
René Leicht, Silke Fehrenbach, Sabine Dann, Harald Strotmann

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

Erscheint in:

BEST 3S: Handbuch für soziale Beschäftigungsunternehmen, Neu-Ulm 2007

Dr. René Leicht, Silke Fehrenbach
Institut für Mittelstandsforschung
Universität Mannheim (ifm)
www.ifm.uni-mannheim.de

Sabine Dann, Dr. Harald Strotmann
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Tübingen (IAW)
www.iaw.edu

Hintergrund

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. 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 und Deutungen des strukturellen Wandels 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 Frage, in welchem Umfang und in welchen Bereichen Einfacharbeitsplätze 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, angebotene Einfacharbeitsplätze zu besetzen. So zeigen sich Probleme, Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zusammenzubringen.

Studie

Vor diesem Hintergrund wurde von der „Arbeitsgemeinschaft Einfacharbeitsplätze“¹ 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. Das Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim (ifm) hat die Studie auf der Grundlage sekundärstatistischer Auswertungen der Beschäftigtenstatistik sowie einer repräsentativen Betriebsbefragung im Rhein-Neckar-Raum in Kooperation mit dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung Tübingen (IAW) durchgeführt. Vorliegender Beitrag stellt die wichtigsten Ergebnisse der Studie vor, wobei angesichts des begrenzten Umfangs hier nicht alle in der Untersuchung verfolgten Fragen bzw. nur ausgewählte Befunde aufgegriffen werden können.

¹ Mitglieder des EQUAL-Projekts „Beseitigung struktureller Hindernisse bei der Eingliederung besonders Benachteiligter auf dauerhafte Einfacharbeitsplätze“ waren: BIOTOPIA Mannheim gGmbH, diakonie-project Mannheim gGMBH, IFA-Heidelberg/Rhein-Neckar, MARKTHAUS Arbeitsförderung e.V. Mannheim, Paritätischer Wohlfahrtsverband Mannheim, Die WERKSTATT Heidelberg e.V., VBI – Verein zur beruflichen Integration und Qualifizierung, Heidelberg und die Heidelberger Dienste gGmbH.

1. Umfang, Struktur und Entwicklung gering Qualifizierter

In welchem Umfang und in welchen Branchen werden Personen ohne formalen Berufsabschluss im Zuge wachsender Globalisierung und Wissensintensivierung überhaupt noch beschäftigt? Und wie hat sich deren Zahl in der Region Rhein-Neckar entwickelt? Diesen Fragen wurde in einem ersten Schritt mit Hilfe der Beschäftigtenstatistik² nachgegangen.

Umfang und Branchenzugehörigkeit

Im Rhein-Neckar-Raum, wie auch in den alten Bundesländern insgesamt, wird noch knapp jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis von einer Person ohne eine berufliche Ausbildung wahrgenommen.³ Allein über ein Drittel sind dem Verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen, doch die meisten arbeiten im Dienstleistungsbereich. Während im Handel rund 13% aller Ungelernten Arbeit finden, wird in den Stellen der öffentlichen Verwaltung nur lediglich jeder Zwanzigste beschäftigt.⁴ Bei weiterer Differenzierung sticht vor allem die Gebäudereinigung heraus, wo sich rund 7% aller gering Qualifizierten betätigen.

Zwar bietet das Gastgewerbe zahlenmäßig keinen allzu großen Beitrag zur Beschäftigung gering Qualifizierter, doch ist hier die „Intensität“ der Beschäftigung gering Qualifizierter groß. Denn innerhalb des Gastgewerbes ist jede zweite Person ungelernt. Dies trifft genauso auf die Gebäudereinigung zu, während bspw. der Anteil Unqualifizierter im Baugewerbe nur bei einem Viertel und im Handel sogar unterhalb eines Fünftels, d.h. in etwa im Durchschnitt liegt.

