der Grundlage zweidimensionaler Auswertungen kann somit nicht auf einen direkten Zusammenhang zwischen Tarifzugehörigkeit und Nachfrage nach Einfacharbeitsplätzen geschlossen werden, hierzu wären weitergehende mehrdimensionale Analysen notwendig.

Schaubild 2.10: EAP-Anteile^{*)} in EAP-Betrieben nach Tarifbindung und Betriebsgröße in %



^{*)} Einbezogen sind lediglich Betriebe mit Angaben zu Tarifzugehörigkeit sowie zu Beschäftigten insgesamt und EAP.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.5. Geringfügige Beschäftigung

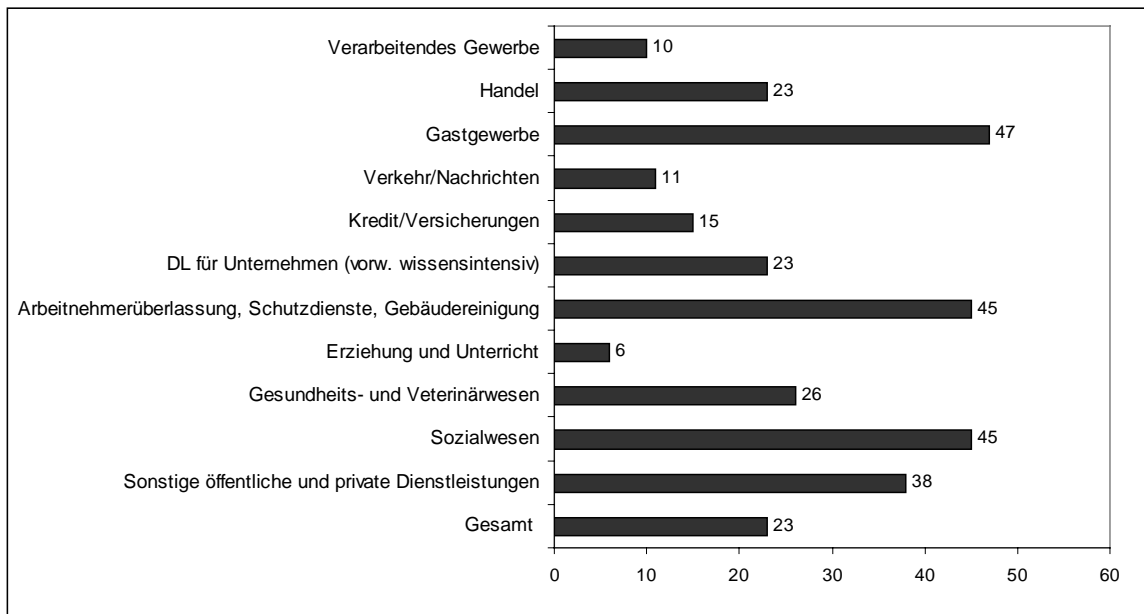
Die Anzahl der Einfacharbeitsplätze sagt jedoch noch nichts über das damit verbundene Arbeitsvolumen bzw. über die „Qualität“ des Arbeitsplatzes aus. Nahezu ein Viertel der Einfacharbeitsplätze entfällt auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (23%). Unter den Beschäftigten insgesamt stellen die Mini- bzw. ehemals 325€-Jobs dagegen nur 15%. Obwohl der Unterschied insgesamt unerwartet gering ausfällt, bedeutet dies, dass Einfacharbeitsplätze weit häufiger als qualifizierte Tätigkeiten in der Nähe prekärer Beschäftigung zu finden sind, d.h. in diesen Positionen Arbeitsplatzsicherheit, soziale Absicherung und Einkommen ein geringes Niveau aufweisen. Eine existenzsichernde Beschäftigung durch Einfacharbeitsplätze dürfte wohl in der Regel nicht gegeben sein.¹⁷

Eine Differenzierung nach **Wirtschaftszweigen** ergibt, dass die Bereiche Reinigung und Bewachung, das Gastgewerbe sowie das Sozialwesen einen hohen Anteil geringfügig Beschäftigter auf Einfacharbeitsplätzen aufweisen (Schaubild 2.11), also mithin in jenen Segmenten, in denen Minijobs generell als „branchenüblich“ gelten. In diesen Branchen müssen Leistungen oft zu bestimmten und begrenzten Tageszeiten erbracht werden, weshalb das Arbeitsvolumen insgesamt eher auf mehrere Köpfe verteilt wird. Dagegen sind im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Transportwesen vergleichsweise wenige Einfachbeschäftigte in geringfügigen Arbeitsverhältnissen zu finden. D.h., bei den hier bestehenden Arbeitsplätzen dürfte es sich zu einem größeren Teil um regulär sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze handeln.

Besonders zu beachten ist, dass insbesondere **Kleinbetriebe** mit weniger als 50 Mitarbeitern häufig Einfacharbeitsplätze in Form geringfügiger Beschäftigung organisieren. In diesem Betriebsgrößenbereich ist nahezu jeder zweite Einfacharbeitsplatz ein Minijob. Kleinbetriebe haben offenbar größere Schwierigkeiten, sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Dies könnte zum einen auf Hemmnisse arbeitsrechtlicher Art, zum anderen jedoch auch darauf zurückzuführen sein, dass der Umfang an Einfortätigkeiten so gering ist, dass sie lediglich in geringfügiger Beschäftigung zu organisieren sind. In größeren Betrieben mit über 100 Beschäftigten ist dagegen nur jeder fünfte bzw. sechste Einfacharbeitsplatz ein Minijob (Schaubild 2.12).

¹⁷ Insgesamt besteht zumindest in solchen Betrieben, die Einfacharbeitsplätze besitzen, zwischen geringfügiger Beschäftigung und Einfacharbeit eine hohe Affinität. Dies zeigt sich dort auch darin, dass (soz. umgekehrt betrachtet) die an Minijobs gerichteten Qualifikationsanforderungen überwiegend gering sind: Denn in diesen Betrieben entfällt die Hälfte aller geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse auf Einfacharbeitsplätze. In Anbetracht der Tatsache jedoch, dass auch Betriebe, die keine Einfacharbeitsplätze bereitstellen, Minijobs vergeben, ist dieser Anteil bezogen auf alle geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse mit 16% deutlich geringer (Schaubild A9 im Anhang).

Schaubild 2.11 Anteil geringfügiger Beschäftigung auf Einfacharbeitsplätzen nach Wirtschaftszweigen¹⁾²⁾ in %

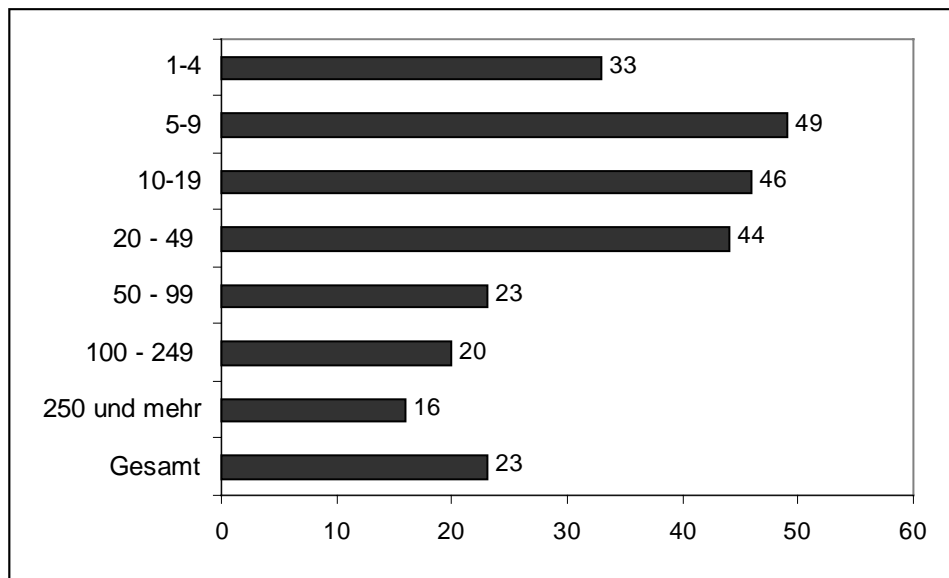


¹ Betriebe ohne Angabe unberücksichtigt.

² Angaben zur Landwirtschaft, zum Baugewerbe sowie zur Öffentlichen Verwaltung aufgrund geringer Fallzahlen nicht möglich.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Schaubild 2.12: Anteil geringfügiger Beschäftigung auf Einfacharbeitsplätzen nach Betriebsgröße in %¹⁾



* Betriebe ohne Angabe unberücksichtigt.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.6. Besetzung von Einfacharbeitsplätzen nach Beschäftigtengruppen

Mit welchen Personen werden Einfacharbeitsplätze besetzt bzw. welche Gruppen treten diesbezüglich besonders häufig in Erscheinung? Zur Beurteilung dieser Frage werden in der Untersuchung zwei verschiedene und sich ergänzende Wege beschritten. In diesem Kapitel wird zunächst der Frage nachgegangen, in welchem Umfang Frauen, Ausländer sowie ausgebildete Arbeitskräfte auf Einfacharbeitsplätzen in bestimmten Branchen und Betriebsgrößenklassen zu finden sind. Welche sozialen und persönlichen Merkmale diese Gruppen von Einfachbeschäftigten im Einzelnen aufweisen wird dann in Kapitel 5.2 untersucht.

2.6.1. Frauen

Einfacharbeitsplätze werden insgesamt häufiger durch Frauen besetzt (Tabelle 2.13): Der Frauenanteil an den auf Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten ist in der Region Rhein-Neckar mit 58% höher als der Frauenanteil an allen Beschäftigten, der allerdings mit 54% auch in der Stichprobe insgesamt noch sehr hoch ausfällt.¹⁸ Die Feststellung, dass Frauen überproportional häufig auf Einfacharbeitsplätzen zu finden sind, hat zum Teil sicherlich auch damit zu tun, dass es sich sehr oft um geringfügige oder Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse handelt, die lediglich einen Zuverdienst ermöglichen. Angesichts der nach wie vor bestehenden traditionellen Rollenverteilung werden Teilzeitbeschäftigungen nur in geringerem Maße von Männern ausgeübt.

Tabelle 2.13: Anteil bestimmter Beschäftigtengruppen an allen Beschäftigten sowie an Einfacharbeitsplätzen in %

	unter Beschäftigten insgesamt*	unter EAP*
Frauenanteil	54	58
Ausländeranteil	23	40
Anteil Besch. mit Ausbildung	86	31

* Betriebe ohne Angabe unberücksichtigt.

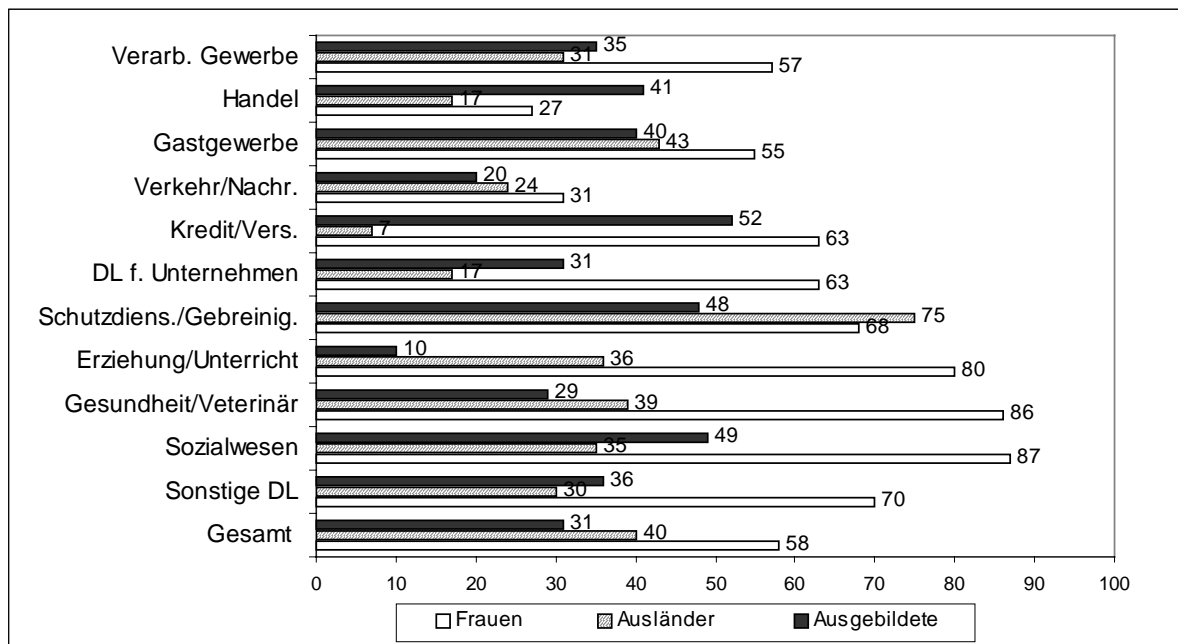
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Vor allem Einfacharbeitsplätze in den Persönlichen Dienstleistungen sind durch eine sehr hohe Frauenbeschäftigung geprägt (Schaubild 2.14). Mehr als drei Viertel aller Einfachtätigkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie bei den sonstigen Persönlichen Diensten werden von Frauen verrichtet. Dies gilt dort in ähnlicher Weise jedoch für die abhängig Beschäftigten insgesamt. Dagegen arbeiten bspw. auf Einfacharbeitsplätzen im Bereich Transport und Verkehr überwiegend Männer. Das heißt, hier werden die bekannten Muster geschlechtsspezifischer Segregation bzw. die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf bestimmte Tätigkeitsbereiche ersichtlich, die auch in der Beschäftigung insgesamt zur Geltung kommen. Überraschend niedrige Frauenanteile finden sich in unserer Stichprobe al-

¹⁸ Der Frauenanteil an den abhängig Beschäftigten liegt für die Bundesrepublik bei 46%.

lerdings im Handel. Dies könnte dadurch zu erklären sein, dass bei einem großen Teil der im Handel bestehenden Einfacharbeitsplätze keine Handels- bzw. Verkaufstätigkeiten anfallen, die ansonsten häufig von Frauen ausgeführt werden. Einfacharbeiten erfüllen hier vor allem Lager- und Transportaufgaben, die nur sehr selten von Frauen ausgeübt werden (vgl. hierzu das Kap. 5.3.2 zu den Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen). Die im Handel hauptsächlich anfallenden Tätigkeiten der (ausgebildeten oder zumindest angelernten) Verkäufer/-innen werden ja nicht, oder höchstens zu einem sehr kleinen Teil, als Einfacharbeitsplätze klassifiziert.

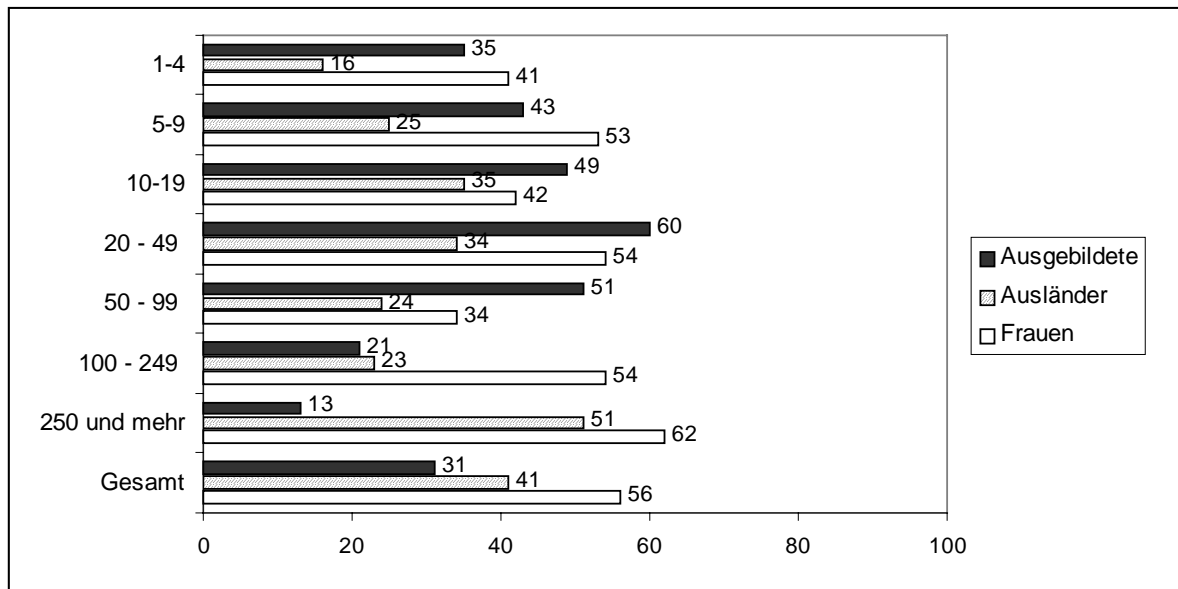
Schaubild 2.14: Anteile von Frauen, Ausländern und Ausgebildeten nach Wirtschaftszweigen in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Wird nach Betriebsgrößen differenziert fällt auf, dass vor allem Einfacharbeitsplätze in den größeren Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten überdurchschnittlich häufig von Frauen eingenommen werden (Schaubild 2.15).

Schaubild 2.15: Anteile von Frauen, Ausländern und Ausgebildeten nach Größenklassen in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

2.6.2. Ausländer

Zwei von fünf Einfacharbeitsplätzen (40%) haben ausländische Beschäftigte inne. Das heißt, bei Einfacharbeitsplätzen liegt der Ausländeranteil beträchtlich über dem Anteil, den Ausländer ansonsten unter den Beschäftigten insgesamt (23%) in unserer Stichprobe bzw. in der Rhein-Neckar-Region ausmachen (Tabelle 2.13). Dieses Missverhältnis wird noch größer, zieht man nicht den hohen Anteil in der Region sondern den Ausländeranteil von 9% – bezogen auf die abhängig Erwerbstätigen im Bundesgebiet – heran.¹⁹ Der überproportionale Anteil von Ausländern auf Einfacharbeitsplätzen erklärt sich aus dem geringeren Qualifikationsniveau ausländischer Erwerbstätiger, die einen deutlich höheren Anteil an gering Qualifizierten ohne Berufsabschluss aufweisen (Reinberg und Walwei 2000). Diesen stehen häufig lediglich Einfacharbeitsplätze offen.

Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind besonders häufig im Gastgewerbe sowie in den Bereichen Reinigung und Überwachung auf Einfacharbeitsplätzen anzutreffen (Schaubild 2.14), wo auch insgesamt niedrige Qualifikationsanforderungen vorherrschen. Bereiche hingegen, die – zumindest tendenziell²⁰ – höhere Anforderungen gerade auch in Bezug auf Deutschkenntnisse stellen, wie z.B. im Handel oder im Bereich Unternehmensorientierter Dienste, sind weit unterdurchschnittlich mit ausländischen Einfachbe-

¹⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2002, Fachserie 4.1.1, eigene Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

²⁰ Wie überall ist auch hier immer zu berücksichtigen, dass die Zuordnung zu einem Wirtschaftsbereich nicht bedeutet, dass der auf einem Einfacharbeitsplatz eingestellte Beschäftigte auch eine für den Wirtschaftsbereich typische Tätigkeit ausübt. Es kann sich vielfach auch um eine bereichsübergreifende Tätigkeit, wie etwa um die eines Pförtners oder Dienstboten oder ähnliches handeln. Zur Tätigkeit vgl. auch das folgende Kapitel.

schäftigten besetzt. Aber auch die Bereiche Transport und Verkehr, das Verarbeitende Gewerbe sowie teilweise die Persönlichen Dienste weisen etwas geringere Ausländeranteile auf.

2.6.3. Arbeitskräfte mit Berufsausbildung

In der Befragung wurde per Definition Wert darauf gelegt, dass die mit einem Einfacharbeitsplatz verbundenen Anforderungen möglichst niedrig ausfallen, d.h. diese bereits nach nur wenigen Tagen Anlernzeit erfüllt werden können (siehe Kap. 1.1). Dennoch handelt es sich bei den Personen, die Einfacharbeitsplätze besetzen nicht generell um gering Qualifizierte. Denn immerhin besitzt nahezu jeder Dritte Einfachbeschäftigte irgendeine berufliche Ausbildung (Tabelle 2.13) – die allerdings für die ausgeübte Tätigkeit nicht benötigt wird.²¹ Sieht man davon ab, dass diese Quote ein beträchtliches Ausmaß an unterwertiger Beschäftigung anzeigt, belegt sie zudem, dass die Verdrängung gering Qualifizierter durch Menschen, die immerhin irgendeine Art von Ausbildung und damit ein Mindestmaß an Qualifikation haben, eine große Rolle spielt. Die Chancen von Personen ohne Ausbildung sind naturgemäß deutlich geringer, wenn sich gleichzeitig Arbeitskräfte mit einer Berufsausbildung für eine Stelle bewerben, für die eigentlich keine Ausbildung erforderlich ist. Dieser Punkt wird in Kap. 5.2 nochmals aufgegriffen, wenn soziodemografische Merkmale sowie das Qualifikationsniveau der zuletzt auf einen Einfacharbeitsplatz eingestellten Personen näher beleuchtet werden.

Betrachtet man das Ausmaß inadäquater Besetzung nach Wirtschaftszweigen (Schaubild 2.14) ist zunächst vorzuschicken, dass die auf einem Einfacharbeitsplatz ausgeübte Tätigkeit nicht unbedingt typisch für einen bestimmten Wirtschaftszweig sein muss. So dürfte sich der Inhaber eines Einfacharbeitsplatzes im Versicherungsgewerbe wohl kaum mit Versicherungen im eigentlichen Sinne befassen (siehe zu den Tätigkeiten Kap. 5.3). Es ist aber dennoch möglich, dass die Einfacharbeitsplätze in bestimmten Wirtschaftszweigen vergleichsweise höhere Anforderungen stellen, weshalb Bewerber bevorzugt werden, die mit einem Berufsabschluss zumindest potenziell belegen, dass sie den Anforderungen gerecht werden – oder auch in höherem Maße beschäftigungsfähig sind.²²

Überdurchschnittlich häufig mit Ausgebildeten besetzt sind Einfacharbeitsplätze unter anderem im Sozialwesen, im Gastgewerbe aber auch in den Bereichen Reinigung und Bewachung, wo jeweils etwa zwischen 40% bis 50% der auf einem Einfacharbeitsplatz Tätigen einen – wenn auch nicht benötigten – Berufsabschluss haben. Das heißt: Hier befinden sich gering Qualifizierte in einer starken Konkurrenzsituation. Allerdings weisen diese Bereiche

²¹ Es wurde danach gefragt, wie viele Einfacharbeitsplätze mit Personen besetzt sind, „die irgendeine Berufsausbildung haben, die aber nicht benötigt wird“.

²² Auch wenn der auf einem Einfacharbeitsplatz Beschäftigte keine Tätigkeit ausübt, die bspw. mit Handeln oder mit dem Kreditwesen auch nur entfernt zu tun hat, so ist doch davon auszugehen, dass das Umfeld in einem Wirtschaftszweig ein Minimum an Anforderungen diktiert, welche nicht alle gering Qualifizierten erfüllen können. So muss auch der Pförtner oder Nachtwächter in einem Versicherungsgebäude andere Anforderungen erfüllen als ein Hilfsarbeiter auf dem Bau. Zur Frage der inadäquaten Besetzung auf EAP mit unterschiedlichen Tätigkeiten vgl. Kap. 5.3.

gleichzeitig ein hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten sowie an Frauen auf, was bedeuten könnte, dass es sich in vielen Fällen um „Zuverdienste“ handelt. Für gering Qualifizierte besteht dagegen a priori – wie für alle Erwerbstätige – die Notwendigkeit, ein existenzsicherndes (Erst-)einkommen zu erzielen, was offenbar in einigen Bereichen in Anbetracht des Konkurrenzdrucks durch besser Qualifizierte schwieriger erscheint. Zudem ist zu befürchten, dass viele Arbeitgeber selbst für Minijobs mit niedrigen Qualifikationsanforderungen den ausgebildeten Arbeitskräften den Vorzug geben.²³ Gerade Frauen mit einer Berufsausbildung, die während einer Familienphase längere Zeit nicht erwerbstätig waren, haben bei einer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit nur schlechte Chancen, eine ihrer (früheren) Qualifikation entsprechende Tätigkeit aufzunehmen. Diese stehen dann auch für Einfacharbeitsplätze zur Verfügung.

Mit Blick auf die Betriebsgröße ist ein höherer Anteil ausgebildeter Einfachbeschäftigter in Klein- und Mittelbetrieben zu erkennen, in Großbetrieben sind dagegen weit weniger Einfacharbeitsplätze durch Personen mit Berufsausbildung besetzt (Schaubild 2.15). Der verstärkte Einsatz von ausgebildeten Arbeitskräften auf Einfacharbeitsplätzen ist ggf. mit höheren Flexibilitätsanforderungen in Kleinbetrieben zu erklären, da Einfacharbeitsplätze hier ein größeres Spektrum an Tätigkeiten umfassen als in Großbetrieben, deren Leistungserstellung stärker arbeitsteilig bzw. standardisiert erfolgt. Qualifiziertere Arbeitskräfte sind in der Regel vielseitiger einsetzbar als Nicht-Formal-Qualifizierte.

3. Entwicklung und Potenziale von Einfacharbeitsplätzen in der Region

3.1. Entwicklung von EAP in den Jahren 2000 bis 2003

Bereits in Kapitel II wurde auf der Grundlage von Daten der Beschäftigtenstatistik untersucht, wie sich die Beschäftigung von gering Qualifizierten (also nicht von Einfacharbeitsplätzen) im Zehn-Jahres-Zeitraum von 1990 bis 2000/2001 entwickelt hat. Dabei zeigt sich für die Region ein ähnliches Bild wie bundesweit: Die Zahl gering qualifizierter Beschäftigter ging stark zurück, während die Zahl abhängig Beschäftigter mit einer Berufs- oder Hochschulausbildung anstieg.

An dieser Stelle wird nun auf der Basis der Betriebsbefragung ein Blick auf die Entwicklung der Einfacharbeitsplätze geworfen – von denen man annimmt, dass sie vorwiegend von gering Qualifizierten besetzt werden. In unserer Untersuchung wurden die Betriebe nach der Zahl der Beschäftigten insgesamt und der Einfacharbeitsplätze im Jahr 2000 sowie aktuell im Jahr 2003 befragt. Mit dieser Retrospektivfrage kann zunächst nur die Veränderung der Beschäftigtenzahl der 2003 befragten bzw. antwortenden Betriebe nachge-

²³ Eine Verknüpfung der verschiedenen Merkmale, die bspw. klären könnte, ob die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse stärker durch Frauen oder ausgebildete Erwerbstätige besetzt sind, ist auf der Basis der hier vorliegenden Betriebsbefragung nicht möglich. Eine solche Analyse könnte nur mit personenbezogenen (Mikro-)Daten wie dem Mikrozensus durchgeführt werden.

zeichnet werden.²⁴ Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen, die zwischen 2000 und 2003 geschlossen oder verlagert wurden, sind in dieser Untersuchung natürlich nicht enthalten. Die Analyse weist insofern einen sog. „survivor bias“ auf. Da Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen voraussichtlich in höherem Maße als andere in ihrem Bestand gefährdet sind, ist davon auszugehen, dass eine Betrachtung, welche nur überlebende Betriebe einbezieht, ein zu positives Bild der Entwicklung von Einfach Tätigkeiten zeichnet. Andererseits sind auch die in diesem Zeitraum erfolgten Neugründungen bzw. -ansiedlungen von Betrieben zu berücksichtigen, welche die Entwicklung eher begünstigen. Diese werden allerdings in Kapitel 6.8 unter dem Aspekt des Potenzials an neuen Einfacharbeitsplätzen separat betrachtet.

Nachfolgend wird zunächst auf die Veränderung der Beschäftigtenzahl sowie der Einfacharbeitsplätze insgesamt und differenziert nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen eingegangen (Kap. 3.1.1). Dabei wird die gewichtete Stichprobe zugrunde gelegt, die auch eine Hochrechnung der Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen in der Region differenziert nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen erlaubt.²⁵

Im Anschluss (Kap. 3.1.2) wird ein Blick auf die einzelwirtschaftliche Dynamik geworfen, die hinter den saldierten Veränderungen steht. Denn die Betrachtung von Aggregaten bilanziert nur die „Oberfläche“ der Veränderungen, verdeckt aber den Umstand, dass sich nicht alle Betriebe in dieselbe Richtung entwickeln. Und sie lässt ferner nicht erkennen, ob die Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen innerhalb einzelner Betriebe im Gleichklang oder sogar im Kontrast zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigung steht. Für die betriebliche Betrachtung wird dabei keine Gewichtung vorgenommen, da das betriebliche Verhalten selbst und nicht die Veränderung insgesamt im Fokus stehen. Die Angaben zu prozentualen Veränderungen der Zahl von Einfacharbeitsplätzen in diesem Kapitel sind daher nicht mit den Werten im ersten Teilkapitel 3.1.1 vergleichbar.

3.1.1. Vergleich der Beschäftigtenentwicklung insgesamt und der Zahl der Einfacharbeitsplätze

Aus der Betriebsbefragung wird ersichtlich, dass in Betrieben, die sowohl für 2000 als auch für 2003 Angaben zu ihrem Beschäftigtenstand machen konnten, ein Rückgang der Gesamtzahl der Arbeitsplätze um 2,2% zu verzeichnen ist. In den Betrieben, die mindestens einen Einfacharbeitsplatz eingerichtet haben, ging die Beschäftigung insgesamt mit 1,8% in etwas geringerem Maße zurück.²⁶ Demgegenüber stagnierte – zunächst überraschend – die Zahl der Einfacharbeitsplätze, bzw. weist eine leichte Veränderung um 0,1% auf (Schaubild 3.1). Hochgerechnet entspricht dies lediglich ca. 80 Einfacharbeitsplätzen in der Region, die zwischen 2000 und 2003 per Saldo hinzugekommen sind. Hier sind al-

²⁴ Die nachfolgend dargestellten Befunde beziehen sich somit immer nur auf Betriebe, die zu beiden Zeiträumen Angaben zur Beschäftigung insgesamt sowie zu Einfacharbeitsplätzen gemacht haben. Die dahinter stehenden Bestände für 2000 bzw. 2003 weichen daher von den Werten, die insgesamt genannt wurden, ab.

²⁵ In die Hochrechnung gehen zum einen nur Betriebe ein, die auch 2000 schon in der Region ansässig waren und zum anderen Angaben zur Beschäftigung insgesamt sowie zu Einfacharbeitsplätzen zu beiden Zeitpunkten gemacht haben.

²⁶ Nicht abgebildet.

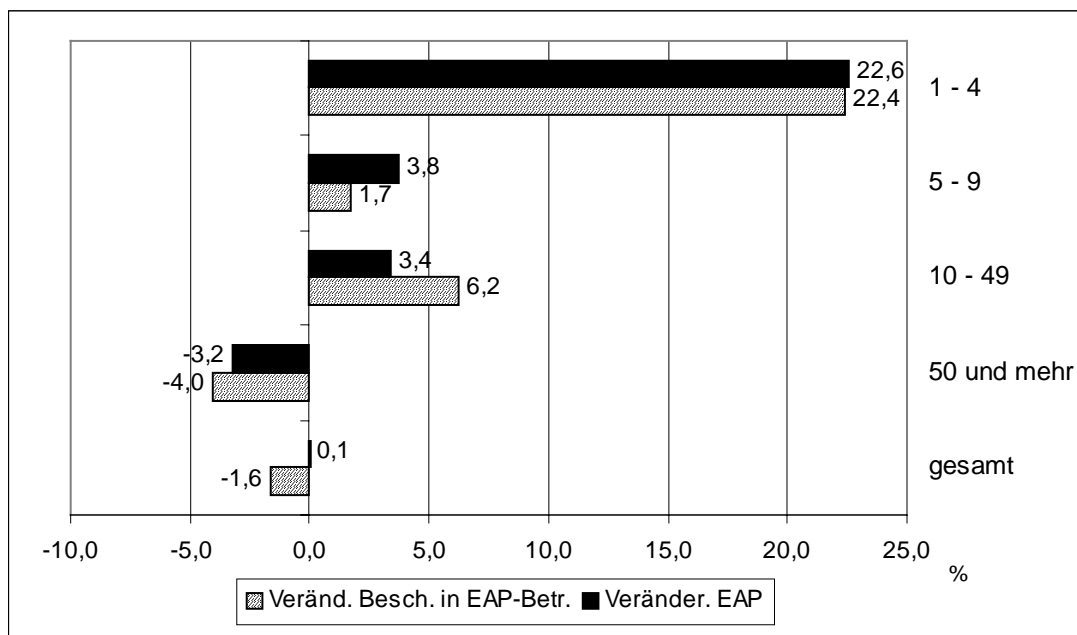
lerdings die Einfacharbeitsplätze, die durch Neugründung oder Neuansiedlung hinzugekommen sind sowie die Betriebe, die keine Angaben zur Zahl der Beschäftigten oder Einfacharbeitsplätze im Jahr 2000 machten, nicht eingerechnet. Zudem ist bei der Bewertung dieser Entwicklung zu berücksichtigen, dass neben dem eingangs erwähnten survivor bias der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Kap. 2.5) sowie der Teilzeitstellen unter den Einfacharbeitsplätzen deutlich höher liegt als insgesamt. Die Stagnation im Bereich der Einfahtätigkeiten bezieht sich somit nicht gänzlich auf Vollzeitstellen, während der Arbeitsplatzabbau in der Beschäftigung insgesamt in deutlich höherem Umfang sogenannte existenzsichernde Vollzeitarbeitsplätze betreffen dürfte.²⁷

Eine differenziertere Betrachtung *nach Betriebsgrößen* (Schaubild 3.1) ergibt, dass sich vor allem in den kleineren Betrieben bis 50 Beschäftigte sowohl die Beschäftigtenzahl insgesamt als auch die Zahl der Einfacharbeitsplätze im Zeitraum von 2000 bis 2003 noch erhöht hat, wobei die relative Zunahme in den kleinsten Betrieben jeweils beachtlich ausfällt. Rechnet man diese Werte auf die Rhein-Neckar-Region hoch, so entfällt allein auf die kleinsten Betriebe mit unter 5 Beschäftigten ein Zuwachs von ungefähr 1.000 Einfacharbeitsplätzen und auf die Betriebe mit zwischen 5 und 50 Beschäftigten eine Erhöhung des Einfacharbeitsplatzbestandes um rund 700 Beschäftigungsverhältnisse. In den etwas größeren Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten hat sich hingegen die Beschäftigtenzahl insgesamt sowie die Zahl an Einfacharbeitsplätzen prozentual gesehen leicht verringert. Diese geringe relative Abnahme entspricht hochgerechnet allerdings einem absoluten Rückgang um ungefähr 1.700 Einfacharbeitsplätze.²⁸ Damit fällt per saldo im oberen Betriebsgrößenbereich in etwa die Menge an Einfacharbeitsplätzen weg, die in den kleineren Betrieben geschaffen wurde.

²⁷ Die regionalen Daten erlauben leider keine Aussage über die Entwicklung des Anteils geringfügiger Beschäftigung über die Zeit. Die Minijob-Zentrale (Bundesknappschaft) geht für Deutschland insgesamt davon aus, dass sich – abzüglich der „Umbuchungen aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung – die Zahl der geringfügig Beschäftigten allein seit 2002 um rund ein Viertel erhöht hat.

²⁸ Hochrechnungen beruhen auf der gewichteten Stichprobe.

Schaubild 3.1: Veränderung der Arbeitsplätze insgesamt und der Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben*) im Zeitraum 2000 bis 2003 nach Betriebsgröße**) in %***)



*) In diese Betrachtung gehen 197 Betriebe ein, die jeweils Angaben zur Beschäftigtenzahl insgesamt bzw. der Zahl der Einfacharbeitsplätze für beide Zeitpunkte machten.

**) Einteilung in Größenklassen auf Basis der Beschäftigtenzahl im Jahr 2000.

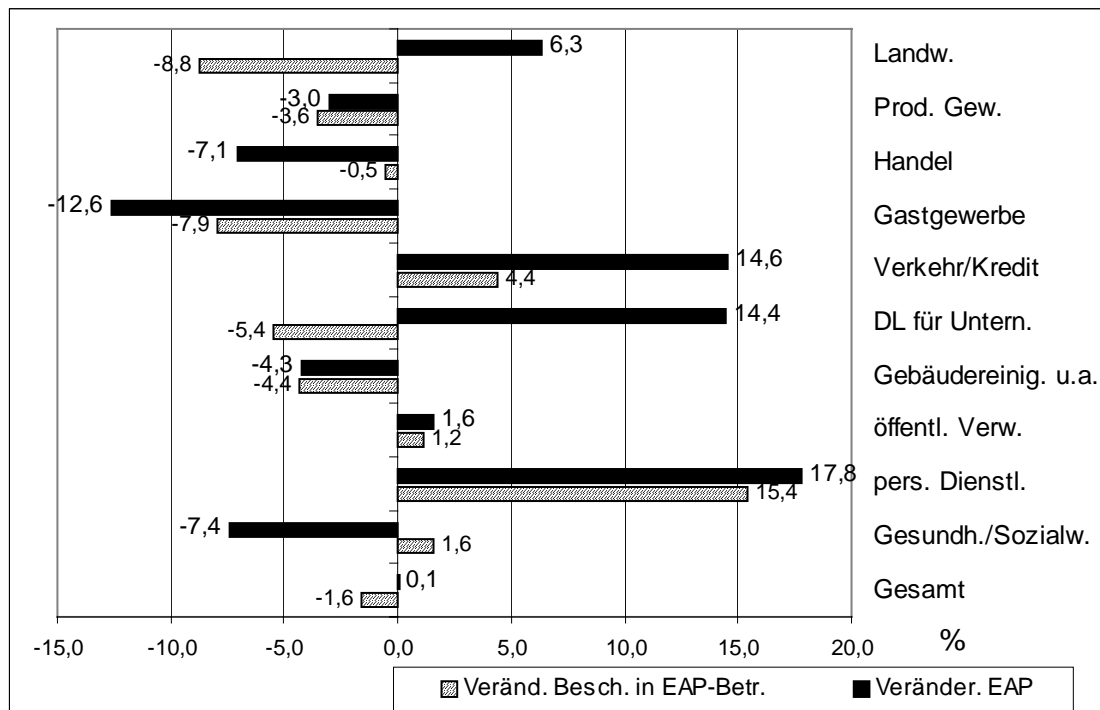
***) Prozentuale Veränderungen auf der Basis der gewichteten Stichprobe.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Die Unterscheidung *nach Wirtschaftszweigen* (Schaubild 3.2) ergibt ebenfalls ein sehr heterogenes Entwicklungsmuster. Eine beachtliche prozentuale Zunahme an Einfacharbeitsplätzen zeigt sich im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (hochgerechnet ungefähr +1.060 EAP) sowie bei Verkehr/Nachrichten und Kredit/Versicherungen (hochgerechnet ungefähr +850 EAP) und in den Wissensintensiven Unternehmensorientierten Dienstleistungen (hochgerechnet ungefähr +350 EAP). In den übrigen Wirtschaftszweigen ist die Zahl der Einfacharbeitsplätze dagegen gleich geblieben oder hat sich verringert. Relativ gesehen ist die Zahl an Einfacharbeitsplätzen dabei am stärksten im Gastgewerbe (hochgerechnet -610 EAP) und im Gesundheits- und Sozialwesen (hochgerechnet -650 EAP) zurückgegangen. Auch im Handel (hochgerechnet -860 EAP) sowie im Produzierenden Gewerbe (hochgerechnet -790 EAP) sind 2003 deutlich weniger Einfacharbeitsplätze zu verzeichnen, wobei sich jedoch im Produzierenden Gewerbe die Beschäftigtenzahl insgesamt in den EAP-Betrieben sogar noch stärker verringert hat.²⁹

²⁹ Hochgerechnete Werte beziehen sich auf gewichtete Stichprobe.

Schaubild 3.2: Veränderung der Arbeitsplätze insgesamt und der Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben*) im Zeitraum 2000 bis 2003 nach Wirtschaftszweigen in %**)



*) In diese Betrachtung gehen 197 Betriebe ein, die jeweils Angaben zur Beschäftigtenzahl insgesamt bzw. der Zahl der Einfacharbeitsplätze für beide Zeitpunkte machten.

***) Prozentuale Veränderungen auf der Basis der gewichteten Stichprobe.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Offen bleibt dabei, welche Veränderungen sich unter der Oberfläche der hier als Salden wiedergegebenen Entwicklung verbergen, was im Folgenden betrachtet wird.

3.1.2. Entwicklung und Effekte auf einzelwirtschaftlicher Ebene

Sowohl auf der betrieblichen bzw. der einzelwirtschaftlichen Ebene als auch auf der Ebene einzelner Betriebsgrößen- und Branchensegmente können jeweils durchaus gegenläufige Veränderungen vorliegen, die an der Oberfläche der saldierten Aggregate nicht zu identifizieren sind. Daher interessiert hier zum einen, in welchem Zusammenhang die Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen in einem Betrieb mit der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung steht. Nimmt – auf betrieblicher Ebene betrachtet – eine positive (bzw. negative) Entwicklung der Gesamtbeschäftigung einen förderlichen (bzw. hemmenden) Einfluss auf die Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen? Zum anderen interessiert aber genauso, ob die (per Saldo) in den Betriebsgrößen- und Wirtschaftszweigaggregaten dargestellten Entwicklungen bspw. darauf zurückzuführen sind, dass einzelne Betriebe in größerem Umfang Beschäftigung auf- oder abgebaut haben und damit das Gesamtbild – etwa in einem Wirtschaftszweig – dominieren. Es könnte zudem auch sein, dass sich innerhalb der einzelnen Betriebsgrößen- und Branchensegmente relativ homogene Entwicklungsmuster zeigen, die eine mehr oder weniger einheitliche Richtung der Veränderung besitzen. Aus diesem Grund wird in der Folge die Entwicklung auf betrieblicher Ebene dargestellt.

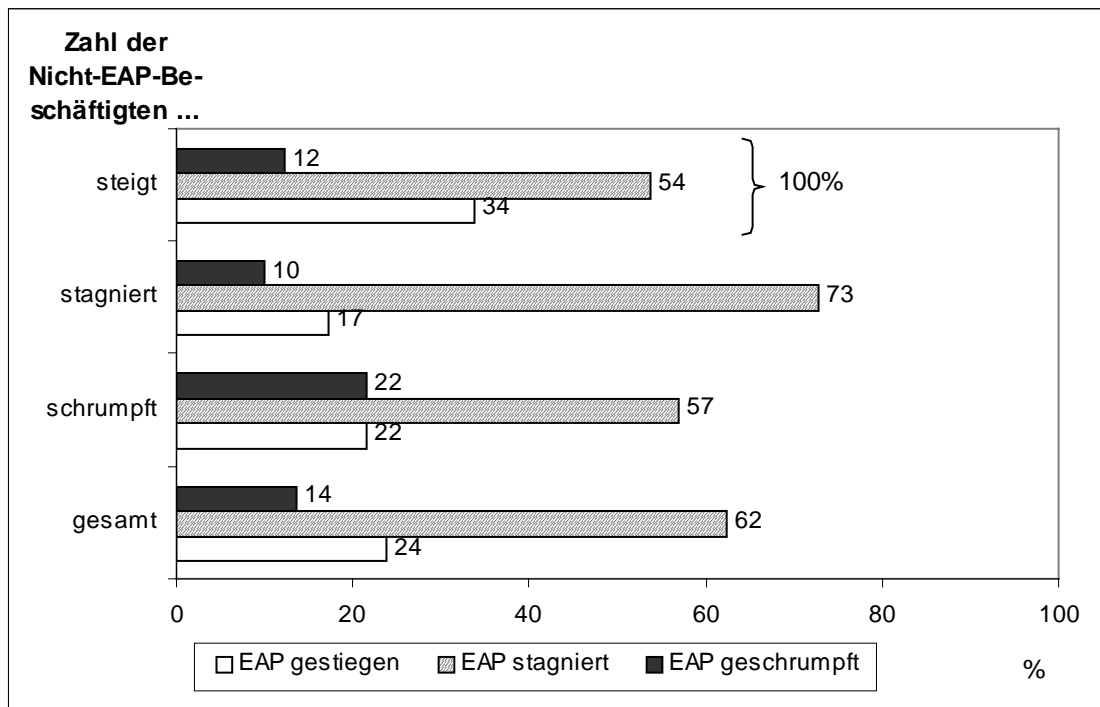
Für diese Betrachtungsweise wurde die ungewichtete Stichprobe zugrunde gelegt, auf deren Basis die Unterschiede im Verhalten abhängig von der Betriebsgröße betrachtet werden können. Die Werte stimmen somit aber nicht mit Kapitel 3.1.1 überein, das für eine Berechnung des Umfangs der Veränderungen die gewichtete Stichprobe heranzieht.

Schaubild 3.3 zeigt zunächst den Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen sowie von Einfacharbeitsplätzen. Auf der Basis theoretischer Überlegungen sind dabei verschiedene Zusammenhänge denkbar: So wird das Schicksal von Einfacharbeitsplätzen vor allem im Zusammenhang mit der Wissensintensivierung sowie steigenden Qualifikationsanforderungen in der Arbeitslandschaft gesehen. Somit wäre tendenziell zumindest auf der Makroebene eine Substitution von Einfach Tätigkeiten durch qualifizierte Arbeitsplätze zu erwarten. Auf betrieblicher Ebene ist jedoch davon auszugehen, dass Arbeitgeber/-innen, die bei guter bzw. schlechter wirtschaftlicher Lage Beschäftigte auf- bzw. abbauen, ähnliche Entscheidungen auch mit Blick auf die Zahl der im Betrieb bestehenden Einfacharbeitsplätze treffen.

Die hier eingenommene betriebliche Perspektive bestätigt die zuletzt formulierte Vermutung auch weitestgehend. Zunächst insgesamt betrachtet, hat sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze in einem Viertel aller befragten Betriebe in der Region im Drei-Jahreszeitraum noch erhöht (Schaubild 3.3). Der Anteil an Betrieben, die einen Rückgang an Einfacharbeitsplätzen zu verzeichnen haben, liegt mit 14% um einiges niedriger. Beim Großteil der Betriebe (61%) hat sich jedoch die Nachfrage nach Einfach Tätigkeiten im betrachteten Zeitraum nicht verändert.

In einem Drittel (34%) derjenigen Betriebe, deren Zahl qualifizierter Beschäftigter gestiegen ist, nimmt auch gleichzeitig die Zahl der Einfacharbeitsplätze zu. Nur bei 12% ging die Zahl der Einfachbeschäftigten zurück. Eine gegenläufige Entwicklung der qualifizierten und der auf Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten ist nur bei einem sehr geringen Teil der Betriebe beobachtbar. Zumeist ist eine gleichlaufende Veränderung bzw. jeweils eine Stagnation der Vergleichsgröße zu verzeichnen. Unter den Betrieben, in denen die Zahl der Arbeitsplätze für Qualifizierte schrumpfte, liegt der Anteil von Betrieben, die dabei zugleich die Zahl der Einfachbeschäftigten reduzierten, mit 22% unerwartet niedrig. In über der Hälfte (57%) dieser Betriebe stagniert die Zahl der Einfacharbeitsplätze, aber bei über einem Fünftel (22%) steigt sie sogar an.

Schaubild 3.3: Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Nicht-EAP-Beschäftigten und der auf Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten in EAP-Betrieben
(Anteile innerhalb der Kategorien)



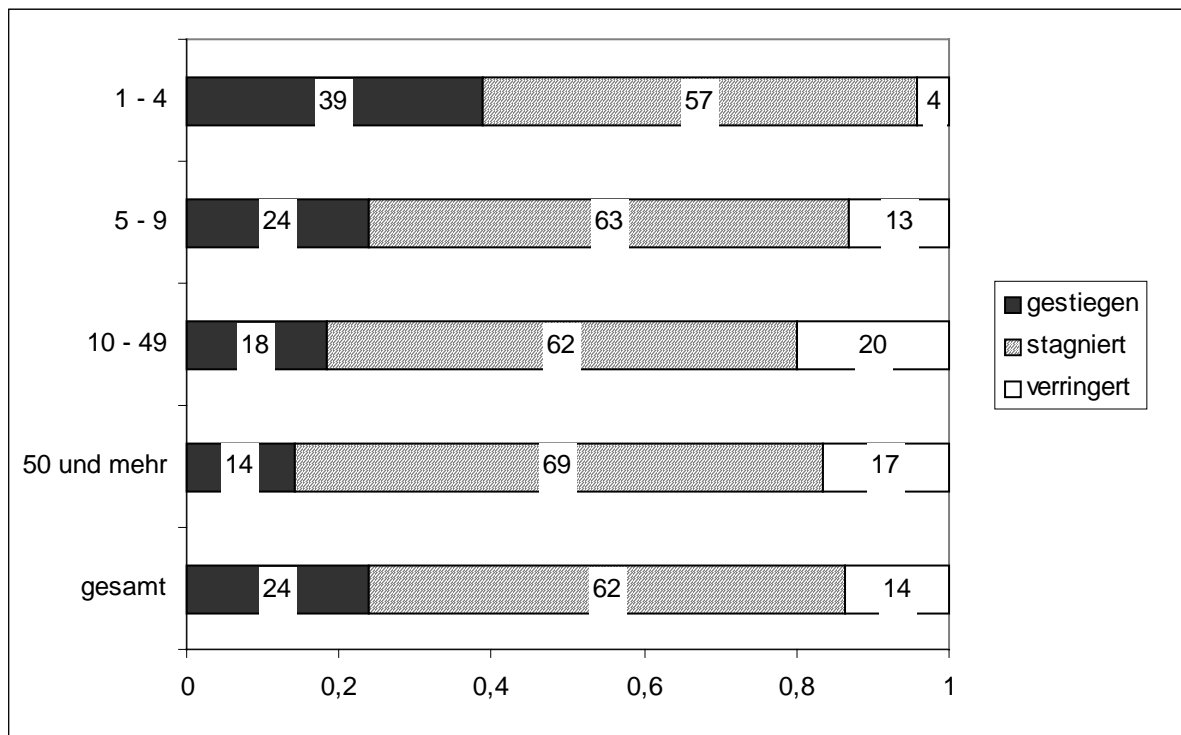
Insgesamt weisen diese Befunde somit darauf hin, dass die Entwicklung der Zahl und das Potenzial an Einfacharbeitsplätzen in gewissem Umfang auch mit der gesamten Personalentwicklung innerhalb der einzelnen Betriebe eher harmonisiert als ihr entgegensteht. Für den relativ kurzen Zeitraum von drei Jahren kann die Betriebsbefragung in der Region also eine Substitution von Einfacharbeitsplätzen durch qualifiziertere Tätigkeiten auf der einzelwirtschaftlichen Ebene nicht nachweisen. In längerer Perspektive und gesamtwirtschaftlich gesehen ist jedoch, dies zeigen die Auswertungen der Beschäftigtenstatistik (Kap. II), ein massiver Rückgang in der Beschäftigung niedrig Qualifizierter zu verzeichnen, während die Zahl qualifizierter Beschäftigter zumindest leicht anstieg. Dies entspricht der vor dem Hintergrund von Internationalisierung und Rationalisierung erwarteten Entwicklung, wobei daran erinnert werden muss, dass ein Rückgang in der Beschäftigung von gering Qualifizierten nicht vollständig mit einer Reduktion von einfachen Tätigkeiten gleichgesetzt werden kann, solange unbekannt bleibt, in welchem Maße diese auch von qualifizierten Arbeitskräften verrichtet werden.

