

FORBA-Gespräch zur Arbeitsforschung 5/2014:  
Präsentation der Ergebnisse des Forschungsprojekts  
„Lernförderliche Gestaltung von Einfacharbeit“ (Kurztitel) , Wien,  
18.11. 2014

## Die Verbesserung der Erwerbschancen gering Qualifizierter durch lernförderliche Gestaltung von Einfacharbeit ?

Manfred Krenn (FORBA); Ulrike Papouschek (FORBA)

## Ausgangspunkt: Diskurse

- Gering Qualifizierte als Problemgruppe am Arbeitsmarkt
- Begründung: hohes Arbeitslosigkeitsrisiko als Folge eines linearen Anstiegens des Qualifikationsniveaus in Arbeitswelt
- Einfache Arbeit von Marginalisierung bedroht

## Fragestellung

- Realitätsgehalt der vorherrschenden Marginalisierungsthese? Wie steht's um Einfacharbeit, wie um These des linearen Anstiegens der Anforderungsniveaus in Arbeitswelt?
- Dominante Strategie Qualifizierung als einzig mögliche Strategie zur stabilen Integration von gering Qualifizierten in Arbeitsmarkt?
- Welchen Beitrag „lernförderliche“ Arbeitsgestaltung von Einfacharbeit für Arbeitsmarktintegration von gering Qualifizierten ?

3

## Einfacharbeit – Begriffsbestimmung und Entwicklungsperspektiven

### Ziel

- profundes Wissen über die unterschiedlichen Bereiche von Einfacharbeit, ihre Entwicklungstendenzen, die Qualifikationsanforderungen und die vorherrschenden Einstellungsstrategien
- verfügbare Erkenntnisse zur lernförderlichen Gestaltung von Arbeit, ihrem Nutzen für Unternehmen und Beschäftigte sowie den spezifischen Lernbedürfnissen von gering Qualifizierten komprimiert und strukturiert zusammenzufassen
- Berücksichtigung von Erkenntnissen zur Bedeutung von Arbeitsbedingungen sowie verbreiteter Arbeitsorganisationsmuster in den Bereichen einfacher Arbeit als Rahmenbedingungen für lernförderliche Arbeitsgestaltung

4

## Einfacharbeit – Begriffsbestimmung und Entwicklungsperspektiven

### Begriffsbestimmung

- Tätigkeitszentriertes Verständnis – Augenmerk auf qualifikatorische Anforderungen eines Arbeitsplatzes unabhängig vom (beruflichen) Ausbildungsniveau der Personen
- Einfacharbeit: Arbeitsplätze, die keine Berufsausbildung verlangen und nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungszeiten ausgeführt werden können –  
Tätigkeiten arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen;  
übergeordnetes und Hintergrundwissen keine Rolle; technisch-funktionale Komplexität und Handlungsautonomie der EinfacharbeiterInnen gering

5

## Beispiele für Einfacharbeiten

**Industrie:** Maschinenbedienung, manuelle Herstellungstätigkeiten (Befüllen von Würsten, Bestückung von Verpackungen, ...) sowie verschiedene Tätigkeiten in der Verpackung und Sortierung, die Automatisierungsrestriktionen unterworfen sind

**Dienstleistungsbereich:** Lager- und Kassenarbeitsplätze im Einzelhandel, Reinigungsarbeiten in Unternehmen und in Hotels, Sicherheits- sowie Botendienste, viele Tätigkeiten im Call Center Bereich und im Bereich der Bürohilfstätigkeiten

6

## Grundsätzliche Überlegungen zur Klassifizierung von Tätigkeiten und Berufen

- vorherrschende Kriterien basieren auf Priorität und Höherbewertung geistiger gegenüber körperlich-praktischer Arbeit - Form kultureller Bewertung, die sich auch in der monetären Anerkennung, also in Einkommen und Gehältern niederschlägt
- Modell des planmäßigen, kognitiven Arbeitshandelns als dominantes Konzept, als kulturelles Leitbild (Böhle):
  - Arbeitsplätze desto qualifizierter je mehr planend-dispositive Aufgaben enthalten
  - körperlich-sinnliche Aktivitäten als ausführende Tätigkeiten gering bewertet – einfache Arbeit
- Einbeziehung gesellschaftlicher Bewertungszusammenhänge wichtig
  - Begriffe und ihre Verwendung als soziale Konstruktionen, die bestimmte gesellschaftliche Kräfteverhältnisse widerspiegeln