Entwicklung

Die Entwicklung an gering Qualifizierten im Zeitraum zwischen 1990 und 2001 ist auch im Rhein-Neckar-Raum durch eine drastische Abnahme um 28% gekennzeichnet. Erwartungsgemäß ist deren Zahl viel stärker abgeschmolzen als die der Beschäftigten insgesamt (-6%).⁵ Der Rückgang an Beschäftigten ohne Berufsabschluss ist zu drei Vierteln allein auf die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen. Dies ist ein Beleg dafür, dass hier die Wirkungen des strukturellen Wandels, insbesondere von Produktionsverlagerungen bzw. von Globalisierung, aber auch von Rationalisierung und Technologie, zahlenmäßig besonders zum Tragen kommen. Doch prozentual betrachtet ist die Zahl gering Qualifizierter in nahezu allen Bereichen stark rückläufig und dabei zumeist wesentlich stärker als die Beschäftigung insgesamt (Schaubild 1). Die noch wachsenden Dienstleistungssegmente kompensieren den Arbeitsplatzrückgang nur in geringem Maße.

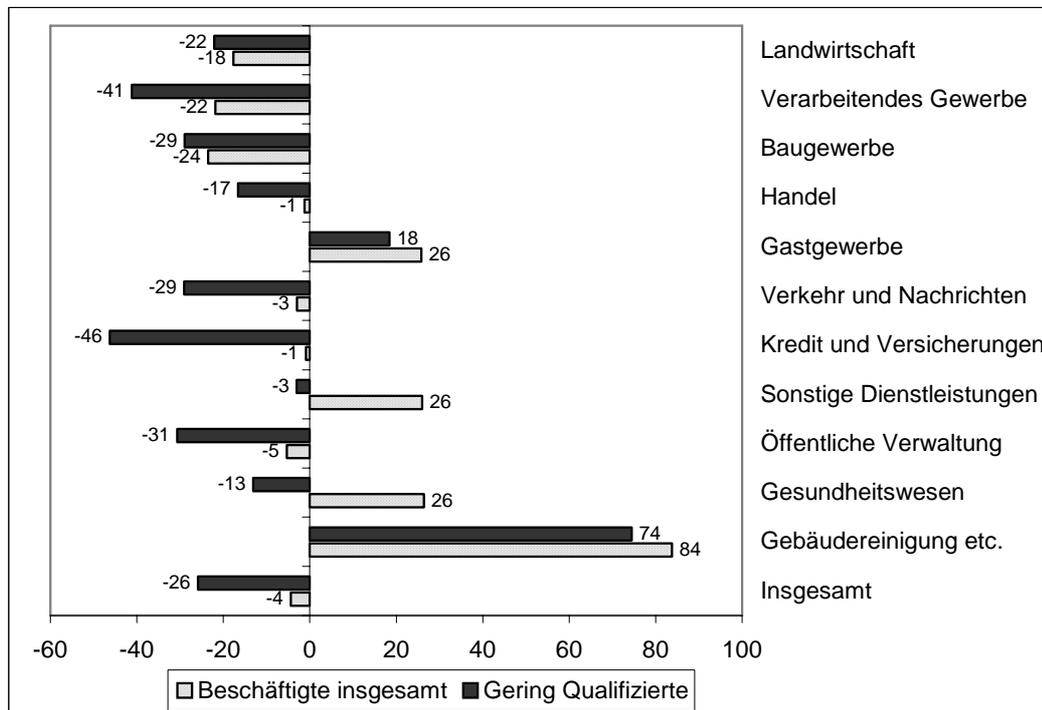
² Die Daten basieren auf den Informationen aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

³ Ohne Auszubildende verringert sich dieser Anteil um 3%-Punkte. Ein weiterer Unsicherheitsfaktor in der Abschätzung ist die Tatsache, dass ein Teil der Betriebe keine Angaben zu den Abschlüssen macht.

⁴ Allerdings müssen hier zum Teil die Beschäftigten aus dem Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen hinzugerechnet werden, wo noch mal ungefähr jeder zehnte gering Qualifizierte arbeitet.

⁵ Werte stimmen nicht vollkommen mit denen in Schaubild 1 überein, da dort aus Gründen der Vergleichbarkeit der Wirtschaftszweigzuordnung nur der Zeitraum bis 2000 betrachtet wird.

Schaubild 1: 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

Längerfristig betrachtet weisen lediglich das Gastgewerbe sowie die Gebäudereinigung und -überwachung überhaupt ein Plus an gering Qualifizierten auf. Dies sind Bereiche in denen die Beschäftigung – zumindest längerfristig – auch insgesamt zugenommen hat und bei denen die Leistungserbringung eine starke Ortsgebundenheit aufweist bzw. die Nachfrage nach Einfacharbeit weniger durch globale Einflüsse bestimmt wird. Allerdings ist hier auch gleichzeitig das Ausmaß an Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung groß.