Betrachtet man die Dynamik auf betrieblicher Ebene differenziert nach Betriebsgrößenklassen³⁰ (Schaubild 3.4), zeigt sich, dass der Anteil an Betrieben, die Beschäftigung im Bereich der Eintätigkeiten aufgebaut haben, mit zunehmender Betriebsgröße sinkt. Unter den Kleinstbetrieben haben nahezu zwei von fünf Betrieben in der Region die Zahl

³⁰ Eine Differenzierung nach Wirtschaftszweigen ist in Anbetracht der geringen Fallzahlen nicht möglich.

an Einfacharbeitsplätzen erhöht. Gleichzeitig ist der Anteil an Betrieben mit einem Rückgang an Einfacharbeitsplätzen in diesem Größensegment mit 4% am geringsten. Auch in Betrieben mit 5 bis 9 Beschäftigten ist der Anteil von Einfacharbeitsplätzen abbauenden Betrieben etwas geringer als der Anteil an Betrieben, die noch Einstellungen vornahmen. Dies stellt sich in größeren Betrieben umgekehrt dar, hier reduzieren mehr Betriebe die Zahl an Einfacharbeitsplätzen. Für arbeitsplatzbezogene Aussagen muss jedoch der Umfang der jeweils dahinterstehenden Arbeitsplätze betrachtet werden, was im Folgenden geschieht.

Schaubild 3.4: Anteil von Betrieben mit zwischen 2000 und 2003 wachsender/stagnierender/schrumpfender Zahl von Einfacharbeitsplätzen nach Betriebsgröße in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Ein Blick auf die absoluten und relativen Veränderungen der Zahl der Einfacharbeitsplätze, die Betriebe mit wachsendem bzw. sinkendem EAP-Bestand in den einzelnen Größensegmenten aufweisen (Tabelle 3.5), offenbart dabei, dass trotz größerer relativer Veränderungen in den kleineren Betrieben die absoluten Veränderungen in der Zahl der Einfacharbeitsplätze durch wenige größere Betriebe ausgelöst sind. Von insgesamt 47 Betrieben in der Stichprobe, die eine wachsende Zahl an Einfacharbeitsplätzen verzeichneten, zählen lediglich 6, also 13% zu den etwas größeren Betrieben. Diese sind jedoch für 37% (79 EAP) des Brutto-Zuwachses an Einfacharbeitsplätzen verantwortlich. Jeder zweite „EAP-Wachstumsbetrieb“ war jedoch ein Kleinstbetrieb mit 1-4 Beschäftigten, wobei die Hälfte dieser Betriebe im Jahr 2000 noch gar keinen Einfacharbeitsplatz besaß. Die Betrachtung der absoluten Zunahme zeigt dann wiederum, dass die Kleinstbetriebe mit 25 neugeschaffenen Einfacharbeitsplätzen nur 12% des Brutto-Zuwachses stellen. Da allerdings die grö-

berer Betriebe gleichzeitig in deutlich höherem Ausmaß Einfacharbeitsplätze abbauten als die Kleinstbetriebe, fällt der Beitrag von kleinen Betrieben zum Netto-Zuwachs an EAP mit 22 von 63 Einfacharbeitsplätzen in der Stichprobe dennoch beträchtlich aus. Der größte absolute Zuwachs entfällt jedoch auf die mittleren Betriebsgrößenklassen zwischen 10 und 49 Beschäftigten. Zwar bauten hier jeweils gleich viele Betriebe Einfacharbeitsplätze ab wie auf, allerdings wurden mit 94 Einfacharbeitsplätzen mehr als doppelt so viele neue geschaffen wie abgebaut.

Tabelle 3.5: „Job-Turnover“ an Einfacharbeitsplätzen nach Betriebsgrößenklassen

Betriebe mit .. bis Besch. insg.	Zahl der EAP gestiegen			Zahl der EAP gesunken			Alle EAP-Betriebe		
	Anzahl ¹⁾ Betriebe	Abs. Veränd. EAP ¹⁾	Rel. Veränd. EAP	Anzahl ¹⁾ Betriebe	Abs. Veränd. EAP ¹⁾	Rel. Veränd. EAP	Anzahl ¹⁾ Betriebe	Abs. Veränd. EAP ¹⁾	Rel. Veränd. EAP
1 – 4	19	25	250	2	-3	-43	49	22	34,9
5 – 9	11	15	188	6	-9	-35	46	6	6,2
10 - 49	11	94	184	12	-46	-38	60	48	13,2
≥50	6	79	31	7	-92	-27	42	-13	-0,5
Gesamt	47	213	66	27	-150	-30	197	63	1,9

¹⁾ Keine hochgerechneten Werte.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Abschließend ist an dieser Stelle nochmals darauf hinzuweisen, dass auf der Basis der Betriebsbefragung nicht festzustellen ist, welcher Anteil der neu hinzukommenden Einfacharbeitsplätze auf Minijobs entfällt. Zwar weisen die Betriebe, die Einfacharbeitsplätze aufbauen, keinen höheren Anteil geringfügig Beschäftigter auf diesen Arbeitsplätzen auf als andere. Andererseits ist seit der Änderung der Gesetzeslage am 1. April 2003, mit welcher die Einkommensgrenze für geringfügige Beschäftigten auf 400€ erhöht wurde, die Zahl an geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Zeitraum von September 2002 bis Dezember 2003 von 4,1 Mio. um 2 Mio. auf 6,1 Mio. Minijobs gestiegen. Dies legt nahe, dass unter den neu geschaffenen Einfacharbeitsplätzen zumindest ein vergleichsweise höherer Anteil auf Mini-Jobs entfällt.³¹

3.1.3. Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen

Wie in früheren empirischen Untersuchungen bereits festgestellt, ist die Fluktuation durch Ein- und Austritte bei Einfacharbeitsplätzen sehr hoch (Volkert und Strotmann 2002). Dies zeigt sich auch auf Basis der Betriebsbefragung in der Region Rhein-Neckar. Die Betriebe

³¹Davon entfielen jedoch alleine im Zeitraum von April bis Dezember 2003 ungefähr 670.000 Minijobs auf kurzfristige Beschäftigungen und ca. 30.000 auf Beschäftigungen in Privathaushalten. Quelle: Bundesknappschaft 2003: http://www.minijob-zentrale.de/4_Service/Download-Center/2003_01_Bericht_Kurzfassung.pdf; http://www.minijob-zentrale.de/4_Service/Download-Center/2003_03_Bericht_Minijob_Zentrale.pdf

sollten nähere Angaben zu dem zuletzt von ihnen besetzten Einfacharbeitsplatz machen, darunter dazu, in welchem Jahr dieser besetzt wurde.

Es zeigt sich, dass über die Hälfte der zuletzt besetzten Einfachtätigkeiten im laufenden Geschäftsjahr 2003 vergeben wurden und weitere 22% innerhalb der vergangenen zwei Jahre (Tabelle 3.6). In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze in diesem Zeitraum nicht in größerem Umfang erhöht hat, weist dieser hohe Anteil an erst jüngst besetzten Einfachtätigkeiten auf eine starke Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen hin. Personalanpassungen können leichter im Bereich gering qualifizierter Arbeit vorgenommen werden, da Einfachbeschäftigte häufiger nicht regulär beschäftigt sind und geringere Suchkosten verursachen als qualifizierte Beschäftigte.

Tabelle 3.6: Jahr, in dem der zuletzt besetzte EAP eingerichtet bzw. wiederbesetzt wurde

Jahr	Anteil der Betriebe in %
1980 bis 2000	24,9
2001/2002	21,9
2003	53,2
Gesamt	100,0

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

3.2. Potenzial an Einfacharbeitsplätzen in der Region

Eine der zentralen Fragen der Untersuchung ist die nach dem unausgeschöpften Potenzial an Einfacharbeitsplätzen in der Region bzw. danach, in welchen Bereichen und unter welchen Umständen noch Stellen auch für solche Tätigkeiten geschaffen werden können, die keine Berufsausbildung und lediglich eine kurze Einarbeitungszeit erfordern. Diese Frage hat mehrere Facetten, denn grundsätzlich können neue bzw. zusätzliche Einfacharbeitsplätze auf verschiedenen Wegen, d.h. dann entstehen,

- (1) wenn Betriebe, die bislang noch keine Einfacharbeitsplätze besitzen, Einfachtätigkeiten nachfragen. Voraussetzung hierfür ist, dass in diesen Betrieben überhaupt einfache Aufgaben anfallen und darüber hinaus die Hemmnisse für die Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen wegfallen,
- (2) wenn in Betrieben, die bereits Einfacharbeitsplätze eingerichtet haben, noch unbesetzte Stellen existieren,
- (3) wenn Betriebe, die bereits Einfacharbeitsplätze stellen, deren Zahl grundsätzlich erhöhen können,
- (4) wenn neue Betriebe gegründet werden, die dann auch Einfacharbeitsplätze einrichten.

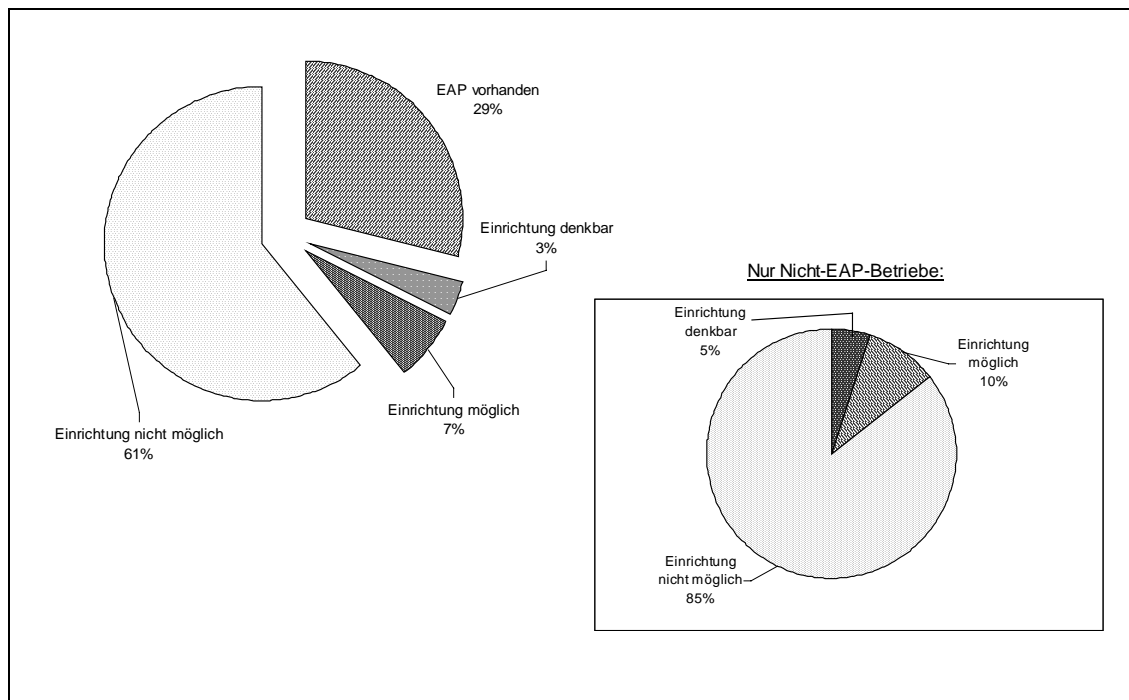
In den nachfolgenden Abschnitten werden diese vier Potenzialebenen näher betrachtet. Das heißt, zunächst wird der Frage nachgegangen, wie viele und welche derjenigen Betriebe, die bisher keinen Einfacharbeitsplatz haben, es für denkbar halten einen solchen einzurichten (Kap. 3.2.1). Sodann wird die Zahl und Verteilung der durch EAP-Betriebe zwar angebotenen, aber bislang nicht besetzten Einfacharbeitsplätze betrachtet (Kap. 3.2.2). Eine Abschätzung des Potenzials zusätzlicher Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben erfolgt auf der Basis der Angaben zu der Zahl von innerhalb der letzten Zeit neugeschaffenen Stellen und der zukünftigen Entwicklung der Einfacharbeitsplätze (Kap. 3.2.3). Schließlich interessieren noch Umfang und Verteilung der Einfacharbeitsplätze, die in Betrieben entstanden sind, welche innerhalb der vergangenen drei Jahre neu gegründet wurden (Kap. 3.2.4).

3.2.1. Potenzial in Betrieben ohne Einfacharbeitsplätze

Die Befragung zeigt zunächst sehr deutlich, dass sich ein beträchtlicher Teil der Betriebe in der Rhein-Neckar-Region eine Einrichtung von Arbeitsplätzen, die keine Berufsausbildung erfordern, grundsätzlich *nicht* vorstellen kann: Rund 61% aller befragten Betriebe geben an, dass sämtliche betrieblichen Arbeitsplätze eine Ausbildung erfordern bzw. längere Anlernzeiten bedingen (vgl. Schaubild 3.7). Die Tatsache, dass ein Betrieb keine Einfacharbeitsplätze besitzt, kann einerseits darauf zurückzuführen sein, dass im Rahmen seiner Leistungserstellung keine Einfach Tätigkeiten anfallen, weshalb sämtliche Arbeitsplätze eine Berufsausbildung erfordern. Andererseits besteht die Möglichkeit, dass Einfacharbeitsplätze aufgrund bestehender Hemmnisse (vgl. Kap. 4) nicht eingerichtet werden, obwohl Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsanforderungen anfallen. Die Befragung zielte deshalb auch darauf ab, festzustellen, in welchem Umfang dies bei Betrieben ohne Einfacharbeitsplätze in der Region der Fall ist.

Immerhin in 7% aller insgesamt befragten Betriebe ist eine Einrichtung *grundsätzlich möglich* und in weiteren 3% ist diese *zumindest denkbar*. Wechselt man die Betrachtungsperspektive und legt als Basis der Prozentuierung nur die Betriebe ohne Einfacharbeitsplätze zugrunde (noch Schaubild 3.7) ergibt sich, dass rund ein Zehntel dieser Betriebe die Einrichtung eines Einfacharbeitsplatzes für möglich und weitere 5% diese für denkbar halten, während der größte Teil der Betriebe (88%) ausschließlich Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen nachfragt und eine Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen deshalb nicht möglich ist.

Schaubild 3.7: Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen bereits realisiert bzw. denkbar

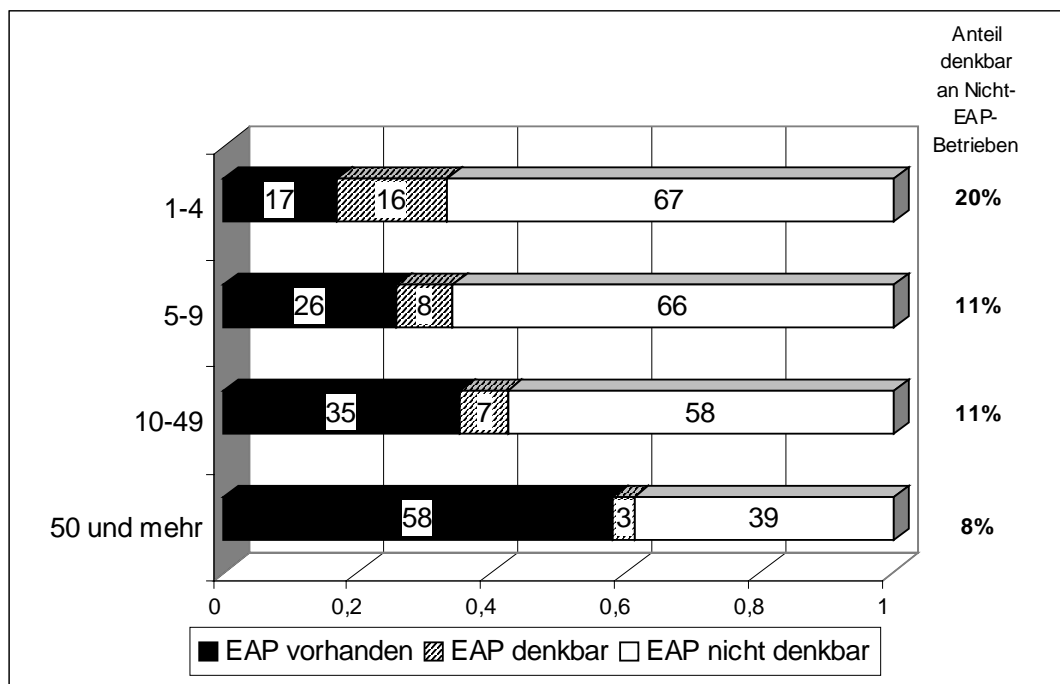


Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Auf den ersten Blick erscheint das Potenzial an zusätzlichen Betrieben, die nach eigener Auskunft für eine Einrichtung von Einfach Tätigkeiten zu gewinnen sind, daher sehr gering. Diese Betrachtung wird anschaulicher, wenn man die zuvor dargestellte Hochrechnung zur Zahl der Betriebe mit bzw. ohne Einfacharbeitsplätze zugrundelegt. Demnach dürften fast 3.000 Betriebe in der Region, die bislang keinen einzigen Einfacharbeitsplatz stellen, dies für grundsätzlich möglich halten. Für weitere rund 1.300 Betriebe ist dies wenigstens denkbar. Allerdings ist hier relativierend einzuschränken, dass die alleinige Betrachtung von Betrieben nicht hinreichend ist, um Aussagen über mögliche Beschäftigungspotenziale abzuleiten, weshalb in nachfolgenden Abschnitten weniger nach den Betrieben sondern nach der Zahl zusätzlich erzeugbarer Einfacharbeitsplätze gefragt wird. Zunächst befassen wir uns etwas genauer mit diesem Potenzial an EAP-Betrieben, weshalb diese zusätzlich nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen differenziert werden.

Wie bereits in Kap. 2 dargestellt, steigt der Anteil der Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen erwartungsgemäß in erheblichem Maße mit der *Betriebsgröße* an, weshalb es auch vice versa zunächst wenig überraschend ist, dass der Anteil der Betriebe, die eine erstmalige Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen für denkbar oder teilweise denkbar halten, gerade unter den kleineren Betrieben, die oftmals keine Einfacharbeitsplätze haben, größer ist (vgl. Schaubild 3.8).

Schaubild 3.8: Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen bereits realisiert bzw. denkbar nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

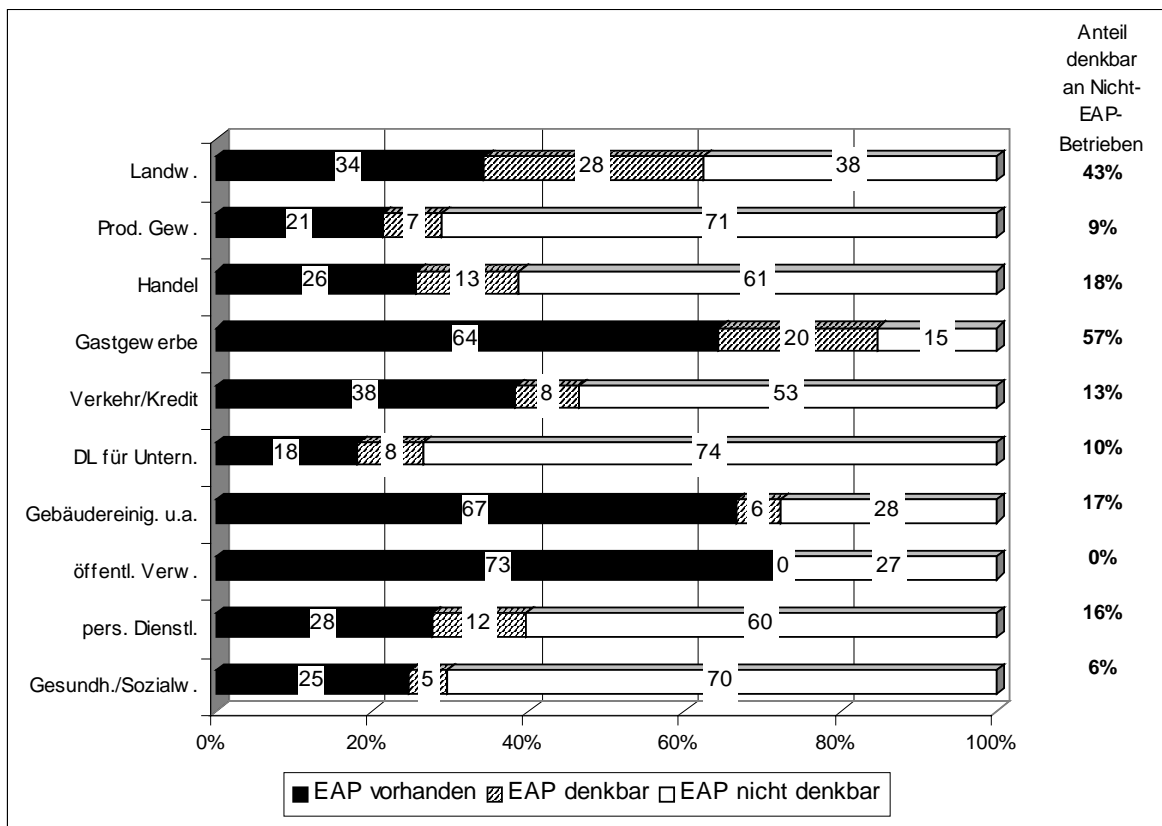
Noch anschaulicher ist eine Betrachtung, die sich nun auf genau diese Betriebe, die noch keine Einfacharbeitsplätze nachfragen konzentriert und aufzeigt, welcher Anteil sich die Einrichtung solcher Arbeitsplätze vorstellen könnte. Demnach ist das „relative Neuerrichtungspotenzial“ in Kleinstbetrieben mit 4 oder weniger Beschäftigten mit knapp 20% der betroffenen Betriebe stärker als in den größeren Betrieben, wo dies dann jedoch relativ größenunabhängig bei $\pm 10\%$ liegt (Schaubild 3.8 rechte Spalte). Allerdings ist hier erneut zu bedenken, dass Betriebsanteile letztlich nichts über die tatsächliche Anzahl der möglicherweise neu eingerichteten Einfacharbeitsplätze aussagen.

Das heißt, dass vor allem in Kleinst- und Kleinbetrieben, die noch keine Einfacharbeitsplätze eingerichtet haben, u.U. noch Potenziale für Einfachtätigkeiten in den Betrieben bestehen. Damit ist ein Größensegment angesprochen, in dem bislang nur ein vergleichsweise geringer Teil der Betriebe Einfachtätigkeiten nachfragt und in dem für Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen nicht eigens Beschäftigte eingestellt werden. Die Befunde für die Region stimmen damit mit den Ergebnissen früherer empirischer Untersuchungen überein, nach denen in Kleinst- und Kleinbetrieben am ehesten Schwierigkeiten bestehen, Einfacharbeitsplätze einzurichten, da diese häufig nur sporadisch anfallen und wenig standardisierbar sind (Kranzusch und Kay 1999).

Wie sieht ein solches Potenzial bei einer Differenzierung nach *Wirtschaftszweigen* aus? Eine branchenspezifische Disaggregation zeigt erhebliche Unterschiede nicht nur in der Verbreitung von Einfacharbeitsplätzen sondern auch in den möglichen Potenzialen einer Neueinrichtung von Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Das gemessen an

allen Betrieben relativ größte Potenzial an Betrieben, die erstmals einen Einfacharbeitsplatz einrichten könnten, besteht im Primären Sektor, in dem 28% aller Betriebe angaben, dass ein Einfacharbeitsplatz denkbar oder teilweise denkbar sei (vgl. Schaubild 3.9). Ein beachtliches Potenzial zeigt sich auch im Gastgewerbe, in dem bereits 64% aller Betriebe über einen Einfacharbeitsplatz verfügen. Dennoch halten weitere 20% hier die Neueinrichtung eines Einfacharbeitsplatzes für möglich. Im Gegensatz dazu ist im Bereich der Öffentlichen Verwaltung kein und im Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen nur ein geringes Potenzial für weitere Einfacharbeitsplätze ersichtlich.

Schaubild 3.9: Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen bereits realisiert bzw. denkbar nach Wirtschaftszweigen



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Etwas deutlicher wird dies wiederum, wenn die Prozentuierungsbasis verändert und nur die Betriebe betrachtet werden, die bislang keinen Einfacharbeitsplatz anbieten (Schaubild 3.9 rechte Spalte). Demnach halten dies im Primären Sektor 43% aller Nicht-EAP-Betriebe für denkbar und im Handel sind dies immerhin noch knapp 18%. Kein zusätzliches „Neueinrichtungspotenzial“ besteht im Bereich der Öffentlichen Verwaltung, wo jedoch eben auch 73% aller Betriebe und Dienststellen bereits über einfache Jobs verfügen. Auch im Produzierenden Gewerbe, bei den Unternehmensnahen Dienstleistungen, dem Gesundheitswesen und den Persönlichen Dienstleistungen scheint das Potenzial trotz eines vergleichsweise geringen Ausgangsniveaus jeweils eher begrenzt zu sein. Im Wesentlichen besteht also in

denjenigen Bereichen noch zusätzlich Potenzial für Einfacharbeitsplätze, die bereits einen höheren Anteil an einfachen Tätigkeiten aufweisen.

Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass sich in der Region Rhein-Neckar nur ein vergleichsweise geringer Teil der Betriebe, die bisher keine Einfacharbeitsplätze bereitstellen, vorstellen kann künftig Einfacharbeitsplätze neu einzurichten. Dieses geringe Potenzial an Betrieben bedeutet nicht unbedingt, dass nicht doch weitere Beschäftigungsmöglichkeiten erschlossen werden könnten. So ist durchaus denkbar, dass in den Betrieben gewisse Informationsdefizite bestehen, welche Tätigkeiten sich wie zu „Einfachjobs“ zusammenfassen lassen. Ob und in welchem Maße solche zusätzlichen Potenziale bestehen, konnte jedoch im Rahmen dieser Befragung nicht untersucht werden.

3.2.2. Unbesetzte Einfacharbeitsplätze

Unausgeschöpfte Potenziale bestehen natürlich auch dort, wo Arbeitsplätze vorhanden, diese jedoch nicht besetzt sind. Auch im Bereich der Einfachtätigkeiten gibt es eine große Zahl offener Stellen, die aus verschiedenen Gründen, bspw. aufgrund eines Mangels an geeigneten Bewerber/innen oder aus innerbetrieblichen organisatorischen Motiven heraus von den Betrieben nicht besetzt werden bzw. werden können (Weinkopf 2003). Aus diesem Grund wurden die Betriebe in der Region Rhein-Neckar auch nach der Zahl der unbesetzten Einfacharbeitsplätze gefragt. Im Folgenden wird zunächst die Struktur der Betriebe mit unbesetzten Stellen und dann das Potenzial an zusätzlichen Stellen betrachtet.

Tabelle 3.10: Verteilung der Betriebe mit unbesetzten EAP

Betriebe mit ... unbesetzten EAP	Anzahl	Anteil in %	Anteil in % bez. auf Betr. mit unbes. EAP
0	241	82,8	
1	21	7,2	50
2	13	4,5	31
3	3	1,0	7
5 und mehr	5	1,7	12
<i>gesamt unbesetzt</i>	<i>42</i>	<i>14,4</i>	<i>100</i>
weiß nicht/ k.A.	8	2,7	
Gesamt	291	100,0	

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Von allen Betrieben, die Einfacharbeitsplätze bereitstellen weisen 14% unbesetzte Stellen auf (Tabelle 3.10). Die Hälfte dieser Betriebe hat nur einen (1) unbesetzten Einfacharbeitsplatz, weitere 31% haben zwei und 12% immerhin fünf und mehr offene Stellen für Einfachtätigkeiten. Dabei sind es vorwiegend Kleinbetriebe, die häufiger unbesetzte Einfacharbeitsplätze aufweisen: Unter den Betrieben mit bis zu 5 Beschäftigten ist der Anteil an Betrieben mit unbesetzten EAP mit ca. 28% nahezu doppelt so hoch wie im gesamten Betriebsbestand (Tabelle 3.11). Umgekehrt liegt er unter Groß- und Mittelbetrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bei lediglich 7%. Dies erhärtet den Eindruck, dass Kleinst- und Klein-

betriebe die größten Probleme bei der Einrichtung sowie der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen besitzen.

Tabelle 3.11: Betriebe mit unbesetzten EAP nach Betriebsgröße

	unbesetzte EAP	keine unbesetzten EAP	insgesamt
1 – 4 Beschäftigte	27,6	72,4	100
5 – 9 Beschäftigte	13,9	86,1	100
10 - 49 Beschäftigte	13,4	86,6	100
50 und mehr Beschäftigte	7,4	92,6	100
Insgesamt*)	15,0	85,0	100

*) Abweichungen in der Gesamtverteilung ergeben sich durch missings bei der Differenzierung nach Betriebsgröße.

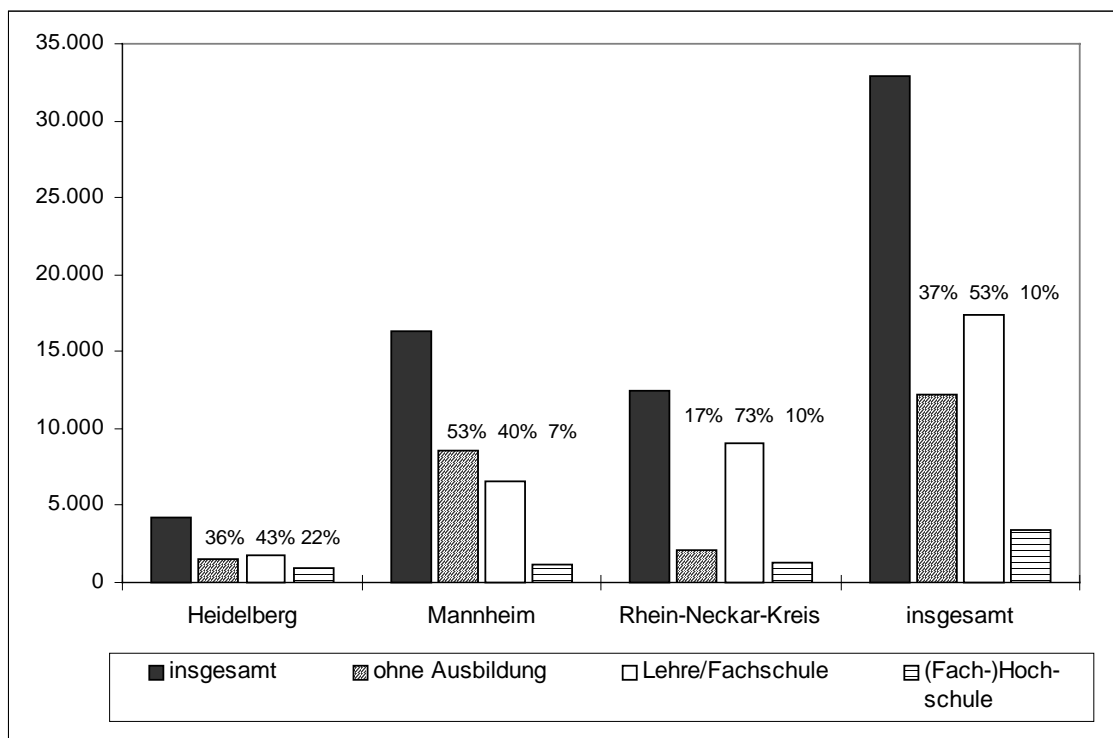
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Es wurde darüber hinaus auch danach gefragt, inwieweit Probleme bei der Besetzung dieser Stellen vorliegen. So hat jeder zweite Betrieb mit unbesetzten Einfacharbeitsplätzen Probleme, diese zu besetzen und wiederum die Hälfte derer gab sogar an „große Probleme“ zu haben. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind zum Zusammenhang mit der Betriebsgröße nur unsichere Angaben möglich. Aber rund die Hälfte der insgesamt 11 Betriebe, die große Probleme mit der Stellenbesetzung haben, weisen eine Beschäftigungsgröße von weniger als 5 Mitarbeitern auf. Insgesamt stellen diese Kleinbetriebe lediglich ein Fünftel der EAP-Betriebe.

Wie viele potenziell zu besetzende *Einfacharbeitsplätze* stehen hinter diesen Betriebsangaben? Umgerechnet auf alle Einfacharbeitsplätze in der Region sind insgesamt 1,8% aller Stellen nicht besetzt.³² Legt man für eine Hochrechnung der Zahl unbesetzter Einfacharbeitsplätze die gewichtete Stichprobe zugrunde (vgl. Kap. 1.2), erhöht sich dieser Anteil auf 3,7%, was hochgerechnet ca. 3.000 unbesetzten Stellen entspricht. Diese Nachfrage ist allerdings bei weitem zu gering, um den Bedarf an Stellen zu decken, der für die Region anhand der Zahl der arbeitslosen Nicht-Formal-Qualifizierten errechnet werden kann: Allein in den Kreisen Heidelberg, Mannheim und dem Rhein-Neckar-Kreis, in denen zusammen nur knapp die Hälfte aller Arbeitslosen in der Region wohnen, waren Ende Juni 2003 insgesamt 12.184 Arbeitslose ohne Berufsausbildung registriert (Schaubild 3.12).

³² Ungewichtete Stichprobe.

Schaubild 3.12: Anzahl der Arbeitslosen Ende Juni 2003 in ausgewählten Kreisen der Rhein-Neckar-Region*) nach Qualifikation



*) Informationen nur für diese Kreise erhältlich. Hier befinden sich 46% aller Arbeitslosen der Region.
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

3.2.3. Potenzial zusätzlicher Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben

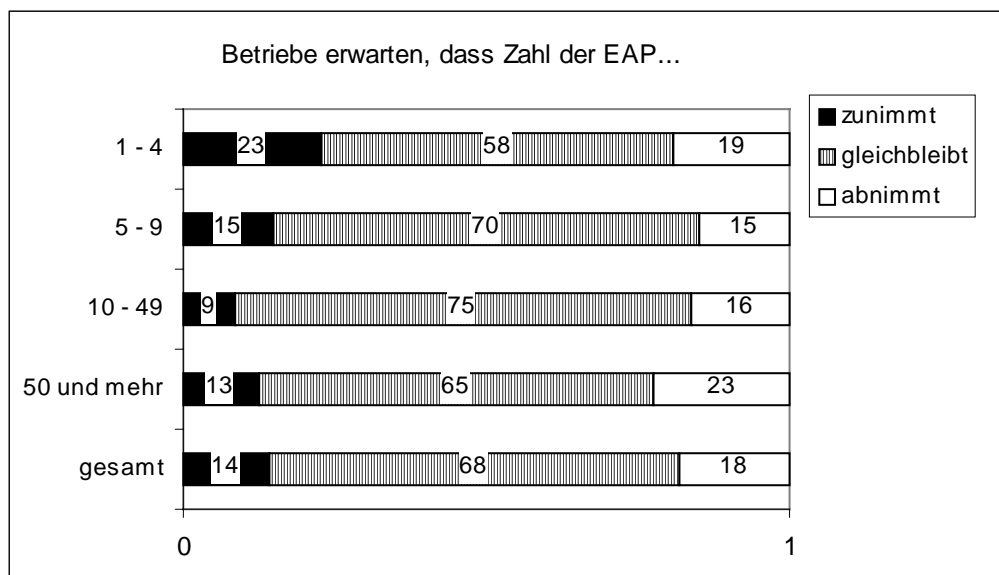
Zusätzliche Beschäftigungspotenziale ergeben sich auch dadurch, wenn Betriebe, die bereits Einfacharbeitsplätze anbieten noch obendrein weitere schaffen. Der Umfang solcher Potenziale kann natürlich mangels konkreter Angaben nicht genau beziffert werden. Tendenziell lässt sich dies aber aus der Einschätzung der Betriebe ableiten, ob die Zahl an Einfacharbeitsplätzen im Verlauf des Jahres eher zunehmen, gleich bleiben oder abnehmen wird. Ein weiterer Indikator für das künftige Beschäftigungspotenzial lässt sich indirekt aus den betrieblichen Verhaltensweisen in jüngerer Zeit gewinnen. Wir betrachten daher auch den Umfang der in jüngerer Zeit tatsächlich neu geschaffenen (statt wiederbesetzten) Einfacharbeitsplätze.

Künftige Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen aus der Sicht der Betriebe

Insgesamt erwartet mehr als jeder siebte Betrieb (14%) in der Region, dass sich die Zahl seiner Einfacharbeitsplätze im kommenden Jahr noch weiter erhöhen wird (Schaubild 3.9). Allerdings erwartet jeder fünfte Betrieb (18%), und damit also ein höherer Anteil, eine Verringerung der Zahl seiner Einfacharbeitsplätze. Beim Großteil der Betriebe (68%) wird sich vermutlich die Nachfrage nach Personen für Einfach Tätigkeiten kurzfristig nicht verändern. Damit zeigen sich die Betriebe mit Blick auf die künftige Entwicklung etwas pessimistischer als in der Vergangenheit (siehe auch Kap. 3.1).

Dabei ist insbesondere in den Kleinstbetrieben eine etwas größere Turbulenz bei den Einfacharbeitsplätzen zu erwarten (Schaubild 3.13): Der Anteil an Betrieben mit künftig unveränderter Zahl an Einfacharbeitsplätzen ist in diesem Größensegment deutlich geringer als im Durchschnitt. Dafür erwartet hier ein vergleichsweise größerer Anteil (ein Viertel), dass sich die Nachfrage nach Einfach Tätigkeiten künftig noch erhöhen wird. Doch bereits ab einer Betriebsgröße von über 5 Beschäftigten ändert sich dieses Muster.

Schaubild 3.13: Voraussichtliche Entwicklung der Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben nach Beschäftigtenzahl (Zeilenprozente)



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 3.14 und Schaubild 3.15 machen darüber hinaus deutlich, dass Betriebe mit unbesetzten Einfacharbeitsplätzen sowie solche Betriebe, die bereits in der Vergangenheit eine positive Entwicklung mit Blick auf Einfacharbeitsplätze verzeichneten, künftig) eher zu denjenigen gehören, die eine höhere Nachfrage nach Einfach Tätigkeiten entwickeln werden. Dahinter stehen aber dennoch unterschiedliche Verhaltensmuster: Denn unter jenen Betrieben, die aktuell Einfacharbeitskräfte suchen, erwarten auch viele künftig einen Rückgang in der Nachfrage nach Personen für Einfach Tätigkeiten. Dies könnte als Zeichen dafür gewertet werden, dass bei den Betrieben mit unbesetzten Stellen auch eine höhere Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung herrscht, weshalb beide Extreme (erwartete Zunahme und Abnahme) relativ häufig auftauchen. Betriebe hingegen, die bereits in der Vergangenheit vermehrt Einfacharbeit geschaffen haben, erwarten zu einem weit geringeren Anteil einen Nachfragerückgang als Betriebe, die zuvor schon die Zahl der Einfacharbeitsplätze reduziert haben.

Insgesamt betrachtet mag dies bedeuten, dass sich in bestimmten Betriebssegmenten eine vergleichsweise hohe Turbulenz des Zu- und Abgangs von Einfacharbeitsplätze zeigt, ansonsten sich aber die bisherige und auf breiterer Ebene erkennbare Entwicklung eher ver-

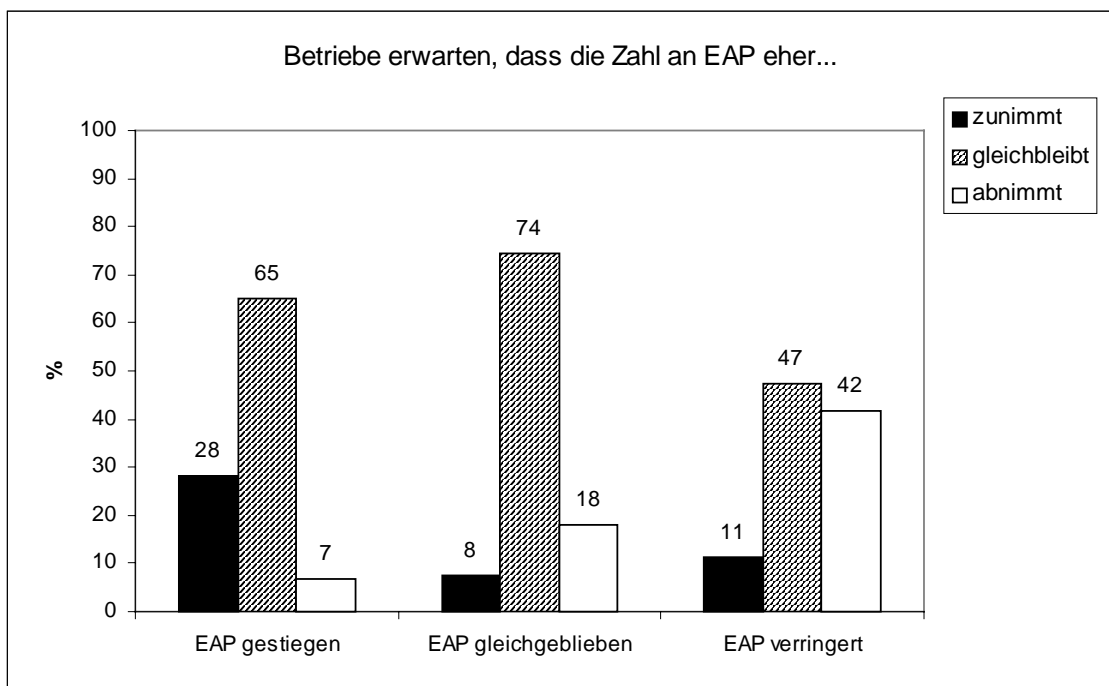
stetigt oder sich der bisherige Trend eher in die Richtung einer weiteren Abnahme von Einfacharbeitsplätzen fortsetzt.

Tabelle 3.14: Künftige Entwicklung in Betrieben mit unbesetzten EAP

Situation derzeit	Erwartung künftige Entwicklungen		
	unbesetzte EAP	keine unbesetzten EAP	insgesamt
EAP werden zunehmen	26,3	11,5	13,6
EAP werden gleichbleiben	50,0	71,4	68,4
EAP werden abnehmen	23,7	17,1	18,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Schaubild 3.15: Voraussichtliche Entwicklung der Einfacharbeitsplätze in EAP-Betrieben nach Entwicklung in der Vergangenheit



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Umfang und Charakter der neu geschaffenen Einfacharbeitsplätze

Die Betriebe in der Region wurden jeweils detaillierter zu ihrem zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz befragt. Dabei kann danach differenziert werden, ob dieser Einfacharbeitsplatz neu geschaffen oder nur wiederbesetzt wurde. Der Anteil der innerhalb der vergangenen drei Jahre neu eingerichteten Einfacharbeitsplätze kann auch als Indikator für das kreative Potenzial bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen in der Region herangezogen werden.

Ein Drittel aller zwischen 2000 und 2003 neu besetzten Einfacharbeitsplätze wurde nicht nur wiederbesetzt sondern tatsächlich neu geschaffen (Tabelle 3.16). Dieser hohe Anteil ist ein Hinweis darauf, dass nicht nur die personelle Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen sehr stark ist (vgl. Kap. 3.3), sondern sich auch permanente Veränderungen in der Organisation von Einfacharbeit vollziehen. Denn in Anbetracht der Tatsache, dass sich die Zahl der Einfacharbeitsplätze insgesamt nicht im selben Maße erhöht hat, müssen den neu geschaffenen Einfacharbeitsplätzen auch Einfach Tätigkeiten gegenüberstehen, die von den Betrieben nicht mehr nachgefragt werden und somit wegfallen.

Diese Dynamik ist in Kleinstbetrieben am stärksten ausgeprägt, hier wurde jeder zweite zuletzt besetzte Einfacharbeitsplatz neu eingerichtet. Wenn man zudem annimmt, dass die in Kleinstbetrieben geschaffenen Einfacharbeitsplätze häufiger lediglich Minijobs darstellen, die flexibel und leicht umzugestalten sind, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass solche in Kleinstbetrieben als Einfacharbeitsplätze beschriebenen Tätigkeiten zum Teil nur für kurze Zeit eingerichtet werden.

Tabelle 3.16: Anteil zwischen 2000 und 2003 neu geschaffener Einfacharbeitsplätze nach Betriebsgröße in %

	EAP neu geschaffen	EAP wiederbesetzt	insgesamt
1 – 4 Beschäftigte	49	51	100
5 – 9 Beschäftigte	25	75	100
10 - 49 Beschäftigte	39	61	100
50 und mehr Beschäftigte	28	72	100
Insgesamt	34	66	100

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

3.2.4. Einfacharbeitsplätze in neugegründeten Betrieben

In der Befragung sind auch Gründungen bzw. erst kürzlich eröffnete Betriebe vertreten. Mit Blick auf das Potenzial an Einfacharbeitsplätzen sind diese von besonderem Interesse, denn aufgrund der Tatsache, dass sich der Betriebsbestand jährlich in nicht unbeträchtlicher Zahl durch Gründungen regeneriert, kann die Entwicklung der „Neuen“ als ein Indikator dafür herangezogen werden, in welchem Umfang und in welchen Bereichen auch zukünftig noch Einfacharbeitsplätze entstehen werden.

Von den im Jahr 2003 befragten Betrieben sind 7% erst seit 2001 oder kürzer am Markt tätig. Diese „Gründungsquote“ ist bei Betrieben mit und ohne Einfacharbeitsplätzen in etwa gleich hoch, denn mit Blick auf das Betriebsalter zeigen sich keine wesentlichen Unterschiede zwischen EAP- und Nicht-EAP-Betrieben. Auch der Anteil an EAP-Betrieben liegt unter jüngeren Betrieben kaum niedriger als unter den Betrieben insgesamt. Angesichts der Tatsache, dass Gründungen in der Regel klein starten, ist deren Bedeutung für die Schaffung von (Einfach-)Arbeitsplätzen jedoch deutlich geringer: Die Beschäftigten in den neugegründeten Betrieben machen lediglich 1,4% der Beschäftigten aller befragten

Betriebe aus. Dem entspricht auch der Anteil der neuen an allen Einfacharbeitsplätzen insgesamt.

Tabelle 3.17: Durchschnittliche Beschäftigtenzahlen in seit 2001 gegründeten Betrieben

	Anzahl Beschäftigte pro Betrieb	
	alle Betriebe	EAP-Betriebe
Primärer Sektor ¹	12	
Prod. Gewerbe ²	11,4	29
Handel	6,8	4
Gastgewerbe	12,1	12,6
Verkehr/ Kredit	7,7	9,6
DL für Unternehmen	8,1	16,0
Pers. Dienste	7,3	9,0
Gesamt	8,7	13,1

¹ Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden.

² Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasser, Baugewerbe.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 3.18: Anteile von Einfacharbeitsplätzen in seit 2001 gegründeten Betrieben in %

	Anteil EAP in %	
	bez. auf alle Betriebe	in EAP-Betrieben
Primärer Sektor ¹	0	0
Prod. Gewerbe ²	18	24
Handel	1	25
Gastgewerbe	16	22
Verkehr/ Kredit	48	90
DL für Unternehmen	6	31
Pers. Dienste	6	22
Gesamt	13	32

¹ Land- und Forstwirtschaft, Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden.

² Verarbeitendes Gewerbe, Energie und Wasser, Baugewerbe.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tendenziell zeigt die Befragung für die Region insgesamt, dass auch unter den neugegründeten Betrieben diejenigen mit Einfacharbeitsplätzen etwas größer sind als Nicht-EAP-Betriebe (Tab. 3.17). Interessanter und auffällig ist jedoch, dass der Anteil von Einfacharbeitsplätzen innerhalb der EAP-Betriebe unter den Gründungsbetrieben (32%) deutlich höher liegt als insgesamt (19%) (Tab. 3.18). Hinsichtlich des betriebsgrößen- und branchenspezifischen Beschäftigungspotenzials von Gründungen sind in Anbetracht der hierfür verfügbaren Fallzahlen leider keine gesicherten Aussagen möglich. Ansatzweise wird je-

doch ersichtlich, dass der höhere EAP-Anteil in Gründungsbetrieben vor allem auf einen äußerst hohen Anteil an EAP-Beschäftigten (90%) im Bereich Transport und Verkehr zurückzuführen ist, wo mit 37% gleichzeitig ein großer Teil der neuen Einfacharbeitsplätze entstand.³³ Die meisten Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen wurden im Gastgewerbe gegründet³⁴, wobei der Anteil von Einfacharbeitsplätzen mit 22% unterdurchschnittlich ausfällt. Zur Frage, in welchem Ausmaß geringfügig Beschäftigte hierunter vertreten sind, liegen seitens der neugegründeten Betriebe kaum Angaben vor.