2. Einfacharbeitsplätze: Betrieblicher Kontext und Beschäftigtenprofil

Legt man als Untersuchungseinheit nicht die Person, sondern den Arbeitsplatz zugrunde, ergibt sich ein teils anderes Bild, da nicht jeder (formal) Ungelernte Einfacharbeit verrichtet und nicht jeder Einfacharbeitsplatz von einem gering Qualifizierten besetzt wird. In einer repräsentativ angelegten Befragung wurden 1.004 Betriebe in der Region Rhein-Neckar danach gefragt, ob sie Einfacharbeitsplätze stellen oder einrichten könnten und um welche Art von Arbeitsplätzen es sich handelt sowie welche Personen diese besetzen. Der Begriff Einfacharbeitsplatz bezieht sich dabei auf *Tätigkeiten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern und nach wenigen Tagen Anlernzeit ausgeübt werden können.*

Welche Betriebe stellen Einfacharbeitsplätze?

Die Zahl an Einfacharbeitsplätzen ist allein schon dadurch sehr begrenzt, dass nur ein geringer Teil der Betriebe überhaupt solche Jobs anbietet bzw. anbieten kann: In der Untersuchungsregion gibt es hochgerechnet ca. 12.000 Betriebe, die *mindestens einen* Einfacharbeitsplatz stellen. Dies ent-

spricht lediglich 26% aller Arbeitgeberbetriebe.⁶ Daran wird bereits deutlich, dass Einfacharbeitsplätze nur in einem kleinen Ausschnitt des gesamten Spektrums an Betrieben eine Rolle spielen.

Hinsichtlich der Frage, ob Einfacharbeitsplätze eingerichtet werden oder nicht, kommt der Größe einer Organisation Bedeutung zu: Die mittleren und etwas größeren Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten stellen zwar in etwa zwei Drittel aller Einfacharbeitsplätze, während auf Kleinbetriebe mit bis zu 10 Beschäftigten dagegen nur ein vergleichsweise geringer Anteil an Einfacharbeitsplätzen (15%) entfällt. 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 eher 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“.

Welche Personen besetzen Einfacharbeitsplätze mit welchen Tätigkeiten?

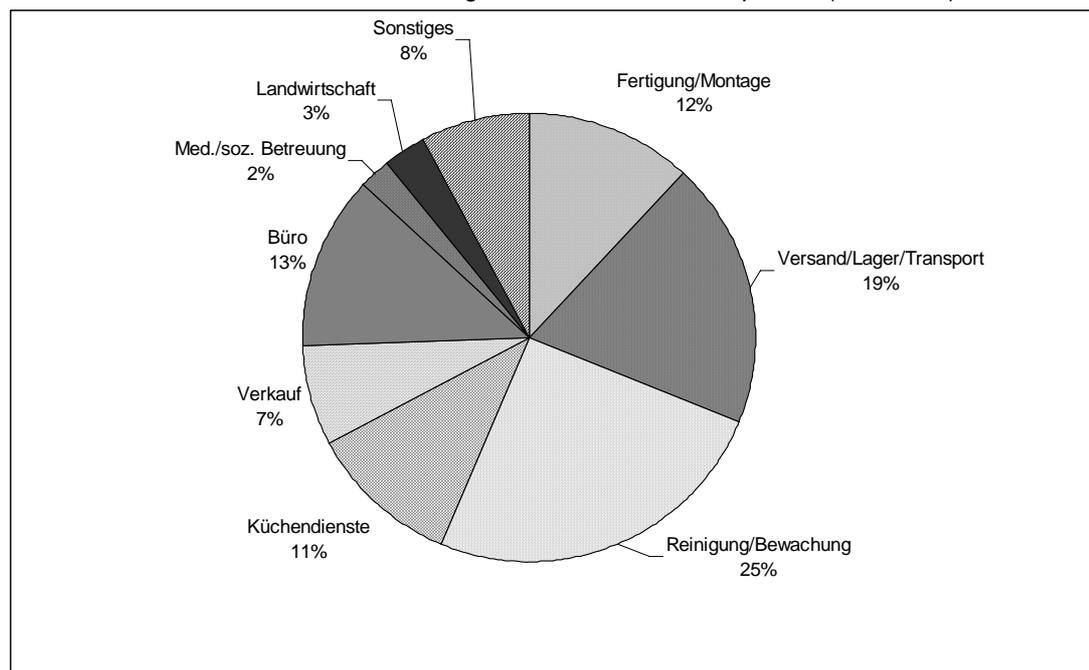
Allerdings muss berücksichtigt werden, dass Kleinbetriebe häufig Einfacharbeitsplätze in Form von geringfügigen oder Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen einrichten. Insgesamt betrachtet entfällt nahezu ein Viertel der Einfacharbeitsplätze auf geringfügige Beschäftigung (23%). Der Anteil von Minijobs liegt damit wie erwartet etwas höher als unter den Beschäftigten insgesamt (15%). Dass es sich bei immerhin drei Viertel der Einfacharbeitsplätze um Arbeitsplätze mit gewichtigerem Volumen handelt, mag andererseits 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 niedrig sein.

Einfacharbeitsplätze werden insgesamt überproportional häufig von Frauen (zu 58%) sowie von Ausländern (40%) besetzt. Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit nehmen besonders häufig im Gastgewerbe sowie in den Bereichen Reinigung und Überwachung Einfacharbeitsplätze ein.

Da der Wirtschaftszweig, in welchem die Einfachjobs angeboten werden, noch nichts über die konkrete Tätigkeit aussagt, interessierte, welche Tätigkeiten die auf einem Einfacharbeitsplatz Beschäftigten ausüben. Dies ist auch mit Blick auf mögliche Maßnahmen zur Vermittlung und Qualifizierung von gering Qualifizierten relevant. Es zeigt sich, dass das Spektrum an Tätigkeiten nicht sehr groß ist bzw. die Arbeiten sich auf wenige Aufgaben beschränken (Schaubild 2): 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.

⁶ Bezogen auf Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Schaubild 2: Struktur der Tätigkeiten auf Einfacharbeitsplätzen (Anteil in %)



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

Zunehmender Wettbewerb und Verdrängungsprozesse durch Bessergebildete

Bezogen auf alle Betriebe und damit alle Arbeitsplätze in der Region kann nur etwa jede achte Stelle (12%) als sog. „Einfacharbeitsplatz“ gewertet werden. D.h. die Zahl der Arbeitsplätze mit wirklich geringen Anforderungen dürfte noch niedriger als die der formal Ungelernten sein (siehe oben), was den Wettbewerb um Einfacharbeitsplätze verstärkt und zudem aber eine Qualifizierung der Ungelernten umso dringlicher macht.

Gleichzeitig wird die Konkurrenz um Arbeitsplätze auf allen Ebenen spürbar und räumt den weniger Qualifizierten die geringeren Chancen ein – und dies nicht nur aufgrund insgesamt gesteigener 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. Die Befragung zeigt, dass die in jüngerer Zeit besetzten Einfacharbeitsplätze sogar zur Hälfte an Personen mit Berufsausbildung vergeben wurden.

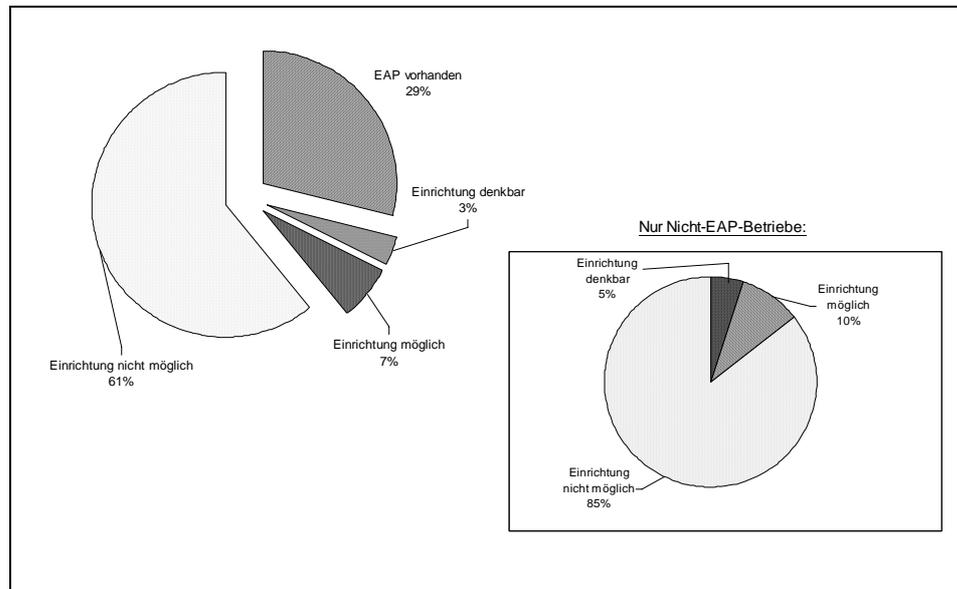
3. Schaffung von Einfacharbeitsplätzen: Potenziale und Hemmnisse