4. Strukturelle Hemmnisse bei der Schaffung von EAP

Kapitel I.2 beschäftigte sich aus theoretischer Sicht mit möglichen Hemmnissen bei der Schaffung neuer Einfacharbeitsplätze. Um die empirische Relevanz verschiedener Hypothesen über mögliche Beschäftigungshemmnisse besser beurteilen und Ansatzpunkte für mögliche Maßnahmen ableiten zu können, wurden die Betriebe der Rhein-Neckar-Region auch danach gefragt, worin ihrer Meinung nach die wesentlichen Hemmnisse für die Schaffung neuer Einfacharbeitsplätze bestehen.

An früherer Stelle (vgl. Kapitel III.3) wurde bereits ausgeführt, dass nur jeder siebte Betrieb, der bislang noch keine Einfacharbeitsplätze besitzt, sich überhaupt eine erstmalige Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen ganz oder teilweise vorstellen kann. Das zentrale Hemmnis für neue Einfacharbeitsplätze scheint also bereits darin zu bestehen, dass sämtliche Arbeitsplätze in den Betrieben eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern bzw. nicht in wenigen Tagen zu erlernen sind.³⁵

Der folgende Abschnitt wendet sich nun denjenigen Betrieben zu, die bereits über Einfacharbeitsplätze verfügen oder aber sich die Einrichtung eines Einfachjobs ganz oder teilweise vorstellen könnten und analysiert hierbei die Bedeutung möglicher Hemmnisse bei der Schaffung von weiteren Einfacharbeitsplätzen.

4.1. Zur Relevanz möglicher Hemmnisse bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen aus betrieblicher Sicht

4.1.1. Bedeutung der Hemmnisse insgesamt

Diejenigen Betriebe, die über Einfachtätigkeiten verfügen und/oder sich eine Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen grundsätzlich vorstellen können, wurden ergänzend nach ihrer Einschätzung bezüglich der Bedeutung verschiedener Hemmnisse befragt. Folgende Hemmnisse wurden dabei explizit abgefragt:

³³ Nicht abgebildet.

³⁴ Nicht abgebildet.

³⁵ Dieses geringe Potenzial an Betrieben muss jedoch nicht zwingend bedeuten, dass nicht weitere Potenziale erschlossen werden könnten. So ist es durchaus denkbar, dass in den Betrieben gewisse Informationsdefizite bestehen, welche Tätigkeiten sich wie zu „Einfachjobs“ zusammenfassen lassen. Ob und in welchem Maße solche zusätzlichen Potenziale bestehen, konnte jedoch im Rahmen dieser Befragung nicht untersucht werden.

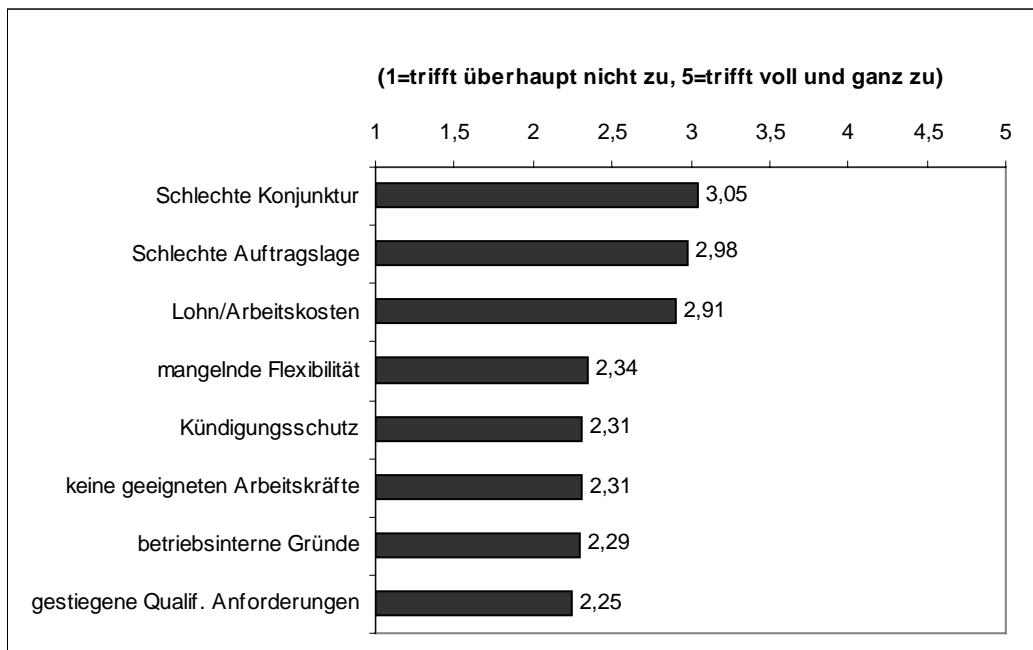
- Gegenwärtige Auftragslage im Betrieb
- Allgemeinwirtschaftliche / Konjunkturelle Lage
- Gestiegene Qualifikationsanforderungen (bspw. technische Entwicklung)
- Zu hohe Arbeits-/Lohnkosten
- Betriebsinterne Gründe (z.B. Probleme bei der Entscheidungsfindung, Überlastung, organisatorische Probleme...)
- Mangelnde Flexibilität, z.B. bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen
- Regelungen zum Kündigungsschutz
- Finden von geeigneten Arbeitskräften

Die Betriebe mussten dabei jeweils auf einer Skala von 1 bis 5 antworten bzw. einstufen inwieweit ein mögliches Hemmnis zutrifft oder nicht. Sie sollten hierzu ihre Antwort zwischen den Extremen „überhaupt nicht zutreffend“ (1) bis „voll zutreffend (5)“ einstufen.

Schaubild 4.1 gibt zunächst die durchschnittlichen Bewertungen der Betriebe wieder. Dabei fällt auf, dass im Durchschnitt kein Hemmnis von völlig überragender Bedeutung ist: Sämtliche Durchschnittsbewertungen liegen zwischen 3 („trifft teilweise zu“) und 2 („trifft eher nicht zu“). Es gibt also kein Hemmnis, das bei *allen* Betrieben oder der *Mehrzahl* der Betriebe die Schaffung neuer Einfacharbeitsplätze grundsätzlich verhindert.

Anhand der jeweiligen durchschnittlichen Bewertungen lassen sich die möglichen Hemmnisse in zwei Gruppen unterscheiden: Drei mögliche Hemmnisse werden aus der Sicht der Betriebe durchschnittlich ungefähr mit einem mittleren Skalenwert von 3 („trifft teilweise zu“) bewertet, sämtliche weiteren Hemmnisfaktoren erhalten eine Durchschnittsbewertung von etwa 2,3. Von höherer Relevanz sind die beiden eher nachfrageseitigen Hemmnisse einer unzureichenden betrieblichen Auftragslage und einer schlechten Konjunktur sowie das Problem der zu hohen Arbeits- und Lohnkosten.

Schaubild 4.1: Einschätzung der Betriebe, inwiefern Hemmnisse für die Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen zutreffend sind – durchschnittliche Bewertung



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

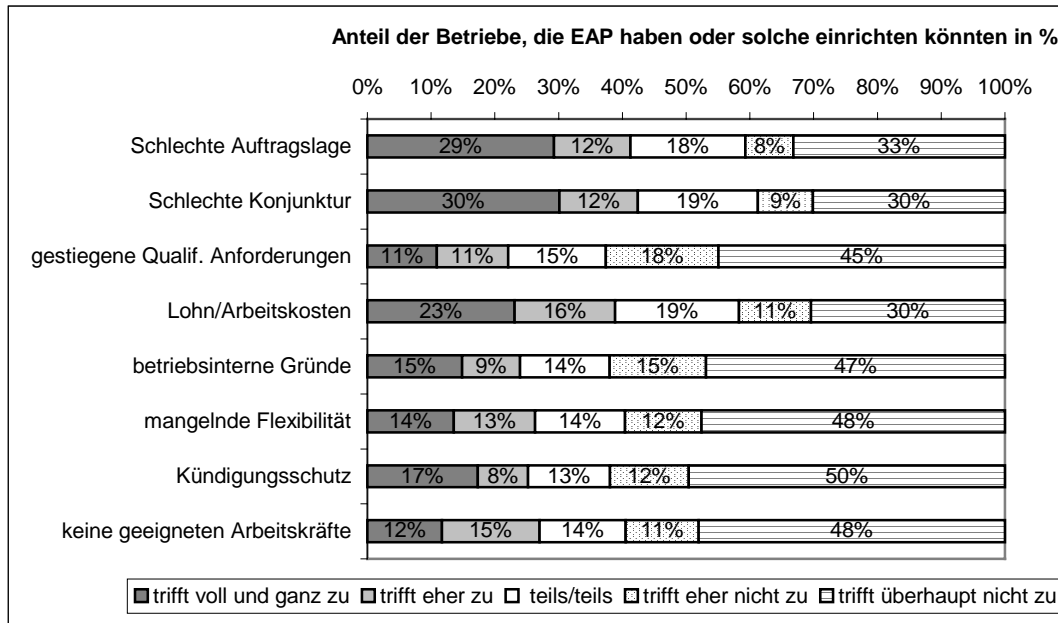
Auch wenn die Antworten im Detail (vgl. Schaubild 4.2) betrachtet werden bestätigt sich die besondere Relevanz der beiden nachfrageseitigen Hemmnisse einer ungünstigen Konjunktur sowie einer schlechten Auftragslage und des Problems der zu hohen Lohn- und Arbeitskosten bei Einfacharbeitsplätzen. Jeweils etwa 60% der Betriebe geben an, dass diese Hemmnisse „voll“ oder „zumindest teilweise“ zutreffen, 23% (Lohnkosten) bis 30% (Nachfrageprobleme) der Betriebe bewerteten diese Hemmnisse sogar als „voll und ganz“ zutreffend.

Betrachtet man jedoch nur die Durchschnittswerte, so bleibt offen, in welchem Maße die Betriebe in ihrem Antwortverhalten übereinstimmen bzw. wie groß die Streuung der Antworten ist. Schaubild 4.2 verdeutlicht auf sehr anschauliche Weise, dass sich bei sämtlichen möglichen Hemmnissen hinter den Durchschnittswerten jeweils ein sehr heterogenes Antwortverhalten der Betriebe verbirgt. Daher sollte man auch nicht vorschnell von einer nur durchschnittlichen Gesamtbewertung darauf schließen, dass ein Hemmnis in jedem Fall nur wenig relevant ist. Deshalb werden die detaillierteren Ergebnisse im Weiteren nicht anhand der Durchschnittsbewertungen beschrieben.

Eine mangelnde Flexibilität (z.B. der Regelungen zur Befristung von Arbeitsverhältnissen oder zu rigide Regelungen des Kündigungsschutzes) scheinen dagegen von eher nachrangiger Bedeutung zu sein. Etwa jeder zweite Betrieb sieht hier überhaupt kein relevantes Hemmnis, weitere 12% eher kein Hemmnis. Dennoch antwortet auch hier ungefähr jeder vierte Betrieb, der über Einfacharbeitsplätze verfügt oder sich ihre Einrichtung vorstellen

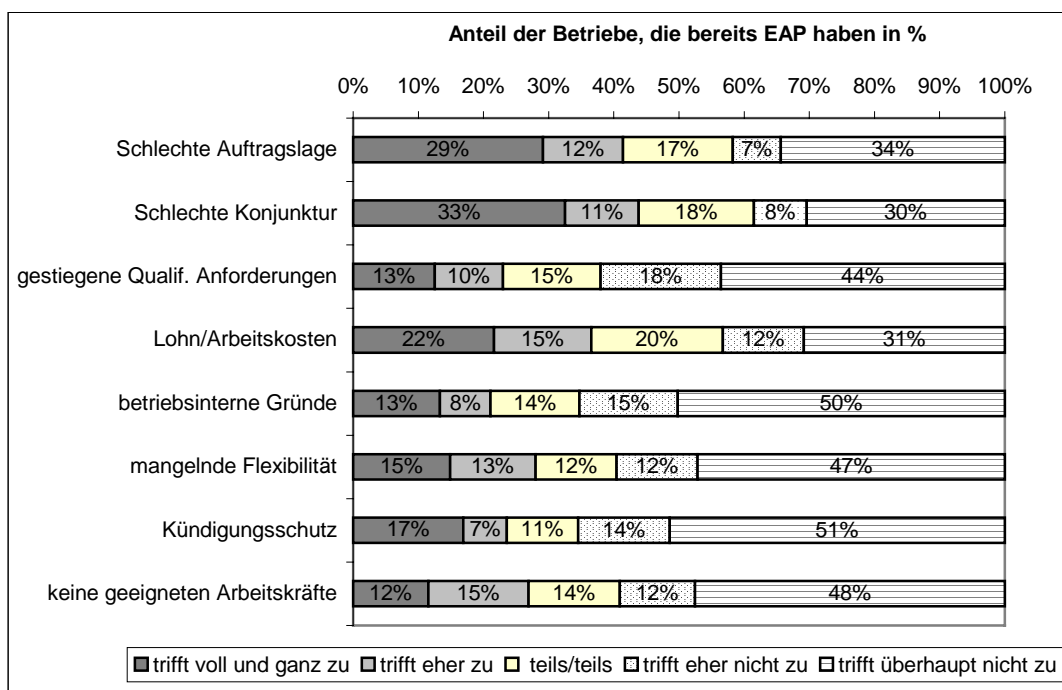
kann, dass es sich bei den Regelungen zum Kündigungsschutz um ein Jobschaffungshemmnis handele, das „voll und ganz“ oder „zumindest eher“ zutrifft.

Schaubild 4.2: Einschätzung der Hemmnisse von Betrieben, die bereits einen Einfacharbeitsplatz haben oder bei denen die Einrichtung denkbar wäre – Anteile in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Schaubild 4.3: Einschätzung der Hemmnisse von Betrieben, die bereits einen Einfacharbeitsplatz haben – Anteile dieser Betriebe in %

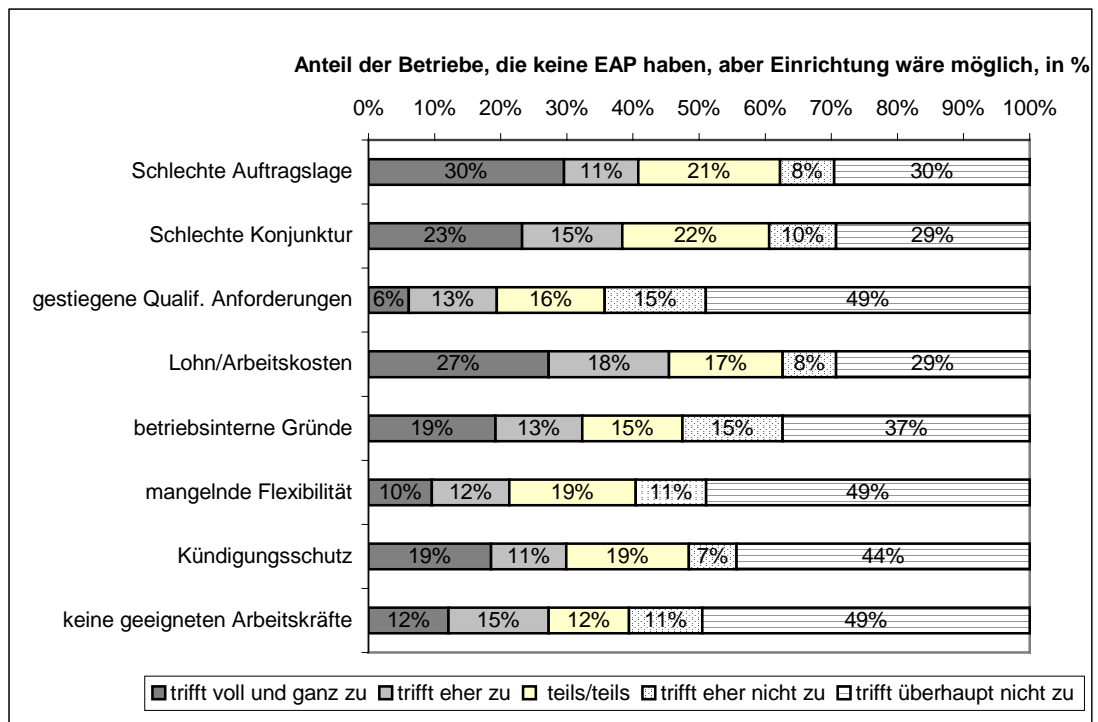


Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Quel-

Als am wenigsten relevant werden von den Betrieben die Nichtverfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte sowie gestiegene Qualifikationsanforderungen bezeichnet, obwohl auch an dieser Stelle jeweils beachtet werden muss, dass immerhin ungefähr jeweils ein Viertel der Betriebe hier gleichzeitig wesentliche Hemmnisse sieht.

Schaubild 4.4: Einschätzung der Hemmnisse von Betrieben, die keinen Einfacharbeitsplatz haben, aber die Einrichtung denkbar wäre – Anteile dieser Betriebe in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

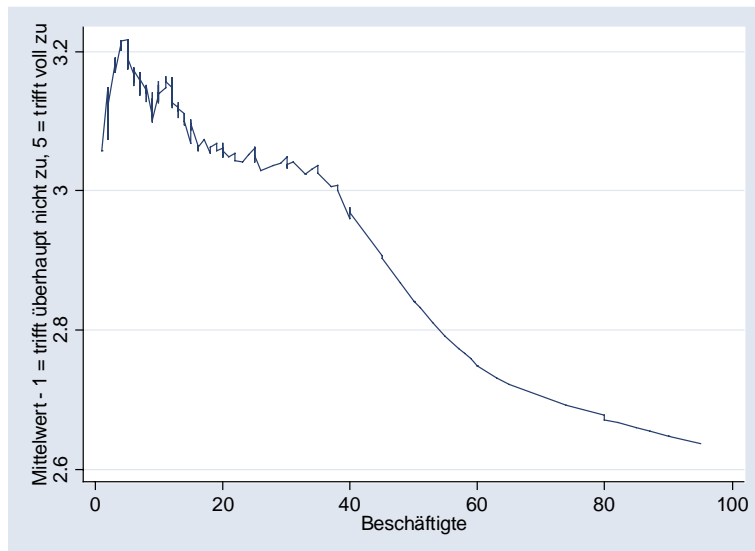
Differenziert man die Antworten nach den Betrieben, die bereits Einfacharbeitsplätze haben und den Betrieben, die sich eine „neue“ Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen vorstellen könnten (vgl. Schaubildern 4.3 und 4.4), so erkennt man keine gravierenden Unterschiede im Antwortverhalten. Auffällig ist, dass Betriebe mit Potenzial zur Einrichtung eines Einfacharbeitsplatzes betriebsinterne Gründe häufiger als voll zutreffendes Hemmnis und deutlich seltener als überhaupt nicht zutreffend einstufen.

4.1.2. Hängt das Ausmaß möglicher Hemmnisse von der Größe der Betriebe ab?

In der wirtschaftspolitischen Diskussion über Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt wird immer wieder von verschiedener Seite angeführt, dass gerade kleinere und mittlere Betriebe in besonderem Maße unter möglichen Regulierungen am Arbeitsmarkt leiden. Einsichten in eine mögliche Abhängigkeit der Bedeutung verschiedener Hemmnisse von der Betriebsgröße liefert eine größenabhängige Auswertung. Wie zuvor ist auch hier wieder zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Betriebe eher im kleineren und mittleren Betriebsgrößenbereich liegt, so dass im Folgenden bei Betrieben mit 50 bis 100 Beschäftigten bereits von „größeren“ Betrieben gesprochen wird. Dabei zeigt sich:

- Das Problem *unzureichender Nachfragebedingungen*, d.h. einer schlechten Konjunktur und einer ungünstigen betrieblichen Auftragslage wird von Kleinstbetrieben als relevanter eingestuft als von größeren Betrieben. Der Unterschied in der Bewertung zwischen Kleinstbetrieben mit 20 oder weniger Beschäftigten und größeren Betrieben beträgt rund 0,3 Bewertungspunkte.

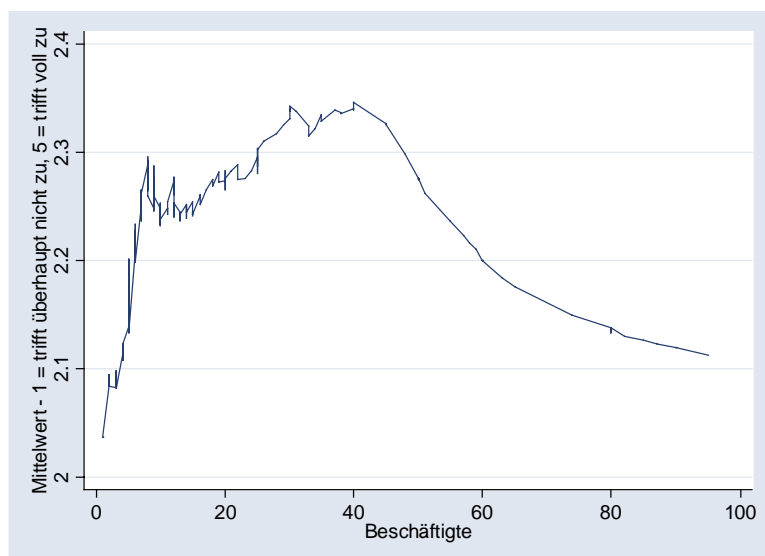
Schaubild 4.5: Größenabhängigkeit der Bedeutung der schlechten Konjunktur als Hindernis bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

- Das Problem *gestiegener Qualifikationsanforderungen* ist insgesamt weniger relevant und auch kein typisches Kleinbetriebsproblem. Vielmehr deutet sich hier ein umgekehrt U-förmiger Verlauf an, so dass das Problem am vergleichsweise relevantesten bei Betrieben mit 30 bis 40 Beschäftigten zu sein scheint.

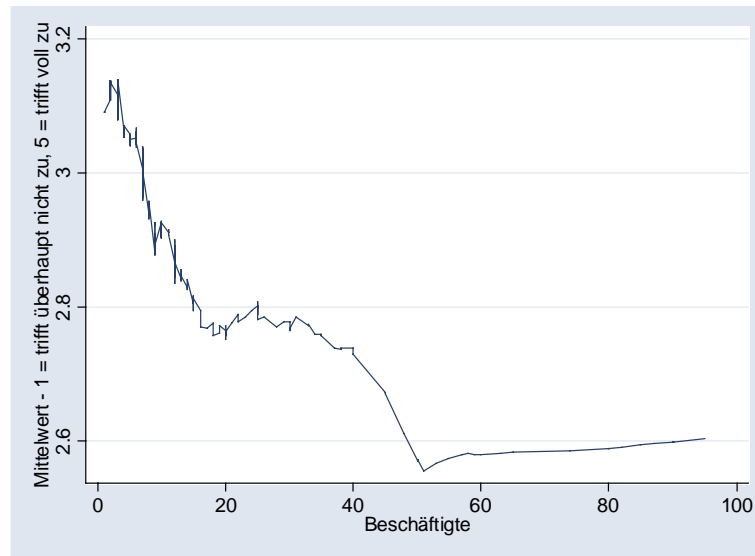
Schaubild 4.6: Größenabhängigkeit der Bedeutung gesteigener Qualifikationsanforderungen als Hindernis bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

- *Hohe Lohn- und Arbeitskosten* stellen dagegen ein Hemmnis für die Schaffung von Einfacharbeitsplätzen dar, das gerade von kleineren Betrieben als wichtiger erachtet wird und mit zunehmender Betriebsgröße weniger relevant zu werden scheint. Ebenso verhält es sich – wenn auch auf niedrigerem Niveau – mit den *betriebsinternen Gründen* sowie einem *Mangel an Arbeitskräften*, die beide von kleineren Betrieben als häufiger relevant eingestuft werden.

Schaubild 4.7: Größenabhängigkeit der Bedeutung der Lohn- und Arbeitskosten als Hindernis bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

4.1.3. Hängt das Ausmaß möglicher Hemmnisse von der Branche ab?

Bei der Disaggregation nach Branchen fällt auf, dass in einigen Branchen mehrere Hemmnisse gleichzeitig überdurchschnittlich relevant sind, andere Branchen sich dagegen dadurch auszeichnen, dass sämtliche Hemmnisse unterdurchschnittlich ausfallen:

Das Produzierende Gewerbe, der Primäre Sektor sowie das Gastgewerbe lassen sich als Branchen charakterisieren, in denen die angesprochenen Hemmnisse für die Schaffung von Einfacharbeitsplätzen *überdurchschnittlich relevant* zu sein scheinen: Ungünstige Nachfragebedingungen, das Ausmaß der Lohn- und Arbeitskosten sowie ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften werden von den Betrieben dieser Branchen besonders häufig als Hemmnisse angeführt. Im Produzierenden Gewerbe ist dabei insbesondere der Bausektor für dieses Abschneiden verantwortlich, da das Antwortverhalten im Verarbeitenden Gewerbe in etwa im Durchschnitt liegt. Die Faktoren „gestiegene Qualifikationsanforderungen“ sowie „Arbeitskosten“ sind im Verarbeitenden Gewerbe nur unterdurchschnittlich wichtig, was vor dem Hintergrund der gerade hier wirkenden Globalisierungs- und Rationalisierungstendenzen vielleicht überraschen mag.

Tabelle 4.1: Disaggregation der Einschätzung des Zutreffens der Hemmnisse bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen nach Wirtschaftszweigen – durchschnittliche Bewertung (1 = trifft überhaupt nicht zu, 5 = trifft voll zu)

	Auftragslage	Konjunktur	Gestiegene Qualifikationsanforderungen	Arbeits- und Lohnkosten	Betriebsinterne Gründe	Mangelnde Flexibilität	Kündigungsschutz	Keine geeigneten Arbeitskräfte
Primärer Sektor	3,5	3,2	2,7	3,4	2,2	2,4	2,1	3
Produzierendes Gewerbe	3,1	3,4	2,3	3,2	2,3	2,8	2,8	2,5
<i>darunter Verarbeitendes Gewerbe</i>	3	3,3	2,2	3	2,3	2,7	2,7	2,6
Handel	2,9	3,1	2,2	3	2,5	2,2	2,2	2,1
Gastgewerbe	3,4	3,3	2,1	3,3	2,4	2,4	2,3	2,9
Verkehr, Nachrichten, Kredit- und Versicherungsgewerbe	2,4	2,8	2,6	2,2	2,3	2,6	2,5	2,4
DL für Unternehmen	2,6	2,7	2,2	2,3	2,1	2	2	1,9
<i>darunter Gebäudereinigung</i>	3	3,2	2,5	2,6	2,2	3,1	2,8	3
Öffentliche Verwaltung u.a.	3,1	2,7	2,5	2,9	2,4	2,5	2,5	2,4
Persönliche DL	2,9	2,9	2,1	3	2,1	2	2,2	2
<i>darunter Gesundheits- u. Sozialwesen</i>	2,8	2,7	2,2	3,1	2	1,9	2,1	1,6
Total	3	3	2,3	2,9	2,3	2,3	2,3	2,3
Legende		Hemmnis unterdurchschnittlich relevant						
		Hemmnis überdurchschnittlich relevant						
		Hemmnis ungefähr durchschnittlich relevant						

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

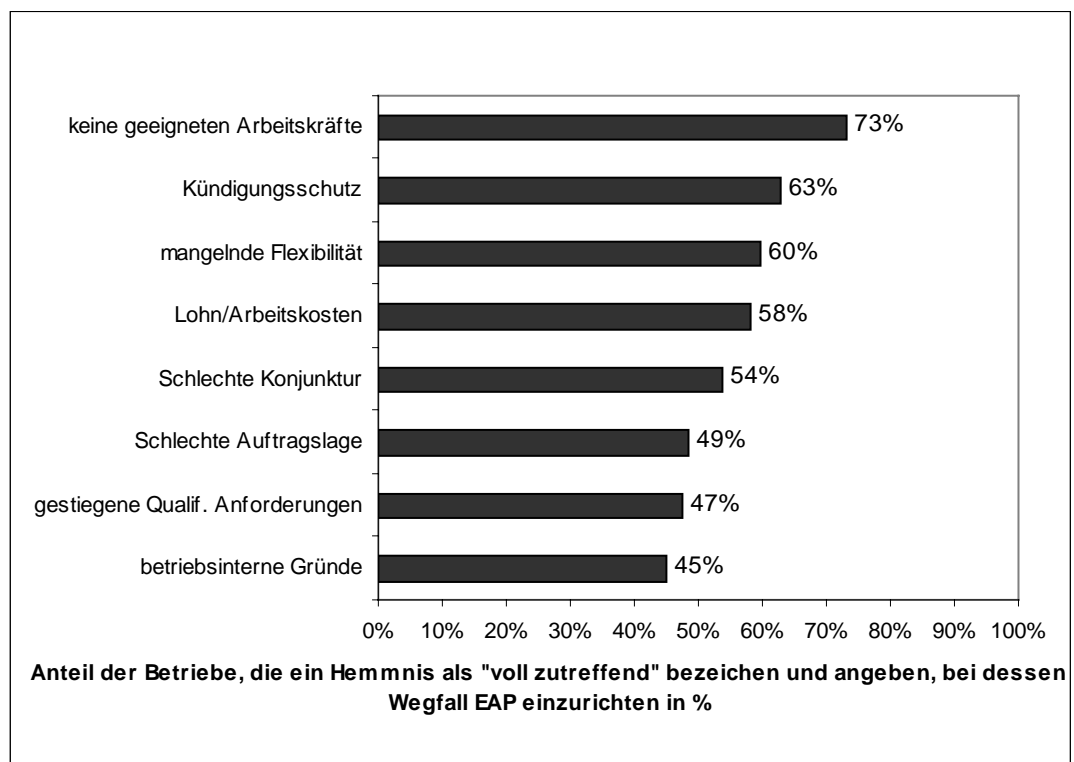
Im Gegensatz dazu lassen sich der Bereich der Dienstleistungen für Unternehmen sowie die Personenbezogenen Dienstleistungen als Branchen charakterisieren, in denen viele oder sogar fast sämtliche Hemmnisse unterdurchschnittlich relevant sind.

4.2. Würde die Beseitigung der Hemmnisse neue Einfacharbeitsplätze schaffen?

Die Abschätzung möglicher Beschäftigungseffekte bei einer Beseitigung einzelner Hemmnisse ist nicht ohne weiteres möglich. Um im Rahmen dieser Befragung zumindest einen Eindruck von möglichen Effekten zu bekommen, wurden die Betriebe gefragt, ob sie bei Beseitigung des für sie wichtigsten Hemmnisses tatsächlich neue Arbeitsplätze schaffen würden.

Die zunächst aggregierte Auswertung liefert das Ergebnis, dass gut die Hälfte der Betriebe bei Wegfall des jeweiligen Haupthemmnisses neue Einfacharbeitsplätze bereitstellen würde. Obwohl offensichtlich ist, dass eine geäußerte Absicht noch nicht dazu führen muss, dass tatsächlich neue Einfachjobs entstehen, zeigt dies, dass es Sinn macht, über eine mögliche Linderung oder Beseitigung möglicher Hemmnisse nachzudenken. 46% der betroffenen Betriebe gaben jedoch auch an, dass sie selbst bei Wegfall des wichtigsten Hemmnisses weiterhin keine neuen Einfacharbeitsplätze bereitstellen würden.

Schaubild 4.8: Potenziale für die Schaffung neuer Einfacharbeitsplätze bei Wegfall des größten Hemmnisses – Anteile in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Spannender und etwas aussagekräftiger ist eine nach Hemmnissen disaggregierte Betrachtung. Daher wurde ermittelt, welcher Teil der Betriebe, die ein bestimmtes Hemmnis als „voll zutreffend“ eingestuft haben, bei Wegfall dieses Hemmnisses Einfacharbeitskräfte neu nachfragen würden.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Anziehen der Konjunktur bzw. der betrieblichen Auftragslage und somit eine Verbesserung der Nachfragebedingungen nur in etwa bei der Hälfte der Betriebe, die hier ein voll zutreffendes Jobschaffungshemmnis sehen, zu neuen Einfacharbeitsplätzen führen würde. Die gemessen an den Betriebsanteilen größte „Durchschlagskraft“ hätte eine Bereitstellung von – in den Augen der Arbeitgeber – „geeigneten“ Arbeitskräften. Etwa drei Viertel der Betriebe, die hier ein wichtiges Hemmnis sehen, würden bei dessen Linderung Jobs schaffen. Matching-Probleme scheinen damit auch im Bereich einfacher Qualifikationen relevant zu sein. Die Befragungsergebnisse deuten somit an, dass es sich trotz der hohen Arbeitslosigkeit im Bereich geringer Qualifikationen lohnt, sich mit den Fähigkeiten der gering Qualifizierten und den Anforderungen der Arbeitgeber an gering Qualifizierte auseinander zu setzen (vgl. dazu ausführlich die Analysen in Kapitel 6). Der Kündigungsschutz wurde von den Betrieben bereits insgesamt sehr unterschiedlich eingestuft. Für die Betriebe, bei denen der Kündigungsschutz als besonders wichtiges Hemmnis erachtet wird, bestätigt sich eine vergleichsweise hohe Bereitschaft, zusätzliche Arbeitsplätze bereitzustellen, sofern der Kündigungsschutz abgeschwächt würde.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass das zentrale Hemmnis für mögliche neue Einfacharbeitsplätze bereits darin besteht, dass ein ganz erheblicher Teil der Betriebe nach eigener Auskunft keine Arbeitsplätze anbieten kann, die keine Berufsausbildung erfordern. Zu klären ist, wie bereits angedeutet, in welchem Maße hier auch Informationsdefizite der Betriebe über mögliche Formen von Einfacharbeitsplätzen vorliegen und somit zusätzliche Potenziale erschlossen werden könnten.

Für diejenigen Betriebe, die Einfacharbeitsplätze haben oder sich ihre Einrichtung vorstellen können, sind nachfrageseitige Probleme und die zu hohen Lohn- und Arbeitskosten im Bereich einfacher Tätigkeiten das wichtigste Problem. Gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass es keine „Wunderschraube“ zur Stimulierung der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen gibt, da sämtliche Jobschaffungshemmnisse von den Betrieben äußerst unterschiedlich eingestuft werden.

5. Tatsächliches Einstellungsverhalten der Betriebe

5.1. Personalrekrutierung

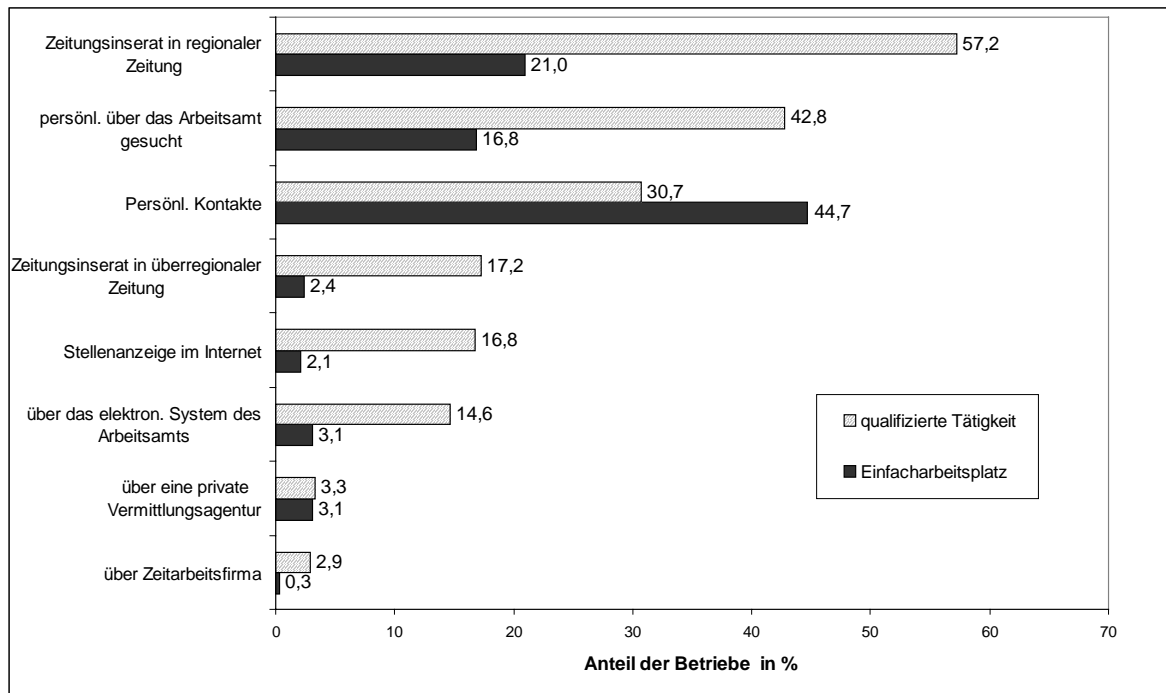
Ein erfolgreiches „Matching“ setzt auch im Bereich von Tätigkeiten ohne Berufsausbildung eine ergiebige Suche nach geeigneten Arbeitskräften voraus. Folgt man den grundlegenden Überlegungen der Suchtheorie, so werden die Arbeitgeber nach Arbeitskräften so lange suchen, bis die Grenzkosten einer Fortsetzung der Suche den Grenznutzen der Suche

entsprechen. Der zusätzliche Nutzen einer weiteren Suche könnte u.a. darin bestehen, dass im Zuge dessen (noch) bessere Arbeitskräfte gefunden werden, welche später durch bessere Arbeit und somit höhere Produktivität die längere Suche rechtfertigen.

Geht man davon aus, dass zwischen qualifizierten Arbeitskräften und Personen ohne Berufsausbildung erhebliche Produktivitätsunterschiede bestehen, so ist auch vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen zu erwarten, dass die Arbeitgeber im Bereich qualifizierter Arbeitskräfte intensiver, auf anderen Wegen und im Zweifel auch länger suchen werden als bei Arbeitskräften, die für Einfach Tätigkeiten in Frage kommen. Um Einsichten in die unterschiedlichen Suchwege in Abhängigkeit von den Qualifikationsanforderungen zu gewinnen, wurden die Betriebe ergänzend gefragt, welche Wege sie bei der Suche nach Arbeitskräften eingeschlagen haben.

Schaubild 5.1 veranschaulicht, dass für die Suche nach Einfacharbeitskräften einige wenige Suchwege von besonderer Bedeutung, andere dagegen völlig unbedeutend sind. Am wichtigsten ist im Bereich einfacher Tätigkeiten die Suche über persönliche Kontakte. Fast jeder zweite Betrieb, der einen Einfacharbeitsplatz zu besetzen hatte, nutzte hierfür seine persönlichen Kontakte. Neben den geringen Suchkosten hat dieser Weg häufig den Vorteil, dass man auf Erfahrungen über mögliche „weiche“ Qualifikationen des Bewerbers zurückgreifen kann, die in einem Vorstellungsgespräch und anhand der Bewerbungsunterlagen nicht ohne weiteres oder nur mit zusätzlichen Kosten entdeckt werden könnten. Und, wie die Ausführungen in Kapitel 6.2 noch zeigen werden, sind genau diese „soft skills“ bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen besonders wichtig. Von etwa jedem fünften bzw. sechsten Betrieb wird ein Inserat in einer regionalen Zeitung geschaltet oder aber das Arbeitsamt in die Suche einbezogen, um Einfacharbeitsplätze zu besetzen. Alle weiteren Suchwege sind bislang von völlig nachrangiger Bedeutung bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen: Zeitungsinserate in überregionalen Zeitungen, die Suche über eine Stellenanzeige im Internet oder über das elektronische System des Arbeitsamtes spielen kaum eine Rolle. Eine Stellenbesetzung über eine private Vermittlungsagentur wurde nur von 3% der Betriebe in Betracht gezogen, Zeitarbeitsfirmen wurden praktisch überhaupt nicht in die Suche nach Einfacharbeitskräften eingeschaltet.

Schaubild 5.1: Wege der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze und nach Arbeitskräften für qualifizierte Tätigkeiten – Anteile in % (Mehrfachnennungen)

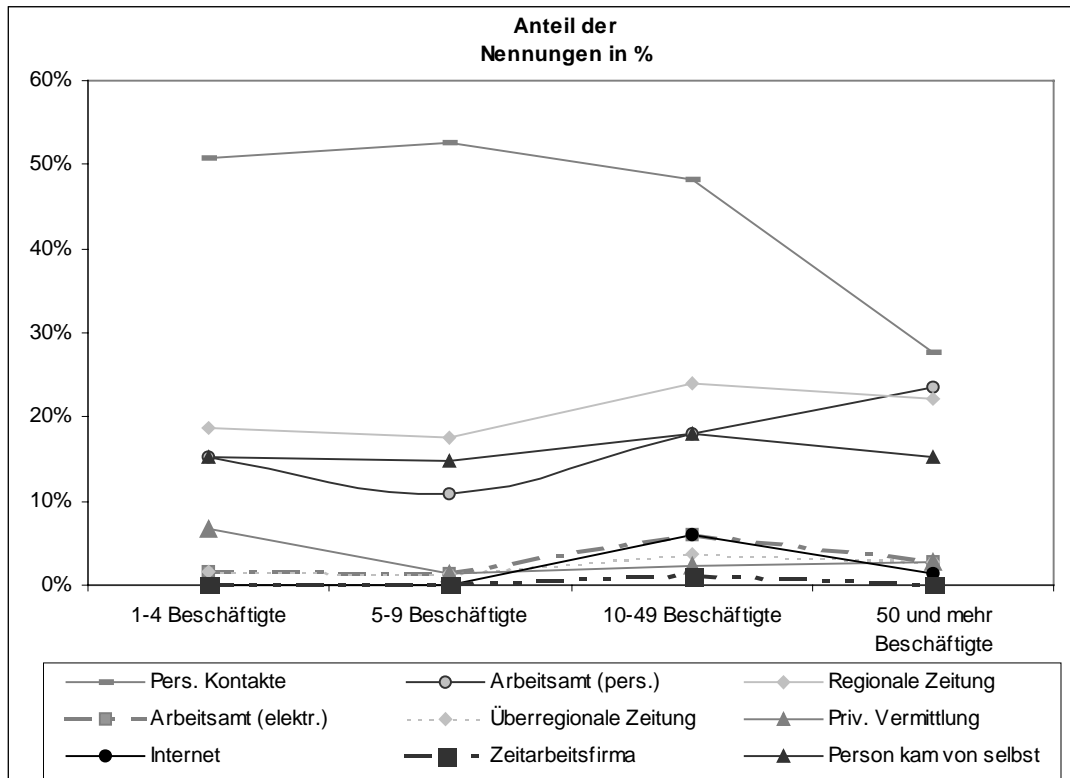


Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Während bei der Suche nach Einfacharbeitskräften wenige einzelne Suchwege dominieren, werden qualifizierte Arbeitskräfte dagegen stets auf mehreren Wegen gesucht. Zwar spielen private Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen auch bei qualifizierten Arbeitskräften eine nachrangige Rolle, sämtliche anderen Suchwegen werden jedoch mindestens von jedem siebten Betrieb, der eine Fachkraftstelle zu besetzen hat, eingeschlagen. Der am häufigsten eingesetzte Suchweg für qualifizierte Arbeitskräfte ist ein regionales Zeitungsinserat (57%), gefolgt vom persönlichen Kontakt zum Arbeitsamt (43%).

Persönliche Kontakte spielen bei qualifizierteren Arbeitskräften zwar eine wichtige, aber weniger bedeutende Rolle als bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen, während Zeitungsanzeigen in überregionalen Zeitungen sowie elektronische Suchmedien (Internet, Elektronisches Suchsystem des Arbeitsamtes) erwartungsgemäß erheblich häufiger eingesetzt werden als bei der Suche nach Einfacharbeitskräften.

Schaubild 5.2: Wege der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze in Betrieben unterschiedlicher Größe – Anteile in % (Mehrfachnennungen)

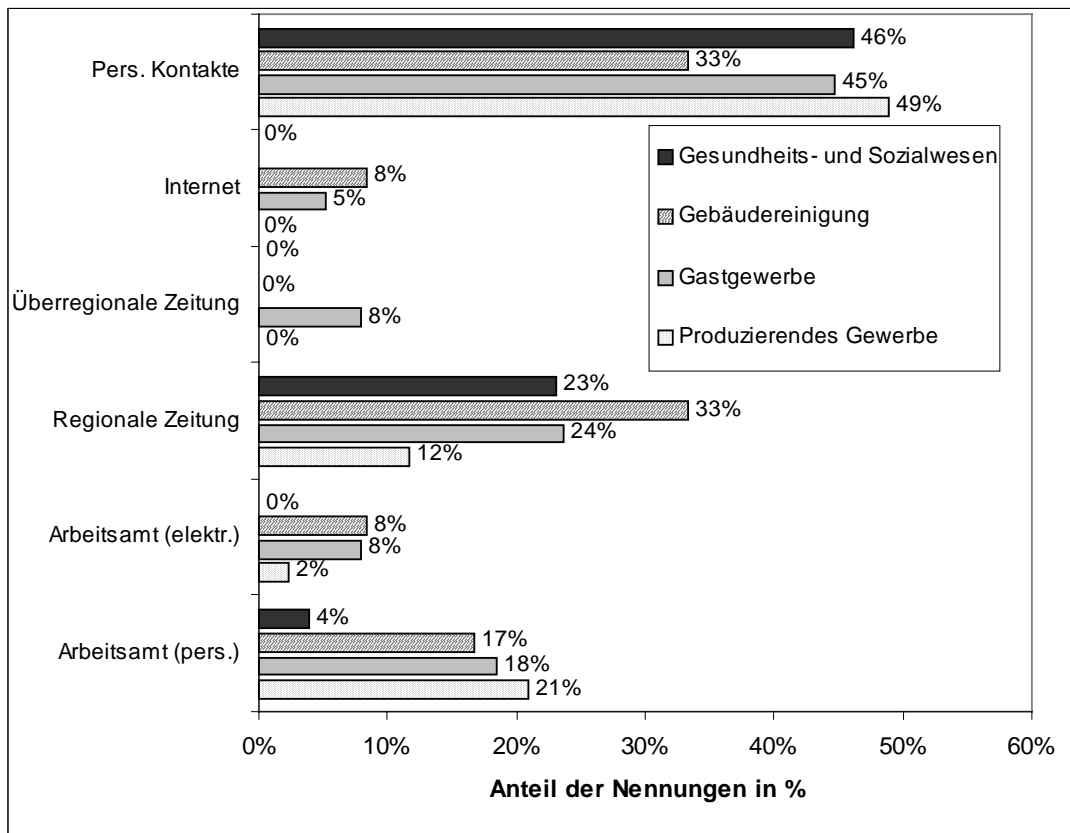


Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

In einer Differenzierung nach der Betriebsgröße zeigen sich nur moderate Unterschiede in der Verwendung der verschiedenen Suchwege. In allen Größenklassen sind persönliche Kontakte bei der Suche nach Einfacharbeitskräften am wichtigsten, wobei jedoch die Bedeutung mit zunehmender Betriebsgröße abnimmt. Die Bedeutung persönlicher Arbeitsamtskontakte nimmt dagegen mit zunehmender Betriebsgröße tendenziell zu. Dies entspricht weitgehend Ergebnissen, die auf der Grundlage des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg repräsentativ für Baden-Württemberg ermittelt wurden (vgl. Strotmann und Hess 2003).

Gewisse branchenspezifische Unterschiede im Suchverhalten lassen sich – bei aller Vorsicht wegen der geringen Fallzahlen – ebenfalls erkennen. So spielt die Einschaltung des Arbeitsamtes im Gesundheits- und Sozialwesen eine sehr unterdurchschnittliche Rolle, persönliche Kontakte dagegen sind von leicht überdurchschnittlicher Bedeutung. Insgesamt jedoch ist das branchenspezifische Suchverhalten nach Einfacharbeitskräften recht ähnlich.

Schaubild 5.3: Wege der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze in ausgewählten Branchen – Anteile in % (Mehrfachnennungen)



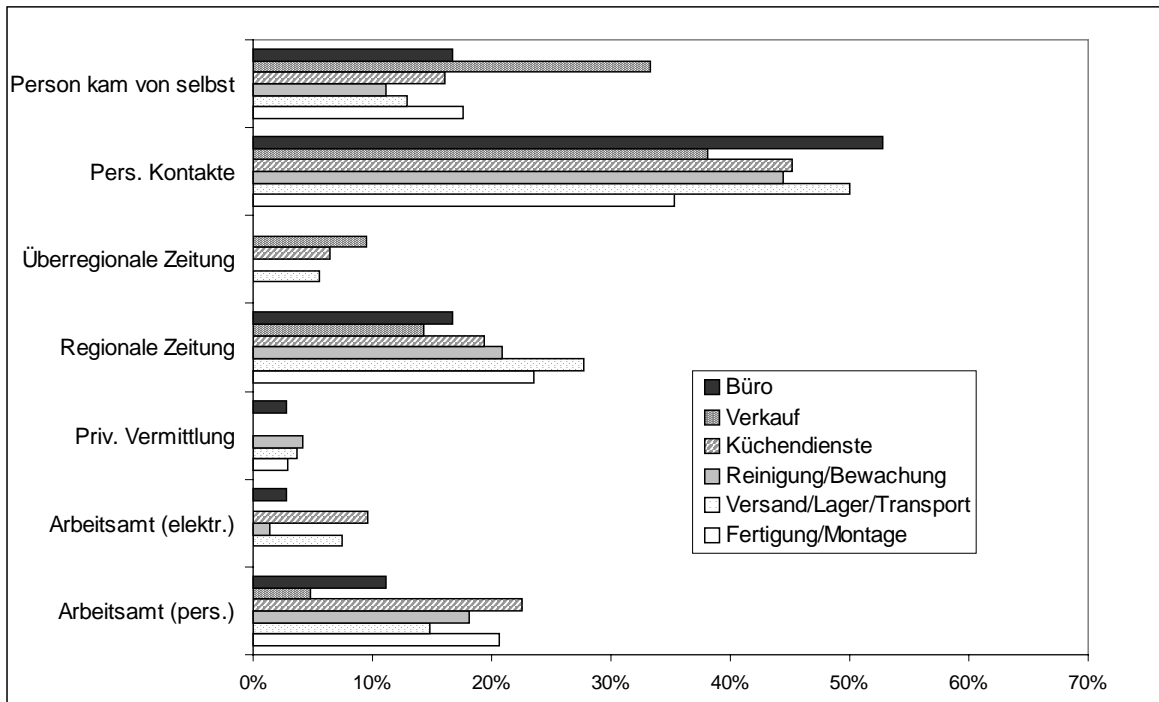
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Aus politischer Sicht von besonderem Interesse ist die vergleichsweise geringe Einschaltung des Arbeitsamtes in die Suche nach Einfacharbeitskräften im Raumordnungsverband Rhein-Neckar. Mehr als 81% der Betriebe, die in der Vergangenheit einen Einfacharbeitsplatz zu besetzen hatten, hatten weder auf persönlichem Weg noch über das Internet Kontakt mit dem Arbeitsamt. Zwar liegt auf der Hand, dass ein Arbeitsamtkontakt zum Beispiel dann nicht gesucht wird, wenn bereits durch persönliche Kontakte ein/-e geeignete/-r Bewerber/-in gefunden werden kann. Dennoch ist zu hoffen, dass es im Zuge der Neuausrichtung der Bundesagentur für Arbeit gelingen wird, dass die Betriebe bei der Suche nach Arbeitskräften für Einfachtätigkeiten aus eigenem Antrieb in stärkerem Maße auf die Angebote der Arbeitsagenturen zurückgreifen.

Aussagefähiger als eine Differenzierung nach den betrieblichen Tätigkeitsschwerpunkten ist eine Differenzierung nach den Tätigkeiten, für die in den Betrieben ein Einfacharbeitsplatz besetzt werden musste. Schaubild 5.4 zeigt für die wichtigsten Tätigkeiten die dominierenden Suchwege der Betriebe. Insgesamt zeigt sich, dass die Reihenfolge der Suchwege doch erstaunlich unabhängig von der konkreten Tätigkeit ist, für die Einfacharbeitsplätze besetzt werden sollen. Persönliche Kontakte sind ausnahmslos bei allen Tätigkeiten der am häufigsten eingeschlagene Suchweg. Initiativbewerbungen von Personen die Suche über regionale Zeitungen und persönliche Arbeitsamtkontakte folgen auf den weiteren

Plätzen, teilweise in unterschiedlicher Reihenfolge. Auffällig ist, dass bei Verkaufstätigkeiten eine Stellenbesetzung als Folge von Initiativbewerbungen siehe oben überdurchschnittlich häufig ist, während die Suche über das Arbeitsamt hier weder auf persönliche noch auf elektronische Weise von Bedeutung ist. Am relativ häufigsten wird das Arbeitsamt zur Suche nach Bewerbern im Bereich einfacher Tätigkeiten in Küche und bei der Bedienung herangezogen.

Schaubild 5.4: Wege der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze nach Tätigkeiten – Anteile in % (Mehrfachnennungen)



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

5.2. Charakteristika der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten

In Kap. 2.6 wurde die soziodemografische Struktur in Bezug auf die Gesamtzahl aller Beschäftigten betrachtet, die auf Einfacharbeitsplätzen tätig sind. Durch die Betrachtung solcher aggregierter „Sammelangaben“ ist es nicht möglich, auf der Ebene einzelner Individuen kausale Zusammenhänge zwischen bestimmten Eigenschaften aufzudecken – und diese zudem auch noch den jeweiligen Merkmalen der Betriebe zuzuordnen, in denen sie arbeiten. Dazu sind Einzelangaben zu den Merkmalen von Einfachbeschäftigten und ihrem betrieblichem Umfeld erforderlich. Daher wurden die Betriebe nach den wichtigsten soziodemografischen Merkmalen (Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Bildung) derjenigen Personen befragt, die sie zuletzt für eine Einfach­tätigkeit eingestellt hatten. Diese Angaben lassen sich auch als Teil- oder Unterstichprobe der auf Einfacharbeitsplätzen Tätigen interpretieren.

5.2.1. Vergleich der Gesamtstruktur mit der Struktur zuletzt besetzter Einfacharbeitsplätze

Fasst man zunächst die Angaben der Betriebe für die zuletzt eingestellten Einfachbeschäftigten zusammen, werden die zuvor bereits anhand der Beschäftigtenstruktur insgesamt gewonnenen Befunde (Kap. 2.6) unterstrichen. Dies gilt zumindest für ihre Tendenz: Der Frauen- sowie der Ausländeranteil (58% bzw. 31%) bei Einfachbeschäftigten ist auch in der Unterstichprobe (zuletzt Eingestellte) vergleichsweise hoch und ein beträchtlicher Anteil der Einfacharbeitsplätze wird mit ausgebildeten Beschäftigten besetzt (56%). Aber die Ergebnisse der Unterstichprobe sind nicht vollkommen deckungsgleich mit der Struktur der Einfachbeschäftigten insgesamt, da es sich ja im ersten Fall um Neueinstellungen handelt, während im letzteren Fall Stelleninhaber/-innen von Einfacharbeitsplätzen betrachtet werden, die diese Stellen zum Teil schon seit längerer Zeit ausüben.

Indirekt lässt sich aus einem Vergleich zwischen Gesamtstruktur und der Struktur der zuletzt Eingestellten eine Tendenz in der Entwicklung ableiten. Demnach bleibt der Frauenanteil an allen Einfachbeschäftigten relativ hoch und stabil. Der Anteil an Einfachbeschäftigten, die eine (für den spezifischen Arbeitsplatz nicht benötigte) Berufsausbildung besitzen ist unter den Neueingestellten deutlich höher als im Gesamtbestand. Dies würde bedeuten, dass sich die Tendenz, auch auf Einfacharbeitsplätzen Menschen mit beruflicher Qualifikation einzusetzen, fortsetzt und könnte zudem erklären, warum der Anteil an Ausländern unter den Neueingestellten nunmehr niedriger liegt.

5.2.2. Berufliche und schulische Bildung

Die Bildungs- und Beschäftigungspolitik verfolgt zum einen das Ziel, mit einem möglichst hohen Anteil an beruflich Qualifizierten – vor allem bei jungen Menschen – die Chancen auf einen Arbeitsplatz zu verbessern. Zum anderen aber steht in der (wirtschafts-)politischen Diskussion um die Schaffung bzw. Erhaltung von Einfacharbeitsplätzen auch die Hoffnung im Vordergrund, für all diejenigen, die keinen beruflichen Abschluss erlangen oder erlangen können, alternative Beschäftigungsformen zu finden. Da sich jedoch in Anbetracht des angespannten Arbeitsmarktes sowie auch aufgrund des strukturellen Wandels genauso Menschen mit einem Berufsabschluss auf Einfacharbeitsplätze bewerben, stellt sich die Frage, welche Gruppen in welchem Umfang Einfacharbeitsplätze einnehmen.

Die Bildungsstruktur der Neueingestellten lässt kaum darauf hoffen, dass sich auf Einfacharbeitsplätzen das ohnehin schon hohe Maß der Verdrängung durch (relativ) höher qualifizierte verringert. Im Gegenteil: Während im Bestand der Einfachbeschäftigten immerhin 69% keine Berufsausbildung haben, sind unter den neu eingestellten Einfachbeschäftigten nur noch 44% *ohne irgendeine Ausbildung* (Tabelle 5.5). Bei Frauen liegt dieser Anteil etwas höher als bei den Männern. Der äußerst niedrige Anteil an Personen ohne Berufsausbildung zeigt, dass gering Qualifizierte gegenüber ausgebildeten Arbeitskräften nur geringe Chancen bei der Einstellung selbst in Bezug auf Arbeitsplätze haben, die ja definitionsgemäß sehr geringe Anforderungen besitzen. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund, dass die beruflich gering Qualifizierten in Heidelberg, Mannheim und dem Rhein-Neckar-

Kreis mit durchschnittlich 37% einen beträchtlichen Teil der Arbeitslosen ausmachen, besonders problematisch.³⁶

Eine abgeschlossene Berufsausbildung kann unterschiedliche Qualifikationen beinhalten. Unter den *Einfachbeschäftigten mit Berufsausbildung* hat der überwiegende Teil³⁷ entweder eine Lehre im Dualen System (72%) oder eine beruflich-schulische Ausbildung (19%) absolviert (Tabelle 5.4). Höhere berufliche Abschlüsse wie Meister oder Techniker sowie Hochschulabschlüsse sind dagegen deutlich seltener (9%), aber gleichzeitig ein Hinweis darauf, dass auch von diesem Personenkreis (bspw. Studenten, die eine Übergangsbeschäftigung einnehmen) Konkurrenz ausgeht.

Tabelle 5.5: Einfachbeschäftigte nach Geschlecht und Berufsabschluss in %

	Frauen	Männer	insgesamt	<i>Frauenanteil</i>
kein Abschluss	45	42	44	58
Lehre	32	37	34	51
berufl.-schul. Ausbildung	10	8	9	62
Meister, Fach-/Hochschule	5	4	4	60
Andere / weiß nicht / k.A.	8	9	9	55
Gesamt	100	100	100	56

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Ein anderer Qualifikationsindikator ist die Höhe der schulischen Bildung. Wie zu erwarten liegt diese bei Einfachbeschäftigten – ungeachtet dessen, ob ein beruflicher Abschluss vorliegt oder nicht – auf vergleichsweise niedrigem Niveau (Tabelle 5.6). Immerhin 6% haben überhaupt keinen Schulabschluss. Dieser Anteil liegt unter den abhängig Beschäftigten im Bundesgebiet unter einem Prozent (Reinberg und Walwei 2000). Zwar liegt der Anteil an Beschäftigten mit Abitur mit 18% ebenfalls unter dem Durchschnitt für alle abhängig Beschäftigten, aber er ist angesichts der geringen Anforderungen auf den hier betrachteten Einfacharbeitsplätzen dennoch überraschend hoch. Dies unterstreicht die Vermutung, dass einige Einfacharbeitsplätze (evtl. vorübergehend) von Abiturient/-innen bzw. Studierenden eingenommen werden.

Die Differenzierung nach *Geschlecht* zeigt darüber hinaus, dass die Schulabschlüsse der auf Einfacharbeitsplätzen beschäftigten Frauen in der Tendenz über diejenigen der Männer liegen. Das heißt, Frauen stellen einen höheren Anteil an den Einfacharbeitsplätzen, obwohl sie in punkto Schulbildung etwas besser als Männer abschneiden.

³⁶ Allerdings ist nicht festzustellen, welcher Anteil der Problemgruppe „gering qualifizierte Arbeitslose“ sich wirklich aktiv um eine Stelle bemüht bzw. wie hoch der Anteil von Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen etc. ist.

³⁷ Für 91% der Personen, die einen Berufsabschluss besitzen liegen gleichzeitig Angaben zur Art des Abschlusses vor.

Tabelle 5.6: Einfachbeschäftigte nach Geschlecht und Schulabschluss in %

	Frauen	Männer	insgesamt	<i>Frauenanteil</i>
kein Abschluss	7	5	6	64
Hauptschule	40	60	49	44
Realschule	34	19	27	67
Abitur/Fachabitur	19	16	18	58
Gesamt	100	100	100	55

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

5.2.3. Altersverteilung

In welchem Umfang sind jüngere Menschen auf Einfacharbeitsplätzen vorzufinden? Die Altersverteilung der Einfachbeschäftigten (Tabelle 5.7) weist mit 28% einen sehr hohen Anteil junger Einfachbeschäftigter zwischen 15 und 24 Jahren aus. Dies entspricht der Beobachtung, dass sich der Anteil gering Qualifizierter unter jungen Menschen trotz Bildungsexpansion immer noch auf relativ hohem Niveau bewegt.³⁸ Der Anteil der Altersgruppe zwischen 14 und 15 Jahren unter den abhängig Beschäftigten betrug 2002 für das Bundesgebiet lediglich 13% und auch unter den Arbeitslosen in der Rhein-Neckar-Region stellen Menschen unter 25 Jahren mit 11% einen weit geringeren Anteil.³⁹ Menschen dieser Altersgruppe kommen somit bei Neueinstellungen auf Einfacharbeitsplätzen vergleichsweise häufig zum Zug und es stellt sich die Frage, ob nicht auch ein großer Anteil der Einfachtätigkeiten in Form von Nebenjobs an Student/innen und Schüler/innen vergeben wird. Auffällig ist immerhin, dass innerhalb dieser jüngeren Altersgruppe der Anteil an Personen ohne Berufsausbildung (74%) außerordentlich hoch ausfällt (Tabelle 5.8). Dies liegt daran, dass sich ein großer Teil der Einfachbeschäftigten noch in irgendeiner Ausbildung befindet und dabei einem „Nebenjob“ nachgeht. Zu entsprechenden Befunden gelangen auch andere empirische Untersuchungen, die darauf verweisen, dass eine Verdrängung gering Qualifizierter auf Einfacharbeitsplätzen nicht nur durch Beschäftigte mit Berufsausbildung sondern verstärkt auch durch die zunehmende Nebenerwerbstätigkeit von Student/innen und Schüler/innen erfolgt (Solga 2002). Die Konkurrenz durch diese Gruppen fällt deshalb besonders ins Gewicht, da sie aufgrund ihrer Beitragsfreiheit von der Sozialversicherung geringere Arbeitskosten verursachen als regulär Beschäftigte.

³⁸ Nach Mikrozensusergebnissen ist dies auch unter den Erwerbsfähigen der Fall, d.h. auch dann, wenn Schüler/-innen, Studierende und Zivildienstleistende ausgeklammert werden.

³⁹ Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen ifm Universität Mannheim.

Tabelle 5.7: Einfachbeschäftigte nach Geschlecht und Alter in %

Alter in Jahren	Frauen	Männer	insgesamt	<i>Frauenanteil</i>
15 bis 24	27	30	28	53
25 bis 34	18	28	23	46
35 bis 44	35	24	30	65
45 bis 55	14	11	13	62
über 55	6	8	7	50
Gesamt	100	100	100	56

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 5.8: Einfachbeschäftigte nach beruflichem Abschluss und Alter in %

Altersgruppe	Berufsabschluss		<i>Anteil gering Qualifizierter</i>
	ja	nein	
15 bis 24	14	51	74
25 bis 34	29	13	26
35 bis 44	35	22	33
45 bis 55	15	11	35
über 55	7	4	30
Gesamt	100	100	44

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Darüber hinaus stellt sich die Frage, in welchem Umfang auch *ältere Personen* noch Chancen auf die Besetzung eines Einfacharbeitsplatzes haben. Denn zum einen ist der Anteil an gering Qualifizierten unter älteren Beschäftigten besonders hoch, zum anderen sind Ältere in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen (Reinberg und Walwei 2000). In der Region Rhein-Neckar sind 13% aller arbeitslos Gemeldeten älter als 55 Jahre. Nach den Ergebnissen der Befragung sind jedoch nur 7% der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten älter als 55 Jahre (Tabelle 5.3), wobei berücksichtigt werden muss, dass ein großer Teil der älteren Arbeitslosen nicht gleichzeitig zu den für Einfacharbeitsplätze primär in Frage kommenden gering Qualifizierten zählt.

Diese Gruppe ist jedoch in diesen Altersgruppen insgesamt stärker vertreten (Reinberg und Walwei 2000), und so erstaunt es auch nicht, dass der Anteil gering Qualifizierter unter den Älteren leicht höher liegt (Tabelle 5.8).⁴⁰ Darüber hinaus weist zumindest die Gruppe der 45 bis 55-Jährigen auch einen leicht überdurchschnittlichen *Frauenanteil* auf (Tabelle 5.7). Dieser ist eventuell ebenfalls dadurch zu erklären, dass der Anteil gering Qualifizierter unter älteren (arbeitslosen) Frauen besonders hoch liegt und diese somit ein „Potenzial“ für Einfach Tätigkeiten bilden. Mit Blick auf die Altersverteilung weiblicher und männlicher

⁴⁰ Er liegt zwar unter dem Durchschnitt, doch dieser ist durch die relativ große Gruppe der jüngeren Ausbildungslosen geprägt, die im wesentlichen Schüler/innen und Studierende umfassen dürfte.

Einfachbeschäftigter fällt außerdem der niedrige Frauenanteil in der Altersklasse der 25- bis 35-Jährigen auf, wo ein großer Anteil der Frauen Familienaufgaben übernimmt und zumindest zeitweise aus der Erwerbstätigkeit ausscheidet. Die Tatsache, dass in der nachfolgenden Altersklasse der Frauenanteil sprunghaft ansteigt, legt den Schluss nahe, dass Einfacharbeitsplätze eine Gelegenheit für Frauen zum Wiedereinstieg in den Beruf bieten – gerade auch, weil solche Jobs es vergleichsweise häufiger ermöglichen, stundenweise oder in Teilzeit zu arbeiten.

5.2.4. Staatsangehörigkeit

Insgesamt 30% der neu auf Einfacharbeitsplätzen Eingestellten sind nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Ausländische Staatsangehörige stellen mit 23% auch eine große Gruppe der Arbeitslosen in der Region Rhein-Neckar und wenn man berücksichtigt, dass diese insgesamt gesehen ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen als deutsche Staatsangehörige, so ist die Tatsache, dass diese vergleichsweise häufig bei der Einstellung auf Einfacharbeitsplätzen zum Zuge kommen, insgesamt eher positiv zu bewerten. Die Tatsache, dass Ausländer vergleichsweise häufiger auf Einfacharbeitsplätzen zu finden sind, könnte auch dahingehend interpretiert werden, dass diese eher bereit sind, die schlechten Arbeits- und Einkommensbedingungen, die Einfacharbeitsplätze im allgemeinen aufweisen, zu akzeptieren.

Die weitere Differenzierung nach der Staatsangehörigkeit sowie Geschlecht und beruflicher Bildung (Tabelle 5.9) macht schließlich deutlich, dass Ausländer erwartungsgemäß jeweils unter den Einfachbeschäftigten ohne Berufsabschluss sowie unter den Männern überproportional häufig vertreten sind. Ausländische Einfachbeschäftigte weisen nur einen Frauenanteil von 53% gegenüber 61% unter deutschen Einfacharbeiter/-innen auf. 58% von ihnen besitzen keinen Berufsabschluss.

Tabelle 5.9: Einfachbeschäftigte nach Staatsangehörigkeit und beruflichem Abschluss bzw. Geschlecht in %

	Deutsche	Ausländer	insgesamt	<i>Ausländeranteil</i>
mit Berufsabschluss	62	42	56	21
ohne Berufsabschluss	38	58	44	38
gesamt	100	100	100	28
Frauen	61	53	59	28
Männer	39	47	41	35
gesamt	100	100	100	30

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

5.3. Tätigkeitsprofile

Es wurde bereits mehrfach darauf hingewiesen, dass der wirtschaftliche Schwerpunkt (Branche) eines Betriebes mit Einfacharbeitsplätzen nicht unbedingt auch die Art der Tätigkeit bestimmt, die durch die Einfachbeschäftigten ausgeübt werden. So können Einfacharbeitsplätze in einem Betrieb des Verarbeitenden Gewerbes natürlich im Fertigungsbereich angesiedelt sein, genauso gut können die Beschäftigten jedoch auch Aufgaben in Büro, Reinigung, Lager oder Versand übernehmen. Die konkret im Betrieb auszuübende Tätigkeit ist jedoch letztlich entscheidend für die Qualifikationsanforderung, die auf einem Einfacharbeitsplatz besteht und bestimmt somit auch die Attraktivität bzw. Unattraktivität einer solchen Stelle für unterschiedliche Gruppen. Auf diese Fragen wird daher in den nachfolgenden Kapiteln 5.3.1 und 5.3.2 gesondert eingegangen.

5.3.1. Verteilung der Tätigkeiten insgesamt und differenziert nach Wirtschaftszweig und Größenklasse

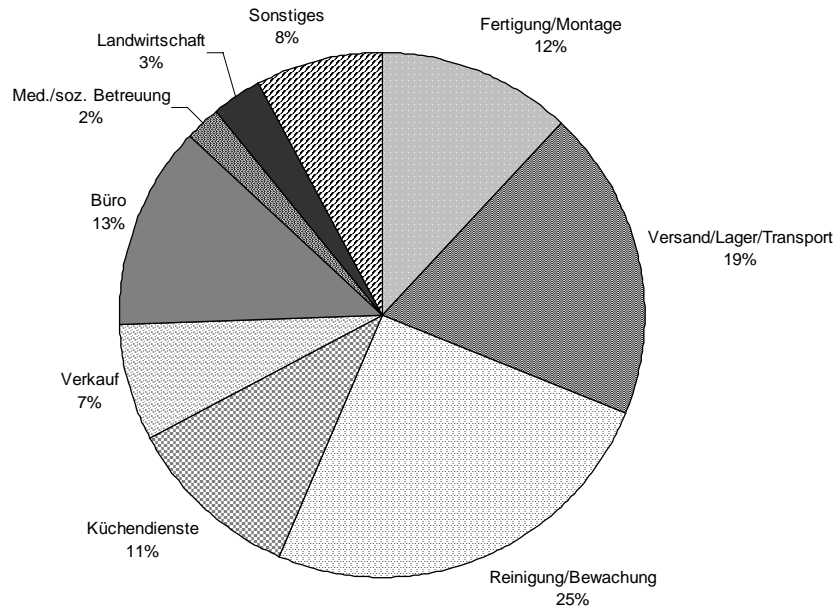
Die Betriebe wurden danach gefragt, welche Art von Tätigkeit der zuletzt auf einen Einfacharbeitsplatz zugewiesene Beschäftigte ausüben muss. Diese Frage war nicht standardisiert, d.h. die Antwortkategorien waren nicht vorgegeben sondern offen. Bei einer groben Systematisierung der Antworten lassen sich die in Schaubild 5.10 aufgeführten Tätigkeitsfelder (Fertigung/Montage, Lager/Transport/Versand, Reinigung/Bewachung, Küchendienste, Verkauf, Büro und medizinische/soziale Betreuung) bilden.

Demnach ist jeder vierte Einfachbeschäftigte in irgendeiner Form mit der Pflege, Wartung und Bewachung von Gebäuden betraut; da handelt es sich im Wesentlichen um Reinigungs- oder auch Bewachungsaufgaben. Gut ein weiteres Fünftel übt Tätigkeiten im Lager, Versand oder Transport aus. Jeweils zwischen 10% und 15% machen entweder Büro- oder Fertigungs- sowie auch Küchenarbeiten aus. Vergleichsweise selten sind Verkaufstätigkeiten (7%), Betreuungsfunktionen (2%) und landwirtschaftliche Tätigkeiten.

In Anbetracht der geringen Fallzahlen werden bei der **Differenzierung nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen** keine Prozentangaben verwendet. Die beiden Tabellen 5.11 und 5.12 zeigen jeweils, welche Tätigkeiten innerhalb eines Wirtschaftsbereiches besonders häufig bzw. überproportional häufig vorkommen. Danach wird ersichtlich, dass nicht selten eine gewisse Kongruenz zwischen denjenigen Aufgaben besteht, die für bestimmte Wirtschaftszweige typisch erscheinen und solchen, die auf Einfacharbeitsplätzen gefordert sind: So übt ein großer Teil der in landwirtschaftlichen Betrieben auf Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten auch landwirtschaftliche Tätigkeiten aus. Ähnliches gilt für das Produzierende Gewerbe, wo jeweils überdurchschnittlich viele Einfachbeschäftigte in der Fertigung tätig sind, und für das Gastgewerbe, wo viele mit Küchendiensten und Bedienung beschäftigt sind. Mehr als die Hälfte dieser Tätigkeiten entfällt jeweils auf Betriebe im adäquaten

Wirtschaftszweig.⁴¹ Und umgekehrt kommen diese Tätigkeiten in einigen Wirtschaftszweigen überhaupt nicht vor.

Schaubild 5.10: Verteilung von Tätigkeiten beim zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Dagegen streuen andere Eintätigkeiten stärker auf verschiedene Wirtschaftszweige. Vor allem Reinigungs- und Bewachungsdienste, Bürotätigkeiten und Lager- bzw. Transportaufgaben fallen in allen Dienstleistungssektoren sowie im Handel und im Bereich Verkehr und Kredit an. Im Handel werden dabei am häufigsten Lager- und Transportaufgaben und erst in zweiter Linie Verkaufs- sowie Reinigungstätigkeiten in Einfacharbeitsplätzen organisiert. Verkehrs- und Kreditunternehmen fragen außerhalb ihrer Kerntätigkeiten vor allem Verkaufs- und Büroleistungen nach. In den übrigen Dienstleistungen schließlich stellen Reinigung und Bewachung den Großteil der Eintätigkeiten, wobei diese bei den Unternehmensdienstleistungen (auf die auch der Bereich Gebäudereinigung entfällt) nur ein Drittel der Tätigkeiten⁴², in der Öffentlichen Verwaltung jedoch drei Viertel aller Einfachjobs stellen. Von Bedeutung in diesen Wirtschaftszweigen sind außerdem Bürotätigkeiten. Die Personenbezogenen Dienste weisen das breiteste Spektrum an Eintätigkeiten auf, hier spielen auch noch Küchen- bzw. Bedienungstätigkeiten sowie Betreuungsleistungen eine Rolle.

⁴¹ Daten nicht in Tabellen/Grafiken enthalten.

⁴² Bezogen auf die Arbeitsplätze dürfte der Anteil jedoch deutlich höher liegen, da bei dieser Betrachtung ja jeder Betrieb mit gleichem Gewicht in die Auswertung eingeht und nicht nach der Zahl der EAP zu differenzieren ist.

Tabelle 5.11: Verteilung der Tätigkeiten auf Wirtschaftszweige – Spaltenprozente

	Primärer Sektor	Produzierendes Gewerbe	Handel	Gastgewerbe	Verkehr u Kredit	DL für Unternehmen	Öffentliche Verwaltung	Persönliche Dienstleistungen	Gesamt in %
Fertigung/Montage	Überd.	Überd.	Keine	Keine	Unt.	Überd.	Keine	Unt.	11,9
Versand/ Lager/Transport	Keine	Überd.	Überd.	Unt.	Überd.	Unt.	Unt.	Unt.	19,2
Reinigung/Bewachung	Unt.	Unt.	Überd.	Unt.	Unt.	Überd.	Überd.	Überd.	25,2
Küchendienste	Keine	Unt.	Unt.	Überd.	Keine	Unt.	Keine	Überd.	10,8
Verkauf	Keine	Keine	Überd.	Unt.	Überd.	Unt.	Keine	Unt.	7,3
Büro	Keine	Unt.	Unt.	Keine	Überd.	Überd.	Überd.	Überd.	12,6
Med./soz. Betreuung	Keine	Keine	Keine	Keine	Keine	Keine	Keine	Überd.	2,1
Landwirtschaft	Überd.	Keine	Unt.	Keine	Keine	Keine	Keine	Unt.	3,1

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003









-  Überdurchschnittlich viele Nennungen
-  Durchschnittlich viele Nennungen
-  Unterdurchschnittlich viele Nennungen
-  Keine Nennungen

Tabelle 5.12: Verteilung der Tätigkeiten auf Wirtschaftszweige – Zeilenprozente

	Primärer Sektor	Produzierendes Gewerbe	Handel	Gastgewerbe	Verkehr u Kredit	DL für Unternehmen	Öffentliche Verwaltung	Persönliche Dienstleistungen
Fertigung/Montage								
Versand/ Lager/Transport								
Reinigung/Bewachung								
Küchendienste								
Verkauf								
Büro								
Med./soz. Betreuung								
Landwirtschaft								
Insgesamt	3,8	15,0	18,2	12,6	11,2	14,7	5,6	18,9

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

	Überdurchschnittlich viele Nennungen
	Durchschnittlich viele Nennungen
	Unterdurchschnittlich viele Nennungen
	Keine Nennungen

In einer Differenzierung nach Betriebsgröße (Tabellen 5.13 und 5.14) wird deutlich, dass die Streuung der Tätigkeiten auf Betriebe unterschiedlicher Größe höher ist als auf Betriebe unterschiedlicher Branchen. Im Prinzip werden sämtliche Tätigkeiten in Betrieben jeder Größe verrichtet. Trotzdem soll auf einige Besonderheiten noch kurz eingegangen werden: Es zeigt sich, dass im Segment der Mittel- und Großbetrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern/-innen eine höhere Konzentration der Einfortätigkeiten auf Reinigung und Bewachung sowie Lager und Transport auftritt. Dies hängt damit zusammen, dass die Verkehrs- und Gebäudereinigungsbetriebe eher zu den größeren Betrieben zählen. Fertigungstätigkeiten fallen zumeist in den mittleren Größenklassen von 10 bis 49 Beschäftigten an, ähnliches gilt für den Verkauf. Die Küchen- und Bedienungsleistungen, die ja zumeist dem Gastgewerbe zugerechnet werden können, sind konsequenterweise am häufigsten in der Betriebsgrößenklasse 5-9 Beschäftigte zu finden. Einfache Bürotätigkeiten werden dagegen am häufigsten in Kleinstbetrieben verrichtet.

Die Frage, ob in Kleinstbetrieben auf einem Einfacharbeitsplatz häufiger auch unterschiedliche Tätigkeiten zu verrichten sind, kann auf Basis dieser Auswertung leider nicht eindeutig beantwortet werden. Denn die Frage bezieht sich auf die Tätigkeit des zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatzes und hierbei wurde jeweils die Haupttätigkeit berücksichtigt.

Tabelle 5.13: Verteilung der Tätigkeiten auf Betriebsgrößen – Spaltenprozent

	1-4 Beschäftigte	5-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50 und mehr Beschäftigte	Gesamt in %
Fertigung/Montage					12,0
Versand/ Lager/Transport					19,4
Reinigung/Bewachung					24,7
Küchendienste					11,0
Verkauf					7,4
Büro					12,4
Med./soz. Betreuung					2,1
Landwirtschaft					3,2





Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

- Überdurchschnittlich viele Nennungen
- Durchschnittlich viele Nennungen
- Unterdurchschnittlich viele Nennungen
- Keine Nennungen

Tabelle 5.14: Verteilung der Tätigkeiten auf Betriebsgrößen – Zeilenprozent

	1-4 Beschäftigte	5-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	50 und mehr Beschäftigte
Fertigung/Montage				
Versand/ Lager/Transport				
Reinigung/Bewachung				
Küchendienste				
Verkauf				
Büro				
Med./soz. Betreuung				
Landwirtschaft				
Insgesamt	20,1	26,1	29,0	24,7

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

	Überdurchschnittlich viele Nennungen
	Durchschnittlich viele Nennungen
	Unterdurchschnittlich viele Nennungen
	Keine Nennungen

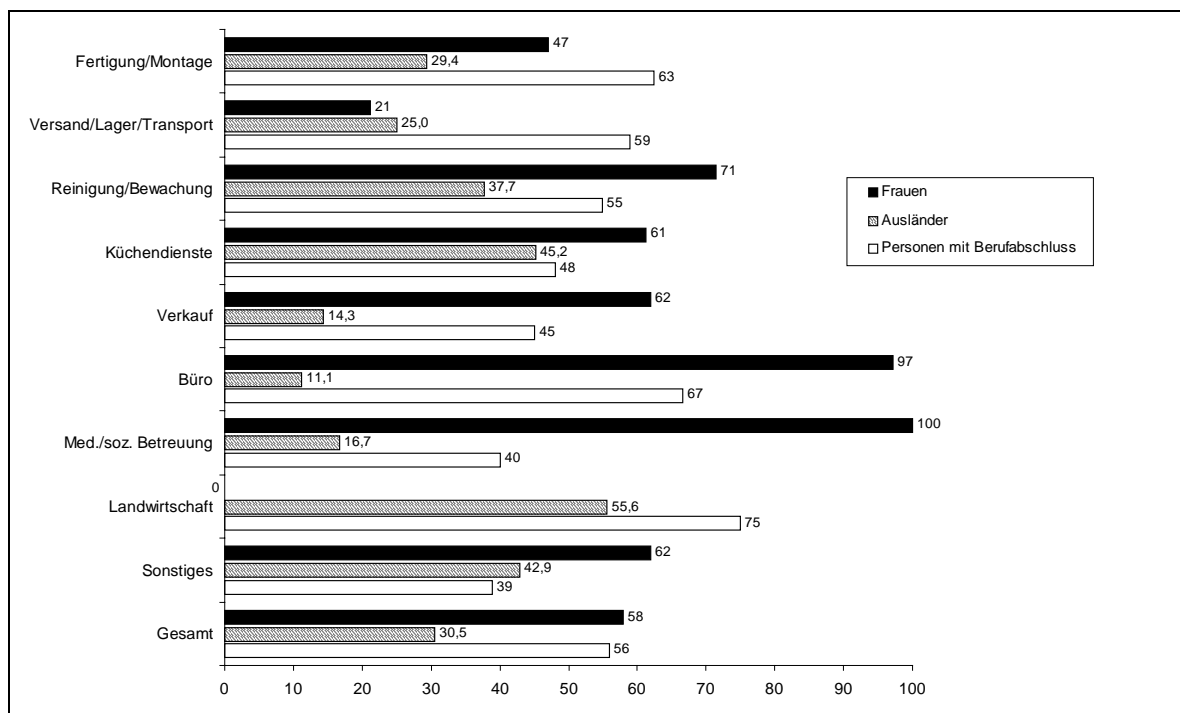
5.3.2. Welche Beschäftigtengruppen üben welche Tätigkeiten aus?

Natürlich stehen bestimmte Tätigkeiten nicht nur mit einem Wirtschaftszweig oder einer Betriebsgröße im Zusammenhang. Gewisse Aufgaben werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch eher durch ganz bestimmte soziale Gruppen erledigt. Hier ist umgekehrt zu fragen, welche Tätigkeiten jeweils Frauen, Ausländer/innen, Personen mit Berufsabschluss sowie jüngere bzw. ältere Personen auf Einfacharbeitsplätzen ausüben. Die Schaubilder 5.15 und 5.16 enthalten die Anteile, welche diese Gruppen jeweils innerhalb eines Tätigkeitsfeldes ausmachen.

Frauen: Wie bereits dargestellt, sind Frauen insgesamt häufiger auf Einfacharbeitsplätzen zu finden als Männer. Der Frauenanteil liegt (wenn der zuletzt besetzte Einfacharbeitsplatz zugrunde gelegt wird) im Schnitt bei 58%. Die höchsten Frauenanteile finden sich auf Einfahtätigkeiten in der medizinischen und sozialen Betreuung (wo ausschließlich Frauen eingestellt wurden), bei Bürotätigkeiten (97%) sowie in der Reinigung und Bewachung, (71%). Leicht überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten außerdem noch in den Küchen und als Bedienung (61%) sowie im Verkauf (62%). Äußerst selten verrichten Frauen dagegen einfache Lager- oder Transportarbeiten, Fertigungs- oder Montagetätigkeiten oder landwirtschaftliche Tätigkeiten. Alles in allem entspricht dies den Erwartungen, die aufgrund der Tätigkeitsstruktur abhängig beschäftigter Frauen insgesamt (Lauxen-Ulbrich und Leicht 2004) auch an die Verteilung der Einfahtätigkeiten gestellt werden konnten.

Ausländer/-innen sind auf knapp jedem dritten Einfacharbeitsplatz zu finden. Weit häufiger als Deutsche verrichten sie landwirtschaftliche Tätigkeiten (Ausländeranteil 56%), leicht überdurchschnittlich sind sie außerdem mit Reinigungs- (38%) und Küchentätigkeiten (45%) befasst. Nur wenige Ausländer/-innen finden sich dagegen auf Einfacharbeitsplätzen, die im Bereich von Verkauf (14%), Büro (11%) oder Betreuung (17%) angesiedelt sind. Hier dürften Sprachbarrieren eine Rolle spielen. Tätigkeiten in der Fertigung sowie im Transport werden schließlich mit zu 29% bzw. 25% knapp unterdurchschnittlich häufig durch Ausländer/-innen verrichtet.

Tabelle 5.15: Anteile bestimmter Beschäftigtengruppen in % nach Tätigkeiten



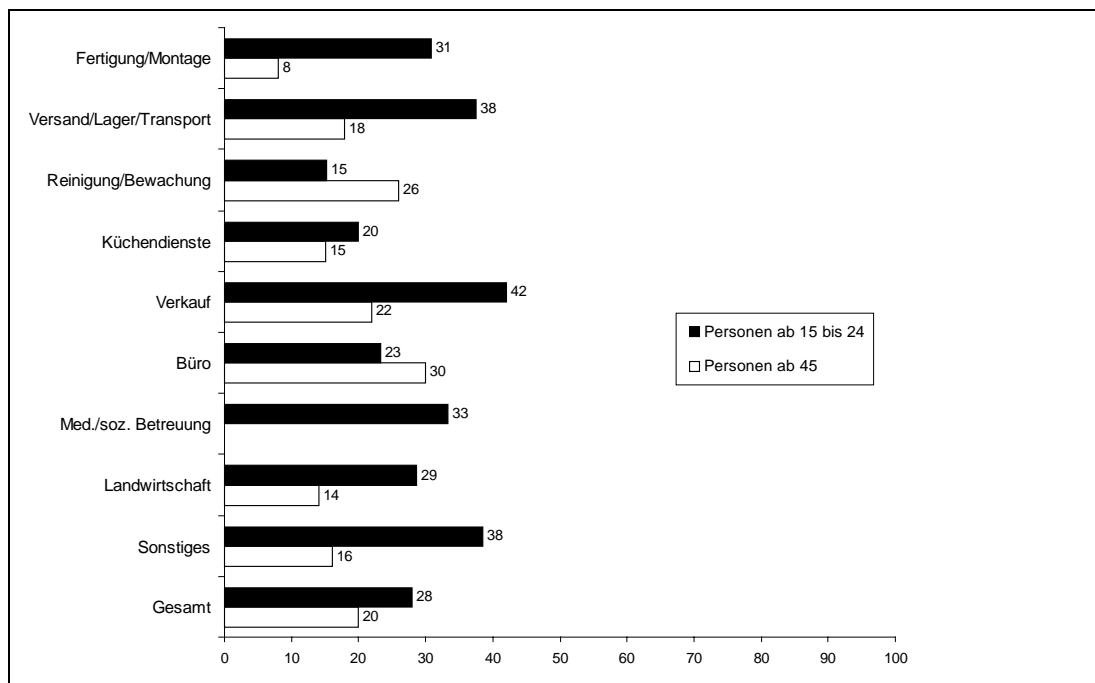
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Ausgebildete: Höhere Qualifikationsanforderungen können bei solchen Tätigkeiten vermutet werden, die häufiger mit Personen besetzt werden, die eine – wenn auch hierfür nicht benötigte – Berufsausbildung besitzen. Insgesamt wurde, dies hat das vorige Kapitel bereits gezeigt, mehr als die Hälfte (56%) der (letzten) Stellen mit ausgebildeten Kräften besetzt. Deutlich niedriger liegt dieser Anteil nur, wenn es sich um Tätigkeiten in der Betreuung, im Verkauf sowie in der Küche oder als Bedienung handelt, wobei hier auch jeweils noch zwei Fünftel bis knapp die Hälfte der Jobs an Ausgebildete gingen. Überdurchschnittlich hoch liegt der Anteil an Personen mit Berufsausbildung, wenn Fertigungs-, Transport-, Büro- oder landwirtschaftliche Tätigkeiten (Schaubild 5.15) verrichtet werden.

Ein Vergleich mit der Besetzung der Einfacharbeitsplätze durch Ausgebildete nach Wirtschaftszweigen (Kap. 2.6) ergibt teilweise Inkonsistenzen: So ist der Anteil an ausgebildeten Arbeitskräften auf Einfacharbeitsplätzen im Handel hoch, auf Tätigkeiten, die auf den Verkauf gerichtet sind, jedoch niedrig. Hier zeigt sich nochmals, dass durch den Wirt-

schaftszweig die Tätigkeit nicht vorgegeben ist und Einfachbeschäftigte auch Tätigkeiten verrichten, die nichts mit dem Branchenschwerpunkt des Betriebes zu tun haben. Der höhere Anteil von Ausgebildeten im Handel ist somit vermutlich darauf zurückzuführen, dass ein großer Teil der Aufgaben von Einfachbeschäftigten im Handel auf Lager- und Transporttätigkeiten entfällt und die dort Beschäftigten häufiger eine Berufsausbildung vorweisen können. Unter Umständen werden Einfachtätigkeiten in Lager und Transport besser bezahlt und das Bewerberspektrum setzt sich deshalb anders zusammen.

Tabelle 5.16: Anteile bestimmter Beschäftigtengruppen in % nach Tätigkeiten



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Jüngere Personen: Schaubild 5.16 zeigt schließlich, welche Tätigkeiten eher von jüngeren bzw. älteren Beschäftigten ausgeübt werden. Personen zwischen 15 und 24 Jahren machen 28% der zuletzt auf einen Einfacharbeitsplatz Eingestellten aus. (Diese sind vermutlich zu einem beachtlichen Teil der Gruppe der Schüler/-innen und Studierenden zuzurechnen und dürften so häufig wohl eher solche Einfacharbeitsplätze besetzen, die nur auf Zeit eingerichtet werden.) Besonders häufig werden sie eingestellt, wenn Lager- und Transporttätigkeiten (38%), Verkaufstätigkeiten (42%) sowie „sonstige“ Tätigkeiten verlangt sind. Relativ selten verrichten sie die (insgesamt oft nachgefragten) Reinigungs- und Bewachungsaufgaben sowie Küchen- und Bedienungstätigkeiten. Unter Umständen sind diese für Jüngere weniger attraktiv. Tätigkeiten in der Fertigung, Betreuung und Landwirtschaft werden durchschnittlich häufig von Jüngeren verrichtet.

Ältere Personen: Für welche Einfachtätigkeiten werden noch Personen eingestellt, die älter als 45 Jahre sind? Im Schnitt besetzt diese Gruppe jeden fünften Einfacharbeitsplatz. Deutlich mehr sind es, wenn Bürotätigkeiten und Reinigungs- bzw. Bewachungsaufgaben anfal-

len. Unterdurchschnittlich häufig verrichten sie dagegen Tätigkeiten in der Fertigung, der Landwirtschaft und im Küchenbereich.

6. Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen aus Sicht der Betriebe

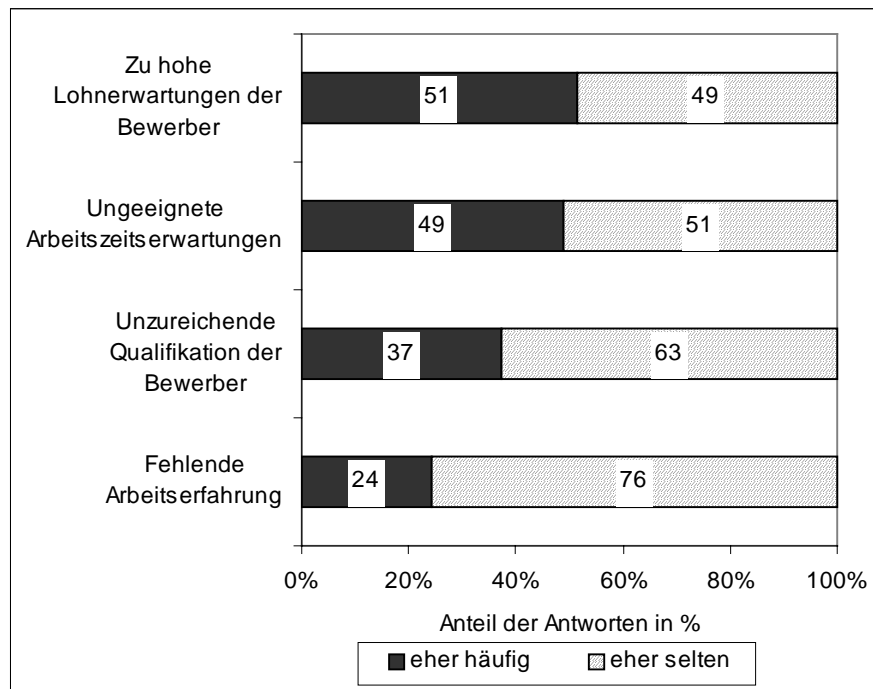
6.1. Grundsätzliche Einschätzungen der Betriebe zu möglichen Beschäftigungshemmnissen von Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze

Hemmnisse bestehen nicht nur bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen, sondern können auch bei der Besetzung von bereits bestehenden Einfacharbeitsplätzen auftreten. Zwar liegt es nahe zu vermuten, dass gerade im Bereich geringer Qualifikation aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der scheinbaren Homogenität der Gruppe kaum Matching-Probleme bestehen. Empirische Befunde (Christensen 2001) weisen jedoch darauf hin, dass die Mismatch-Arbeitslosigkeit innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten in den letzten Jahren überproportional zugenommen hat. Auch ist die Gruppe der „Nicht-formal Qualifizierten“ entgegen landläufiger Vorstellungen alles andere als homogen: Die BIBB/IAB-Untersuchung 1998/99 zeigt unter den Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss große Unterschiede in Bezug auf die schulischen Ausbildungsabschlüsse, die auf ein beträchtliches Gefälle der Leistungs- und Lernpotenziale innerhalb der Gruppe der niedrig Qualifizierten schließen lassen. Auch fehlende Arbeitserfahrung kann ein Einstellungshemmnis für Personen ohne beruflichen Ausbildungsabschluss darstellen. Auf der anderen Seite werden in der Diskussion um die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen häufig die zu hohen Erwartungen der Bewerber/-innen als Grund für den Mismatch angeführt: Hierzu zählen in erster Linie hohe Lohnerwartungen. Aber auch die Ansprüche der Bewerber/-innen in Bezug auf andere Arbeitsbedingungen, wie z.B. die Arbeitszeit, kommen als Gründe für die Nicht-Besetzung bestehender Einfacharbeitsplätze infrage.

Welche der vier Schlüsselhemmnisse „unzureichende Qualifikation“, „fehlende Arbeitserfahrung“, „hohe Lohnerwartungen“ und „ungeeignete Arbeitszeiterwartungen“ stellen in der betrieblichen Praxis nun tatsächlich Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen dar?

Schaubild 6.1 zeigt deutlich, dass die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen – aus Sicht der Betriebe – eher an den Erwartungen der Stellenbewerber/-innen scheitert, als an deren tatsächlichen – oder von den Personalverantwortlichen zugeschriebenen – Eigenschaften. So gaben etwa die Hälfte der befragten Unternehmen (51%) an, dass zu hohe Lohnerwartungen und ungeeignete Arbeitszeiterwartungen (49%) eher häufig ein Besetzungshemmnis darstellen. Unzureichende Qualifikationen und fehlende Arbeitserfahrung werden dagegen deutlich seltener als problematisch angesehen: Nahezu zwei Drittel der Betriebe (63%) halten unzureichende Qualifikation und über drei Viertel der Unternehmen (76%) fehlende Arbeitserfahrung für ein eher seltenes Hemmnis bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen.

Schaubild 6.1: Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen aus betrieblicher Sicht – Anteil der Antworten in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Betrachtet man das Auftreten von Hemmnissen bei der Besetzung einfacher Arbeitsplätze differenziert nach Betriebsgrößen (vgl. Tabelle 6.2), so ist zunächst festzustellen, dass mit Blick auf deren Bedeutung zum Teil zwar deutliche Abweichungen nach Betriebsgröße zu erkennen sind, diese aber keinem bestimmten Trend folgen. Man kann also auf der Basis der Befragung bspw. nicht generell sagen, dass die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen mit zunehmender Betriebsgröße abnehmen. Auch wenn die Schlüsselhemmnisse im Einzelnen betrachtet werden ist keine bestimmte Tendenz erkennbar. Dies bedeutet, dass die Erwartungen der Bewerber/-innen unabhängig von der Betriebsgröße das zentrale Hemmnis bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen sind. Die deutlichsten Unterschiede nach Betriebsgröße sind noch beim Schlüsselhemmnis „hohe Lohnerwartungen“ zu erkennen: Dieses Besetzungshemmnis tritt in 65,4% der Kleinbetriebe mit 1-4 Mitarbeiter/-innen „eher häufig“ auf, während es in „nur“ 38,5% der Betriebe mit mehr als 100 Mitarbeiter/-innen „eher häufig“ vorkommt: Damit haben kleinere Betriebe deutlich größere Schwierigkeiten, den Lohnerwartungen der Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze gerecht zu werden, als größere Betriebe.

Tabelle 6.2: Eher häufig auftretende Hemmnisse bei der Einrichtung eines Einfacharbeitsplatzes in Betrieben unterschiedlicher Größe – Anteil der Antwort „eher häufig“ in %

	unzureichende Qualifikation	zu hohe Lohn- erwartungen	ungeeignete Arbeits- zeiterwartungen	fehlende Arbeits- erfahrung
1-4	46,4	65,4	48,2	22,8
5-9	31,9	46,4	52,8	21,4
10-49	39,5	55,6	45,7	27,5
50-99	42,9	44,8	41,4	17,2
100 und mehr	27,0	38,5	53,9	30,8
Total	37,5	50,1	48,3	23,9

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 6.3 ist zu entnehmen, dass in Betrieben ohne Tarifvertrag zwei Hemmnisse häufiger auftreten als in tarifgebundenen Unternehmen: Zum einen kommt es hier deutlich öfter vor, dass die Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze nicht hinreichend qualifiziert sind und zum anderen scheitert die Besetzung der Arbeitsplätze in nicht-tarifgebundenen Unternehmen etwas häufiger an den hohen Lohnerwartungen der Bewerber/-innen. Insbesondere der Unterschied beim Hemmnis „unzureichende Qualifikation“ ist statistisch hochsignifikant. Eine Erklärung hierfür wären höhere Anforderungen an die Tätigkeitsflexibilität der Bewerber/-innen in nicht-tarifgebundenen Betrieben – diese steigt annahmegemäß mit der Qualifikation der Arbeitnehmer/-innen an. Andererseits ist es möglich, dass nicht-tarifgebundenen Unternehmen aufgrund ihrer schlechteren Arbeitsbedingungen insgesamt einen geringer qualifizierten Bewerberpool haben.