Arbeitsmarktpolitisch ist von besonderem Interesse, ob und unter welchen Umständen die Zahl an Einfacharbeitsplätzen erhöht werden kann bzw. wo ein noch unausgeschöpftes Beschäftigungspotenzial vorzufinden ist – oder wo ggf. die Hemmnisse bei der Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen liegen.

Potenzial für zusätzliche Einfacharbeitsplätze

Ein vergleichsweise nur geringer Teil der Betriebe, die bisher keine Einfacharbeitsplätze aufweisen, kann sich vorstellen, künftig Einfacharbeitsplätze neu einzurichten (Schaubild 3). Rund 10% halten dies „grundsätzlich für möglich“ und weitere 5% wenigstens für „denkbar“. Alle anderen Betriebe geben an, aufgrund ihrer Tätigkeitsstruktur keine Arbeitskräfte ohne Ausbildung beschäftigen zu können.

Schaubild 3: Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen bereits realisiert bzw. denkbar



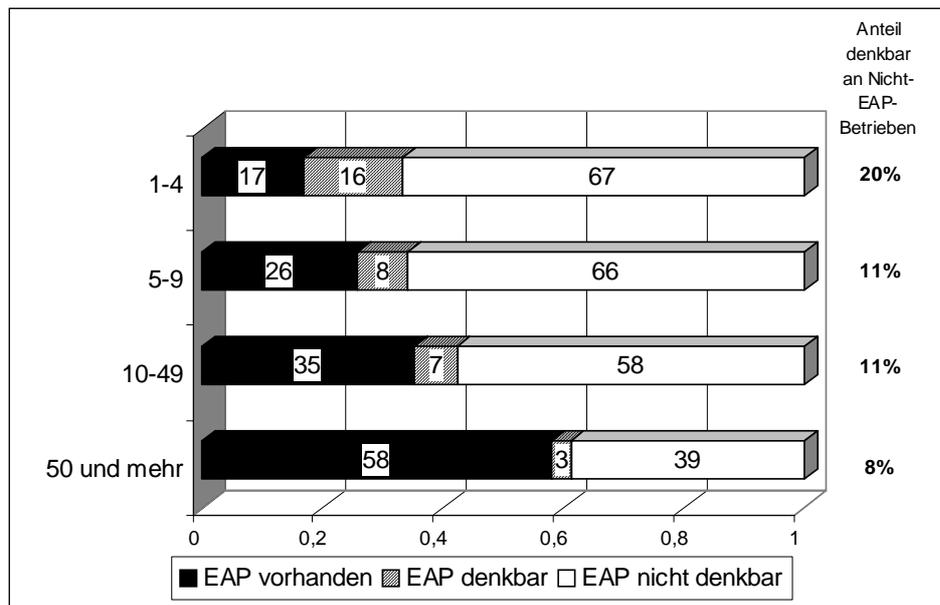
Quelle: ifm Universität Mannheim/IAW Tübingen, Primärerhebung Einfacharbeitsplätze 2003

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.

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 derjenigen Kleinstbetriebe, die noch keinen Einfacharbeitsplatz haben, hält die Einrichtung eines solchen für denkbar (Schaubild 4). D.h. in diesem Größensegment, in dem bislang nur ein vergleichsweise geringer Teil der Betriebe überhaupt Arbeitsplätze für Einfachstätigkeiten stellt, könnten u.U. noch Potenziale bestehen.

Uausgeschöpfte 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 knapp 4% der Einfacharbeitsplätze unbesetzt. 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.