Tabelle 6.3: Unterscheidung bei der Einschätzung der Hemmnisse in Betrieben mit und ohne Tarifbindung – Anteile der Antwort „eher häufig“ in %

	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag	P-Werte des Signifikanz- Tests
unzureichende Qualifikation	28,0	44,7	0,004**
zu hohe Lohnerwartungen	47,1	54,1	0,255
ungeeignete Arbeitszeiterwartungen	48,7	49,0	0,965
fehlende Arbeitserfahrung	24,2	23,7	0,922

** , * signifikant auf 1 % bzw. 5 %-Signifikanzniveau, t-Test mit Varianzheterogenität

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen treten in den einzelnen Wirtschaftszweigen in unterschiedlichem Maße auf (Tabelle 6.4). Während das Produzierende Gewerbe, die Dienstleistungen für Unternehmen und der Handel in Bezug auf die Häufigkeit der Hemmnisse genau dem Durchschnitt folgen, treten Probleme bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen insgesamt am häufigsten im Primären Sektor und im Bereich der Gebäudereinigung auf. In beiden Bereichen scheitert die Besetzung von Stellen vor allem an den hohen Lohnerwartungen der Bewerber/-innen sowie an deren ungeeigneten Ar-

beitszeiterwartungen, während mangelnde Arbeitserfahrung hier jeweils kein besonderes Problem darstellt. Die Öffentliche Verwaltung ist dagegen die einzige Branche, in der fast alle genannten Hemmnisse nur unterdurchschnittlich relevant sind. Die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen folgt hier ganz offensichtlich anderen Gesetzmäßigkeiten als in der freien Wirtschaft. Zum einen sind die Arbeitsbedingungen (Entgelt und Arbeitszeit) hier klar geregelt und meist bekannt, so dass sie im Bewerbungsgespräch kein Auswahlkriterium sein können. Zum anderen ist zu vermuten, dass Einfacharbeitsplätze in der Verwaltung klar umschrieben sind und daher keine besonderen Flexibilitätsanforderungen an die Bewerber/-innen stellen.

Betrachtet man das Auftreten jedes einzelnen Schlüsselhemmnisses in den Branchen, so fällt auf, dass die zu hohen Erwartungen der Bewerber/-innen in Bezug auf Löhne und Arbeitszeit die Besetzung von Stellen im Primären Sektor und im Bereich Gebäudereinigung am häufigsten verhindern. In diesen Bereichen werden Einfacharbeitsplätze offenbar besonders schlecht entlohnt und die Arbeitszeiten sind wenig attraktiv für potenzielle Bewerber/-innen. Das Hemmnis „unzureichende Qualifikation“ kommt im Primären Sektor, im Verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen, bei der Gebäudereinigung und den Personenbezogenen Dienstleistungen überdurchschnittlich häufig vor. Fehlende Arbeitserfahrung ist dagegen nur in den Bereichen Gastgewerbe und Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherung ein überdurchschnittlich relevantes Besetzungshemmnis für Einfacharbeitsplätze.

Tabelle 6.4: Disaggregation der Einschätzung der Hemmnisse nach Wirtschaftszweigen – Anteil der Antwort „eher häufig“ in %

	unzureichende Qualifikation	zu hohe Lohn- erwartungen	ungeeignete Ar- beitszeit- erwartungen	fehlende Arbeits- erfahrung
Primärer Sektor	45,5	90,9	63,6	18,2
PG	43,9	57,5	37,5	26,8
<i>darunter verarbeitendes Gewerbe</i>	45,7	53,0	38,2	20,0
Handel	22,0	59,2	50,0	24,0
Gastgewerbe	31,4	52,8	51,4	36,1
Verkehr/Nachrichten, Kredit/Ver- sicherungen	45,2	37,5	46,9	31,3
DL für Unternehmen sowie Grund- stücks- und Wohnungswesen	39,0	45,0	54,8	22,0
<i>darunter Gebäudereinigung</i>	45,5	80,0	63,7	27,3
Öffentliche Verwaltung u.a.	25,0	25,0	12,5	25,0
Personenbezogene Dienstleistungen o. Gastgewerbe	46,2	51,02	59,6	11,8
<i>darunter Gesundheits- u. Sozialwesen</i>	46,2	43,5	53,9	8,0
Total	37,2	51,3	48,9	24,1
Legende		Hemmnis unterdurchschnittlich relevant		
		Hemmnis überdurchschnittlich relevant		
		Hemmnis ungefähr durchschnittlich relevant		

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

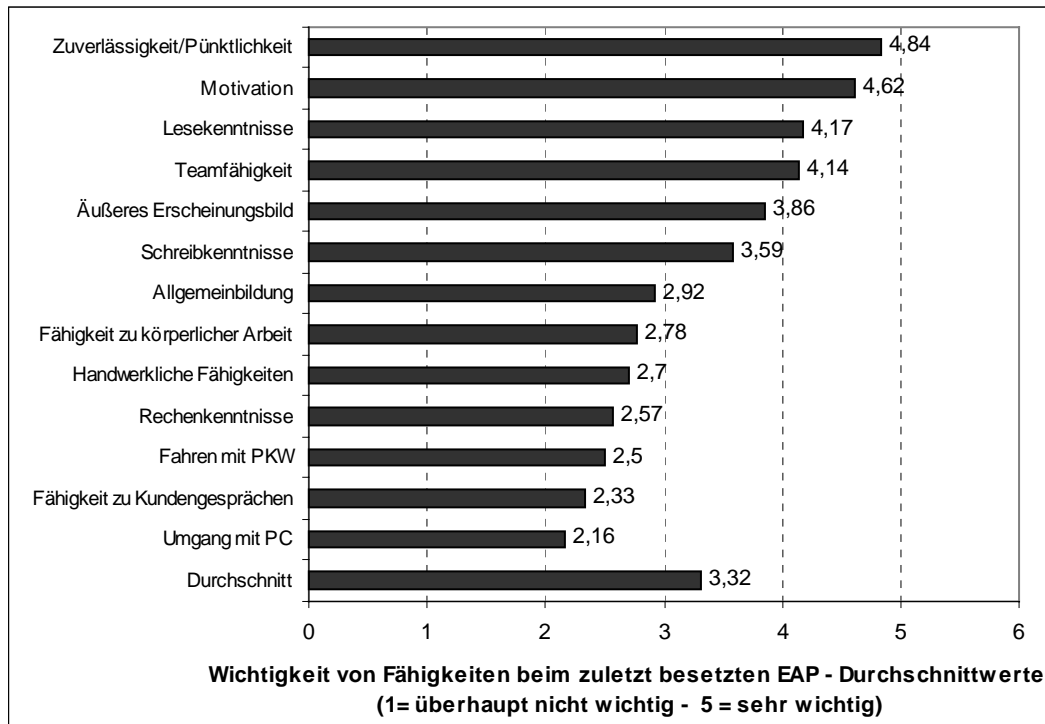
Der Begriff „Unzureichende Qualifikation“ ist insbesondere im Bereich der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen – die ja annahmegemäß gerade für Personen mit niedriger Qualifikation geeignet sind – ein sehr vager Begriff, der die tatsächliche Problematik nicht hinreichend beschreibt. Im folgenden Abschnitt soll daher detailliert auf die Anforderungen der Unternehmen an Arbeitnehmer/-innen auf Einfacharbeitsplätzen eingegangen werden.

6.2. Anforderungsprofil der Betriebe an Beschäftigte auf Einfacharbeitsplätzen

Bei der Beurteilung von Stellenbewerber/-innen achten Personalmanager/-innen heute neben den fachlichen und praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten der Kandidaten/-innen vermehrt auch auf deren soziale Kompetenzen (Primärtugenden) und persönliche Kompetenzen (Sekundärtugenden) sowie auf das Vorhandensein elementaren Grundwissens. Es ist zu vermuten, dass gerade diese „Soft Skills“ und grundlegende schulische Voraussetzungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen als Auswahlkriterien in den Vordergrund rücken, da die Bewerber/-innen auf diese Arbeitsplätze ja häufig keine formalen beruflichen Qualifikationen vorweisen können.

Die Arbeitgeber wurden danach gefragt, welche Anforderungen für den in ihrem Unternehmen zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz relevant sind. In Schaubild 6.5 ist die Wichtigkeit der einzelnen abgefragten Tugenden und Fähigkeiten dargestellt. Stellvertretend für die Primärtugenden wurde die soziale Schlüsselkompetenz „Teamfähigkeit“ abgefragt. Die Anforderungen an die Sekundärtugenden der Mitarbeiter/-innen werden durch die Items „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“, „Motivation“, „Äußeres Erscheinungsbild“ und „Fähigkeit zu Kundengesprächen“ abgedeckt. Im Hinblick auf das elementare Grundwissen wurden die Arbeitgeber nach ihren Anforderungen in Bezug auf die Allgemeinbildung, Lesefähigkeit, Schreib- und Rechenkenntnissen gefragt. Fachlich-praktische Fähigkeiten sind schließlich durch die „Fähigkeit zur körperlichen Arbeit“, „Handwerkliche Fähigkeiten“, „Fahren mit dem PKW“ und den „Umgang mit dem PC“ abgedeckt.

Schaubild 6.5: Wichtigkeit von Tugenden und Fähigkeiten für den zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz – Mittelwerte



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Die Befragung zeigt, dass die Sekundärtugenden „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“ und „Motivation“ bei der Besetzung des letzten Einfacharbeitsplatzes mit Abstand als wichtigste Kriterien herangezogen wurden. Aus Schaubild 6.5 geht hervor, dass beide Tugenden im Durchschnitt aller Unternehmen als „sehr wichtig“ eingestuft werden. Das äußere Erscheinungsbild“ der Bewerber/-innen wird insgesamt als „wichtig“ beurteilt, dagegen ist die Fähigkeit, Kundengespräche führen zu können, für die zuletzt besetzten Einfacharbeitsplätze eher selten von Relevanz gewesen. Die soziale Schlüsselkompetenz „Teamfähigkeit“ wird im Durchschnitt als „wichtig“ eingestuft.

Bei den Anforderungen an das elementare Grundwissen der Bewerber/-innen steht deren Lesefähigkeit an erster Stelle – sie wird insgesamt als „wichtig“ eingestuft. Schreibkenntnisse und Allgemeinbildung sowie Rechenkenntnisse nehmen im Durchschnitt eher mittlere Ränge ein.

Die abgefragten fachlich-praktischen Kompetenzen sind bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen im Durchschnitt eher nachrangig. Für am wichtigsten werden hier noch die Fähigkeit zur körperlichen Arbeit sowie handwerkliche Fähigkeiten gehalten. Beide Fähigkeiten waren für die zu besetzenden Arbeitsplätze von mittlerer Wichtigkeit. Ein Führerschein und die Fähigkeit, mit dem PC umzugehen, werden insgesamt als „eher nicht wichtig“ eingestuft. Einschränkend ist anzumerken, dass die Durchschnittsanforderungen der Unternehmen in Bezug auf fachlich-praktische Kenntnisse nur wenig aussagekräftig sind,

da diese Anforderungen von Tätigkeit zu Tätigkeit stark variieren können. Dagegen sind Soft Skills grundsätzlich bei jeder – nicht nur einfachen – Tätigkeit nützlich.

Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Eingliederungschancen von Arbeitslosen verstärkt auf die Verbesserung von Sekundärtugenden und sozialen Kompetenzen abzielen sollten. Zuverlässigkeit und Motivation, aber auch Teamfähigkeit und ein ordentliches Erscheinungsbild können – unabhängig von den geforderten fachlich-praktischen Kenntnissen – Türöffner für jeden Arbeitsplatz sein.

Wie relevant sind die einzelnen Fähigkeiten und Tugenden bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen nun in den verschiedenen Wirtschaftszweigen? Diese Betrachtung gibt wichtige Hinweise darauf, in welchen Branchen für Arbeitslose, die mit einzelnen Anforderungen Schwierigkeiten haben, eventuell Jobchancen bestehen. Tabelle 6.6 enthält eine branchendifferenzierte Darstellung der jeweiligen Mittelwerte bei der Einschätzung der Wichtigkeit der Tugenden und Fähigkeiten.

Als wesentliches Ergebnis kann zunächst festgehalten werden, dass die Sekundärtugenden „Zuverlässigkeit“ und „Motivation“ sowie die soziale Schlüsselkompetenz „Teamfähigkeit“ in allen Branchen gleichermaßen unabdingbare Anforderungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen sind. Kleinere Abweichungen sind hier nur bei der Öffentlichen Verwaltung festzustellen, wo die Motivation der Bewerber/-innen deutlich unterdurchschnittlich wichtig ist, sowie bei der Teamfähigkeit, die im Gastgewerbe einen sehr hohen Rang aufweist, während sie im Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“ von unterdurchschnittlicher Relevanz ist.

In Bezug auf alle weiteren Tugenden und Fähigkeiten ergeben sich im Branchenvergleich deutliche Abweichungen, allerdings handelt es sich hierbei ebenfalls um naheliegende Befunde, die die Intuition bestätigen: So ist es bspw. im Bereich „Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen“ auch für Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze vergleichsweise wichtig, lesen, schreiben und rechnen sowie einen Computer bedienen zu können, während diesen Fähigkeiten im Primären Sektor ein sehr geringer Stellenwert zukommt. Ein ordentliches Erscheinungsbild ist insbesondere im Gastgewerbe ein wichtiges Kriterium für die Besetzung von Stellen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Anforderungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen in der Öffentlichen Verwaltung insgesamt am geringsten sind, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe, dem Primären Sektor und dem Bereich „Dienstleistungen für Unternehmen“. Die höchsten Anforderungen an Bewerber/-innen auf einfache Arbeitsplätze stellen die Bereiche „Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen“, „Handel“ und „Gebäudereinigung“. Die übrigen Branchen weisen insgesamt durchschnittliche Anforderungen auf.

Zu beachten ist hier, dass die für einen bestimmten Wirtschaftszweig typischen Tätigkeiten nicht unbedingt deckungsgleich mit den dort üblichen Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen sind (siehe Kap. 5.3). Aus diesem Grund wird nachfolgend die Wichtigkeit der Anforderungen in Bezug auf verschiedene Tätigkeitsfelder überprüft. Diese Betrachtungsweise (Tabelle 6.7) gibt auch Hinweise darauf, welche Anforderungen an Bewerber/-innen auf bestimmte Tätigkeiten gestellt werden.

Tabelle 6.6 zeigt, dass die Sekundärtugenden Zuverlässigkeit und Motivation für alle Tätigkeitsbereiche nahezu gleichermaßen wichtig sind, während die anderen Anforderungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen von sehr unterschiedlicher Relevanz sind. So ist beispielsweise die Fähigkeit, Vermerke und Anweisungen lesen zu können (Lesekenntnisse) bei Versand-, Lager- und Transporttätigkeiten sowie bei Bürotätigkeiten besonders wichtig, während sie bei Reinigungs- und Bewachungstätigkeiten, bei Küchentätigkeiten und in der Landwirtschaft nur unterdurchschnittlich wichtig ist. Die soziale Kompetenz Teamfähigkeit wird in besonderem Maße bei Verkaufs- und Bürotätigkeiten verlangt. Auch diese Kompetenz ist für Tätigkeiten im Bereich Reinigung/Bewachung kaum relevant. Die Wichtigkeit aller weiteren Anforderungen in Bezug auf Tätigkeitsbereiche kann in Tabelle 6.7 nachgelesen werden.

Die Frage, ob es bestimmte Tätigkeitsbereiche mit insgesamt überdurchschnittlichen Anforderungen bzw. Tätigkeiten mit vergleichsweise einfachen Anforderungen gibt, kann mit ja beantwortet werden. Die höchsten Anforderungen stellen Tätigkeiten im Versand/Lager/Transport, in der medizinisch-sozialen Betreuung (geringe Fallzahlen) und Bürotätigkeiten. Die mit Abstand geringsten Anforderungen stellen Tätigkeiten im Bereich Reinigung und Bewachung, gefolgt von Tätigkeiten in der Landwirtschaft (geringe Fallzahlen) sowie Küchentätigkeiten.

Tabelle 6.6: Wichtigkeit von Tugenden und Fähigkeiten für den zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz nach Wirtschaftszweigen – Mittelwerte

	Zuverlässigkeit	Motivation	Lesen	Teamfähigkeit	Erscheinungsbild	Schreibkenntnisse	Allgemeinbildung	Körperliche Arbeit	Handwerkliches Geschick	Rechnen	Fahren mit PKW	Kundengespräche	Umgang mit PC
<i>Primärer Sektor</i>	4,7	4,5	3,5	4,2	3,4	3	2,8	4,1	4	1,8	3,5	1,4	1,2
Produzierendes Gewerbe	4,8	4,7	3,9	4	3,4	3,7	2,6	3,4	3,1	2,3	2,1	1,7	1,8
Handel	4,9	4,8	4,3	4,3	4	3,3	3,2	2,9	2,9	3,1	2,8	2,9	2,2
Gastgewerbe	4,8	4,7	4,1	4,6	4,4	3,4	2,7	3,2	2,5	2,7	2,4	2,4	1,5
Verkehr/Nachrichten/ Kredit/ Versicher.	4,9	4,6	4,7	4,2	3,6	4,3	3,1	2,3	2,2	3	2,9	2,7	3
DL für Unternehmen	4,8	4,4	3,7	3,7	3,5	3,4	3	1,8	2,3	2,2	2,8	2,2	2,7
<i>darunter Gebäude- reinigung</i>	4,6	4,5	4,5	4,2	4	3,8	3	3	3,5	2,1	4,2	1,9	2,5
Öffentliche Verwaltung	4,7	4,2	3,9	4	3,7	2,9	2,6	3,1	2,2	2,1	1,6	1,9	2,1
Personenbezogene DL	5	4,6	4,4	4	4,1	4,1	3,2	2,3	2,9	2,7	1,9	2,7	2,1
<i>darunter Gesundheits- /Sozialwesen</i>	4,7	4,7	4,5	4	4	3,6	2,9	2,2	2,2	2,2	1,9	2,2	2,1
Total	4,8	4,6	4,2	4,1	3,9	3,6	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,3	2,2
Legende	überdurchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden				unterdurchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden				ungefähr durchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden				

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 6.7: Wichtigkeit von Tugenden und Fähigkeiten für den zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz nach Tätigkeitsbereichen – Mittelwerte

	Zuverlässigkeit	Motivation	Lesen	Teamfähigkeit	Erscheinungsbild	Schreibkenntnisse	Allgemeinbildung	Körperliche Arbeit	Handwerkliches Geschick	Rechnen	Fahren mit PKW	Kundengespräche	Umgang mit PC
Fertigung/ Montage	4,8	4,8	4,3	4,4	3,6	4,0	2,7	3,1	3,7	2,5	2,4	2,1	1,6
Versand/ Lager/ Transport	4,9	4,7	4,7	4,2	3,7	4,0	3,2	3,1	2,6	2,9	3,4	2,3	2,3
Reinigung/ Bewachung	4,9	4,5	3,8	3,7	3,7	2,8	2,3	3,0	2,9	1,8	2,1	1,5	1,3
Küchentätigkeiten	4,9	4,8	3,8	4,3	4,6	3,7	2,9	2,9	2,5	2,5	2,2	2,5	1,4
Verkaufstätigkeiten	4,7	4,5	4,4	4,5	4,2	3,8	3,0	2,2	2,1	3,7	2,2	4,3	2,8
Bürotätigkeiten	4,9	4,7	4,7	4,4	4,0	4,2	3,9	1,4	1,6	3,5	1,9	3,3	4,4
Med./soz. Betreuung*	4,8	5,0	4,2	4,5	4,3	3,8	3,7	1,5	3,0	2,3	3,3	2,8	3,2
Landwirtschaft*	4,8	4,6	3,0	4,0	3,1	2,3	3,0	4,3	4,0	2,0	3,6	1,2	1,0
Sonstige Tät.*	4,7	4,4	3,9	4,2	3,8	3,6	3,0	2,7	2,9	2,4	3,1	2,3	2,4
Total	4,8	4,6	4,2	4,1	3,9	3,6	2,9	2,8	2,7	2,6	2,5	2,3	2,2
Legende	überdurchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden			unterdurchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden			ungefähr durchschnittlich wichtige Fähigkeiten/ Tugenden						

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

*geringe Fallzahlen

6.3. Leistungsprofil der Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze versus Anforderungsprofil der Betriebe

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt herausgearbeitet wurde, wie das Anforderungsprofil der Unternehmen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen aussieht, soll nachfolgend das tatsächliche Leistungsprofil der Gesamtheit der Bewerber/-innen betrachtet werden. Im Anschluss daran erfolgt ein Vergleich zwischen Anforderungen und den tatsächlichen Eigenschaften von Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze.

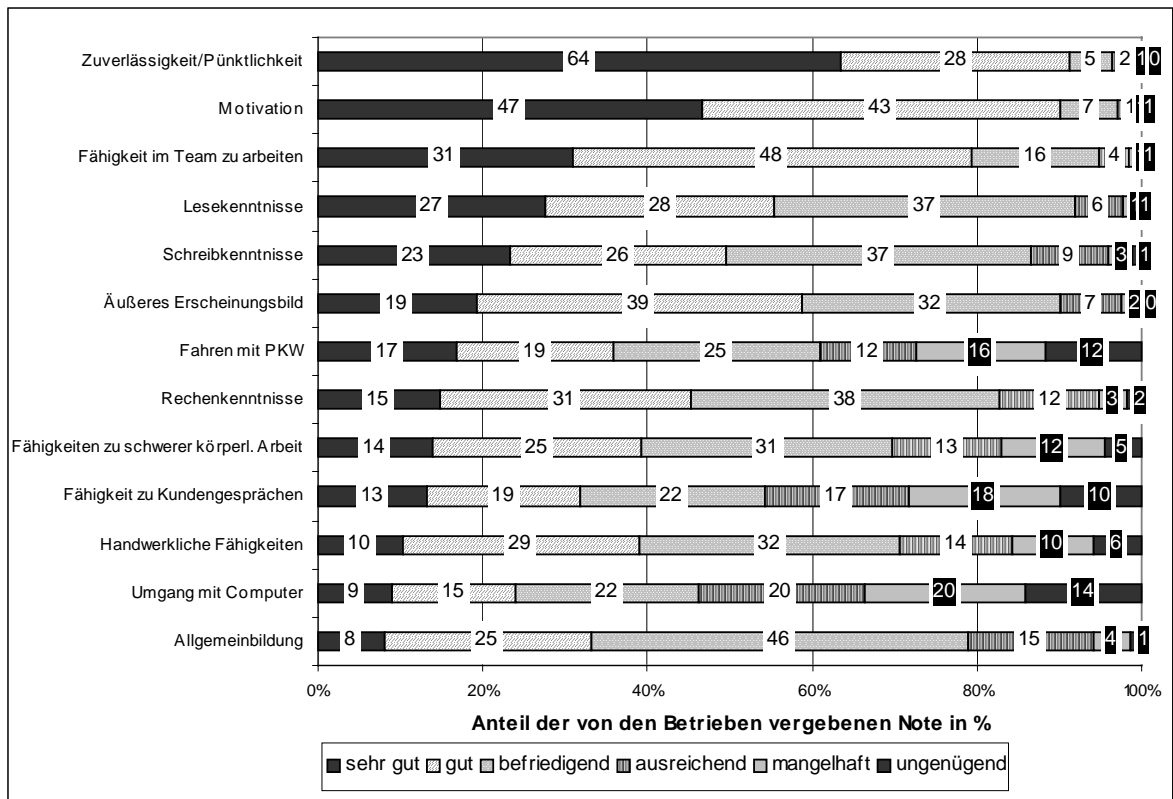
Schaubild 6.8 zeigt die Antworten der Betriebe auf die Frage, wie sie die bereits in Abschnitt 2.2 besprochenen Fähigkeiten und Tugenden ihrer Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze nach Schulnoten (1 = sehr gut bis 6 = ungenügend) bewerten.

Zunächst lässt sich feststellen, dass die Bewerbereigenschaften bei fast allen abgefragten Items jeweils von der Mehrzahl der Betriebe zumindest als befriedigend eingeschätzt werden. Eine Ausnahme bilden hier die Computerkenntnisse der Bewerber/-innen, die von nur knapp der Hälfte der Betriebe als mindestens befriedigend bewertet werden. Dieser Befund steht zunächst in krassem Widerspruch zur aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion, in der immer wieder hervorgehoben wird, dass die berufliche Integration von gering Qualifizierten nicht nur an ihrer fehlenden formalen Qualifikation, sondern auch an einem erheblichen Mangel sonstiger Kompetenzen scheitert. Andererseits wurde hier aber auch aufgezeigt, dass Einfacharbeitsplätze ein erhebliches Maß an qualifikationsinadäquater Besetzung aufweisen bzw. hier immer weniger gering Qualifizierte zum Zug kommen.

Nach Meinung der befragten Unternehmen sind es die „Soft Skills“, bei denen die Bewerber/-innen am besten abschneiden. In punkto Zuverlässigkeit, Motivation und Teamfähigkeit wird den Bewerber/-innen fast durchgängig ein „gutes“ bis „sehr gutes“ Zeugnis ausgestellt. Das äußere Erscheinungsbild wird immerhin noch von mehr als der Hälfte der Betriebe als „gut“ oder „sehr gut“ bezeichnet und selbst die Fähigkeit der Bewerber/-innen zum Führen von Kundengesprächen hält die Mehrheit der Betriebe zumindest für „befriedigend“. Allerdings machen bei diesem letzten Punkt einige Betriebe Abstriche: Bei über einem Fünftel der Bewerber/-innen wird die Fähigkeit zu Kundengesprächen als „mangelhaft“ oder „ungenügend“ angesehen.

Auch bei den elementaren Grundkenntnissen Lesen, Schreiben, Rechnen und Allgemeinbildung fällt die Bewertung insgesamt zufriedenstellend aus. Die Noten „mangelhaft“ und „ungenügend“ werden von den Betrieben insgesamt in maximal einem Fünftel der Fälle vergeben. Bei den fachlichen und praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten, wie Fahren mit dem PKW, Befähigung zu körperlich schwerer Arbeit, handwerklichen Fähigkeiten und Computerkenntnissen schneiden die Bewerber/-innen aus betrieblicher Sicht dagegen etwas schlechter ab. Bei diesen Fähigkeiten werden jeweils bis zu einem Drittel der Bewerber/-innen als „mangelhaft“ oder „ungenügend“ eingeschätzt.

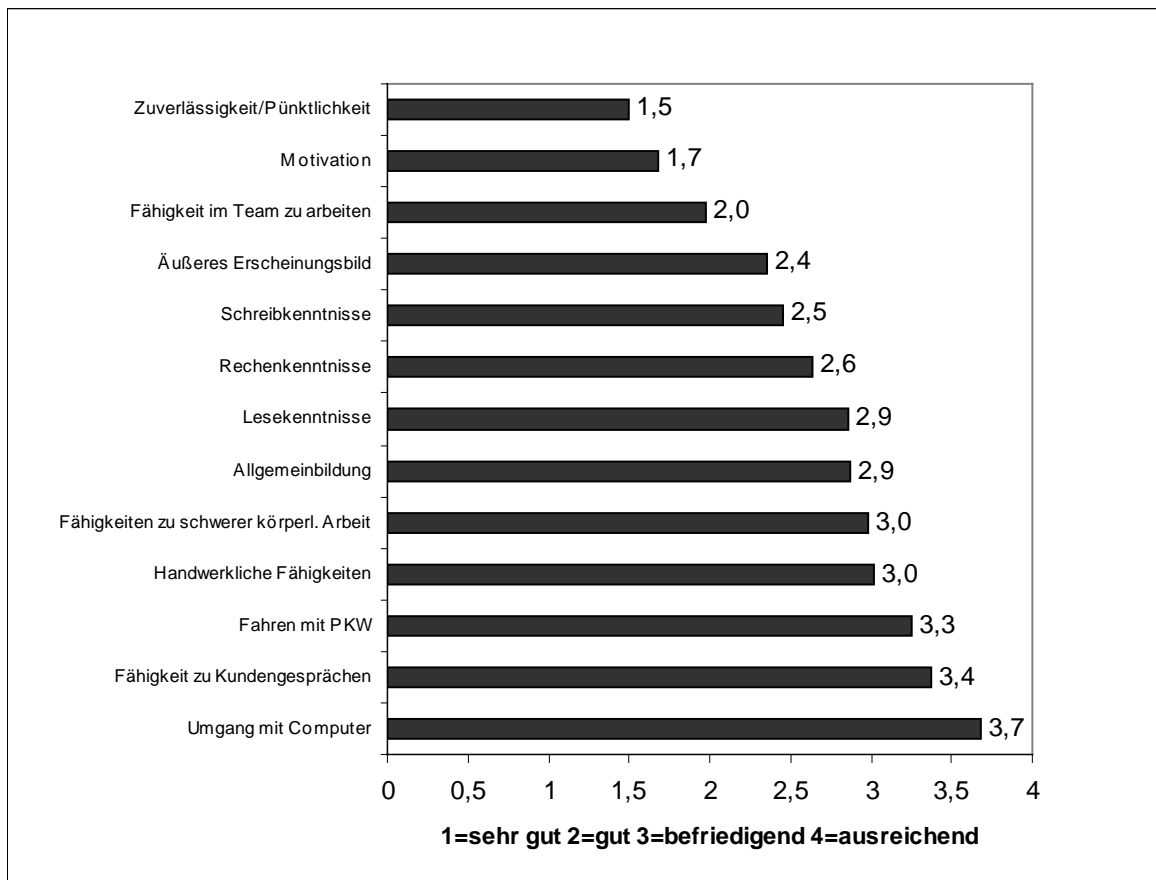
Schaubild 6.8: Bewertung von Fähigkeiten bei Bewerbern auf einen Einfacharbeitsplatz
– Anteil in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Schaubild 6.9 gibt einen Überblick über die von den Unternehmen vergebenen Durchschnittsbewertungen der Fähigkeiten von Bewerbern. Vergleicht man nun insgesamt die Wichtigkeit der von den Betrieben gestellten Anforderungen an Einfacharbeitsplätze (vgl. Abschnitt 6.2) und die Bewerbereigenschaften, so fällt auf, dass Anspruch und Wirklichkeit – zumindest im Durchschnitt aller befragten Unternehmen – im Großen und Ganzen konform gehen.

Schaubild 6.9: Bewertung von Fähigkeiten bei Bewerbern auf einen Einfacharbeitsplatz – Durchschnittsnoten



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Der bereits zuvor erwähnte Widerspruch zwischen den hier vorliegenden Durchschnittsergebnissen und der aktuell geführten öffentlichen Debatte über die fehlenden Kompetenzen bei einfach Qualifizierten lässt sich zum Teil relativieren, wenn man annimmt, dass bereits im Vorfeld eines Betriebskontaktes eine starke positive Selektion stattfindet und „schlechtere“ Bewerber/-innen gar nicht erst bis zu den befragten Personalmanagern/-innen vordringen.

Dies ist zum einen der Fall, wenn die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen über persönliche Kontakte erfolgt. Diese Suchstrategie ist bei den befragten Unternehmen sehr verbreitet: Fast die Hälfte der zuletzt auf Einfacharbeitsplätzen eingestellten Arbeitskräfte wurde über persönliche Kontakte akquiriert (vgl. Abschnitt 5.1). Persönliche Empfehlungen werden in der Regel aber nur für solche Personen abgegeben, von deren Kompetenzen der/die Empfehlende überzeugt ist. Darüber hinaus ist vorstellbar, dass Bewerber/-innen mit schlechteren Voraussetzungen im Auswahlverfahren bereits „im ersten Durchgang“ aussortiert werden und die Personalverantwortlichen nicht mit ihnen in Kontakt kommen. Auch dann beurteilen die Befragten nicht den kompletten Bewerberpool, sondern eine bereits getroffene Vorauswahl. Und schließlich ist zu vermuten, dass sich viele arbeitslose gering Qualifizierte entweder überhaupt nicht, oder nicht auf die für sie tatsächlich in Fra-

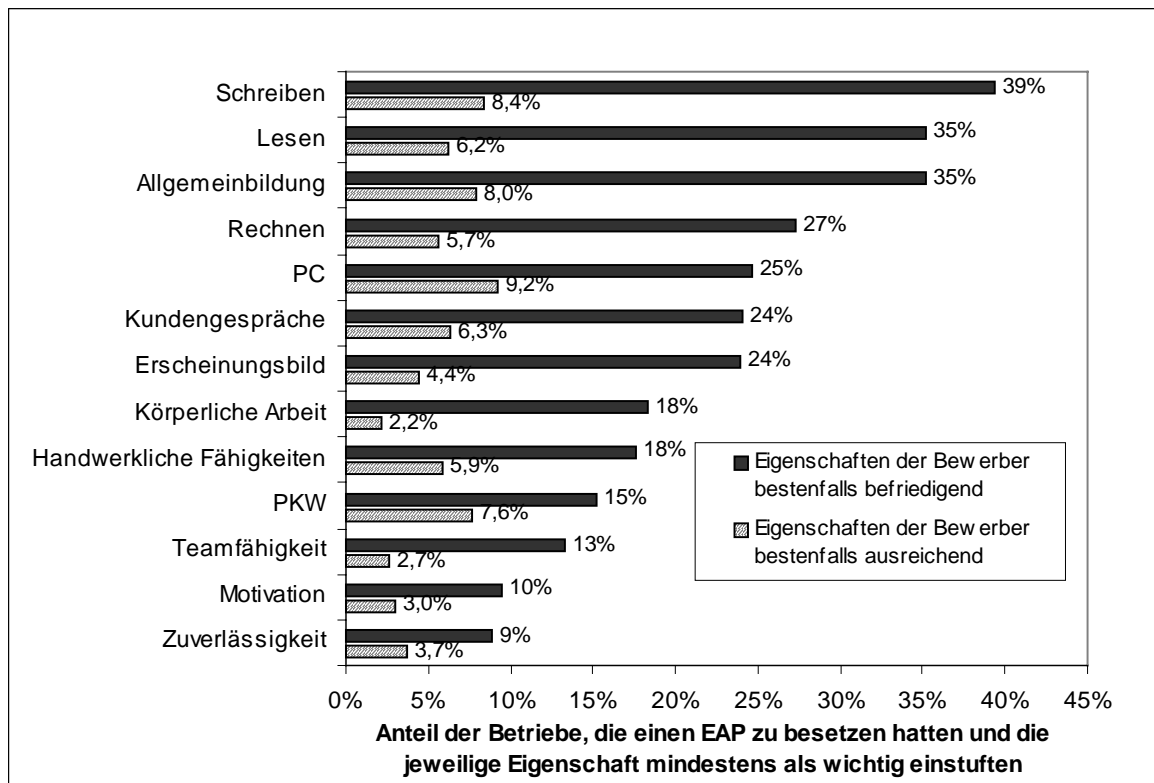
ge kommenden Einfacharbeitsplätze bewerben. Gründe hierfür können beispielsweise mangelnde Motivation, ein geringes Selbstbewusstsein, die Konkurrenz mit formal Qualifizierten oder schlicht Unkenntnis des Stellenmarktes sein.

Gerade die Konkurrenzsituation mit formal Qualifizierten wird durch die vorliegende Untersuchung eindrücklich belegt: Nahezu zwei Drittel (64 %) der auf dem zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz eingestellten Personen verfügen über einen beruflichen Abschluss. Ferner wurde jede zweite Stelle von einer Person im Alter zwischen 15 und 24 Jahren besetzt. Hierbei dürfte es sich größtenteils um junge Menschen halten, die noch in der Ausbildung sind und einen Gelegenheitsjob ausüben (vgl. Abschnitt 5.2). Auf Einfacharbeitsplätze bewerben sich also nicht notwendigerweise nur gering Qualifizierte; sie können auch für beruflich Qualifizierte (z.B. als Einstiegsmöglichkeit nach einer Familienphase, als stundenweise Tätigkeit im Erziehungsurlaub, anstelle einer niedrig bezahlten Tätigkeit im erlernten Beruf (Beispiel: Friseur/-in) oder als Gelegenheitsjob für Personen in der Ausbildung attraktiv sein.

Diese Überlegungen legen die Schlussfolgerung nahe, dass der in dieser Untersuchung von den Personalverantwortlichen beurteilte Bewerberpool zu einem erheblichen Anteil aus Personen besteht, die nicht zur eigentlichen Problemgruppe (langzeit-)arbeitslose gering Qualifizierte zählen. Die relativ guten Durchschnittsbewertungen lassen sich damit – zumindest zum Teil – erklären.

Ferner ist zu beachten, dass aus der obigen Gesamtbetrachtung die möglichen Diskrepanzen zwischen den Anforderungen und Bewerbercharakteristika bei einzelnen Unternehmen nicht hervorgehen. Hier ist die Frage zu stellen: wie viele Betriebe halten bestimmte Anforderungen für wichtig, die Eigenschaften der Bewerber/-innen jedoch bestenfalls für befriedigend? Eine diesbezügliche Auswertung (vgl. Schaubild 6.10) zeigt, dass sich insbesondere im Bereich der elementaren Grundkenntnisse Schreiben, Lesen, Rechnen und bei der Allgemeinbildung sowie bei der Teamfähigkeit und der Fähigkeit zum Führen von Kundengesprächen Diskrepanzen zwischen Unternehmensanspruch und Bewerberwirklichkeit feststellen lassen. Jeweils rund ein Drittel bis ein Viertel der Betriebe, auf deren zuletzt besetztem Einfacharbeitsplatz diese Fähigkeiten zumindest wichtig sind, bewerten die Eigenschaften der Bewerber/-innen bestenfalls als zufriedenstellend. Nur unwesentlich besser sieht es in Bezug auf fachliche/praktische Kenntnisse und Fähigkeiten wie PC-Kenntnisse, körperliche Arbeit, handwerkliche Fähigkeiten und das Fahren eines PKW aus.

Schaubild 6.10: Wie viele Betriebe hielten die jeweilige Eigenschaft für wichtig, jedoch die Charakteristika der Bewerber bestenfalls für befriedigend oder ausreichend – Anteile in %



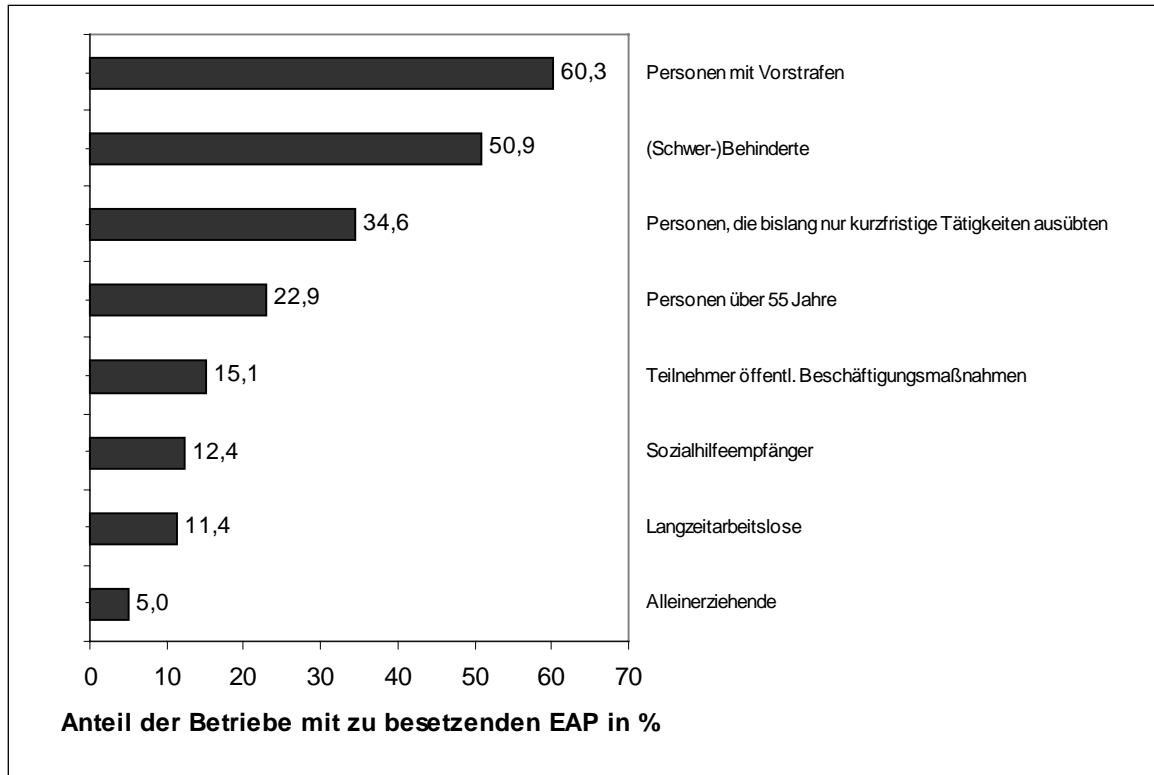
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

6.4. Welche Eigenschaften der Arbeitnehmer wirken als „KO-Kriterien“ für eine mögliche Einstellung?

Die Entscheidung der Unternehmen über die Einstellung von einzelnen Bewerber/-innen hängt nicht nur von deren formaler Eignung ab. Insbesondere können –tatsächliche oder vermeintliche – positive und negative Erfahrungen mit speziellen Bewerber/-innen oder formale Vorschriften für einzelne Mitarbeitergruppen dazu führen, dass eine Einstellung bestimmter Bewerbergruppen von vornherein praktisch ausgeschlossen wird. Einzelne Personen werden dann in positiver oder negativer Weise durch ihre Zugehörigkeit zu ihrer Gruppe diskriminiert.

Eine Studie für die Region Stuttgart (vgl. Strotmann und Volkert 2002) hat gezeigt, dass gerade Vorbestrafung, Alter und eine unzureichende Berufserfahrung in Vollzeitstellen solche Charakteristika darstellen können, die auf Seiten eines beträchtlichen Teils der Arbeitgeber als „KO-Kriterien“ wirken. Im Rahmen der Studie wurden die Betriebe der Region Rhein-Neckar daher auch danach befragt, welche Personengruppen sie auf einen Einfacharbeitsplatz eher oder eher nicht einstellen würden.

Schaubild 6.11: „KO-Kriterien“ in Betrieben bei der Einstellungen auf einen Einfacharbeitsplatz – Anteil der Antwort „eher nicht einstellen“ in %



Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Dabei erweisen sich in der Rhein-Neckar-Region Vorbestrafung und Behinderung der Bewerber/-innen als die beiden eindeutig größten „KO-Kriterien“. Rund 60% der befragten Betriebe würden Personen mit Vorstrafen eher nicht einstellen und immer noch über die Hälfte (knapp 51%) sprachen sich gegen eine Einstellung (Schwer-)Behinderter aus. Alter wird immer noch von fast jedem vierten Betrieb explizit als Negativkriterium bei Einstellungen genannt. Dies entspricht in der Größenordnung in etwa den Ergebnissen aus dem IAB-Betriebspanel 2003 (vgl. Strotmann 2003).

Dass eine Teilnahme an öffentlichen Beschäftigungsmaßnahmen für einen Teil der Bewerber/-innen auch stigmatisierend sein kann, zeigt die Tatsache, dass fast jeder sechste Betrieb angibt, Teilnehmer/-innen aus öffentlichen Beschäftigungsmaßnahmen eher nicht einzustellen. Von jedem achten bis neunten Betrieb werden Langzeitarbeitslosigkeit und Sozialhilfe explizit als Grund für den Ausschluss einer Einstellung genannt, aber nur 5% der betroffenen Betriebe konnten sich die Einstellung einer Alleinerziehenden eher nicht vorstellen.

Vergleicht man diese Ergebnisse für den Raumordnungsverband Rhein-Neckar mit den Ergebnissen aus dem Herbst 2002 für die Region Stuttgart, bei der jedoch die Differenzierung mit „sicherlich“/ „eher ja“ / „eher nein“ und „bestimmt nicht“ etwas feiner war, dann lassen sich einige Auffälligkeiten beobachten: Insgesamt wurden in der Region Rhein-Neckar sämtliche möglichen Kriterien deutlich seltener als Negativkriterien angeführt. Das

muss aber nicht unbedingt an der tatsächlich anderen Einstellungspolitik liegen, sondern könnte auch auf der deutlichen Polarisierung der Frage bei der Befragung in Stuttgart beruhen, da „eher nicht“ sehr häufig angekreuzt wurde. Überraschend ist im Vergleich zu Stuttgart die sehr geringe Skepsis gegenüber Alleinerziehenden: Während in der Region Stuttgart für Vollzeitstellen etwa 46% angaben, eher keine Alleinerziehenden einstellen zu wollen – davon sogar 20% „bestimmt nicht“ –, sind es in der Rhein-Neckar-Region nur 5% der Betriebe.

Tabelle 6.12: Differenzierung der „KO-Kriterien“ nach Betriebsgröße – Anteil der Antwort „eher nicht einstellen“ in %

	1-4 Beschäftigte	5-19 Beschäftigte	20-49 Beschäftigte	50 und mehr Beschäftigte	Total
	Anteil der Betriebe, die diese Personengruppe eher nicht einstellen würden, in %				
Alleinerziehende	7,1	4,1	6,3	2,8	5,0
Langzeitarbeitslose	7,6	8,5	17,7	10,5	11,5
Sozialhilfeempfänger	11,8	14,3	16,7	6,3	12,6
Personen, die bislang nur kurzfristige Tätigkeiten ausübten	32,7	32,8	39,0	31,3	34,2
Teilnehmer öffentl. Beschäftigungsmaßnahmen	17,0	15,5	18,8	9,9	15,3
Personen mit Vorstrafen	57,5	51,7	57,1	71,9	59,8
(Schwer-)Behinderte	63,6	60,9	52,6	30,4	51,3
Personen über 55 Jahre	28,6	22,2	20,3	20,0	22,4

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Im Hinblick auf die Betriebsgröße lassen sich bei der Frage nach der Einstellung bestimmter Personengruppen kaum regelmäßige Zusammenhänge erkennen. Auffällig ist jedoch, dass Behinderung und Alter insbesondere für kleinere Betriebe ein Problem darstellen. Knapp 64% der betroffenen Betriebe mit einem bis vier Beschäftigten gaben an, dass sie Schwerbehinderte oder Behinderte nicht einstellen würden, bei Betrieben mit 50 und mehr Beschäftigten ist dieser Anteil nicht einmal halb so hoch. In größeren Betrieben wurden dagegen vermehrt Vorstrafen als „KO-Kriterium“ genannt. Hier sehen fast drei Viertel (72%) aller befragten Betriebe Bewerber mit Vorstrafen als eher nicht akzeptabel an.

Betrachtet man die Aufgliederung der befragten Unternehmen nach Wirtschaftszweigen, dann lassen sich vor allem im Primären Sektor und im Gastgewerbe Auffälligkeiten feststellen: Im Gastgewerbe scheinen die Vorbehalte insgesamt eher überdurchschnittlich ausgeprägt zu sein: Keine Eigenschaft wird hier unterdurchschnittlich häufig genannt, dafür werden jedoch gleich fünf Eigenschaften überdurchschnittlich häufig als Negativkriterium angeführt. Vor allem Behinderungen werden hier als Hindernis angesehen, über drei Viertel (78%) der im Gastgewerbe tätigen Betriebe sprechen sich gegen eine Einstellung Behinderter aus im Vergleich zu etwa 50% im Durchschnitt. Im Primären Sektor dagegen

wurden die meisten Kriterien eher selten genannt, allerdings werden auch hier Behinderungen überdurchschnittlich häufig als „KO-Kriterium“ angeführt.

Tabelle 6.13: Mögliche „KO-Kriterien“ nach Wirtschaftsbranchen

	Primärer Sektor	Produzierendes Gewerbe	darunter Verarbeitendes Gewerbe	Handel	Gastgewerbe	Verkehr/Nachrichten, Kredit/Versicherungen	DL f. Unternehmen	darunter Gebäudereinigung	Öffentliche Verwaltung	Persönliche Dienstleistungen o. Gastgewerbe	darunter Gesundheits- u. Sozialwesen	Total
	Anteil der Betriebe, die diese Personengruppe eher nicht einstellen würden, in %											
Alleinerziehende	0,0	16,3	16,2	3,9	2,8	3,1	2,3	8,3	0,0	4,0	0,0	5,0
Langzeitarbeitslose	0,0	16,3	16,2	2,00	21,2	13,3	7,3	0,0	21,4	11,8	12,0	11,4
Sozialhilfeempfänger	0,0	20,0	20,6	5,9	20,0	17,9	10,5	0,0	7,1	9,8	8,0	12,4
Personen, die bislang nur kurzfristige Tätigkeiten ausübten	22,2	27,5	70,6	34,7	30,6	45,2	37,5	10,0	33,3	37,0	38,1	34,6
Teilnehmer öffentl. Beschäftigungsmaßnahmen	9,1	14,3	13,9	13,7	23,5	25,8	16,7	9,1	6,3	7,8	8,7	15,1
Personen mit Vorstrafen	22,2	46,2	50,0	65,9	63,0	71,0	57,9	45,5	76,9	62,8	90,0	60,3
(Schwer-)Behinderte	72,7	51,2	48,6	54,2	77,8	35,5	56,4	63,6	21,4	37,3	48,0	50,9
Personen über 55 Jahre	9,1	24,4	22,9	23,5	34,3	18,2	19,5	8,3	25,0	21,2	23,1	22,9
Legende							Sehr seltene Nennung der „KO-Kriteriums“					
							Sehr häufige Nennung der „KO-Kriteriums“					

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle 6.14: Differenzierung der „KO-Kriterien“ in Betriebe mit und ohne Tarifbindung – Anteil der Antwort „nicht einstellen“ in %

	Betriebe mit Tarifvertrag	Betriebe ohne Tarifvertrag	P-Wert eines Signifikanztests
	Anteil der Betriebe, die diese Personengruppe eher nicht einstellen würden, in %		
Alleinerziehende	1,7	6,6	0,036**
Langzeitarbeitslose	9,7	12,7	0,454
Sozialhilfeempfänger	9,8	13,9	0,315
Personen, die bislang nur kurzfristige Tätigkeiten ausübten	30	40	0,097*
Teilnehmer öffentl. Beschäftigungsmaßnahmen	11,7	17,4	0,179
Personen mit Vorstrafen	61,0	58,1	0,664
(Schwer-)Behinderte	48,7	51,4	0,669
Personen über 55 Jahre	19,0	23,5	0,371

*, ** signifikant auf 10%- bzw. 5%-Niveau, t-Tests mit Varianzheterogenität

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Differenziert man zwischen Betrieben mit und ohne Tarifbindung, so fällt zunächst auf, dass – mit wenigen Ausnahmen – die Skepsis auf Seiten der tariflichen Betriebe gegenüber bestimmten Personengruppen etwas geringer ausfällt als auf Seiten der nicht-tarifgebundenen Betriebe. Statistisch belastbare Unterschiede lassen sich insbesondere bei der Ablehnung Alleinerziehender sowie bei der Skepsis gegenüber Personen, die bislang nur kurzfristige Tätigkeiten ausübten, nachweisen. Bei beiden Personengruppen überwiegt statistisch belastbar die Ablehnung durch die nicht tarifgebundenen Betriebe.

Kapitel IV: Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

1. Zusammenfassung	161
1.1. Hintergrund	161
1.2. Ziele der Untersuchung.....	162
1.3. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter	163
1.4. Einfacharbeitsplätze: Umfang, Potenziale, Hemmnisse	165
2. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	177
2.1. Handlungsempfehlungen in Bezug auf: Umfang, betrieblicher Kontext und Beschäftigtenstrukturen sowie Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen (ifm)	177
2.2. Handlungsempfehlungen in Bezug auf: Hemmnisse bei der Schaffung und Besetzung von Einfacharbeitsplätzen und Einstellungsverhalten der Betriebe (IAW)	183

1. Zusammenfassung

1.1. Hintergrund

Allein im Kerngebiet des Rhein-Neckar-Dreiecks, im Raum Mannheim, Ludwigshafen und Heidelberg, sind derzeit rund 59.000 Menschen arbeitslos gemeldet, und davon fast 17.000 schon länger als oder mindestens 1 Jahr. Die Ursachen und Risiken von Arbeitslosigkeit sind vielfältig, doch insbesondere für Menschen ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss sind die Chancen auf die Schaffung oder den Erhalt eines Arbeitsplatzes beträchtlich gesunken. Je nach Arbeitsamtsbezirk stellen die Arbeitslosen ohne Berufsausbildung zwischen einem Fünftel (Bezirk Rhein-Neckar-Kreis), einem Drittel (Bezirk Heidelberg) und der Hälfte aller Arbeitslosen insgesamt (Bezirk Mannheim).

Die Problemgruppe der sog. „gering Qualifizierten“ steht denn auch im Mittelpunkt vieler Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategien, die bislang vor allem darauf zielen, deren Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Während sich also ein Großteil der Initiativen (aber auch bisheriger Untersuchungen) mit den Defiziten vieler Arbeitsloser und letztlich mit den Schwächen der Angebotsseite des Arbeitsmarktes befasst, ist wenig über die Umstände und Spezifika der rückläufigen betrieblichen Nachfrage nach Personen ohne berufliche Ausbildung bekannt. Dies ist aber eine entscheidende Komponente, denn das Gros der gering Qualifizierten ist, selbst wenn es gelingt, ihre Fähigkeiten zu verbessern, in hohem Maße auf die Schaffung und Bereitstellung von sog. „Einfacharbeitsplätzen“ angewiesen. Alle Zeichen im strukturellen Wandel weisen bisher jedoch darauf hin, dass die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Anforderungen zurückgeht und solche Stellen nur noch in begrenztem Ausmaß ausgewiesen werden. Daher stellt sich insbesondere für die beschäftigungspolitischen Initiativen, die sich mit der Qualifizierung und Vermittlung von Problemgruppen befassen, die Frage, in welchem Umfang und in welchen Bereichen die Arbeitsplätze, auf die vermittelt werden soll, jetzt und künftig überhaupt noch existieren und welche Anforderungen diese an die Bewerber/innen stellen. Andererseits ist auf der Unternehmensseite aber auch teilweise von einem „Beschäftigungsparadoxon“ die Rede, da manche Arbeitgeber trotz des hohen Reservoirs an Arbeitslosen Schwierigkeiten melden, die angebotenen Einfacharbeitsplätze zu besetzen. So zeigen sich Probleme, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zusammenzubringen.

Vor diesem Hintergrund wurde von der „Arbeitsgemeinschaft Einfacharbeitsplätze“ in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck eine Untersuchung in Auftrag gegeben, die Entwicklung von gering qualifizierten Beschäftigten, aber insbesondere auch den Umfang und die Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen in der Region transparent zu machen sowie durch einschlägige Analysen Ansätze aufzuzeigen, wo noch Beschäftigungspotenziale für Personen mit geringem Qualifikationsniveau bestehen und in welcher Form bzw. durch welche Maßnahmen diese Potenziale genutzt werden können.

1.2. Ziele der Untersuchung

Die Gesamtstudie gliedert sich in zwei Teile, mit teils unterschiedlichen Fragestellungen die sich auch daraus ergeben, dass Einfacharbeitsplätze von jeweils verschiedenen Unternehmensbereichen („Systemen“) nachgefragt werden: Während sich das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) in Kooperation mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) auf das sog. „erste System“ der privatwirtschaftlich organisierten Unternehmen konzentriert, obliegt der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft Heidelberg (FEST) die Beobachtung des „zweiten“ und „dritten Systems“, d.h. der Unternehmen der öffentlichen Hand und der gemeinwesenorientierten Unternehmen.

Fragestellungen in der Untersuchung von ifm und IAW

Dem von ifm und IAW erstellten Gutachtenteil liegen zwei Untersuchungsblöcke zugrunde. Zum einen wird der Umfang, die wirtschaftliche Struktur und Entwicklung von gering Qualifizierten und von Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar identifiziert und zum anderen werden die Potenziale der Unternehmen bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen aber auch die Hindernisse diesbezüglich betrachtet.

Die Fragestellungen lassen sich im Einzelnen wie folgt beschreiben und auflgliedern:

- Wie ist der Bestand an Einfacharbeitsplätzen in der Region? Wie sind die Entwicklungstendenzen? Wie haben sich Einfacharbeitsplätze und die damit verbundenen Anforderungen im Zeitablauf (ca. in den letzten 10 Jahren) entwickelt?
- Welche Branchen und Bereiche haben die meisten Einfacharbeitsplätze und wo sind die größten Entwicklungspotentiale?
- Welche Strukturen fördern die Erhaltung und Schaffung von Einfacharbeitsplätzen, welche behindern? Welche betrieblichen Verhältnisse und Organisationsformen sind besonders geeignet, um Einfacharbeitsplätze bereitzustellen?
- Welche Anforderungen werden von Betrieben an die Menschen gestellt, welche die Arbeitsplätze besetzen sollen?
- Wieweit sind diese Anforderungen deckungsgleich mit den tatsächlich vorhandenen formalen und nichtformalen Qualifikationen der potenziellen Bewerber?¹
- Welche Schwierigkeiten bestehen für die Arbeitgeber bei der Besetzung der Stellen und welche Strategien wenden Sie an um geeignete Personen zu rekrutieren?

¹ In der Auftragsbeschreibung wurde hierzu allerdings ausdrücklich festgehalten, dass diese Frage nur über eine zusätzliche Studie unter Berücksichtigung der Arbeitslosenstatistik sowie einer Befragung der Teilnehmer an den Maßnahmen des Projektträgers beantwortet werden kann.

1.3. Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter

[Personenbezogene Betrachtung]

Umfang von gering qualifizierten Beschäftigten in der Region

- Im Rhein-Neckar-Raum wird noch knapp **jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis von einer Person ohne eine berufliche Ausbildung** wahrgenommen, die in der Regel als **formal gering Qualifizierte** bezeichnet werden. In diesem Anteil sind (korrekterweise) jedoch auch die Auszubildenden enthalten, deren Ausklammerung das Niveau um 3%-Punkte senken würde. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor in der Abschätzung des Beschäftigungsvolumens gering Qualifizierter ist die Tatsache, dass ein Teil der Betriebe keine Angaben zu den Abschlüssen ihrer Beschäftigten macht. Dies ist insbesondere bei Kleinbetrieben der Fall.
- In absoluten Zahlen betrachtet bietet die Region Rhein-Neckar rund **118.000 gering qualifizierten Beschäftigten** einen Arbeitsplatz.
- Bezüglich des Anteils gering Qualifizierter an allen Beschäftigten unterscheidet sich die Rhein-Neckar-Region kaum von den **Qualifikationsstrukturen anderer Regionen** in Baden-Württemberg (zumindest nicht von den hier ausgewählten). Auch im Vergleich mit Westdeutschland insgesamt verkörpert die Region hinsichtlich ihres Qualifikationsniveaus keine besondere Situation.

Struktur und Branchen

- In der Rhein-Neckar-Region entfallen **56% aller Beschäftigungsverhältnisse** von gering Qualifizierten **auf den Dienstleistungsbereich**. Im Produzierenden Gewerbe arbeiten 43% aller gering Qualifizierten. Unterteilt man weiter, dann lässt sich über **ein Drittel** aller gering qualifizierten Beschäftigten dem **Verarbeitenden Gewerbe** zuordnen. Hier finden in der Region fast 43.000 Ungelernte Arbeit, dann folgt der **Handel** mit 15.000 bzw. 13% gering Qualifizierten, während in den Stellen der **öffentlichen Verwaltung** lediglich jeder zwanzigste Ungelernte beschäftigt ist (ca. 6.000). Allerdings müssen hier noch zum Teil die Beschäftigten aus dem Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen hinzugerechnet werden, wo sich noch mal ungefähr jeder zehnte gering Qualifizierte findet. Zahlenmäßig sticht vor allem die **Gebäudereinigung** heraus, wo über 8.000 gering Qualifizierte beschäftigt sind.
- Es dürfte sich in einigen Bereichen allerdings auch zu einem großen Teil um geringfügige Beschäftigung bzw. um Minijobs handeln (siehe im Folgenden)
- Zwar bietet das Gastgewerbe zahlenmäßig keinen allzu großen Beitrag zur Beschäftigung gering Qualifizierter, doch ist die „**Intensität**“ der Beschäftigung gering Qualifizierter groß. Denn innerhalb des Gastgewerbes ist jede zweite Person ungelernt. Dies trifft genauso auf die Gebäudereinigung zu.

Entwicklung

- Mit Blick auf die **Entwicklung** gering Qualifizierter im Zeitraum zwischen 1990 und 2001 zeigt sich eine **drastische Abnahme um 28%**. Dieser Rückgang steht jedoch mit der Entwicklung in anderen Gebieten in Einklang. Erwartungsgemäß ist die Zahl gering Qualifizierter viel stärker zurückgegangen als die der Beschäftigung insgesamt (-6%).
- Die Abnahme der Beschäftigten ohne Berufsabschluss beziffert sich im Zehn-Jahres-Zeitraum auf ein Minus um etwa 40.000 Erwerbstätige, von denen allein 30.000 dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen sind. D.h. **drei Viertel des gesamtwirtschaftlichen Rückgangs ist auf die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen**. Dies ist ein Beleg dafür, dass hier die Wirkungen des strukturellen Wandels, insbesondere von **Globalisierung, Rationalisierung und Technologie**, besonders zum Tragen kommen.
- Demgegenüber sind Bereiche, bei denen die **Ortsgebundenheit der Leistungserbringung** eine höhere Bedeutung hat, wie etwa im Gastgewerbe oder in der Gebäudereinigung, weniger von solchen exogenen Einflüssen betroffen. Dort hat die Zahl der gering Qualifizierten sogar **zugenommen**.

Betrieblicher Organisationskontext

- Etwa 43% aller gering Qualifizierten arbeiten in kleineren Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Gemessen am Anteil an allen Beschäftigten, sind es vor allem die Betriebe **mittlerer Größe die mit vergleichsweise stärkerer Intensität gering Qualifizierte beschäftigen**.
- **Großbetriebe** haben ihr gering qualifiziertes Personal im Verlauf des letzten Jahrzehnts **überdurchschnittlich stark reduziert**. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten ging die Zahl gering Qualifizierter in der Rhein-Neckar-Region um 42% zurück.

Regionale Aspekte

- Ein Vergleich des Rhein-Neckar-Raums mit den alten Bundesländern oder den Regionen Stuttgart und Mittlerer Oberrhein zeigt im Hinblick auf die Qualifikationsstruktur und deren Veränderung seit 1990 keine nennenswerten Differenzen. Dies kann zunächst als ein Anhaltspunkt dafür gewertet werden, dass die mit der Untersuchung erzielten Befunde in den Kontext genereller Aussagen passen.
- In geographischer Sicht sind es viel eher die weniger dicht besiedelten Kreise innerhalb der Rhein-Neckar-Region deren Betriebe gering Qualifizierte beschäftigen. Zumindest zeigt sich ein **Land-Stadt-Gefälle hinsichtlich der Intensität**. Dies ist aber auch dadurch erklärbar, dass die urbanen Zentren eine Anlaufstelle für Forschungsstätten und moderne Dienstleistungen sind, weshalb sich hier eher höher qualifizierte Beschäftigte finden.

1.4. Einfacharbeitsplätze: Umfang, Potenziale, Hemmnisse

[Arbeitsplatzbezogene Betrachtung]

Umfang von Einfacharbeitsplätzen in der Region

- Die Zahl an Einfacharbeitsplätzen ist allein schon dadurch sehr begrenzt, dass nur ein geringer Teil der Betriebe überhaupt solche Jobs anbietet bzw. anbieten kann: Im Gebiet des Raumordnungsverbands Rhein-Neckar gibt es ca. **12.000 Betriebe, die mindestens einen Arbeitsplatz stellen, für den keine berufliche Ausbildung erforderlich ist und der nach wenigen Tagen Anlernzeit** ausgefüllt werden kann. Dies **entspricht 26% aller Betriebe** in der Region.² Das heißt, **nahezu drei Viertel aller Betriebe stellen überhaupt keine Einfacharbeitsplätze zur Verfügung**. Daran wird bereits deutlich, dass Einfacharbeitsplätze nur in einem kleinen Ausschnitt des gesamten Spektrums an Betrieben eine Rolle spielen. Welche Faktoren hierbei Einfluss nehmen, wird nachfolgend erörtert.
- In diesen sog. „EAP-Betrieben“ finden sich – wiederum hochgerechnet auf die Region – **insgesamt ca. 81.000 Einfacharbeitsplätze**. Werden nur diese EAP-Betriebe (d.h. mit mindestens einem Einfacharbeitsplatz) betrachtet, machen solche Stellen dort durchschnittlich ein Fünftel (19%) der Arbeitsplätze insgesamt aus. Bezogen auf alle Betriebe und damit alle Arbeitsplätze in der Region ist dann nur etwa jeder achte Arbeitsplatz (12%) ein Einfacharbeitsplatz.
- Die in den Betrieben vorherrschende „Intensität“ an Einfacharbeitsplätzen ist sehr unterschiedlich. Bei einem Viertel der EAP-Betriebe fallen einfache Tätigkeiten nur am Rande an. Hier handelt sich dann um lediglich eine Person unter ansonsten ausschließlich Qualifizierten. Aber immerhin **knapp zwei Fünftel (37%) der EAP-Betriebe haben überdurchschnittlich viele Einfachbeschäftigte** (mit einem Anteil von zwischen 30% und 100%). Sie lassen sich als besonders „ausgeprägte EAP-Betriebe“ bezeichnen, da sich bei ihnen solche Tätigkeiten stark konzentrieren, für die keine besonderen Qualifikationen erforderlich sind (dazu gehören bspw. viele Reinigungsunternehmen). Im Mittel haben die Betriebe in diesem Segment sogar einen Anteil an Einfacharbeitsplätzen von 62%.

Struktur von Einfacharbeitsplätzen nach Betriebsgröße

- Bei der Frage, ob Einfacharbeitsplätze eingerichtet werden oder nicht, kommt der Größe einer Organisation Bedeutung zu: Die **mittleren und etwas größeren Betriebe stellen zahlenmäßig die meisten Einfacharbeitsplätze**: Mit geschätzten 51.000 Einfacharbeitsplätzen sind in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten ungefähr zwei Drittel aller Einfacharbeitsplätze in der Region angesiedelt. Auf Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten entfällt dagegen mit hochgerechnet ca. 11.500 nur ein vergleichsweise geringer Anteil an Einfacharbeitsplätzen (15%).

² Bezogen auf Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nur zu solchen Betrieben liegen Angaben zur Grundgesamtheit vor. Vgl. Kap. II.

- Dieses Ergebnis ist aber vor dem Hintergrund zu sehen, dass das Gros der Kleinbetriebe überhaupt keinen Einfacharbeitsplatz hat. Werden daher nur die Betriebe betrachtet, die einen solchen eingerichtet haben (EAP-Betriebe), dann ergibt sich ein anderes Bild: Mit steigender Betriebsgröße ist dann ein tendenziell sinkender Anteil von Einfacharbeitsplätzen an allen Arbeitsplätzen zu verzeichnen. Das heißt, **Kleinbetriebe richten zwar seltener einen Einfacharbeitsplatz ein, aber wenn sie es tun, dann mit vergleichsweise größerer „Intensität“**.

Branchenumfeld von Einfacharbeitsplätzen

- Ein zweiter wichtiger Kontextfaktor für Einfacharbeitsplätze ist der jeweilige Wirtschaftszweig. Mit Blick auf die Frage, **in welchen wirtschaftlichen Segmenten** der Region **Einfacharbeitsplätze am häufigsten anfallen**, zeigt die Erhebung, dass der größte Teil der Einfacharbeitsplätze im Produzierenden Gewerbe angesiedelt ist. Hier sind ein Drittel bzw. hochgerechnet ca. 25.000 aller Einfacharbeitsplätze zu finden. Eine hohe Bedeutung hat außerdem der Handel, der 15% bzw. geschätzte 11.000 Einfacharbeitsplätze stellt. Mehr als jeder zehnte Einfacharbeitsplatz findet sich – zusammengefasst – im Bereich von Verkehr, Nachrichten, Kredit- und Versicherungen, wo ungefähr 8.000 Einfacharbeitsplätze bereitgestellt werden, die meisten davon im Transportbereich. Auch das Gesundheits- und Sozialwesen (hochgerechnet 8.000 Einfacharbeitsplätze) und die Branchen Gebäudereinigung, Arbeitnehmerüberlassung und Schutzdienste (ca. 7.000 Einfacharbeitsplätze) stellen jeweils rund 11% bzw. 10% der Einfacharbeitsplätze insgesamt.
- Richtet man das Augenmerk nicht auf die Verteilung der Einfacharbeitsplätze auf die Branchen (siehe oben) sondern auf die Frage, welche **Bedeutung Einfacharbeitsplätze innerhalb einzelner Branchen** haben, treten natürlich diejenigen Wirtschaftsbereiche stärker hervor, in denen insgesamt niedrigere Qualifikationsanforderungen bestehen. Eine überdurchschnittlich große Rolle spielen Einfacharbeitsplätze (gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten des jeweiligen Wirtschaftszweiges) in der Gebäudereinigung und im Transportwesen, wo etwa jeweils fast ein Drittel aller Arbeitsplätze auf Einfach Tätigkeiten beruhen. Im Gastgewerbe sehen die Befragten ein Viertel aller Arbeitsplätze als Einfachjobs an. Erst danach kommt in der Rangfolge der Sektor der „sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen“, wo weniger als ein Fünftel der Stellen Einfach Tätigkeiten sind.

Tarifgebundenheit von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen

- Betriebe mit Einfacharbeitsplätzen sind (sogar) zu einem leicht höheren Anteil tarifgebunden als Betriebe ohne Einfacharbeitsplätze. Dies hängt aber damit zusammen, dass „Tarifbetriebe“ i.d.R. größer sind und daher auch mit größerer Wahrscheinlichkeit mindestens einen Einfacharbeitsplatz stellen.
- Ohnehin stellt sich aber auch viel eher die Frage, ob die nicht an einen Tarifvertrag gebundenen Betriebe verhältnismäßig mehr Einfacharbeitsplätze einrichten. Zwar

liegt der **Anteil an Einfacharbeitsplätzen in den nicht-tarifgebundenen Betrieben höher** als in Betrieben mit Tarifvertrag, doch ist dies nur bei größeren Betrieben der Fall. Nicht überprüft werden kann die Richtung des Zusammenhangs; d.h. ob Betriebe ohne Tarifvertrag höhere Flexibilität und daher mehr Einfacharbeitsplätze haben oder ob – umgekehrt – Betriebe, die zu einem überproportionalen Anteil Einfachbeschäftigte haben sich weniger „gezwungen“ sehen, eine Tarifvereinbarung zu treffen.

Geringfügige Beschäftigung

- Nahezu ein Viertel der Einfacharbeitsplätze entfällt auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (23%). Der Anteil von **Minijobs** liegt damit wie erwartet etwas höher als unter den Beschäftigten insgesamt (15%). Dass es sich bei immerhin drei Viertel der Einfacharbeitsplätze nicht um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sondern um Arbeitsplätze mit gewichtigerem Volumen handelt, mag andererseits vielleicht auch überraschen.
- Dennoch gilt: Einfacharbeitsplätze sind häufiger als qualifizierte Tätigkeiten in der Nähe prekärer Beschäftigung zu finden und in diesen Positionen dürften Arbeitsplatzsicherheit, soziale Absicherung und Einkommen auf geringerem Niveau sein.

Sozialstruktur der Beschäftigten

- Einfacharbeitsplätze werden insgesamt häufiger (zu 58%) durch **Frauen** besetzt. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass es sich zum einen vielfach um Teilzeittätigkeiten handelt und Frauen aufgrund ungleicher Arbeitsteilung im Haushalt und Beruf auf solche Arbeitsplätze viel eher angewiesen sind. Zum anderen kommen hier auch die bekannten Muster geschlechtsspezifischer Segregation am Arbeitsmarkt zur Geltung, da es sich vor allem um Einfahtätigkeiten in den persönlichen Dienstleistungen und im Gesundheits- und Sozialwesen handelt, wo ohnehin überwiegend Frauen arbeiten (Frauenanteile über 70%).
- Der unter Ausländern übermäßig hohe Anteil Ungelernter macht sich auch bei der Allokation von Arbeitsplätzen bemerkbar, denn 2 von 5 Einfacharbeitsplätzen (40%) sind mit **ausländischen Beschäftigten** besetzt. Das heißt, bei Einfacharbeitsplätzen liegt der Ausländeranteil beträchtlich über dem Anteil, den Ausländer ansonsten unter den Beschäftigten (23%) in der Rhein-Neckar-Region ausmachen. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nehmen besonders häufig im Gastgewerbe sowie in den Bereichen Reinigung und Überwachung Einfacharbeitsplätze ein.

Verdrängung von gering Qualifizierten durch ausgebildete Arbeitskräfte

- Die Konkurrenz um Arbeitsplätze wird auf allen Ebenen spürbar und räumt den weniger Qualifizierten die geringeren Chancen ein – und dies nicht nur aufgrund insgesamt gestiegener Anforderungen, sondern auch deswegen, weil die Modernisierung der Arbeitswelt das einmal erworbene Wissen rasch entwertet und dann selbst Personen mit einer Berufsausbildung auf Verwertbarkeitsprobleme stoßen. So hat nahezu

jede dritte Person, die einen Einfacharbeitsplatz besetzt, eigentlich (irgend)eine **berufliche Ausbildung** vorzuweisen, die allerdings für den Job explizit nicht benötigt wird. Und die Tendenz, dass Personen mit einer Berufsausbildung auch Einfachjobs annehmen, scheint sich in jüngerer Zeit noch zu verstärken (siehe im Folgenden).

- Dabei liegt das Ausmaß **ausbildungsinadäquater Besetzung in den Klein- und Mittelbetrieben noch höher** als in Großbetrieben, wo die Verdrängung durch ausgebildete Arbeitskräfte weniger stark ausgeprägt ist. Überdurchschnittlich häufig mit Ausgebildeten besetzt sind Einfacharbeitsplätze unter anderem im Sozialwesen, im Gastgewerbe sowie in den Bereichen Reinigung und Bewachung, wo etwa 40%-50% der auf einem Einfacharbeitsplatz Tätigen einen - wenn auch nicht benötigten - Berufsabschluss haben. Allerdings weisen diese Bereiche gleichzeitig ein hohen Anteil an geringfügig Beschäftigten sowie an Frauen auf, was bedeuten könnte, dass es sich in vielen Fällen um „Zuverdienste“ handelt.

Entwicklung von Einfacharbeitsplätzen im Zeitraum 2000-2003

- Obwohl im Zeitraum zwischen 2000 und 2003 die Zahl der Arbeitsplätze in der Region insgesamt rückläufig war, ist mit Blick auf Einfacharbeitsplätze eher eine **Stagnation** zu verzeichnen. Dies darf jedoch nicht überinterpretiert werden, denn die Entwicklung ist auch gewissen Schwankungen ausgesetzt. Und im Grunde mag auch die Zahl der Einfacharbeitsplätze (wie auch bei den gering Qualifizierten - siehe Kap. II) rückläufig sein, denn bei der Bewertung dieser Entwicklung ist außerdem zu berücksichtigen, dass die Untersuchung einen sog. „survivor bias“ aufweist. Das heißt, Arbeitsplatzverluste durch Betriebe, die weggefallen (und daher nicht befragt worden) sind, können hier nicht in die Betrachtung einfließen. Zudem liegt der Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sowie der Teilzeitstellen unter den Einfacharbeitsplätzen deutlich höher als insgesamt. Und diese Mini-Jobs haben in den letzten Jahren stark zugenommen, was die Entwicklung beeinflusst.
- Vor allem **in den kleineren Betrieben bis zu 50 Beschäftigten** hat sich die **Zahl der Einfacharbeitsplätze erhöht**, wobei die relative Zunahme in den kleinsten Betrieben am stärksten ausfällt. Rechnet man diese Werte auf die Rhein-Neckar-Region hoch, so entfällt allein auf die kleinsten Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten ein Zuwachs um 1.000 Einfacharbeitsplätze und auf die Betriebe mit 5 bis 50 Beschäftigten insgesamt eine Erhöhung um ca. 700. Dabei ist zu vermuten, dass es sich zu einem großen Teil um Mini-Jobs handelt. **In den etwas größeren Betrieben** mit mehr als 50 Beschäftigten hat sich die Zahl an Einfacharbeitsplätzen prozentual gesehen **hingegen leicht verringert**. Diese geringe relative Abnahme entspricht hochgerechnet allerdings einem absoluten Rückgang um ungefähr 1.700 Einfacharbeitsplätze. Damit fällt in den oberen Größenklassen in etwa die Zahl an Einfacharbeitsplätzen wieder weg, die „unten“ geschaffen wurde.
- Eine **Unterscheidung nach Wirtschaftszweigen** zeigt ein sehr heterogenes Entwicklungsmuster. Eine beachtliche prozentuale Zunahme an Einfacharbeitsplätzen

zeigt sich im Bereich der **personenbezogenen Dienstleistungen**, bei **Verkehr/Nachrichten** und **Kredit/Versicherungen** sowie in den Betrieben, die den **unternehmensorientierten Dienstleistungen** zuzurechnen sind. In den übrigen Wirtschaftszweigen ist die Zahl der Einfacharbeitsplätze dagegen gleichgeblieben bzw. hat sich verringert. Relativ gesehen ist die Zahl an Einfach Tätigkeiten dabei am stärksten im – seit der Euro-Einführung krisengeschüttelten – Gastgewerbe, aber genauso im Gesundheits- und Sozialwesen zurückgegangen. Auch im Handel sowie im Produzierenden Gewerbe sind 2003 deutlich weniger Einfacharbeitsplätze zu verzeichnen.

- Einfacharbeitsplätze weisen ein hohes Maß an **Fluktuation** auf. Dieser bereits in anderen Studien gefundene Zusammenhang bestätigt sich auch anhand der vorliegenden Befragung. Personalanpassungen können leichter im Bereich gering qualifizierter Arbeit vorgenommen werden, da Einfachbeschäftigte häufiger nicht regulär beschäftigt sind und die Wiederbesetzung der Stellen geringere Suchkosten verursacht als bei qualifizierten Beschäftigten.

Potenzial für zusätzliche Einfacharbeitsplätze

- Eine zentrale Untersuchungsfrage war, ob und unter welchen Umständen die Zahl an Einfacharbeitsplätzen erhöht werden kann bzw. wo ein noch unausgeschöpftes Beschäftigungspotenzial vorzufinden ist. Allerdings kann sich nur ein vergleichsweise geringer Teil der **Betriebe, die bisher keine Einfacharbeitsplätze aufweisen**, vorstellen, künftig Einfacharbeitsplätze neu einzurichten. Rund 10% halten dies „grundsätzlich für möglich“ und weitere 5% wenigstens für „denkbar“. Zusammengenommen und hochgerechnet wären dies ca. 4.300 Betriebe mit einem zusätzlichen Potenzial. Alle anderen Betriebe geben an, aufgrund ihrer Tätigkeitsstruktur keine Arbeitskräfte ohne Ausbildung beschäftigten zu können.
- Dabei ist der Anteil der Betriebe, die eine Neueinrichtung von Einfacharbeitsplätzen für möglich oder denkbar halten, gerade **unter den kleineren Betrieben am höchsten**. Immerhin ein Fünftel der Kleinstbetriebe, die noch keinen Einfacharbeitsplatz haben, hält die Einrichtung eines solchen für denkbar. D.h. in diesem Größensegment, in dem bislang nur ein vergleichsweise geringer Teil der Betriebe überhaupt Arbeitsplätze für Einfach Tätigkeiten stellt, könnten u.U. noch Potenziale bestehen.
- Differenziert man nach **Wirtschaftszweigen**, zeigt sich, dass vor allem im Gastgewerbe, in der Landwirtschaft und im Handel noch ein Potenzial für neu einzurichtende Einfacharbeitsplätze in solchen Betrieben besteht, die bislang keine haben. Im **Gaststättengewerbe**, hat ein Drittel der Betriebe noch keinen Einfacharbeitsplatz eingerichtet und von diesen hält dies aber über die Hälfte für möglich bzw. denkbar. Dagegen sind im Produzierenden Gewerbe, bei den unternehmensnahen und den persönlichen Dienstleistungen sowie in der öffentlichen Verwaltung kaum noch Betriebe zu finden, die eine „Ersteinrichtung“ eines Einfacharbeitsplatzes vornehmen können.

- Unausgeschöpfte Potenziale bestehen natürlich auch dort, wo **Einfacharbeitsplätze** vorhanden, diese jedoch **nicht besetzt** sind. Von allen Betrieben, die Einfacharbeitsplätze bereitstellen, weisen 14% unbesetzte Stellen auf, die Hälfte davon allerdings nur einen (1) unbesetzten Einfacharbeitsplatz. Hochgerechnet sind 3,7% der Einfacharbeitsplätze unbesetzt, dies entspricht ca. 3.000 unbesetzten Stellen in der Region.
- Dabei sind es vorwiegend Kleinbetriebe, die häufiger unbesetzte Einfacharbeitsplätze aufweisen. Dies erhärtet den Eindruck, dass **Kleinst- und Kleinbetriebe die größten Probleme bei der Einrichtung sowie der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen** haben. Jeder zweite Betrieb mit freien Einfacharbeitsplätzen gibt an, **Probleme mit deren Besetzung** zu haben.
- Zusätzliche Beschäftigungspotenziale ergeben sich auch, wenn Betriebe, die bereits Einfacharbeitsplätze haben noch obendrein weitere schaffen. Nach Einschätzung der EAP-Betriebe **wird die Zahl der Einfacharbeitsplätze künftig weniger stark ansteigen bzw. in höherem Maße abnehmen** als in der Vergangenheit. Insgesamt erwartet zwar mehr als jeder siebte Betrieb (14%) in der Region, dass sich die Zahl seiner Einfacharbeitsplätze im kommenden Jahr noch weiter erhöhen wird, ein noch höherer Anteil der Betriebe (18%) gibt jedoch an, die Zahl seiner Einfacharbeitsplätze zu verringern. Betrachtet man die Erwartungen im Aggregat, dann dürfte sich in bestimmten Betriebssegmenten, vor allem unter den kleineren Betrieben, eine vergleichsweise hohe Turbulenz des Zu- und Abgangs von Einfacharbeitsplätzen ergeben. Betriebe mit unbesetzten Einfacharbeitsplätzen sowie solche Betriebe, die bereits in der Vergangenheit eine positive Entwicklung mit Blick auf Einfacharbeitsplätze verzeichneten, gehören künftig tendenziell zu denen, die eine höhere Nachfrage nach Einfachtätigkeiten entwickeln werden. Allerdings erwarten unter denjenigen Betrieben, die aktuell Einfacharbeitskräfte suchen, auch viele künftig einen Rückgang in der Nachfrage nach Personen für Einfachtätigkeiten, was unter Umständen auch durch deren Schwierigkeiten, diese zu besetzen, zu erklären ist.
- **Ein Drittel** aller zwischen 2000 und 2003 neu besetzten Einfacharbeitsplätze wurde nicht nur wiederbesetzt sondern tatsächlich **neu geschaffen**. Da aber im Saldo kein großer Zuwachs erkennbar ist, sind nicht nur Einfacharbeitsplätze entstanden sondern auch – aber wohlgemerkt: an anderen Stellen – weggefallen. Dieser hohe Anteil „an anderer Stelle neu“ geschaffener Einfacharbeitsplätze ist ein Hinweis darauf, dass nicht nur die personelle Fluktuation auf Einfacharbeitsplätzen sehr stark ist, sondern sich auch **permanente Veränderungen in der Organisation von Einfacharbeit** vollziehen. Diese Dynamik ist in Kleinbetrieben am stärksten ausgeprägt, hier wurde jeder zweite zuletzt besetzte Einfacharbeitsplatz neu eingerichtet. Wenn man zudem annimmt, dass die in Kleinbetrieben geschaffenen Einfacharbeitsplätze häufig lediglich Minijobs sind, die flexibel und leicht umzugestalten sind, liegt die Schlussfolgerung nahe, dass solche in Kleinbetrieben als Einfacharbeitsplätze beschriebenen Tätigkeiten zum Teil nur für kurze Zeit eingerichtet werden.

Hemmnisse bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen

- Die Befragung zeigt, dass es kein zentrales und für alle Betriebe gültiges Hemmnis und somit auch **keine „Wunderschraube“ zur Stimulierung der Schaffung** von Einfacharbeitsplätzen gibt: sämtliche Jobschaffungshemmnisse werden von den Betrieben äußerst unterschiedlich eingestuft. Für diejenigen Betriebe, die Einfacharbeitsplätze haben oder sich ihre Einrichtung vorstellen können, sind nachfrageseitige Probleme und die zu hohen Lohn- und Arbeitskosten im Bereich einfacher Tätigkeiten das wichtigste Hemmnis einer Schaffung neuer Jobs.
- Etwa die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe geben an, dass **die Beseitigung des jeweils wichtigsten Hemmnisses zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen** würde. Die größte relative „Durchschlagskraft“ hätte eine Bereitstellung von – in den Augen der Arbeitgeber – „geeigneter“ Arbeitskräfte. Matching-Probleme scheinen damit auch im Bereich einfacher Qualifikationen relevant zu sein.
- Der **Kündigungsschutz** wurde von den Betrieben entgegen der Eindeutigkeit der öffentlich geführten Diskussion insgesamt sehr unterschiedlich eingestuft. Für die Betriebe, bei denen der Kündigungsschutz als besonders wichtiges Hemmnis erachtet wird, bestätigt sich jedoch eine vergleichsweise hohe Bereitschaft, zusätzliche Arbeitsplätze bereitzustellen, sofern der Kündigungsschutz abgeschwächt würde.

Personalrekrutierungsstrategien

- Bei der Suche nach Einfacharbeitskräften dominieren im Gegensatz zur Suche nach Fachkräften **wenige Suchwege**. Fast die Hälfte der Betriebe nutzen persönliche Kontakte für die Einstellung, was gerade zur Erkennung von „soft skills“ von Vorteil sein dürfte. Jeder fünfte Betrieb sucht Einfacharbeitskräfte per Inserat in der regionalen Zeitung, jeder sechste nutzt bei seiner Suche die Agentur für Arbeit. Alle anderen Suchwege, darunter auch private Vermittlungsagenturen und Leiharbeitsfirmen, spielen bei der Suche nach Einfacharbeitskräften eine völlig nachrangige Rolle.
- Die Tatsache, dass die Agentur für Arbeit von mehr als acht von zehn Betrieben bei der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze nicht eingeschaltet wird, deutet auf ein erhebliches **Verbesserungspotenzial in der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen** hin.
- Unabhängig von der Tätigkeit, für die Arbeitskräfte gesucht werden, stellen **persönliche Kontakte** stets den hauptsächlichen Suchweg der Betriebe dar.

Charakterisierung der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten

- Auch unter den neu auf Einfacharbeitsplätzen Eingestellten ist ein relativ hoher **Frauenanteil** zu verzeichnen. Allerdings ist der Anteil an Einfachbeschäftigten, die eine (nicht benötigte) Berufsausbildung besitzen, unter den Neueingestellten deutlich höher als im Gesamtbestand. Während im Bestand immerhin 69% keine Berufsausbildung haben, sind **unter den neu eingestellten Einfachbeschäftigten nur noch**

44% ohne irgendeine Ausbildung. Dies würde bedeuten, dass sich die Tendenz, auch auf Einfacharbeitsplätzen Menschen mit irgendeiner Qualifikation zu suchen, fortsetzt und könnte zudem erklären, warum der Anteil an Ausländern unter den Neueingestellten nunmehr niedriger liegt (insgesamt 30% der neu auf Einfacharbeitsplätzen Eingestellten sind nicht-deutscher Staatsangehörigkeit).

- Unter den Einfachbeschäftigten mit Berufsausbildung hat der überwiegende Teil entweder eine **Lehre im Dualen System** (72%) oder eine beruflich-schulische Ausbildung (19%) absolviert. Das **Niveau schulischer Bildung** liegt bei Einfachbeschäftigten – ungeachtet dessen, ob ein beruflicher Abschluss vorliegt, oder nicht – auf vergleichsweise niedrigem Niveau. Immerhin 6% haben überhaupt keinen Schulabschluss. Allerdings ist der Anteil an Beschäftigten mit Abitur (mit 18%) angesichts der geringen Anforderungen auf den hier betrachteten Einfacharbeitsplätzen überraschend hoch. Dies unterstreicht die Vermutung, dass einige Einfacharbeitsplätze von Abiturient/innen bzw. Student/innen (möglicherweise in einer beruflichen Übergangsphase oder als Nebenjob) eingenommen werden.
- Die Altersverteilung der Einfachbeschäftigten weist mit 28% einen **sehr hohen Anteil junger Einfachbeschäftigter zwischen 15 und 24 Jahren** aus. Menschen dieser Altersgruppe kommen bei Neueinstellungen auf Einfacharbeitsplätzen sowohl gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten als auch gemessen an ihrer Bedeutung unter Arbeitslosen vergleichsweise häufig zum Zug. Dies deutet wiederum darauf hin, dass ein großer Anteil der Einfachtätigkeiten in Form von Nebenjobs an Student/innen und Schüler/innen vergeben wird.
- Lediglich 7% der auf Einfacharbeitsplätzen neu Eingestellten sind **älter als 55 Jahre**. Einfacharbeitsplätze stellen somit für die in besonderem Maße von Arbeitslosigkeit betroffenen älteren Personen (13% aller arbeitslos Gemeldeten im Rhein-Neckar-Dreieck sind älter als 55 Jahre) kaum einen Ausweg dar.

Tätigkeitsprofil auf Einfacharbeitsplätzen

- Da der Wirtschaftszweig, in welchem die Einfachjobs angeboten werden, noch nichts über die konkrete Tätigkeit aussagt, interessierte welche Art der Arbeit die auf einem Einfacharbeitsplatz Beschäftigten ausüben. Es zeigt sich, dass das **Spektrum an Tätigkeiten nicht sehr groß** ist bzw. die Arbeiten sich auf wenige Aufgaben beschränken: Insgesamt betrachtet ist jeder vierte Einfachbeschäftigte mit irgendeiner Form von „**Gebäudepflege**“ betraut; das sind im wesentlichen Reinigungs- oder auch Bewachungsaufgaben. Gut ein weiteres Fünftel übt **Tätigkeiten im Lager, Versand oder Transport** aus. Jeweils zwischen 10% und 15% machen entweder **Büro- oder Fertigungs-** sowie auch **Küchenarbeiten** aus. Vergleichsweise selten sind Verkaufstätigkeiten (7%), Betreuungsfunktionen (2%) und landwirtschaftliche Tätigkeiten.
- Nicht selten besteht natürlich eine gewisse **Kongruenz** zwischen denjenigen Aufgaben, die für bestimmte Branchen typischer erscheinen und solchen, die auf Einfach-

arbeitsplätzen gefordert sind: So übt ein großer Teil der in landwirtschaftlichen Betrieben auf Einfacharbeitsplätzen Beschäftigten auch landwirtschaftliche Tätigkeiten aus. Ähnliches gilt für das Produzierende Gewerbe, wo jeweils überdurchschnittlich viele Einfachbeschäftigte in der Fertigung tätig sind, und für das Gastgewerbe, wo viele mit Küchendiensten und Bedienung beschäftigt sind.

Dagegen streuen andere Einfachtätigkeiten stärker auf verschiedene Wirtschaftszweige. Vor allem Reinigungs- und Bewachungsdienste, Bürotätigkeiten und Lager- bzw. Transportaufgaben fallen in allen Dienstleistungssektoren sowie im Handel und im Bereich Verkehr und Kredit an. Im Handel werden dabei am häufigsten Lager- und Transportaufgaben und erst in zweiter Linie Verkaufs- sowie Reinigungstätigkeiten in Einfacharbeitsplätzen organisiert. Verkehrs- und Kreditunternehmen fragen außerhalb ihrer Kerntätigkeiten (Transport) vor allem Verkaufs- und Büroleistungen nach. Die personenbezogenen Dienste weisen das breiteste Spektrum an Einfachtätigkeiten auf, hier spielen neben Reinigung und Bewachung auch noch Küchen- bzw. Bedienungstätigkeiten sowie

- **Betreuungsleistungen ein Rolle.** Die höchsten **Frauenanteile** finden sich auf Einfachtätigkeiten in der medizinischen und sozialen Betreuung (wo ausschließlich Frauen eingestellt wurden), bei Bürotätigkeiten (97%) sowie in der Reinigung (und Bewachung, 71%). Leicht überdurchschnittlich viele Frauen arbeiten außerdem noch in den Küchen und als Bedienung (61%) sowie im Verkauf (62%). Äußerst selten verrichten Frauen dagegen einfache Lager- oder Transportarbeiten, Fertigungs- oder Montagetätigkeiten oder landwirtschaftliche Tätigkeiten.
- **Ausländer/innen** verrichten weit häufiger als Deutsche landwirtschaftliche Tätigkeiten. Leicht überdurchschnittlich sind sie außerdem mit Reinigungs- (38%) und Küchentätigkeiten (45%) befasst. Nur wenige Ausländer/-innen finden sich dagegen auf Einfacharbeitsplätzen, die im Bereich von Verkauf (14%), Büro (11%) oder Betreuung (17%) angesiedelt sind. Hier dürften Sprachbarrieren eine Rolle spielen. Tätigkeiten in der Fertigung sowie im Transport werden schließlich (mit zu 29% bzw. 25%) knapp unterdurchschnittlich häufig durch Ausländer/innen verrichtet.
- Der Anteil an **Personen mit Berufsausbildung** ist überdurchschnittlich hoch, wenn Fertigungs-, Transport-, Büro- oder landwirtschaftliche Tätigkeiten verrichtet werden. Seltener werden Ausgebildete eingestellt, wenn es sich um Tätigkeiten in der Betreuung, im Verkauf sowie in der Küche oder als Bedienung handelt.
- **Jüngere Personen unter 25 Jahre** werden häufig eingestellt, wenn Lager- und Transporttätigkeiten, Verkaufstätigkeiten sowie „sonstige“ Tätigkeiten verlangt sind. Diese werden dann vermutlich in Form von Nebenjobs oder kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen vergeben. Relativ selten verrichten jüngere Einfachbeschäftigte die (insgesamt oft nachgefragten) Reinigungs- und Bewachungsaufgaben sowie Küchen- und Bedienungstätigkeiten.

- **Personen über 45 Jahre** werden vor allem dann eingestellt, wenn Bürotätigkeiten und Reinigungs- bzw. Bewachungsaufgaben anfallen. Unterdurchschnittlich häufig üben sie dagegen Tätigkeiten in der Fertigung, der Landwirtschaft und im Küchenbereich aus.

Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen

- Die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen scheitert deutlich häufiger an den **Erwartungen** der Bewerber/-innen als an den tatsächlichen – oder von den Personalverantwortlichen zugeschriebenen – **Bewerbereigenschaften**. So gibt jeweils etwa jedes zweite Unternehmen an, dass zu hohe Lohnerwartungen und ungeeignete Arbeitszeiterwartungen eher häufig ein Besetzungshemmnis darstellen. Hohe Lohnerwartungen sind vor allem ein Stellenbesetzungshemmnis für kleinere sowie für nicht-tarifgebundene Unternehmen. Unzureichende **Qualifikation** wird nur von jedem dritten und fehlende Arbeitserfahrung nur von jedem vierten Betrieb als Hemmnis bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen angesehen.
- Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen treten in den einzelnen Wirtschaftszweigen in unterschiedlichem Maße auf. Während das Produzierende Gewerbe, die Dienstleistungen für Unternehmen und der Handel durchschnittlich von Stellenbesetzungshemmnissen betroffen sind, treten Probleme bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen insgesamt am häufigsten im Primären Sektor und im Bereich der Gebäudereinigung auf. In beiden Bereichen scheitert die Besetzung von Stellen vor allem an den hohen Lohnerwartungen der Bewerber/-innen sowie an deren ungeeigneten Arbeitszeiterwartungen. Offenbar werden Einfacharbeitsplätze in diesen Branchen besonders schlecht entlohnt und die Arbeitszeiten sind wenig attraktiv für potenzielle Bewerber/innen. Die Öffentliche Verwaltung ist dagegen die einzige „Branche“, in der fast alle genannten Hemmnisse nur unterdurchschnittlich relevant sind.

Anforderungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen

- Bei der Beurteilung von Einfacharbeitsplatz-Stellenbewerber/innen werden von den Unternehmen die Primärtugenden „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“ sowie „Motivation“ als wichtigste Kriterien herangezogen. Beide Tugenden werden von fast allen Unternehmen als „sehr wichtig“ eingestuft. Für „wichtig“ halten die Unternehmen weiterhin das äußere Erscheinungsbild und die Teamfähigkeit der Bewerber/innen. Bei den Anforderungen an das elementare Grundwissen steht die Lesefähigkeit an erster Stelle – auch sie wird im Durchschnitt als „wichtig“ eingestuft. Schreibkenntnisse, Allgemeinbildung, Rechenkenntnisse sowie fachlich-praktische Kompetenzen wie handwerkliches Geschick, der Umgang mit dem PC und ein Führerschein sind im Durchschnitt eher von nachrangiger Bedeutung.
- Eine Differenzierung der Arbeitgeber-Anforderungen nach Wirtschaftszweigen ergibt, dass „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“, „Motivation“ und „Teamfähigkeit“ in al-

len Branchen unabdingbare Anforderungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen sind. In Bezug auf alle anderen Tugenden und Fähigkeiten ergeben sich deutliche Abweichungen im Branchenvergleich, allerdings handelt es sich hier jeweils um intuitiv naheliegende Befunde: So sind elementare Grundkenntnisse wie „Lesen, Schreiben, Rechnen“ sowie das Bedienen eines Computers im Bereich „Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen“ wesentlich wichtigere Anforderungen als in den anderen Branchen. Im Gastgewerbe ist ein ordentliches Erscheinungsbild besonders wichtig. Insgesamt sind die Anforderungen in den Bereichen „Verkehr/Nachrichten/Kredit“, „Handel“ und „Gebäudereinigung“ am höchsten und am niedrigsten in der Öffentlichen Verwaltung.

Tatsächliches Leistungsprofil der Bewerber/innen

- Betrachtet man das tatsächliche Leistungsprofil der Bewerber/innen aus Sicht der Unternehmen, so ist zunächst festzustellen, dass die Bewerbereigenschaften bei fast allen abgefragten Items jeweils von der Mehrzahl der Betriebe mindestens als befriedigend eingeschätzt werden. Eine Ausnahme bilden hier die Computerkenntnisse. Der Abgleich mit den zuvor betrachteten Arbeitgeberanforderungen zeigt, dass Anforderungen und tatsächliches Leistungsprofil der Bewerber/innen – zumindest im Durchschnitt – übereinstimmen. Dieses überraschend positive Gesamtergebnis, das in krassem Widerspruch zur aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussion steht, lässt sich mit den folgenden Befunden und Überlegungen zumindest teilweise erklären. Die Unternehmen akquirieren ihre Einfacharbeitskräfte etwa zur Hälfte über persönliche Kontakte. Eine persönliche Empfehlung wird grundsätzlich nur für solche Personen gegeben, für die man „seine Hand ins Feuer legt“, d.h. eine Person mit unzureichenden „soft skills“ wird selten jemand persönlich weiterempfehlen. Ferner findet im Vorfeld des eigentlichen Auswahlprozesses grundsätzlich eine positive Vorselektion statt – Bewerber/innen mit schlechten Voraussetzungen dringen erst gar nicht bis zum Personalmanagement vor. Sie werden entweder bereits vom Sekretariat aussortiert oder sie bewerben sich – aus mangelnder Motivation, geringem Selbstbewusstsein oder aufgrund von Unkenntnis – überhaupt nicht auf die für sie in Frage kommenden Stellen. Ferner ist zu vermuten, dass ein nicht unerheblicher Anteil der gering qualifizierten Langzeitarbeitslosen sich nicht aktiv um eine Stelle am ersten Arbeitsmarkt bemüht, da zusätzlich noch vorgelagerte Hemmnisse wie Verschuldung und gesundheitliche Probleme vorliegen.
- Auf Einfacharbeitsplätze bewerben sich nicht notwendigerweise nur gering qualifizierte. Etwa die Hälfte der zuletzt eingestellten Bewerber/innen verfügt über einen beruflichen Ausbildungsabschluss. Auch für beruflich qualifizierte Personen können Einfacharbeitsplätze attraktiv sein, beispielsweise als Einstiegsmöglichkeit nach einer Familienphase, als stundenweise Tätigkeit im Erziehungsurlaub, anstelle einer niedrig bezahlten Beschäftigung im erlernten Beruf (Beispiel: Friseurin) oder als Gelegenheitsjob. Das Alter der zuletzt besetzten Stellenbewerber/innen weist ferner

darauf hin, dass Einfacharbeitsplätze zu einem nicht unerheblichen Anteil mit Schüler/innen und Studierenden besetzt werden – eine für die Arbeitgeber weitaus kostengünstigere und flexiblere Variante der Stellenbesetzung, da die Lohnnebenkosten hier geringer sind.