Schaubild 4: Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen bereits realisiert / denkbar nach Betriebsgrößenklassen



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

Hemmnisse bei der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen

Die vorstehenden Ausführungen haben gezeigt, dass das Haupthemmnis zur Schaffung neuer Einfacharbeitsplätze darin liegt, dass die Mehrzahl der Arbeitsplätze eine betriebliche Ausbildung erfordert. Jenseits dessen werden jedoch weitere wichtige Gründe diskutiert, die die Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen hemmen, selbst wenn ein Bedarf vorliegt. Deshalb wurden diejenigen Betriebe, die über Einfach Tätigkeiten verfügen und/oder sich eine Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen grundsätzlich vorstellen können, ergänzend nach ihrer Einschätzung bezüglich der Bedeutung verschiedener Hemmnisse befragt.

Dabei zeigt sich, dass im Durchschnitt keine der möglichen Hinderungsgründe von herausragender Bedeutung war bzw. es kein zentrales und für alle Betriebe gültiges Hemmnis und somit auch keine „Wunderschraube“ zur Stimulierung der Schaffung von Einfacharbeitsplätzen gibt. Von vergleichsweise höherer Relevanz erwiesen sich die beiden eher nachfrageseitigen Hemmnisse, d.h. eine unzureichende betriebliche Auftragslage und eine schlechte Konjunktur sowie das Problem der zu hohen Arbeits- und Lohnkosten. Als am wenigsten relevant werden von den Betrieben die Nichtverfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte sowie gestiegene Qualifikationsanforderungen bezeichnet; also Hemmnisse, die auf Mismatch-Probleme am Arbeitsmarkt schließen lassen.

Die Antwort auf die Frage, ob die Beseitigung des jeweils wichtigsten Hemmnisses zur Schaffung neuer Arbeitsplätze führen würde, deutet im übrigen darauf hin, dass Matching-Probleme auch im Bereich einfacher Qualifikationen relevant sind: Etwa die Hälfte bis drei Viertel der Betriebe würden Einfacharbeitsplätze schaffen, wenn das von ihnen genannte wichtigste Hemmnis wegfiel. Die größte relative „Durchschlagskraft“ hätte dabei eine Bereitstellung von – in den Augen der Arbeitgeber – „geeigneter“ Arbeitskräfte.

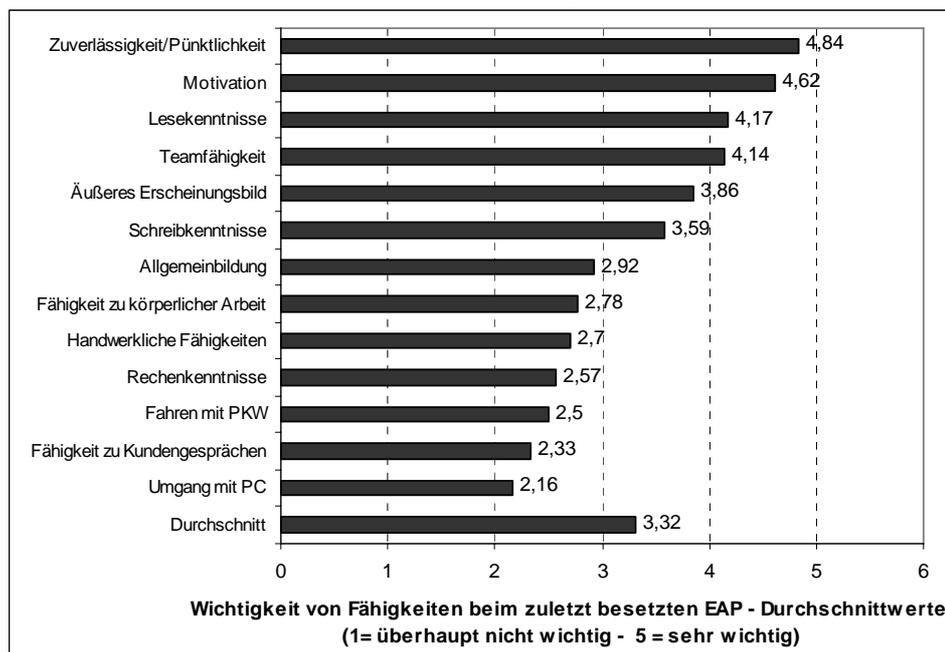
4. Problem der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen

Hemmnisse können u.U. nicht nur bei der Schaffung, sondern auch bei der Besetzung bereits bestehender Einfacharbeitsplätze auftreten. Eigentlich sollten gerade im Bereich geringer Qualifikation aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit und der scheinbaren Homogenität der Gruppe Matching-Probleme kaum ein Rolle spielen. Allerdings hat die Mismatch-Arbeitslosigkeit innerhalb der Gruppe der gering Qualifizierten in den letzten Jahren überproportional zugenommen. Die Gruppe der „Nicht-formal Qualifizierten“ weist beträchtliche Unterschiede in ihren Leistungs- und Lernpotenzialen auf.