- Die obige Gesamtbetrachtung zeigt, dass Anforderungen und Bewerberprofile im Gesamtdurchschnitt übereinstimmen. Aus ihr gehen die Diskrepanzen zwischen den Anforderungen und den Bewerbercharakteristika bei einzelnen Unternehmen jedoch nicht hervor. **Wie viele Betriebe halten nun bestimmte Eigenschaften für wichtig, jedoch die Charakteristika der Bewerber/innen bestenfalls für befriedigend?** Eine Auswertung nach den einzelnen Anforderungen zeigt, dass die größten Diskrepanzen zwischen Anforderungen und Bewerberleistungen beim elementaren Grundwissen, d.h. beim Schreiben, Lesen, der Allgemeinbildung und beim Rechnen zu verzeichnen sind. Hier stufen jeweils zwei Fünftel bis etwa ein Drittel der Betriebe, die die jeweilige Eigenschaft für mindestens wichtig halten, die Bewerberleistungen maximal für befriedigend ein. In Bezug auf die PC-Kenntnisse, die Fähigkeit zu Kundengesprächen und das Erscheinungsbild der Bewerber/innen gilt dies jeweils für ein Viertel der Betriebe. Bei einem Teil der Betriebe sind also durchaus Diskrepanzen zwischen Anforderungen und Bewerberleistungen zu verzeichnen.
- Vorbestrafung und Schwerbehinderung sind die beiden von den Arbeitgebern am häufigsten genannten „**KO-Kriterien**“ bei der Besetzung von Einfach Tätigkeiten.
- **Alter** ist in der Region bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen ebenfalls ein relevantes Vorselektionskriterium. Fast jeder vierte Betrieb gab an, Ältere eher nicht einstellen zu wollen. IAW-Studien aus anderem Zusammenhang bestätigen, dass die geäußerte Wertschätzung Älterer – unabhängig von der Qualifikation – zwar sehr positiv ausfällt, dies jedoch bislang bei der Personaleinstellung nicht handlungsleitend ist.
- Etwa jeder siebte Betrieb empfindet die **Teilnahme eines Bewerbers an öffentlichen Beschäftigungsmaßnahmen** als negatives Vorselektionskriterium. Dies verdeutlicht, dass nicht jede öffentliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für den Bewerber hilfreich sein muss, sondern dass damit u.U. sogar eine gewisse „Stigmatisierung“ einhergehen kann.

2. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

2.1. Handlungsempfehlungen in Bezug auf: Umfang, betrieblicher Kontext und Beschäftigtenstrukturen sowie Entwicklung und Potenziale an Einfacharbeitsplätzen (*ifm*)

Für Personen ohne berufliche Qualifikation sinken die Chancen auf den Erhalt eines Arbeitsplatzes beträchtlich. Das Risiko arbeitslos zu sein ist – auch je nach Region – unter Ungelernten in etwa drei bis viermal so hoch wie unter Personen mit einer Berufsausbildung. Zwar hat sich in der Bevölkerung der Anteil derjenigen, die nicht über einen formalen Berufsabschluss verfügen, längerfristig verringert, doch keineswegs ausreichend, denn die Bildungsexpansion ist (nicht zuletzt vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen) ins Stocken geraten und es verbleibt ein relativ hoher Sockel an erwerbsfähigen Menschen, die als Geringqualifizierte einzustufen und daher häufig arbeitslos sind.

Aktueller Bezug

Im Fokus der heftig geführten Diskussion um die Reform von Sozialstaat und Arbeitsmarkt stehen gegenwärtig vor allem Vorschläge zur Effizienzsteigerung in der Arbeitsvermittlung und zur Aktivierung von Arbeitslosen. Der Erfolg der sog. Hartz-Gesetze wird daran bemessen werden, inwieweit es gelingt, Arbeitssuchende – und dabei vor allem Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte – in Beschäftigung zu bringen. Demgegenüber ist teilweise die Frage in den Hintergrund geraten, auf welche Weise zusätzliche Beschäftigung erschlossen werden kann – oder genauer: ob und in welchen Bereichen noch Einfacharbeitsplätze für Geringqualifizierte eingerichtet werden können. Das Vorhaben von Wirtschaftsminister Clement, 600 Tausend sog. „Ein-Euro-Jobs“ bzw. „Arbeitsgelegenheiten“ für Langzeitarbeitslose schaffen zu wollen, hat die Debatte (mehr oder weniger gewollt) wieder auf diese Fragen zurückgeführt. Mit der Umsetzung von „Hartz IV“ sind offenbar vor allem die Kommunen, Wohlfahrtsverbände und letztlich Beschäftigungsinitiativen gefordert, Ideen und Vorschläge zu entwickeln, in welchen Tätigkeitsbereichen künftig Einfacharbeitsplätze entstehen sollen. Aber auch diese Debatte, rankt nunmehr stärker um die Frage, inwieweit die durch staatliche Zuschüsse subventionierten Jobs eine Konkurrenz für private Anbieter schafft, und führt von dem eigentlichen Problem ab, dass es zunächst einmal mit Blick auf die Gesamtwirtschaft einer Klärung bedarf, in welchen Wirtschaftszweigen und dann in welchen Betrieben überhaupt „Einfacharbeit“ nachgefragt wird.

Schon bevor sich die o.a. Debatte entzündete haben die Auftraggeber vorliegender Untersuchung einen solchen systematisierenden Überblick gesucht. Alle Zeichen im strukturellen Wandel weisen darauf hin, dass die Zahl der Einfacharbeitsplätze künftig weiter zurückgeht, dem aber eine hohe Zahl an Geringqualifizierten gegenübersteht, die auf solche Arbeitsplätze mit geringen Anforderungen angewiesen sind. Von daher stellt sich die Frage:

Welches sind die Sektoren und Tätigkeitsfelder, in denen noch Einfacharbeitsplätze bereit stehen und auf die Geringqualifizierte vermittelt werden können?

Dies sind zwei unterschiedliche Fragen, die in der öffentlichen Debatte nur selten konsequent auseinander gehalten werden, da meist übersehen wird, dass nicht jeder Einfacharbeitsplatz von einem Geringqualifizierten besetzt wird. Daher wurde in vorliegender Untersuchung in beiden Sphären ermittelt, woraus sich folgende Schlussfolgerungen und Empfehlungen hinsichtlich Qualifizierungs- und Vermittlungsaktivitäten ergeben:

- Zwar stellt das Produzierende und insbesondere das Verarbeitende Gewerbe immer noch einen großen Teil der gering Qualifizierten, aber in deutlich abnehmendem Umfang: Im betrachteten Zehnjahreszeitraum entfallen allein schon drei Viertel des Gesamtrückgangs an Ungelernten auf diesen Sektor. Eine Abnahme war hier aber nicht nur bei den ungelerten Beschäftigten sondern gleichzeitig auch in der Zahl der Jobs mit niedrigen Qualifikationsanforderungen festzustellen.³
 - Hier dürften also bei anhaltender Globalisierung und Rationalisierung der Produktion die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen ohne Berufsabschluss auch weiterhin sinken, weshalb dorthin nur schwer noch Arbeitslose oder Maßnahmeteilnehmer vermittelt werden können. Hinzu kommt, dass hier außerbetriebliche Vorqualifizierungen auch kaum gezielt gestaltbar sind, da es bei der großen Verschiedenartigkeit der noch verbleibenden einfachen Produktionstätigkeiten kaum Ansatzpunkte gibt die gleichzeitig sehr spezifischen Kenntnisse maßnahmegerecht zu vermitteln.
- Gleichzeitig muss aber resümiert werden, dass auch der insgesamt wachsende Dienstleistungsbereich den Arbeitsplatzrückgang nur in geringem Maße kompensiert und zudem nur wenige Dienstleistungsfelder überhaupt ein Plus an gering Qualifizierten aufweisen. Dies war längerfristig betrachtet lediglich im Gastgewerbe sowie in der Gebäudereinigung und -überwachung, aber nicht in großem Umfang der Fall. D.h. auch in der Öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen oder in anderen sozialen oder gemeinnützigen Bereichen, auf die sich neuerdings die Hoffnung bei der Einrichtung von Einfachjobs richtet, hat sich in der Vergangenheit die Zahl der Ungelernten reduziert. Allerdings – und dies ist nun hervorzuheben – entstehen in jüngerer Zeit potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte bzw. Einfacharbeitsplätze nicht im krisengeschüttelten Gastgewerbe oder in der von Einsparungen betroffenen Gebäudereinigung, sondern in Teilen der distributiven Dienste sowie vor allem in den unternehmensnahen und im Feld der persönlichen Dienstleistungen.⁴
 - Die hier festgestellten Zuwächse sind zwar nur schwach ausgeprägt, doch unterstreichen sie die These, dass Einfacharbeitsplätze in Zeiten der Globalisie-

³ Die Entwicklung an Einfacharbeitsplätzen konnte jedoch nur für die drei zurückliegenden Jahre verfolgt werden.

⁴ Befragungstechnisch konnten hier Einfach Tätigkeiten, die nur saisonal (also nicht während der Umfrage) auftauchen, wie etwa in der Landwirtschaft, nicht berücksichtigt werden. Auch Garten- und Landschaftspflege sind mögliche Betätigungsfelder, die hier nicht Berücksichtigung finden.

rung, wenn überhaupt, dann eher in Bereichen be- und entstehen können, die eine hohe Ortsgebundenheit in der Leistungserbringung erfordern. Und dies sind vor allem solche Leistungen, die unmittelbar für und an Personen erbracht werden oder unternehmensnah aber dezentral im lokalen Kontext entstehen. Dieser Befund korrespondiert teils mit den Ergebnissen, die in der vom Bündnis für Arbeit beauftragten Arbeitsgruppe Benchmarking vorgelegt wurden: Demnach entsteht eine Nachfrage nach Einfachjobs künftig vorrangig in den personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen. (Inwieweit auch Haushaltsdienste eine Rolle spielen, konnte durch unsere Betriebsbefragung natürlich nicht ermittelt werden.)

- Es wäre jedoch kurzsichtig und verkehrt, wenn sich die Aktivitäten bei der Nutzbarmachung von Beschäftigungspotenzialen allein auf solche Wirtschaftsbereiche konzentrieren würden, in denen gegenwärtig noch zusätzliche Einfacharbeitsplätze entstehen. Mindestens genauso relevant sind diejenigen Felder, die – auch wenn sie derzeit keine allzu starke Dynamik zeigen – immer noch ein vergleichsweise beständig großes Reservoir an Einfacharbeitsplätze bieten. Und dazu gehört, wenn man den Fokus auf den Dienstleistungsbereich richtet, vor allem der Handel, das Verkehrswesen und auch der Gesundheitsbereich.
- Die Zuordnung der Einfacharbeitsplätze zu den Wirtschaftsbereichen in denen sie bereitgestellt oder besonders nachgefragt werden sollte aber nicht den Blick darauf verstellen, dass es sich um ein eher kleines Spektrum an Tätigkeiten handelt und viele dieser „Einfachberufe“ – zwar weniger aber dennoch – auch in anderen Wirtschaftszweigen vorkommen. Die Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen sind überwiegend mit Reinigungs- und Bewachungsaufgaben, mit Versand- und Lagertätigkeiten sowie mit Bürodiensten und mit Küchenarbeiten beschäftigt.
- Dieses relativ enge Feld an vorrangig nachgefragten „Einfachberufen“ spiegelt zwar die insgesamt verringerten Beschäftigungsmöglichkeiten für gering qualifizierte wider, hat aber andererseits für die Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen den Vorteil, dass hier unter Umständen sehr gezielt und effizient Vorqualifizierungen anvisiert werden können. So einfach und unspezifisch die meisten der genannten Tätigkeiten sind, so sinnvoll erscheint es dennoch, hier ein Minimum an Kompetenz – in Kombination mit den als wichtig erkannten Sekundärtugenden bzw. „soft skills“ (siehe im Folgenden) – zu vermitteln. Langzeitarbeitslose und gleichzeitig unqualifizierte Bewerber ohne jeglichen Bezug zu solchen Tätigkeiten bzw. ohne ein Mindestmaß an Arbeitserfahrung haben vermutlich ansonsten kaum noch eine Chance.
- Um in den genannten Feldern Qualifizierungsmaßnahmen und adäquate Unterrichtspläne bzw. Curricula entwickeln zu können, müssten einzelne Betriebe für eine qualitativ ausgerichtete Befragung herausgegriffen werden. Mit vorliegender Untersuchung wurden zwar die von den Betrieben erwünschten Basiskompe-

tenzen und Primärtugenden ermittelt (siehe im Folgenden). Zur Entwicklung von Qualifizierungsmaßnahmen bedarf es jedoch zusätzlicher Informationen über die konkrete Arbeitsgestaltung (zum Beispiel darüber, welche Maschinen, Materialien oder andere Hilfsmittel bei Einfachjobs im Lager, in der Küche oder im Büro eingesetzt werden).

In welchem betrieblich-organisatorischem Kontext liegen noch zusätzliche Beschäftigungspotenziale für gering Qualifizierte? Was sind die „Zielinstitutionen“?

Qualifizierungs- und v.a. Vermittlungsstrategien sollten sich nicht nur mit der Art der nachgefragten Tätigkeiten sondern auch damit befassen, in welchem betrieblichen und organisatorischen Kontext sie zur Anwendung kommen können. Spätestens mit der rückläufigen Bedeutung von Massenproduktion und tayloristischer Fertigung bei gleichzeitig zunehmender Tertiarisierung fallen in großbetrieblichen Organisationen immer weniger Eintätigkeiten an. Damit gestalten sich auch Vermittlungsaktivitäten in den ersten Arbeitsmarkt schwieriger, da sich die Zahl der „Gesprächspartner“ nicht mehr auf größere und daher vergleichsweise wenige Unternehmen beschränkt, sondern das äußerst große und heterogene Feld kleiner und mittlerer Betriebe in den Mittelpunkt der Bemühungen rückt. Aber eine Politik zur Erschließung von zusätzlichen Einfacharbeitsplätzen bleibt ohne den stärkeren Einbezug der spezifischen Bedarfe und Probleme von kleineren Betrieben künftig ohne Erfolg. Dies wird durch folgende Erkenntnisse untermauert:

- Unter der großen Zahl derjenigen Betriebe, die überhaupt keinen Einfacharbeitsplatz stellen, sind es vor allem die kleineren Betriebe, welche die Ersteinrichtung eines solchen für denkbar halten. Und unter denjenigen Betrieben, die bereits Einfacharbeitsplätze eingerichtet haben, sind es wiederum insbesondere die kleineren, die häufig noch unbesetzte Einfacharbeitsplätze aufweisen.
- Kleinst- und Kleinbetriebe haben zwar ein Beschäftigungspotenzial für Geringqualifizierte aber gleichzeitig auch die größten Probleme, Einfacharbeitsplätze einzurichten oder zu besetzen. Jeder zweite Betrieb mit einem freien Einfacharbeitsplatz gibt an, Probleme mit dessen Besetzung zu haben.
 - Wirtschafts- und arbeitsmarktpolitisch erfordert diese Diskrepanz Maßnahmen, die vor allem auf den Sektor von kleineren Betrieben zielen und dort die bürokratischen und organisatorischen Hemmnisse bei der Einstellung von Personal reduzieren. Die Inhaber kleinere Betriebe investieren auch bei latentem Personalmangel weniger Zeit in Personalsuche, und dies trifft erst recht dann zu, wenn es sich um einen Bedarf an Eintätigkeiten handelt, der ggf. durch Mehrarbeit von bereits vorhandenen Fachkräften kompensiert werden kann.
 - In kleineren Betrieben fallen Eintätigkeiten vielfach nicht kontinuierlich und oft nicht in einem solchen Umfang an, dass es als lohnend betrachtet wird, hierfür eine Stelle einzurichten. Daher ist über Modelle – ggf. auch auf regionaler Ebene – nachzudenken, in welcher Weise latent vorhandene Eintätigkeiten

durch arbeitsorganisatorische Kreativität inner- oder zwischenbetrieblich gebündelt oder ggf. auch an einen Interessenverbund ("Arbeitgebersharing") ausgelagert werden können. Kooperationsmöglichkeiten dieser Art, bspw. zwischen den Systemen, können nur in einem regionalen Kontext und Modell identifiziert und umgesetzt werden. Das heißt, hier bieten sich vor allem auf lokaler Ebene Ansatzmöglichkeiten, um in einem Pilotprojekt zu ermitteln, ob ein solches Modell auf Interesse und Akzeptanz stoßen würde.

- Eine wachsende Zahl kleiner Betriebe wird von nichtdeutschen Betriebsinhabern geführt. Die Zuwachsraten an selbständigen Migranten bzw. Existenzgründern sind seit Jahren höher als bei den Deutschen. Da insgesamt betrachtet zwei von fünf Einfacharbeitsplätzen mit Ausländern besetzt sind bzw. Ausländer einen hohen Anteil an den Unqualifizierten stellen, kommt den von Migranten geführten Betrieben eine hohe Bedeutung bei der Integration dieser Gruppen zu. Die innerethnische Solidarität ist hier stark: Durchschnittlich sind über zwei Drittel der Beschäftigten in Migrantenunternehmen Personen nichtdeutscher Herkunft.
 - Hier sind vor allem bei den regionalen Akteuren die Anstrengungen zu verstärken, dass (erstens) die Beschäftigungspotenziale speziell von Migrantenbetrieben identifiziert und verbessert werden. Und (zweitens) müssen die bestehenden Initiativen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen durch diese Betriebe gestärkt und nicht – wie teils beobachtet – gebremst werden.

Warum sinken die Chancen gering Qualifizierter bei der Besetzung von Einfachjobs?

Kann ihre Verdrängung von Einfacharbeitsplätzen vermindert werden?

Auch die wenigen vorhandenen Einfacharbeitsplätze werden nicht unbedingt von der Zielgruppe der Ungelernten besetzt. Längst wird die Konkurrenz um Arbeitsplätze auf allen Ebenen spürbar und räumt dabei den weniger Qualifizierten die geringeren Chancen ein. Es zeigt sich ein starker Verdrängungsprozess durch Personen mit beruflicher Qualifikation: Das heißt, die ungünstige Situation für gering Qualifizierte wird noch durch den allgemeinen Druck am Arbeitsmarkt verstärkt. Das Defizit an Beschäftigungsmöglichkeiten für gering Qualifizierte wird also nicht allein durch die insgesamt gestiegenen Qualifikationsanforderungen verursacht.

- Fast jede dritte Person, die in der Rhein-Neckar-Region einen Einfacharbeitsplatz besetzt, hat eigentlich (irgend)eine berufliche Ausbildung im Hintergrund vorzuweisen, die allerdings für den besetzten Job explizit nicht benötigt wird.
- Die Tendenz, dass Personen mit einer Berufsausbildung auch Einfachjobs annehmen, scheint sich in jüngerer Zeit sogar noch zu verstärken, da viele Betriebe vermehrt die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen durch geringfügig Beschäftigte und dabei durch Studierende und Schüler oder „Zuverdiener/innen“ vornehmen.
- Die Gründe liegen vermutlich nicht nur darin, dass hier Sozialabgaben eingespart werden sondern möglicherweise wird zurecht auch darauf hingewiesen (z.B. Wein-

kopf 2002), dass die Qualifikationsanforderungen bei vermeintlich einfachen Dienstleistungen oftmals keinesfalls gering sind.

- Hier ist die Arbeitsmarktpolitik insgesamt gefragt, denn mit Blick auf diesen Verdrängungsprozess greifen keine Empfehlungen, die sich nur auf gering Qualifizierte beziehen. In einer Gesellschaft, in welcher Bildung zum wichtigsten Wettbewerbsfaktor am Arbeitsmarkt wurde, werden gering Qualifizierte keine Bevorzugung finden.
- Da jedoch die hier als „Einfacharbeitsplätze“ definierten Stellen kraft Definition keine Vorbildung benötigen, ist davon auszugehen, dass auch andere Faktoren bei der Besetzung eine Rolle spielen. Dazu dürfte das Stigma beitragen, dass Ungelernte eine geringere Beschäftigungsfähigkeit und eine unzureichende Ausstattung mit Sekundärtugenden besitzen, weshalb in der Behebung dieser Defizite ein wichtiger Ansatzpunkt zu sehen ist (hierauf wird in den IAW-Empfehlungen näher eingegangen).
- Beängstigend ist, dass viele Geringqualifizierte aufgrund von selektierenden Personalrekrutierungsstrategien und Stigmatisierungen (siehe im Folgenden) gar nicht mehr die Chance haben, bis zu einem Bewerbungsgespräch „vorzudringen“. Von daher trägt eine Verbesserung der Reichweite der Vermittlungsaktivitäten von Arbeitsagenturen und vergleichbaren Institutionen (vgl. IAW-Empfehlungen) auch zu einer Verminderung des Verdrängungsprozesses bei.
- Eine Lösung dieses Dilemmas ist aber vor allem nur dadurch zu erwarten, dass die Arbeitsmarktpolitik zusätzliche Beschäftigung insgesamt – also nicht nur für gering Qualifizierte – erzielt. Durch mehr Arbeitsplätze für Bewerber mit beruflicher Qualifikation ergibt sich eine allgemeine Aufwärtsmobilität, die im „unteren Bereich“ Stellen freihält oder räumt, Besetzungsketten in Gang setzt und dadurch die Lage für gering Qualifizierte verbessert. Von daher stellt sich die Frage, inwieweit eine allzu starke Konzentration in der Ursachenanalyse auf die Defizite und Problemlage der wettbewerbsschwachen Bewerber nicht zu kurz greift. Die Lösung ihrer Probleme ist immer auch im Kontext mit einer erfolgreichen Arbeitsmarktpolitik für alle Qualifikationsgruppen zu sehen. Die Betriebe der Region haben in unserer Befragung zudem einen erheblichen Fachkräftemangel bekundet, was bedeutet, dass hier noch Potenzial für innerbetriebliche Karrieren und für den Aufstieg Bildungsfähiger besteht.
- Die Verdrängung von gering Qualifizierten wird vor allem durch die wachsende Zahl an Studierenden verstärkt, die kurzfristig und übergangsweise nach Abschluss des Studiums (oder kontinuierlich während des Semesters) einen Job benötigen. Hinzu kommen Schüler bzw. Abiturienten, die noch vor dem Studium eine Übergangsstelle suchen. Da viele Einfachjobs mittels geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse abgedeckt werden und bei Schülern und Studenten (soweit zeitlich limitiert beschäftigt) der größte Teil der Sozialversicherung ent-

fällt, kommen diese verstärkt zum Zuge. Im Einzelhandel ist bereits jeder achte Minijobber ein Schüler (A.B.E. 2004), wobei Studenten noch gar nicht mitgezählt sind.

- Diese Situation wird durch die Einsparungen in Forschung und Lehre verstärkt, da weniger Mittel zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung im Bereich der Hochschulen zur Verfügung stehen (z.B. für wissenschaftliche Hilfskräfte). Auch dies zeigt, dass ein Mehr an Investitionen in Bildung insgesamt einen durchschlagenden Effekt auf mehreren Ebenen verursachen würde. Hier sind jedoch nicht nur die Hochschuleinrichtungen sondern auch die Unternehmen gefordert, mehr ausbildungsadäquate Ferien- und Übergangsjobs zu schaffen (z.B. durch entlohnte Praktika usw.). Dies ist auch ein Ansatz der durch Werbe- und Aufklärungsarbeit auf regionaler Ebene verfolgt werden kann.

2.2. Handlungsempfehlungen in Bezug auf: Hemmnisse bei der Schaffung und Besetzung von Einfacharbeitsplätzen und Einstellungsverhalten der Betriebe (IAW)

Die Befragung zeigt, dass es kein zentrales und für alle Betriebe gültiges Hemmnis und somit auch keine „Wunderschraube“ zur Stimulierung der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen gibt: sämtliche Jobschaffungshemmnisse werden von den Betrieben äußerst unterschiedlich eingestuft. Für diejenigen Betriebe, die Einfacharbeitsplätze haben oder sich ihre Einrichtung vorstellen können, sind nachfrageseitige Probleme und die zu hohen Lohn- und Arbeitskosten im Bereich einfacher Tätigkeiten das wichtigste Hemmnis einer Schaffung neuer Jobs.

Arbeitsmarktpolitische Handlungsempfehlungen und Empfehlungen für Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

- Das zentrale Hemmnis für mögliche neue Einfacharbeitsplätze besteht bereits darin, dass ein ganz erheblicher Teil der Betriebe nach eigener Auskunft keine Arbeitsplätze anbieten kann, die keine Berufsausbildung erfordern.
 - Dies weist einerseits auf die Schlüsselrolle hin, die der Aus- und Weiterbildung in der Region Rhein-Neckar zukommen muss. Allerdings ist nicht jede Aus- und Weiterbildungsmaßnahme per se sinnvoll – Weiterbildungsmaßnahmen müssen sich an den Anforderungen der Betriebe sowie an den vorhandenen Potenzialen der Teilnehmer/-innen orientieren. Zu klären ist ferner, in welchem Maße hier auch Informationsdefizite der Betriebe über mögliche Formen von Einfacharbeitsplätzen vorliegen und ob durch eine entsprechende Informationspolitik zusätzliche Potenziale erschlossen werden könnten.

- Der Kündigungsschutz wurde von den Betrieben entgegen der Eindeutigkeit der öffentlich geführten Diskussion insgesamt sehr unterschiedlich eingestuft. Für die Betriebe, bei denen der Kündigungsschutz als besonders wichtiges Hemmnis erachtet wird (vor allem: Produzierendes Gewerbe; Verkehr, Nachrichten, Kredit, Versicherungen; Öffentliche Verwaltung) bestätigt sich jedoch eine vergleichsweise hohe Bereitschaft, zusätzliche Arbeitsplätze bereitzustellen, sofern der Kündigungsschutz abgeschwächt würde.
 - Der Kündigungsschutz ist nicht nur ein wichtiges Element der sozialen Absicherung, sondern sorgt grundsätzlich auch für die zum Funktionieren einer Marktwirtschaft erforderliche Vertragssicherheit. Die Notwendigkeit von Kündigungsschutzfristen darf somit keinesfalls infrage gestellt werden. Allerdings führen beispielsweise Unsicherheiten bezüglich der richterlichen Auslegung des Kündigungsschutzes zu unkalkulierbaren Trennungskosten bei erforderlichen Kündigungen. Als problematisch kann sich ferner der besondere Kündigungsschutz für bestimmte Personengruppen erweisen, wie für z.B. Schwerbehinderte. Dieser erhöht ökonomisch die Arbeitskosten und wirkt damit als (zusätzliches) negatives Vorselektionskriterium bei der Einstellung. Damit verringern sich die Einstellungschancen für die betreffenden Zielgruppen und der vermeintliche arbeitsrechtliche Schutz gereicht ihnen zum Nachteil.
- Etwa die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe geben an, dass die Beseitigung des jeweils wichtigsten Hemmnisses zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen würde. Die größte relative „Durchschlagskraft“ hätte eine Bereitstellung von – in den Augen der Arbeitgeber – „geeigneter“ Arbeitskräfte. Matching-Probleme scheinen damit auch im Bereich einfacher Qualifikationen relevant zu sein.
 - Die Befragungsergebnisse deuten somit an, dass es sich trotz der hohen Arbeitslosigkeit im Bereich geringer Qualifikationen lohnt, sich mit den Fähigkeiten der gering Qualifizierten und den Anforderungen der Arbeitgeber an gering Qualifizierte genau auseinander zu setzen. Es muss überprüft werden, inwieweit verbesserte Betreuungsrelationen in staatlichen (Agenturen für Arbeit, Kommunen) und nicht-staatlichen (private, gemeinnützige) Vermittlungsagenturen zu einer qualitativen Verbesserung der Arbeitsvermittlung beitragen können.
- Bei der Suche nach Einfacharbeitskräften dominieren im Gegensatz zur Suche nach Fachkräften wenige Suchwege. Fast die Hälfte der Betriebe nutzen persönliche Kontakte für die Einstellung, was gerade zur Erkennung von „soft skills“ von Vorteil sein dürfte. Jeder fünfte Betrieb sucht Einfacharbeitskräfte per Inserat in der regionalen Zeitung, jeder sechste nutzt bei seiner Suche die Agentur für Arbeit. Alle anderen Suchwege, darunter auch private Vermittlungsagenturen und Leiharbeitsfirmen, spielen bei der Suche nach Einfacharbeitskräften eine völlig nachrangige Rolle.
 - Die Tatsache, dass die Agentur für Arbeit von mehr als acht von zehn Betrieben bei der Suche nach Arbeitskräften für Einfacharbeitsplätze nicht eingeschaltet

wird, deutet auf ein erhebliches Verbesserungspotenzial in der Vermittlungstätigkeit der Arbeitsagenturen hin.

- Unabhängig von der Tätigkeit, für die Arbeitskräfte gesucht werden, stellen persönliche Kontakte stets den hauptsächlichen Suchweg der Betriebe dar.
- Hemmnisse bestehen nicht nur bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen, sondern können auch bei deren Besetzung auftreten. Die Befragung zeigt, dass die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen deutlich häufiger an den Erwartungen der Bewerber/-innen scheitert als an den tatsächlichen – oder von den Personalverantwortlichen zugeschriebenen – Bewerbereigenschaften. So gibt jeweils etwa jedes zweite Unternehmen an, dass zu hohe Lohnerwartungen und ungeeignete Arbeitszeiterwartungen eher häufig ein Besetzungshemmnis darstellen. Hohe Lohnerwartungen sind vor allem ein Stellenbesetzungshemmnis für kleinere sowie für nicht-tarifgebundene Unternehmen. Unzureichende Qualifikation wird nur von jedem dritten und fehlende Arbeitserfahrung nur von jedem vierten Betrieb als Hemmnis bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen angesehen.
- Hemmnisse bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen treten in den einzelnen Wirtschaftszweigen in unterschiedlichem Maße auf. Während das Produzierende Gewerbe, die Dienstleistungen für Unternehmen und der Handel durchschnittlich von Stellenbesetzungshemmnissen betroffen sind, treten Probleme bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen insgesamt am häufigsten im Primären Sektor und im Bereich der Gebäudereinigung auf. In beiden Bereichen scheitert die Besetzung von Stellen vor allem an den hohen Lohnerwartungen der Bewerber/-innen sowie an deren ungeeigneten Arbeitszeiterwartungen. Offenbar werden Einfacharbeitsplätze in diesen Branchen besonders schlecht entlohnt und die Arbeitszeiten sind wenig attraktiv für potenzielle Bewerber/-innen. Die Öffentliche Verwaltung ist dagegen die einzige Branche, in der fast alle genannten Hemmnisse nur unterdurchschnittlich relevant sind.
- Die zu hohen Lohnerwartungen der Bewerber/-innen auf Einfacharbeitsplätze sind möglicherweise auf die durch die Arbeitslosen- und Sozialhilfe gesetzten Quasi-Mindestlöhne zurückzuführen. Eine zielgruppenorientierte, verbesserte Anrechenbarkeit von Erwerbseinkommen auf Transfereinkommen, die unter den Begriffen „Einstiegsgeld“ (wie z.B. beim Modellversuch „Einstiegsgeld in Baden-Württemberg“ – vgl. Dann, Kirchmann, Spermann, Volkert, 2002) oder „Kombi-Einkommen“ diskutiert wird, kann die Anreize zur Aufnahme niedrig bezahlter Jobs leicht erhöhen. Die in Hartz IV vorgesehenen Anrechnungsregelungen stellen in bestimmten Einkommensbereichen teilweise sogar eine Verschlechterung gegenüber den früheren Regelungen bei der Sozialhilfe und beim Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe dar. Ferner werden die Regelungen nicht ausreichend an die Anspruchsberechtigten kommuniziert. Hier müsste mit attraktiveren Anrechnungsbedingungen nachgebessert werden.

- Bei der Beurteilung von Einfacharbeitsplatz-Stellenbewerber/-innen werden von den Unternehmen die Sekundärtugenden „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“ sowie „Motivation“ als wichtigste Kriterien herangezogen. Beide Tugenden werden von fast allen Unternehmen als „sehr wichtig“ eingestuft. Für „wichtig“ halten die Unternehmen weiterhin das äußere Erscheinungsbild und die Teamfähigkeit der Bewerber/-innen. Bei den Anforderungen an das elementare Grundwissen der Bewerber/-innen steht deren Lesefähigkeit an erster Stelle – auch sie wird im Durchschnitt als „wichtig“ eingestuft. Schreibkenntnisse, Allgemeinbildung, Rechenkenntnisse sowie fachlich-praktische Kompetenzen wie handwerkliches Geschick, der Umgang mit dem PC und ein Führerschein sind im Durchschnitt eher von nachrangiger Bedeutung.
- Eine Differenzierung der Arbeitgeber-Anforderungen nach Wirtschaftszweigen ergibt, dass „Zuverlässigkeit/Pünktlichkeit“, „Motivation“ und „Teamfähigkeit“ in allen Branchen unabdingbare Anforderungen bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen sind. In Bezug auf alle anderen Tugenden und Fähigkeiten ergeben sich deutliche Abweichungen im Branchenvergleich, allerdings handelt es sich hier jeweils um intuitiv naheliegende Befunde: So sind elementare Grundkenntnisse wie „lesen, schreiben, rechnen“ sowie das Bedienen eines Computers im Bereich „Verkehr/Nachrichten/Kredit/Versicherungen“ wesentlich wichtigere Anforderungen als in den anderen Branchen. Im Gastgewerbe ist ein ordentliches Erscheinungsbild besonders wichtig. Insgesamt sind die Anforderungen in den Bereichen „Verkehr/Nachrichten/Kredit“, „Handel“ und „Gebäudereinigung“ am höchsten und am niedrigsten in der Öffentlichen Verwaltung.
 - Diese Ergebnisse legen nahe, dass Trainingsmaßnahmen für einfach Qualifizierte zunächst auf die Verbesserung von „soft skills“ ausgerichtet sein sollten, da diese für alle Arbeitgeber von gleichermaßen hoher Relevanz sind. Längerfristige Weiterbildungen mit konkreten Qualifizierungsinhalten sollten dagegen nur sehr passgenau erfolgen und mit konkreten Vorstellungen über deren Verwertbarkeit im gleichen regionalen Arbeitsmarkt verbunden sein. Hierzu wäre es sicher hilfreich, wenn Weiterbildungsträger immer auch für die anschließende Vermittlung der Weiterbildungsteilnehmer/-innen Verantwortung tragen würden. Fehlqualifizierungen könnten auf diese Weise eingedämmt werden.
- Vorbestrafung und Schwerbehinderung sind die beiden von den Arbeitgebern am häufigsten genannten „KO-Kriterien“ bei der Besetzung von Einfahtätigkeiten.
 - Vielversprechende Ansätze zur Erhöhung der Jobchancen von Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind Sensibilisierungsmaßnahmen, welche die öffentliche Wahrnehmung dieser Zielgruppe – weg vom vorherrschenden defizitorientierten hin zu einem potenzialorientierten Image – positiv beeinflussen. Um die vorherrschende defizitorientierte Sichtweise der Arbeitgeber abzubauen, bedarf es jedoch nicht nur Werbemaßnahmen und Appellen, sondern es sollten vielmehr die in Zeiten der Vollbeschäftigung einge-

fürten besonderen arbeitsrechtlichen Privilegien von Schwerbehinderten im Hinblick auf ihre Arbeitsmarkteffekte für die Zielgruppe überprüft werden.

- Bei Straffälligen sieht die Situation noch deutlich schwieriger aus. So hat eine internationale Studie unter IAW-Beteiligung⁵ gezeigt, dass es sich hierbei um eine Zielgruppe handelt, die meist Mehrfachhemmnisse, z.B. geringe Qualifikation, Verschuldung und Drogenkonsum, aufweist. Verschiedene, ineinander greifende Maßnahmen zur sozialen Reintegration müssen bei den meisten Straftentlassenen einer Arbeitsmarktintegration vorgelagert sein. Selbst wenn bei einem Straftentlassenen keine Mehrfachhemmnisse vorliegen, ist das dokumentierte Fehlverhalten für Arbeitgeber geradezu ein Warnsignal, welches auf fehlende „soft skills“ hinweist. Für Straftentlassene empfiehlt sich daher ein persönlicher Betreuer, der sich gegenüber potenziellen Arbeitgebern für die Vertrauenswürdigkeit seines Klienten verbürgt. Jedoch dürften auch mit einem solchen persönlichen Coach die Jobchancen von Straftentlassenen nur gering sein.
- Etwa jeder siebte Betrieb empfindet die Teilnahme eines Bewerbers an öffentlichen Beschäftigungsmaßnahmen als negatives Vorselektionskriterium. Dies verdeutlicht, dass nicht jede öffentliche Arbeitsbeschaffungsmaßnahme für den Bewerber hilfreich sein muss, sondern dass damit sogar eine gewisse „Stigmatisierung“ einhergehen kann.
- Insofern muss im Vorfeld jeder Teilnahme genau überprüft werden, ob für den individuellen Teilnehmer eine deutliche Verbesserung der „soft skills“ und/oder von anwendbaren fachlich-praktischen Kenntnissen zu erwarten ist. Gerade Personen, die bereits über recht gute „soft skills“ verfügen, sollten nicht unnötig dem Risiko einer Stigmatisierung durch eine Beschäftigungsmaßnahme ausgesetzt werden. Darüber hinaus sollten bei öffentlichen Beschäftigungs-, aber auch Weiterbildungsmaßnahmen, verstärkt Wirkungsanalysen im Hinblick auf deren nachhaltige Integrationsfähigkeit in den ersten Arbeitsmarkt durchgeführt werden.

Weitere Handlungsempfehlungen für die Region Rhein-Neckar (soweit nicht in 2.1)

- Ungeeignete Arbeitszeiterwartungen stellen häufig ein Besetzungshemmnis auf Einfacharbeitsplätzen dar.
- Ungeeignete Arbeitszeiterwartungen von Stellenbewerber/-innen hängen häufig mit deren familiären Verpflichtungen zusammen. Hier würden zeitlich und räumlich flexiblere Betreuungsangebote für Kinder und für pflegebedürftige ältere Menschen sicher Abhilfe schaffen. Zeitlich flexible Kinderbetreuung könnte auch vermehrt in Zusammenarbeit von Kommunen und Betrieben angeboten werden. Aber auch kommunale Beratungsangebote im Hinblick auf bereits bestehende Betreuungsmöglichkeiten (Stichwort: Familienagentur) sowie in Bezug

auf eine effiziente Familienorganisation (Stichwort: Beratung zur Lebensführung) sollten vermehrt eingeführt werden. Bei der Ausgestaltung von Arbeitszeiten müssen sich aber auch die Unternehmen selbst in die Pflicht nehmen. Durchdachte Arbeitszeitmodelle, die familiäre Erfordernisse mit einbeziehen, können sowohl für Arbeitgeber/innen als auch für potenzielle Arbeitnehmer/innen gewinnbringend sein.⁶

⁵ Field study of Ex-convicts Reintegration into Labour Market and Social Life, 2003.

⁶ Über die Verbreitung von Kurz- und Langzeitarbeitskonten in Baden-Württemberg informiert der IAW-Kurzbericht 5/2003 von Strotmann/Wetzig (2003).

Anhang

Literatur

- Alda, H./Bellmann, L. (2002): Organisatorische Änderungen und betriebliche Beschäftigungs- und Qualifikationseffekte 1999-2001; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg./2002 Nr. 4, S. 506-522.
- Altwater, E. (2003): Sozialstaat reformieren statt abbauen – Arbeitslosigkeit bekämpfen statt Arbeitslose bestrafen. Aufruf von 500 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Frankfurter Rundschau 23.05.2003.
- Bäcker, G. (2002): Arbeit um jeden Preis? Um- und Abbau des Sozialstaates durch Niedriglohnbeschäftigung, WISO 1/2002.
- Bäcker, G. (2003): Weniger Sozialstaat = mehr Beschäftigung? Anmerkungen zur aktuellen Debatte, WSI Mitteilungen 5/2003, S. 300-305.
- Bauer, T./Bender, S./Boning, H. (2004): Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz. IAB Kurzbericht. Ausgabe Nr. 15/18.10.2004.
- Beer, D./Wagner, A. (1997): Keine Aussichten, kein Interesse, keine Zeit? Weiterbildung von an- und ungelerten Beschäftigten im Betrieb, IAT (NRW).
- Bellmann, L./Kölling, A./Lahner, M. (2002): Determinanten der Arbeitsnachfrage, in: Kleinhenz, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, S. 265-275.
- Bellmann, L./Düll, H./Leber, U. (2001) : Zur Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten. Eine empirischen Untersuchung auf Basis des IAB-Betriebspanels, in: Reinberg, A. (Hrsg.), Arbeitsmarktrelevante Aspekte der Bildungspolitik, BeitrAB 245, S. 97-123.
- Berger J./Offe, C. (1980): Die Entwicklungsdynamik des Dienstleistungssektors, in: Leviathan 8/80.
- Bosch, G. (1998): Brauchen wir mehr Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt? In: WSI-Mitteilungen, 1998/1:15-25
- Boss, A. (1999): Sozialhilfe, Lohnabstand und Leistungsanreize. Empirische Analyse für Haushaltstypen und Branchen in West- und Ostdeutschland, in: Institut für Weltwirtschaft (Hrsg.), Kieler Arbeitspapier Nr. 318, Kiel. 318.
- Brüderl, J./Preisendörfer, P./Ziegler, R. (1996): Der Erfolg neugegründeter Betriebe, Berlin: Duncker & Humblot.
- Büchel F./Weißhuhn G. (1997): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems. Berichterstattung zur Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland; in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 471.
- BMI – Bundesministerium des Innern (2001): Bericht der Unabhängigen Kommission Zuwanderung, 4. Juli 2001.
- Christensen, B. (2001): Mismatch – Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 4/2001, S. 506-514.
- Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J. (2002a): Das Einstiegsgeld – eine zielgruppenorientierte negative Einkommensteuer: Konzeption, Umsetzung und eine erste Zwischenbilanz nach 15 Monaten in Baden-Württemberg, in: Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J. (Hrsg.): Kombi-Einkommen – Ein Weg aus der Sozialhilfe?, Baden-Baden.

- Dann, S./Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J. (2002b): Einstiegsgeld in Baden-Württemberg. Schlussbericht, hrsg. v. Sozialministerium Baden-Württemberg.
- Dann, S./Kirchmann, A.: Das Einstiegsgeld in Baden-Württemberg – Ergebnisse eines Modellversuchs zur Erprobung von finanziellen Arbeitsanreizen für Sozialhilfeempfänger, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge – NDV, 4/2003, S. 147-153.
- Dann, S./Rosemann, M.: Negative Anreize in wesentlichen Einkommensbereichen – Kann die Einführung des Kombilohns die Lage am Arbeitsmarkt nachhaltig verbessern? in: ifo-Schnelldienst 4/2002, München, S. 15-18.
- Dobischat, R./Seifert, H./Ahlene, E. (2002): Betrieblich-berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten – Ein Politikfeld mit wachsendem Handlungsbedarf, in: WSI-Mitteilungen 1/2002.
- Dostal, W. (2001): Neue Herausforderungen an Qualifikation und Weiterbildung im Zeitalter der Globalisierung, Kurzgutachten für die Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft“.
- Engels, D. (2001): Abstand zwischen Sozialhilfe und unteren Arbeitnehmereinkommen – Neue Ergebnisse zu einer alten Kontroverse, in: Sozialer Fortschritt 3.
- Falk, M. (2002): Diffusion der Informations- und Kommunikationstechnologien und die Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg./2002 Nr. 3, S. 397-410.
- Falk, R./Klöß, H.-P. (1997): Einfacharbeitsplätze als Ansatzpunkte einer kommunalen Beschäftigungspolitik zur Integration von Benachteiligten, in: MittAB 2/97, S. 412-423.
- Fels, G./Heinze, R. G./Pfarr, H./Streck, W. (1999): Bericht der Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter Arbeitnehmer (Online-Version), <http://www.bundesregierung.de/Anlage255396/Bericht+der+Bench-marking-Gruppe.pdf>.
- Franz, W. (2003): Arbeitsmarktökonomik, 5. Auflage, Berlin: Springer.
- Fritsch, M./Grotz, R./Brixy, U./Niese, M./Otto, A. (2002): Zusammenfassender Vergleich der Datenquellen zum Gründungsgeschehen in Deutschland, in: Fritsch, M./Grotz, R. (Hrsg.): Das Gründungsgeschehen in Deutschland, Heidelberg: Physica-Verlag, S.199-214.
- Haas, A. (2000): Arbeitsmarktausgleich – Regionale Mobilität gestiegen; in: IAB-Kurzbericht, Ausgabe Nr. 4/18.4.2000.
- Hujer, R./Radíć, D. (2002): Zur Interdependenz von Innovationen und Qualifikationen: Eine Einführung; in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg./2002 Nr. 4, S. 489-491.
- Humpert, A. (2004): Erfahrungen mit Personennamen zur Bildung von Stichproben für Betriebsbefragungen., in: ZUMA-Nachrichten 54 (erscheint im Juni 2004).
- Humpert, A./Schneiderheinze, K. (2002): Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen – Praktische Erfahrungen und Erweiterungen der Auswahlgrundlage, in: Gabler, S./Häder, S. (Hrsg.): Telefonstichproben – methodische Innovationen und Anwendung in Deutschland, Münster: Waxmann, S.187-208.
- Humpert, A./Schneiderheinze, K. (2000): Stichprobenziehung für telefonische Zuwandererumfragen – Einsatzmöglichkeiten der Namenforschung, in: ZUMA-Nachrichten 47, S. 36-63.
- Karr, W. (1999): Kann der harte Kern der Arbeitslosigkeit durch einen Niedriglohnsektor aufgelöst werden, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 3/1999.
- Klee, G. (2002): Von der "Dienstleistungs-" zur "Beschäftigungslücke": Zwischenbilanz der Debatte um unausgeschöpfte Beschäftigungspotenziale in Deutschland, in: IAW-Mitteilungen, 30. Jg., Heft 1, Tübingen.

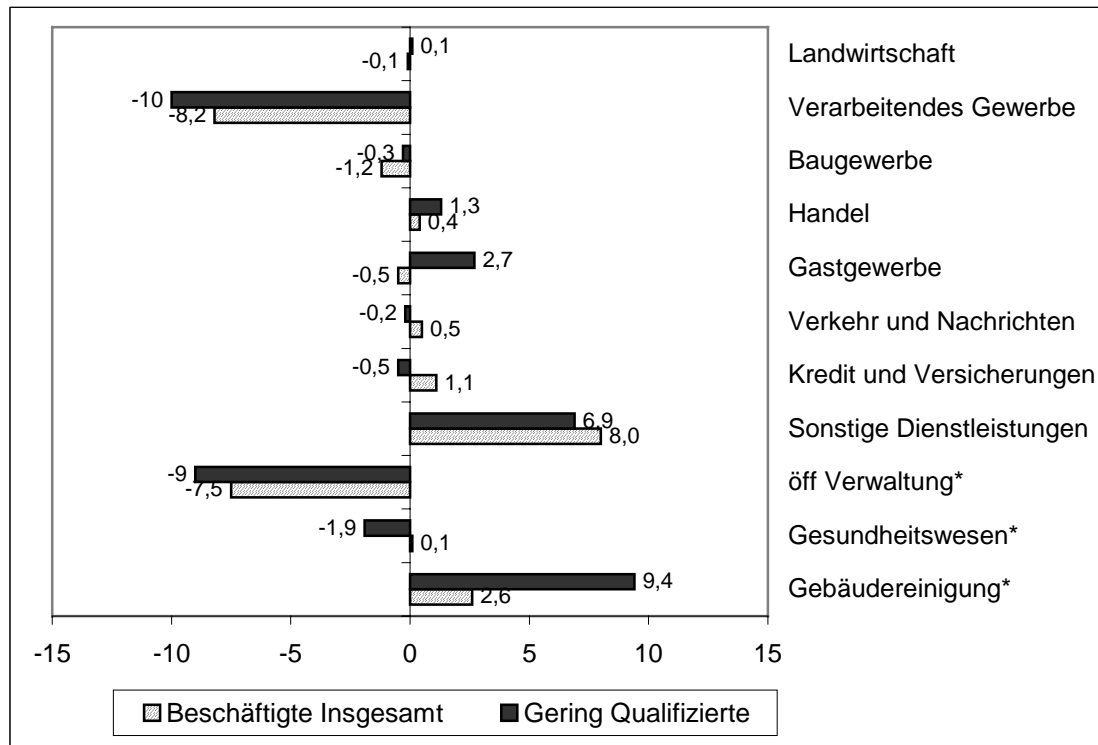
- Klös, H.-P. (1996): Der Beitrag von Einfacharbeitsplätzen zur Verringerung der Sockelarbeitslosigkeit - Eine ökonomische Analyse, Diskussionspapier Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.
- Kranzusch, P./Kay, R. (1999): Schaffen Lohnsubventionen Arbeitsplätze für Geringqualifizierte im Mittelstand?, IfM Bonn.
- Leicht, R. (1995): Die Prosperität kleiner Betriebe. Das längerfristige Wandlungsmuster von Betriebsgrößen und -strukturen, Heidelberg.
- Meifort, B. (2003): Die „einfachen“ Tätigkeiten – Anforderungen und Qualifizierungserfordernisse aus Sicht der Berufsbildungsforschung, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Gesprächskreis Arbeit und Sozialpolitik Nr. 101, S. 27-46.
- OECD (2004): OECD Employment Outlook 2004.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2002a): Qualifikation bestimmt Position auf dem Arbeitsmarkt, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 15/2002.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2002b): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten – reale Entwicklung oder statistisches Artefakt?, in: IAB-Werkstattbericht, Nr. 4/2002.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2002c): Zur langfristigen Entwicklung des qualifikationsspezifischen Arbeitskräfteangebots und -bedarfs in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg./2002 Nr. 4, S. 580-600.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2003a): In der Krise verdrängt, sogar im Boom vergessen, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 19/2003.
- Reinberg, A./Hummel, M. (2003b): Steuert Deutschland langfristig auf einen Fachkräftemangel zu?, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 9/2003.
- Reinberg, A./Walwei, U. (2000a): Für eine berufliche Bildungsoffensive, in: IAB-Materialien, Nr. 3/2000, S. 4-5.
- Reinberg, A./Walwei, U. (2000b): Qualifizierungspotenziale von „Nicht-formal-Qualifizierten“, in: IAB-Werkstattbericht, Nr. 10/2000.
- Reinberg, A. (2003): Schlechte Zeiten für gering Qualifizierte? – Arbeitsmarktsituation, Beschäftigung und Arbeitsmarktperspektiven, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Gesprächskreis Arbeit und Sozialpolitik Nr. 101, S. 13-26.
- Reinberg, A. (2003): Geringqualifizierte – Modernisierungsverlierer oder Bildungsreserve?, in: ibv, Nr. 12/2003, S. 1645-1656.
- Reuband, K.-H. (2001): Möglichkeiten und Probleme des Einsatzes postalischer Befragungen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 53/2, S.307-333.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Jahresgutachten 2002/03. Zwanzig Punkte für Beschäftigung und Wachstum, Wiesbaden.
- Salentin, K. (1994): Direktmarketingadressen für Umfragezwecke?, in: ZUMA-Nachrichten 18 (35), S. 54-65.
- Schäfer, C. (2000): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik, Hamburg.
- Schettkat, R./Yocarini, L. (2003): Education Driving the Rise in Dutch Female Employment; in: IAW-Report 1/2003, S. 27-66.
- Schneider, Friedrich/IAW (2004): Pressemitteilung: Aktuelle Prognose zur Entwicklung der Schattenwirtschaft in Deutschland im Jahr 2004, Tübingen.
- Schneider, H. et al. (2002): Beschäftigungspotenziale einer dualen Förderungsstrategie im Niedrig-

- lohnbereich, IZA Bonn.
- Schreyer, F. (2000): „Unsichere“ Beschäftigung trifft vor allem die Niedrigqualifizierten, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 15/2000.
- Solga, H. (2002a): „Ausbildungslosigkeit“ in Bildungsgesellschaften: Die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von ungelernten aus soziologischer Sicht, Working Paper 1/2002, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.
- Solga, H. (2002b): Ausbildungslose und ihre soziale Ausgrenzung. Working Paper 4/2002, Max-Planck-Institut für Bildungsforschung, Berlin.
- Spermann, A. (1999): Varianten des „Einstiegs geldes“ für Langzeitarbeitslose für die experimentelle Einführung in Baden-Württemberg. In: Arbeit-Arbeit-Arbeit. Protokoll dienst 13/99. Evangelische Akademie Bad Boll (Hg.) in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, Bad Boll.
- Strotmann, H. (2003): Atypische Beschäftigung und deren Bedeutung für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg, IAW-Kurzbericht, Nr. 4/2003.
- Strotmann, H./Klee, G./Flad, M./Heinbach, W.-D. (2002): Beschäftigung, Ausbildung und Wirtschaftsentwicklung in Baden-Württemberg – Eine empirische Analyse auf der Basis des IAB-Betriebspanels, Schwerpunktthema: Betriebliche Innovationstätigkeit.
- Strotmann, H./Volkert, J. (2002): Beschäftigungspotenziale für gering Qualifizierte in der Region Stuttgart, IHK (Hrsg.): Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, Stuttgart.
- Strotmann, H./Wetzig, K.: (2003): Verbreitung und Ausgestaltung betrieblicher Arbeitszeitkonzeptenmodelle in Baden-Württemberg, Auswertung des IAB-Betriebspanels Baden-Württemberg, Welle 2002, IAW-Kurzbericht 4/2003.
- Troll, L. (2000): Moderne Technik bringt neue Vielfalt in die Arbeitswelt, IAB-Kurzbericht Nr. 6/16.5.2000.
- Troltsch, K. (1999): Bildungschancen Jugendlicher ohne abgeschlossene Berufsausbildung, überarbeitete und ergänzte Fassung des Aufsatzes: Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H. 5/1999a, S. 9-14.
- Troyano, N. M. (1999): Vermittlung von Langzeitarbeitslosen, in: E-MIL, Nr. 01/99, S. 5-7.
- Volkert, J. (2002): Lohnabstandsgebot, Verpflichtung zur Arbeit und Sozialhilfefallen, in: Dann, S./ Kirchmann, A./Spermann, A./Volkert, J. (Hrsg.): Kombi-Einkommen – Ein Weg aus der Sozialhilfe?, Baden-Baden.
- Weidig, I. et al. (1998): Arbeitslandschaft der Zukunft, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 213/1998, Nürnberg.
- Weidig, I. et al. (1999): Arbeitslandschaft 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 227/1999, Nürnberg.
- Weinkopf, C. (1999): Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für Geringqualifizierte. Überarbeitete und aktualisierte Fassung eines Gutachtens für die Staatskanzlei von Schleswig-Holstein, Graue Reihe des IAT, Nr. 06.
- Weinkopf, C. (2002): Förderung der Beschäftigung von Geringqualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt?, herausgegeben von Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Arbeit und Sozialpolitik, Bonn.
- Weinkopf, C. (2003): Förderkonzepte für gering Qualifizierte: Kritische Anmerkungen zur Kombilohndebatte und alternative Ansatzpunkte, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis, Gesprächskreis Arbeit und Sozialpolitik Nr. 101.

- Werner, H. (2000): Arbeitsmärkte im internationalen Vergleich -Beschäftigungspolitische Erfolge bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Politikkonzepten, Internationale Arbeitsmarktkonferenz, 2000.
- Willeke, S. (2003): Die Sozialfabrik probt deutsche Zukunft, in: DIE ZEIT, Nr. 44, 23.10.2003.
- Zeller, B. (2002a): Dienstleistung in komplexen Strukturen – Trends der Qualifikationsentwicklung im Bereich der einfachen Arbeit, in: Tagungsband der Konferenz „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen in Europa, Berlin, 31.05.2002 <http://bildungsforschung.bfz.de>.
- Zeller, B. (2002b): Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte, in: BWP Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2002, S. 25- 28.
- Zeller, B. (2003): Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen. Beispiel: Logistik, in Bullinger et al. (Hrsg.): Transport in die Zukunft, Bielefeld, S. 115-126 <http://bildungsforschung.bfz.de>.

Anhang: Tabellen und Schaubilder (nicht im Text)

Schaubild A1: Veränderung der Anteile einzelner Wirtschaftszweige an den gering Qualifizierten bzw. den Beschäftigten insgesamt in %-Punkten (1990/2000)**



*Veränderungen der Anteile innerhalb des Bereichs der Sonstigen Dienstleistungen.

**RN-Region, ohne Worms

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Tabelle A2: Anteile gering qualifizierter Beschäftigter in den Wirtschaftszweigen nach Region (1990/2000)

	Rhein-Neckar-Region*		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart	
<i>Anteile in %</i>						
	1990	2000	1990	2000	1990	2000
Landwirtschaft	37,7	35,6	37,3	37,2	38,2	40,1
Verarb. Gewerbe	27,2	20,5	30,1	22,9	33,5	25,5
Baugewerbe	27,3	25,3	25,6	24,1	24,9	23,5
Handel	21,3	18,0	21,0	17,3	22,6	19,2
Gastgewerbe	40,1	37,7	39,6	39,4	43,3	41,9
Verkehr/Nachrichten	27,5	20,1	25,7	20,8	29,7	27,0
Kredit/Versicherung	13,0	7,0	14,1	7,6	17,1	9,0
Sonst. DL	22,7	17,5	22,5	17,1	21,7	17,1
darunter:						
Öff. Verwaltung	26,6	19,5	27,4	18,9	28,0	20,8
Gesundheitswesen	21,0	14,4	21,5	15,0	21,9	15,8
Gebäuderein. etc.	53,4	50,7	36,2	40,2	48,4	45,8
Insgesamt	25,3	20,1	25,9	20,1	28,3	21,7
<i>Veränderung 1990-2000 (in %-Punkten)</i>						
	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart	
Landwirtschaft		-2,1		-0,1		1,9
Verarb. Gewerbe		-6,7		-7,2		-8,0
Baugewerbe		-2,0		-1,5		-1,4
Handel		-3,3		-3,7		-3,4
Gastgewerbe		-2,4		-0,2		-1,4
Verkehr/Nachrichten		-7,4		-4,9		-2,7
Kredit/Versicherung		-6,0		-6,5		-8,1
Sonst. DL		-5,2		-5,4		-4,6
darunter:						
Öff. Verwaltung		-7,1		-8,5		-7,2
Gesundheitswesen		-6,6		-6,5		-6,1
Gebäuderein. etc.		-2,7		4,0		2,6
Insgesamt		-5,2		74,1		-6,6

*RN-Region, ohne Worms

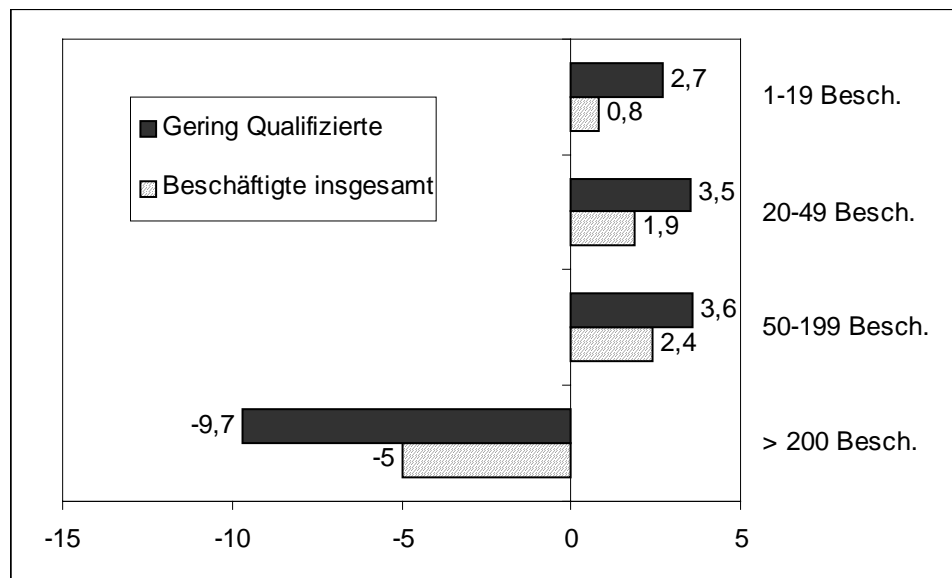
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Tabelle A3: Verteilung gering Qualifizierter und Beschäftigter insgesamt nach Betriebsgrößenklassen

	Rhein-Neckar-Region		Mittlerer Oberrhein		Region Stuttgart		Alte Bundesländer	
	GQ in %	Besch. insg. in %	GQ in %	Besch. insg. in %	GQ in %	Besch. insg. in %	GQ in %	Besch. insg. in %
1-19 Besch.	23	23,2	21,3	22,7	18,2	20,2	22,6	24,5
20-49 Besch.	19,7	17,6	19,7	18,3	18	17,1	13,2	12,9
50-199 Besch.	17,9	15,2	19,9	17,8	16,2	15,2	25,1	22,7
> 200 Besch.	39,4	44	39,1	41,3	47,6	47,5	39,1	39,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

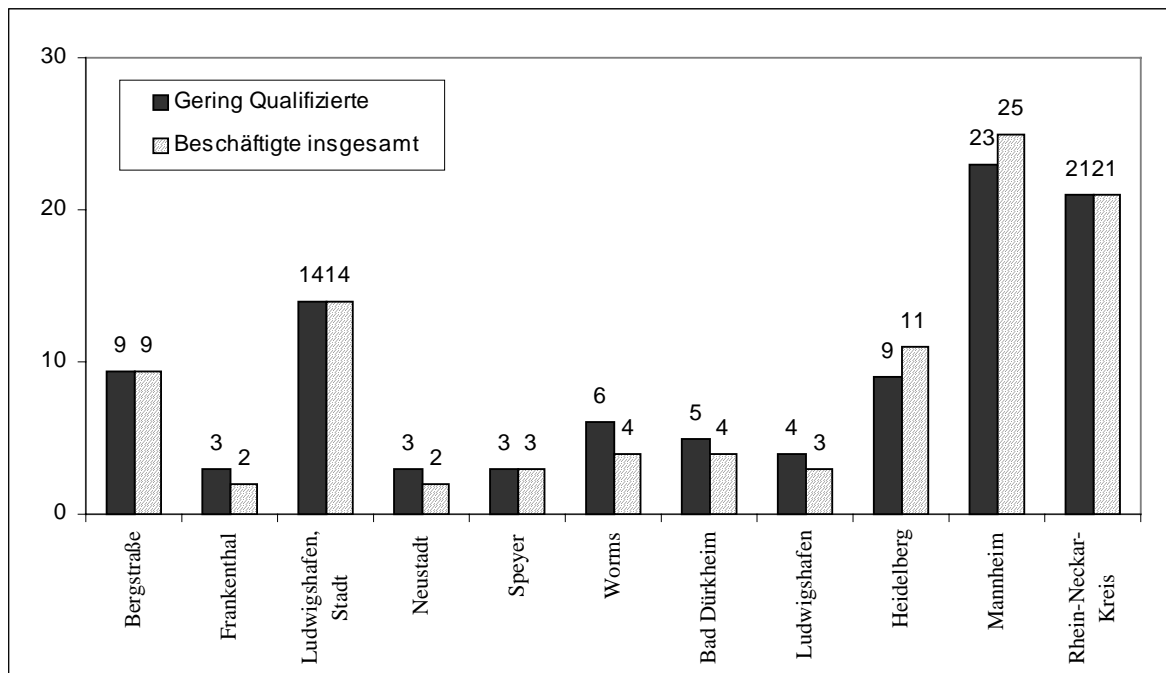
Schaubild A4: Veränderung der Anteile einzelner Betriebsgrößenklassen an den gering Qualifizierten und an allen Beschäftigungsverhältnissen (1990/2001, in %-Punkte)*



*RN-Region, ohne Worms

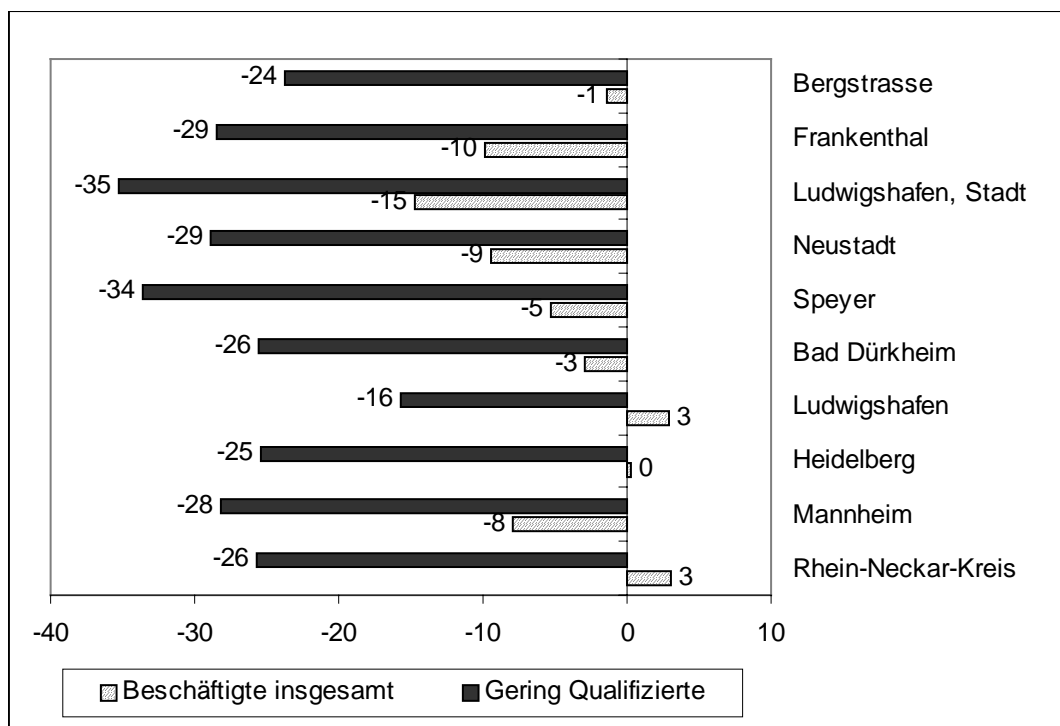
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Schaubild A5: Verteilung gering Qualifizierter und Beschäftigter insgesamt nach Kreisen



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Schaubild A6: Entwicklung gering qualifizierter Beschäftigter und der Beschäftigten insgesamt nach Kreisen (1990/2001, in %)



Die Zahl der gering Qualifizierter ist im gesamten Rhein-Neckar-Region um 32%, die der Beschäftigten insgesamt um 6% (siehe Schaubild 3.1)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit (IAB); Berechnungen des ifm Universität Mannheim.

Tabelle A7: Beschäftigte und Einfacharbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen

	EAP	Besch. insg.	Anteil EAP
Land- und Forstwirtschaft	26	407	6,4
Bergbau	2	28	7,1
Ernährungsgewerbe und Tabakverarbeitung	36	1338	2,7
Textil-, Bekleidungs- und Ledergewerbe	100	207	48,3
Holzgewerbe	10	72	13,9
Papier-, Verlag- und Druckgewerbe	76	561	13,5
Chemische Industrie	10	262	3,8
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	29	60	48,3
Glasgewerbe und Keramik ¹⁾	3	18	16,7
Metallerzeugung und -bearbeitung ²⁾	62	263	23,6
Maschinenbau	199	2052	9,7
Herstellung von Büromaschinen ³⁾	4	1320	0,3
Fahrzeugbau	1	107	0,9
Herstellung von Möbeln ⁴⁾		5	
Energie- und Wasserversorgung		18	
Baugewerbe	22	1263	1,7
Kfz-Handel und Reparatur	35	1855	1,9
Großhandel	133	776	17,1
Einzelhandel	582	3464	16,8
Gastgewerbe	190	808	23,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	728	2227	32,7
Kredit- und Versicherungsgewerbe	252	3971	6,3
Grundstücks- und Wohnungswesen ⁵⁾	21	115	18,3
Datenverarbeitung und Datenbanken	3	2006	0,1
Forschung und Entwicklung	56	4166	1,3
Wissensint. Unternehmensorient. Dienstleistungen ⁶⁾	160	2028	7,9
Gewerbsm. Vermittlung u. Überlassung von Arbeitskräften	65	187	34,8
Detekteien und Schutzdienste	72	90	80,0
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	1312	5126	25,6
Sonst. Dienstleistungen überw. für Unternehmen	7	80	8,8
Öffentliche Verwaltung ⁷⁾	298	4047	7,4
Erziehung und Unterricht	164	1559	10,5
Gesundheits- und Veterinärwesen	444	2762	16,1
Sozialwesen	41	505	8,1
Abwasser- u. Abfallbeseitig. / sonst. Entsorgung		216	
Interessenvertretungen / kirchliche Vereinigungen	9	184	4,9
Kultur, Sport und Unterhaltung	129	411	31,4
Erbringung sonstiger Dienstleistungen	47	277	17,0

¹⁾ einschl. Verarbeitung von Steinen und Erden

²⁾ einschl. Herstellung von Metallerzeugnissen

³⁾ einschl. Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik

⁴⁾ einschl. Herstellung v. Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren u. sonst. Erzeugnissen; Recycling

⁵⁾ Vermittlung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal

⁶⁾ Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Markt- und Meinungsforschung, Beteiligungsgesellschaften; Architektur- und Ingenieurbüros;

Technische, physikalische und chemische Untersuchung; Werbung

⁷⁾ einschl. Verteidigung und Sozialversicherung

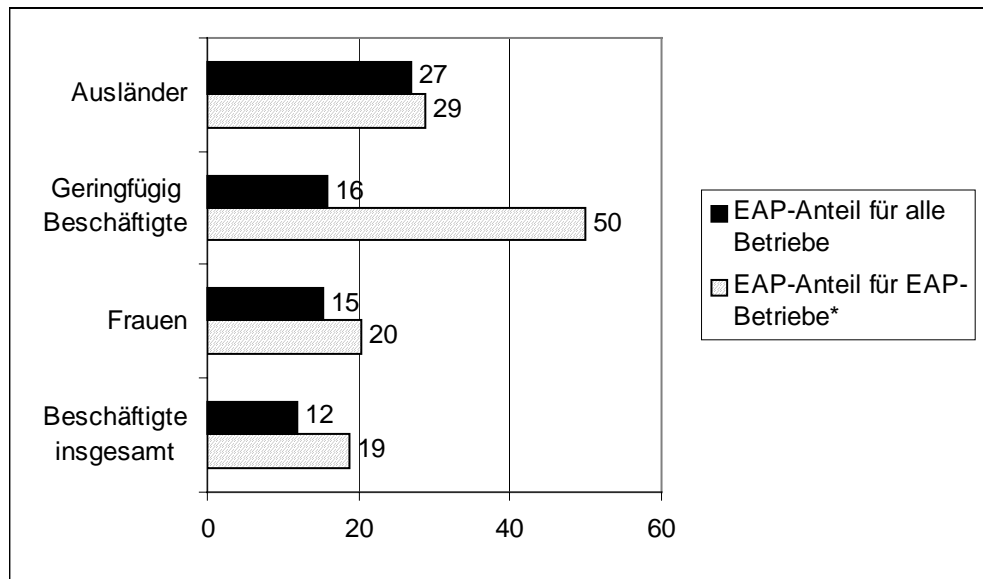
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Tabelle A8: Tarifzugehörigkeit in der Stichprobe und von EAP-Betrieben in %

Betriebsgröße	Tarifvertrag	EAP-Betriebe	Nicht-EAP-Betriebe
1-4 Beschäftigte	Ja	13	27
	Nein	87	73
	<i>Gesamt</i>	100	100
5-9 Beschäftigte	Ja	40	39
	Nein	60	61
	<i>Gesamt</i>	100	100
10-49 Beschäftigte	Ja	46	44
	Nein	54	56
	<i>Gesamt</i>	100	100
50 und mehr Beschäftigte	Ja	67	70
	Nein	33	30
	<i>Gesamt</i>	100	100
Insgesamt	Ja	44	37
	Nein	56	63
	<i>Gesamt</i>	100	100

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Schaubild A9: EAP-Anteil an allen Beschäftigten und für bestimmte Gruppen in % für die Betriebe insgesamt sowie unter Betrieben mit EAP



* Betriebe ohne Angabe unberücksichtigt.

Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

Fragebogen



UNIVERSITÄT
MANNHEIM



Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung

„Umfang, Entwicklung und Potentiale an Einfacharbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar“

Untersuchung im Rahmen des Projektes der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Rhein-Neckar-Dreieck, AG 2

Fragebogen für die telefonische Befragung von Betrieben im Rhein-Neckar-Dreieck

Mannheim/Tübingen, 11. November 2003

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

Kontaktaufnahme

SCO: Anwahl einer neuen Nummer

- Kontakt hergestellt..... 1
- Freizeichen, kein Kontakt..... 2
- besetzt..... 3
- Anrufbeantworter..... 4
- Faxgerät (Pfeifton)..... 5
- "Kein Anschluss unter dieser Nummer"..... 6
- "Die Rufnummer hat sich geändert"..... 7

Einführungstext 1. Kontaktpartner

Guten Tag, mein Name ist ... (Name nennen) vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum der Universität Duisburg-Essen. Wir führen zurzeit eine Umfrage bei Betrieben im Rhein-Neckar-Kreis zu Einfacharbeitsplätzen durch und möchten gerne die Person in Ihrem Betrieb sprechen, die uns dazu nähere Angaben machen kann.

SC1A: Können Sie uns diese Angaben geben oder ist es eine andere Person?

- Zielperson wird gerufen..... 1 ->SC1B
- Zielperson ist die Kontaktperson..... 2 ->SC1C
- Zielperson ist gerade nicht erreichbar -> Termin..... 3
- Zielperson ist unter anderer Nummer erreichbar -> neue Nummer eintragen..... 4
- Zielperson ist in Feldzeit nicht erreichbar..... 5
- Kontaktperson verweigert, legt auf..... 6
- Verständigungsschwierigkeiten..... 7

Einführungstext gerufene Zielperson

Guten Tag, mein Name ist ... (Name nennen) vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum der Universität Duisburg-Essen. Wir führen zurzeit eine Umfrage bei Betrieben im Rhein-Neckar-Kreis zu Einfacharbeitsplätzen durch und möchten auch Sie gerne zu diesem Thema befragen.

Die Befragung dauert nicht lange. Die Teilnahme ist freiwillig und Ihre Angaben werden absolut vertraulich behandelt. Für unsere Untersuchung ist allerdings sehr wichtig, dass viele Betriebe an der Umfrage teilnehmen, weshalb wir Sie bitten möchten, uns einige Fragen zu beantworten. Falls Sie im Moment keine Zeit haben, können wir gerne einen Termin vereinbaren.

- Interviewbeginn..... 1
- Zielperson hat gerade keine Zeit -> Termin..... 2
- Zielperson ist unter anderer Nummer erreichbar -> neue Nummer eintragen..... 3
- Zielperson hat grundsätzlich keine Zeit..... 4
- Zielperson hat kein Interesse..... 5
- Zielperson verweigert aus anderen Gründen..... 6
- Verständigungsschwierigkeiten..... 7

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

Einführungstext 1. Kontaktpartner ist Zielperson

Dann würde ich Ihnen zu diesem Thema gerne ein paar Fragen stellen. Die Befragung dauert nicht lange. Die Teilnahme ist freiwillig und Ihre Angaben werden absolut vertraulich behandelt. Für unsere Untersuchung ist es allerdings sehr wichtig, dass viele Betriebe an der Umfrage teilnehmen, weshalb wir Sie bitten möchten, uns einige Fragen zu beantworten.
Falls Sie im Moment keine Zeit haben, können wir gerne einen Termin vereinbaren.

SC1C: gerufene Zielperson (SC1A=1)

- Interviewbeginn..... 1
- Zielperson hat gerade keine Zeit -> Termin..... 2
- Zielperson ist unter anderer Nummer erreichbar -> neue Nummer eintragen..... 3
- Zielperson hat grundsätzlich keine Zeit..... 4
- Zielperson hat kein Interesse..... 5
- Zielperson verweigert aus anderen Gründen..... 6
- Verständigungsschwierigkeiten..... 7

FILTERFÜHRUNG DURCH CATI-SOFTWARE (ZUMA/SUZ)!

F001 Können Sie uns bitte sagen, welche Position bzw. Stellung Sie hier im Betrieb haben? Sind Sie...

- Inhaber..... 1
- Geschäftsführer..... 2
- Personalleiter..... 3
- Betriebsleiter..... 4
- Meister / Meisterfrau..... 5
- F001o** Andere Position: _____..... 6
- Keine Angabe..... 9

F002 In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

- Gründungsjahr.....
- Weiß nicht..... 9998
- Keine Angabe..... 9999

F003 Welcher Branche gehört Ihr Betrieb an?

F004 Hat Ihr Betrieb einen Tarifvertrag?

- Ja..... 1
- Nein..... 2
- Weiß nicht..... 8
- Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

F005 Wie viele Beschäftigte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Bitte zählen Sie sich selbst dazu, auch tätige Inhaber, mithelfende Familienangehörige, Teilzeitarbeitskräfte, 400 Euro-Jobs, Auszubildende etc.

F005a Anzahl Beschäftigte.....

Sie haben angegeben, dass gegenwärtig XXXXX Beschäftigte bei Ihnen arbeiten?
Wie viele davon sind Frauen?

F005b Frauen.....

Wie viele davon sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigte?

F005c Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.....

Wie viele davon sind geringfügig Beschäftigte?

F005d Geringfügig Beschäftigte.....

Wie viele davon sind Beschäftigte ausländischer Herkunft?

F005e Beschäftigte ausländischer Herkunft.....

Und wie viele tätige Inhaber (also Inhaber, die mitarbeiten) hat Ihr Betrieb?

F005f1 tätige Inhaber.....

Und wie viele tätige Inhaberinnen?

F005f2 tätige Inhaberinnen.....

- Weiß nicht..... 9998
- Keine Angabe..... 9999

F006 Ihr Betrieb hat gegenwärtig XXXXX Beschäftigte. Können Sie uns bitte sagen, wie viele Beschäftigte Ihr Betrieb im Oktober 2000 hatte?

Anzahl Beschäftigte.....

- Weiß nicht..... 9998
- Keine Angabe..... 9999

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

FO07 Gibt es in Ihrem Betrieb Einfacharbeitsplätze?

Einfacharbeitsplätze sind Arbeitsplätze, welche nur wenige Tage Anlernzeit erfordern und wozu keinerlei berufliche Ausbildung nötig ist bzw. die berufliche Ausbildung nicht benötigt wird.

Gibt es in Ihrem Betrieb solche Einfacharbeitsplätze?

Egal, ob sie derzeit besetzt sind oder nicht.

- Ja, gibt Einfacharbeitsplätze..... 1
 Nein, gibt keine Einfacharbeitsplätze..... 2
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Und wie viele Einfacharbeitsplätze gibt es gegenwärtig insgesamt in Ihrem Betrieb?

FO07b Anzahl Einfacharbeitsplätze insgesamt.....

Wie viele davon sind gegenwärtig besetzt?

FO07c Davon sind besetzt.....

Und wie viele sind unbesetzt?

FO07d Unbesetzt sind.....

Von den XXXXX gegenwärtig besetzten Einfacharbeitsplätzen:

Wie viele sind mit Frauen besetzt?

FO07e Frauen.....

Und wie viele davon mit Mitarbeitern ausländischer Herkunft?

FO07f Mitarbeiter ausländischer Herkunft.....

Und wie viele sind mit Personen besetzt, die irgendeine Berufsausbildung haben, die aber nicht benötigt wird?

FO07g Mitarbeiter mit Berufsausbildung.....

Und wie viele Mitarbeiter davon sind geringfügig Beschäftigte?

FO07h Mitarbeiter mit geringfügiger Beschäftigung.....

- Weiß nicht..... 9998
 Keine Angabe..... 9999

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

FO08 Derzeit haben Sie XXXXX Einfacharbeitsplätze. Wie viele Einfacharbeitsplätze hatten Sie insgesamt im Oktober 2000?

Anzahl Einfacharbeitsplätze.....

- Weiß nicht..... 9998
 Keine Angabe..... 9999

FO09 Sie haben jetzt weniger Einfacharbeitsplätze als früher. Ist das überwiegend darauf zurückzuführen, dass Sie Einfach Tätigkeiten ausgelagert haben (Stichwort Outsourcing) oder hat das eher andere Gründe?

- haben ausgelagert..... 1
 hat andere Gründe..... 2
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

FO10 Wird Ihrer Ansicht nach die Zahl an Einfacharbeitsplätze im nächsten Jahr in Ihrem Betrieb eher zunehmen, gleich bleiben oder eher abnehmen?

- eher zunehmen..... 1
 gleich bleiben..... 2
 eher abnehmen..... 3
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

FO11a Sie haben ja zur Zeit noch XXXXX freie, also unbesetzte Einfacharbeitsplätze. Haben Sie, einmal alles in allem gesehen, große Probleme oder kleinere Probleme oder gar keine Probleme bei der Besetzung dieser Einfacharbeitsplätze?

- Ja, haben große Probleme..... 1
 Ja, haben kleinere Probleme..... 2
 Nein, haben gar keine Probleme..... 3
 Wollen Sie derzeit nicht besetzen..... 7
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

F013 In manchen Betrieben können überhaupt keine Einfacharbeitsplätze eingerichtet werden, weil alle Arbeitsplätze eine berufliche Ausbildung erfordern und längere Anlernzeit notwendig sind. Trifft dies auch auf Ihren Betrieb zu oder trifft dies nicht auf Ihren Betrieb zu?

Trifft auf Betrieb zu..... 1
 Trifft nicht auf Betrieb zu..... 2
 Teils / teils..... 3

Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

F014a Ich lese Ihnen nun einige Aussagen vor. Sagen Sie mir doch bitte jeweils, ob die Aussage bei Ihnen, also auf Ihrem Betrieb, zutrifft oder nicht zutrifft. Verwenden Sie für Ihre Antwort bitte eine Skala von 1 bis 5. Der Wert 1 bedeutet, dass die Aussage voll und ganz zutrifft, der Wert 5 bedeutet, dass die Aussage überhaupt nicht zutrifft. Mit den Werten von 2 bis 4 können Sie Ihre Meinung abgestuft wiedergeben. Es ist schwer, einen Einfacharbeitsplatz einzurichten...

trifft voll und ganz zu..... 1
 2
 3
 4
 trifft überhaupt nicht zu..... 5

Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

F014a 1 wegen der gegenwärtigen Auftragslage im Betrieb
F014a 2 wegen der gesamtwirtschaftlichen / konjunkturellen Lage
F014a 3 wegen gesteigener Qualifikationsanforderungen (bsw. technische Entwicklung)
F014a 4 wegen der bei EAP anfallenden Arbeits- bzw. Lohnkosten
F014a 5 aus betriebsinternen Gründen (z.B. Überlastung, organisatorische Probleme etc.)
F014a 6 wegen mangelnder Flexibilität (z.B. Befristung von Arbeitsverhältnissen)
F014a 7 aufgrund der Regelungen zum Kündigungsschutz
F014a 8 weil wir keine geeignete Arbeitskräfte finden können

F015a Angenommen Ihr stärkstes Hemmnis bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen würde wegfallen. Würden Sie dann in nächster Zeit tatsächlich einen neuen Einfacharbeitsplatz einrichten, den Sie bisher nicht einrichten wollten?

würden EAP einrichten..... 1
 würden keinen EAP einrichten..... 2

Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

F015b Können Sie uns kurz angeben, warum Sie keinen Einfacharbeitsplatz einrichten, auch wenn die Hemmnisse wegfallen?

F020a Denken Sie nun bitte einmal an den Einfacharbeitsplatz, der zuletzt in Ihrem Betrieb besetzt wurde. In welchem Jahr wurde dieser Einfacharbeitsplatz besetzt?
Intervieweranweisung: unabhängig davon, ob die Person heute noch dort beschäftigt ist!

Jahr.....

Weiss nicht..... 9998
 Keine Angabe..... 9999

F020a2 Ist der Einfacharbeitsplatz bei Ihnen neu geschaffen worden oder war er schon vorhanden und wurde nur wiederbesetzt?

Wurde neu geschaffen..... 1
 Wurde wiederbesetzt..... 2

Weiss nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

F020b Wurde dieser Einfacharbeitsplatz mit einem Mann oder einer Frau besetzt?

einem Mann..... 1
 einer Frau..... 2

Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

F020c Und wie alt war damals der Mitarbeiter bei der Einstellung auf den Einfacharbeitsplatz?

Jahre

Weiss nicht..... 98
 Keine Angabe..... 99

F020g Hatte der Mitarbeiter die deutsche oder eine andere Staatsangehörigkeit?

deutsche Staatsangehörigkeit 1
 andere Staatsangehörigkeit..... 2

Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

F020d Welchen höchsten Schulabschluss hatte der Mitarbeiter?

keinen Schulabschluss..... 1
 Sonderschulabschluss..... 2
 Hauptschulabschluss..... 3
 Realschulabschluss / Mittlere Reife / Polytechnische Oberschule..... 4
 Fachhochschulreife (Fachabitur)..... 5
 Allgemeine Hochschulreife (Abitur)..... 6
 anderer Schulabschluss..... 7
 Weiss nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

F020e Auch wenn für diese Einfachtätigkeit keine Ausbildung erforderlich ist: Hatte der Mitarbeiter irgendeinen beruflichen Abschluss oder überhaupt keinen beruflichen Abschluss?

Hat beruflichen Abschluss..... 1
 Keinen beruflichen Abschluss..... 2
 Weiss nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Und um welchem beruflichen Abschluss hat es sich dabei gehandelt? Hatte der Mitarbeiter eine...
Mehrfachantworten sind möglich!

nicht genannt..... 0
 genannt..... 1

F020f 1 betriebliche Berufsausbildung (Lehre).....
F020f 2 beruflich-schulische Ausbildung (Berufsfachschule, Handelsschule).....
F020f 3 Ausbildung an einer Fach-, Meister- oder Technikerschule.....
F020f 4 Fachhochschulabschluss.....
F020f 5 Hochschulabschluss.....
F020f 6 anderer beruflicher Abschluss.....
F020f 7 Weiß nicht.....
F020f 8 Keine Angabe.....

F020h Hatte der Mitarbeiter schon vor der Einstellung bei Ihnen in einem anderen Betrieb oder in anderen Betrieben Erfahrungen für diesen Einfacharbeitsplatz gesammelt?

ja..... 1
 nein..... 2
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

F020j Können Sie uns kurz mit 1-2 Stichworten beschreiben, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter bei Ihnen auf dem Einfacharbeitsplatz verrichten muss bzw. verrichten musste?
An Interviewer: z.B. putzen, verkaufen, Lagerarbeiten o.ä.

Können Sie uns bitte sagen, auf welchen Wegen Sie den Mitarbeiter für den Einfacharbeitsplatz gesucht haben. Haben Sie die Person für den Einfacharbeitsplatz...
Mehrfachangaben möglich. Zutreffendes markieren!

nicht genannt..... 0
 genannt..... 1

F020j 1 persönlich über das Arbeitsamt gesucht.....
F020j 2 über das elektronische System des Arbeitsamtes.....
F020j 3 über eine private Vermittlungsagentur (z.B. Personalserviceagentur).....
F020j 4 über Zeitarbeitsfirma.....
F020j 5 soziale Beschäftigungseinrichtungen.....
F020j 6 Zeitungsinserat in regionaler Zeitung.....
F020j 7 Zeitungsinserat in überregionaler Zeitung.....
F020j 8 Stellenanzeige im Internet.....
F020j 9 persönliche Kontakte bzw. "Mundpropaganda" oder.....
F020j 10 kam die Person von selbst in Ihren Betrieb?
F020j 11 Weiß nicht.....
F020j 12 Keine Angabe.....

F020k Einmal alles in allem gesehen: würden sie aus heutiger Sicht den Mitarbeiter noch mal einstellen?
Intervieweranweisung: unabhängig davon, ob die Person noch im Betrieb beschäftigt ist!

Ja, nochmals einstellen..... 1
 Nein, nicht noch mal einstellen..... 2
 Weiß nicht..... 8
 Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

Ich lese Ihnen nun Fähigkeiten vor. Sagen Sie mir doch bitte wie wichtig oder unwichtig die Fähigkeit für den Einfacharbeitsplatz ist, der zuletzt bei Ihnen besetzt wurde. Benutzen Sie für Ihre Antwort bitte eine Skala von 1 bis 5. Der Wert 1 bedeutet, die Fähigkeit ist sehr wichtig, der Wert 5 bedeutet, die Fähigkeit ist völlig unwichtig. Mit den Werten von 2 bis 4 können Sie Ihre Meinung abgestuft wiedergeben.

<u>F027_1</u> Muss Vermerke, Anweisungen o.ä. lesen können	sehr wichtig..... <input type="checkbox"/> 1
<u>F027_2</u> Kurze Texte, Notizen o.ä. schreiben <input type="checkbox"/> 2
<u>F027_3</u> Rechnen oder Kassieren <input type="checkbox"/> 3
<u>F027_4</u> Mit Computer umgehen können <input type="checkbox"/> 4
<u>F027_5</u> Kundengespräche führen können	völlig unwichtig..... <input type="checkbox"/> 5
<u>F027_6</u> Mit PKW fahren	
<u>F027_7</u> Handwerkliche Fähigkeiten besitzen	Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
<u>F027_8</u> Körperlich schwer arbeiten können	Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9
<u>F027_9</u> Allgemeinbildung haben	
<u>F027_10</u> Im Team arbeiten können	
<u>F027_11</u> Motiviert sein	
<u>F027_12</u> Zuverlässig, pünktlich sein	
<u>F027_13</u> Ordentlich angezogen sein (Erscheinungsbild)	

Ich lese Ihnen nun Personengruppen vor. Sagen Sie mir doch bitte, ob Sie diese auf einen Einfacharbeitsplatz einstellen würden oder nicht?

würden wir einstellen..... <input type="checkbox"/> 1
würden wir nicht einstellen..... <input type="checkbox"/> 2
Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9

F030_1 Alleinerziehende
F030_2 Langzeitarbeitslose (über 1 Jahr arbeitslos)
F030_3 Sozialhilfeempfänger
F030_4 Personen, die bislang nur kurzfristige Tätigkeiten ausübten
F030_5 Teilnehmer/innen öffentlicher Beschäftigungsmaßnahmen (ABM)
F030_6 Personen mit Vorstrafen
F030_7 (Schwer)Behinderte
F030_8 Personen über 55 Jahre

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

Denken Sie nun einmal an die Bewerber für Einfacharbeitsplätze. Ich lese Ihnen nun wieder Fähigkeiten vor. Sagen Sie mir doch bitte, wie Sie diese Fähigkeiten bei den Bewerbern für einen Einfacharbeitsplatz bewerten. Benutzen Sie dazu bitte die Schulnoten von 1 bis 6. Welche Note geben Sie...

<u>F031_1</u> Lesekenntnisse	sehr gut..... <input type="checkbox"/> 1
<u>F031_2</u> Schreibkenntnisse	Gut..... <input type="checkbox"/> 2
<u>F031_3</u> Rechenkenntnisse	Befriedigend..... <input type="checkbox"/> 3
<u>F031_4</u> Umgang mit Computer	Ausreichend..... <input type="checkbox"/> 4
<u>F031_5</u> Fähigkeit zu Kundengesprächen	Mangelhaft..... <input type="checkbox"/> 5
<u>F031_6</u> Fahren mit PKW	Ungenügend..... <input type="checkbox"/> 6
<u>F031_7</u> Handwerkliche Fähigkeiten	
<u>F031_8</u> Fähigkeiten zu schwerer körperlicher Arbeit	Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
<u>F031_9</u> Allgemeinbildung	Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9
<u>F031_10</u> Fähigkeit im Team zu arbeiten	
<u>F031_11</u> Motivation	
<u>F031_12</u> Zuverlässigkeit / Pünktlichkeit	
<u>F031_13</u> Äußeres Erscheinungsbild	

Behindern die folgenden Hemmnisse die Besetzung von Einfacharbeitsplätzen eher häufig oder eher selten?

<u>F032_1</u> Unzureichende Qualifikation der Bewerber	eher häufig..... <input type="checkbox"/> 1
<u>F032_2</u> Zu hohe Lohnerwartungen der Bewerber	eher selten..... <input type="checkbox"/> 2
<u>F032_3</u> Ungeeignete Arbeitszeiterwartungen	Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
<u>F032_4</u> Fehlende Arbeitserfahrung	Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9

F050 Suchen Sie zur Zeit Fachkräfte für qualifiziertere Tätigkeiten (also nicht für Einfacharbeitsplätze)?

Ja, suchen..... <input type="checkbox"/> 1
Nein, suchen nicht..... <input type="checkbox"/> 2
Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9

F050b Haben Sie in den letzten 3 Jahren Fachkräfte für qualifiziertere Tätigkeiten gesucht?

Ja, haben gesucht..... <input type="checkbox"/> 1
Nein, haben nicht gesucht..... <input type="checkbox"/> 2
Weiß nicht..... <input type="checkbox"/> 8
Keine Angabe..... <input type="checkbox"/> 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

Und auf welchen Wegen suchen Sie diese Arbeitskräfte für qualifizierte Tätigkeiten? Suchen Sie sie...

Mehrfachangaben möglich. Zutreffendes markieren!

nicht genannt..... 0
genannt..... 1

F051_1 persönlich über das Arbeitsamt gesucht.....

F051_2 über das elektronische System des Arbeitsamtes.....

F051_3 über eine private Vermittlungsagentur (z.B. Personalserviceagentur).....

F051_4 über Zeitarbeitsfirma.....

F051_5 über Kontaktbörsen.....

F051_6 Zeitungsinserat in regionaler Zeitung.....

F051_7 Zeitungsinserat in überregionaler Zeitung.....

F051_8 Stellenanzeige im Internet.....

F051_9 persönliche Kontakte bzw. "Mundpropaganda".....

F051_10 Weiß nicht.....

F051_11 Keine Angabe.....

F052 Einmal alles in allem gesehen: haben Sie große Probleme geeignete Fachkräfte für Ihren Betrieb zu finden?

ja..... 1
nein..... 2

Weiß nicht..... 8
Keine Angabe..... 9

Wenn Sie einmal an die Besetzung einer Fachkraftestelle denken: inwieweit treffen die Aussagen, die ich Ihnen nun vorlese, darauf zu bzw. treffen nicht darauf zu. Benutzen Sie für Ihre Antwort bitte wieder eine Skala von 1 bis 5. Der Wert 1 bedeutet, dass die Aussage voll und ganz zutrifft, der Wert 5 bedeutet, dass die Aussage überhaupt nicht zutrifft. Mit den Werten von 2 bis 4 können Sie Ihre Meinung abgestuft wiedergeben.

F053_1 Es gibt zu wenig Bewerber trifft voll und ganz zu..... 1

F053_2 Die Lohnerwartungen sind zu hoch 2

F053_3 Die fachliche Qualifikation ist unzureichend 3

F053_4 Es fehlt die Berufserfahrung 4

F053_5 Die Motivation ist meist unzureichend trifft überhaupt nicht zu..... 5

F053_6 Die Teamfähigkeit fehlt /
Können nicht im Team arbeiten Weiß nicht..... 8

F053_7 Viele haben ein ungepflegtes äußeres
Erscheinungsbild Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacharbeitsplätzen

FA01 Zum Abschluss würde uns noch interessieren, wie viele Stellen sind in den letzten 12 Monaten bei Ihnen besetzt worden?

Anzahl Stellen.....

Weiß nicht..... 9998
Keine Angabe..... 9999

FA02 In manchen Betrieben gibt es bekanntlich Listen mit Bewerbern, die zwar als Mitarbeiter in Frage kommen, für die es jedoch zur Zeit keine Stelle gibt (z.B. Initiativbewerbungen). Führen Sie in Ihrem Betrieb auch solche Vormerklisten?

Ja, haben Vormerklisten..... 1
Nein, haben keine Vormerklisten..... 2

Weiß nicht..... 8
Keine Angabe..... 9

FA03 Werden diese Vormerklisten bei allen Stellenbesetzungen verwendet oder nur bei der Besetzung von Fachkraftstellen oder nur zur Besetzung von Einfacharbeitsplätzen?

bei allen Stellenbesetzungen..... 1
nur bei Besetzung von Fachkraftstellen..... 2
nur bei Besetzung von Einfacharbeitsplätzen..... 3

Weiß nicht..... 8
Keine Angabe..... 9

FA04a Was schätzen Sie: wie viel Prozent der offenen Stellen wurden in den letzten 12 Monaten über diese Vormerklisten besetzt?

Prozent.....

Weiß nicht..... 998
Keine Angabe..... 999

FA05 Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten 3 Jahren vermehrt Stellen über solche Vormerklisten besetzt oder war das nicht der Fall?

vermehrt Stellen über Vormerklisten besetzt..... 1
nicht vermehrt Stellen über Listen besetzt..... 2

Weiß nicht..... 8
Keine Angabe..... 9

Fragebogen für die Befragung von Betrieben zu Einfacherbeitsplätzen

ID Identifikationsnummer:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
----------------------------------	---

<p>GKS01 Kreisschlüsselnummer:</p> <p>Bad Dürkheim LK..... <input type="checkbox"/> 07332</p> <p>Bergstrasse LK..... <input type="checkbox"/> 06431</p> <p>Ludwigshafen LK..... <input type="checkbox"/> 07338</p> <p>Rhein-Neckar-Kreis LK..... <input type="checkbox"/> 08226</p> <p>Frankenthal Kf..... <input type="checkbox"/> 07311</p> <p>Heidelberg Kf..... <input type="checkbox"/> 08221</p> <p>Ludwigshafen Kf..... <input type="checkbox"/> 07314</p> <p>Mannheim Kf..... <input type="checkbox"/> 08222</p> <p>Neustadt Kf..... <input type="checkbox"/> 07316</p> <p>Speyer Kf..... <input type="checkbox"/> 07318</p> <p>Worms Kf..... <input type="checkbox"/> 07319</p>	
---	--

<p>WZ93_5 Wirtschaftszweigschlüssel: 1 bis 5stellig</p> <p>nicht zuzuordnen..... <input type="checkbox"/> leer</p>	
---	--

<p>WZ93_1 Wirtschaftszweigschlüssel: Abschnitte</p> <p>Land- und Forstwirtschaft..... <input type="checkbox"/> A</p> <p>Fischerei und Fischzucht..... <input type="checkbox"/> B</p> <p>Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden..... <input type="checkbox"/> C</p> <p>Verarbeitendes Gewerbe..... <input type="checkbox"/> D</p> <p>Energie- und Wasserversorgung..... <input type="checkbox"/> E</p> <p>Baugewerbe..... <input type="checkbox"/> F</p> <p>Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern..... <input type="checkbox"/> G</p> <p>Gastgewerbe..... <input type="checkbox"/> H</p> <p>Verkehr- und Nachrichtenübermittlung..... <input type="checkbox"/> I</p> <p>Kredit- und Versicherungsgewerbe..... <input type="checkbox"/> J</p> <p>Grundstücks- u. Wohnungswesen, Erbringung v. Dienstleistungen..... <input type="checkbox"/> K</p> <p>Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung..... <input type="checkbox"/> L</p> <p>Erziehung und Unterricht..... <input type="checkbox"/> M</p> <p>Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen..... <input type="checkbox"/> N</p> <p>Erbringung sonstiger öffentlicher u. persönlicher Dienstleistungen..... <input type="checkbox"/> O</p> <p>nicht zuzuordnen..... <input type="checkbox"/> leer</p>	
---	--