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 (Schaubild 5). 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.

Schaubild 5: Wichtigkeit von Tugenden und Fähigkeiten für den zuletzt besetzten Einfacharbeitsplatz – Mittelwerte



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

Tatsächliches Leistungsprofil der Bewerber/innen

Wird dem Anforderungsprofil der Unternehmen das tatsächliche Leistungsprofil der Bewerber/innen gegenübergestellt zeigt sich, dass die Bewerbereigenschaften bei fast allen abgefragten Items jeweils von der Mehrzahl der Betriebe mindestens als befriedigend eingeschätzt werden. Eine Ausnahme bilden die Computerkenntnisse. Der Abgleich mit den Arbeitgeberanforderungen weist darauf hin, dass Anforderungen und tatsächliches Leistungsprofil der Bewerber/innen – zu-

mindest im Durchschnitt – übereinstimmen. Dieses überraschend positive Gesamtergebnis, das in krassem Widerspruch zur arbeitsmarktpolitischen Diskussion steht, lässt sich mit weiteren 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“. Ferner findet im Vorfeld des eigentlichen Auswahlprozesses grundsätzlich eine positive Vorselektion statt – Bewerber/innen mit schlechten Voraussetzungen dringen erst gar nicht bis zur Personalabteilung oder zum Betriebsleiter vor. Sie werden entweder bereits durch das 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.

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 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.

5. Resümee

Im Fokus der heftig geführten Diskussion um die Reform von Sozialstaat und Arbeitsmarkt stehen vor allem Vorschläge zur Effizienzsteigerung in der Arbeitsvermittlung und zur Aktivierung von Arbeitslosen. Der Erfolg der sog. Hartz-Gesetze wird unter anderem daran bemessen werden, inwieweit es gelingt, Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte in Beschäftigung zu bringen. Dabei ist teilweise die Frage in den Hintergrund geraten, auf welche Weise und in welchen Bereichen noch Einfacharbeitsplätze für Geringqualifizierte eingerichtet werden können. Die Untersuchung macht deutlich, dass die Zahl der Arbeitsplätze mit Einfachanforderungen kleiner als die der (formal) Geringqualifizierten ist. Die ins Stocken geratene Bildungsexpansion kann die Globalisierungseffekte und damit den Verlust an Einfacharbeitsplätzen kaum kompensieren. Hinzu kommt, dass auch die etwas besser Qualifizierten – und dabei vielfach Gelegenheitsjobber – den Verdrängungsprozess auf Einfacharbeitsplätzen verstärken. Daher stellt sich umso mehr die Frage, wie das Beschäftigungspotenzial für Menschen mit geringem Humankapital erhöht werden kann.

Einfacharbeitsplätze können in Zeiten der Globalisierung, wenn überhaupt, eher in Bereichen be- und entstehen, die eine hohe Ortsgebundenheit in der Leistungserbringung besitzen. Und dies sind v.a. solche Leistungen, die unmittelbar für und an Personen erbracht werden oder unternehmensnah aber dezentral im lokalen Kontext entstehen. Hinzu kommt: Während das Beschäftigungspotenzial in Großbetrieben sinkt, werden kleinbetriebliche Segmente zum Hoffnungsträger für Geringqualifizierte. Aber diese haben auch gleichzeitig die größten Probleme Einfacharbeitsplätze einzurichten oder zu besetzen. Dies und andere Befunde erfordern eine stärkere wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Fokussierung auf die Nöte bislang wenig beachteter Sektoren sowie auch stärker branchenorientierte Qualifizierungen, um die festgestellten Einstellungshemmnisse zu mindern. Fachspezifische Nachqualifizierungen können jedoch „soft skills“ zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit nicht ersetzen. So kommt bspw. den Primärtugenden vor allem bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen hohe Bedeutung zu.