7

## Thesen über quantitative und qualitative Entwicklung von Einfacharbeit

### Marginalisierungsthese – zwei Theoreme

- „Wissensgesellschafts“-Diskurs:  
pauschaler Anstieg der Qualifikationsanforderungen im Zuge der Bildungsexpansion; wissensintensive Berufe u. Tätigkeiten überragende Bedeutung, zunehmende Diffusion erhöhter Anforderungen nach unten, an so gut wie alle Arbeitsplätze
- Skill-biased technological change:  
technischer Wandel als Hauptverursacher einer allgemeinen Erhöhung der Qualifikationsanforderungen - Marginalisierung einfacher Arbeit (und in der Folge auch gering Qualifizierter)

8

## Thesen über quantitative und qualitative Entwicklung von Einfacharbeit

### Polarisierungsthese

- auf Grundlage von empir. Datenanalysen differenziertere Auffassung, *job polarization*
  - enorme Ausweitung des Niedriglohnssektors in Deutschland
  - Polarisierung der Einkommen - Zunahme höherer Einkommen führt zu erhöhter Nachfrage nach einfachen Dienstleistungen
- Technischer Wandel:
  - Rationalisierungseffekte stärker auf mittlere Tätigkeitsbereiche mit Routinecharakter
  - höher qualifizierte Tätigkeiten als auch unqualifizierte im Steigen begriffen

9

## Ausdifferenzierung einfacher Arbeit

### Am Bsp. industrieller Einfacharbeit (Ittermann u.a. 2011)

verschiedene Muster industrieller Einfacharbeit auf Basis zentraler Kriterien:

- technisch-funktionale Komplexität der Aufgaben: Grad der Ausübung bzw. Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten
- Handlungsautonomie der Beschäftigten: betriebliche Hierarchie und Kontrolle des Arbeitshandelns
- Muster *klassisch-tayloristischer* Einfacharbeitsplätze
- *flexibel-taylorisiertes* Muster ( dominierender Typus)
- *extrafunktional erweitertes* Muster

10

## Lernförderlichkeit von (Einfach)Arbeit und Perspektiven von LLL

- Hintergrund:
  - Qualifizierung als zentrale Arbeitsmarkt-Integrationsstrategie für gering Qualifizierte
  - glz. hohe Barrieren bzw. auch hohe subjektive Distanz von gering Qualifizierten zu formaler Weiterbildung
- neue Konzepte von Weiterbildung - Entwicklung von Kompetenzen näher an berufliche Handlungsfelder und größere Spielräume für individuelle Steuerungs- und Anpassungskapazität
- lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsorganisation insgesamt eine Schlüsselrolle für die Entwicklung von Lernkompetenz

11

## Kriterien lern- und kompetenzförderlicher Arbeit

Lernförderlichkeit als Möglichkeit zur Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen in der Arbeit

vier Dimensionen (Baethge/Baethge-Kinski 2004):

- Ganzheitlichkeit von Aufgabenstellungen ( Lernhaltigkeit der Arbeit)
- soziale Einbindung (vielfältige und intensive Kooperationsbeziehungen )
- Partizipationschancen (betriebl. Informations- und Beteiligungspraxis )
- betriebliche Entwicklungsmöglichkeiten

Letzten drei beziehen sich auf betriebliche Umweltbedingungen

12

## Zum Zusammenhang von Lernförderlichkeit und Einfacharbeit

„Wenn es nicht gelingt, die Lernförderlichkeit in den niedrig oder unqualifizierten Bereichen der Arbeit zu erhöhen und zugleich neue Formen eines engeren Zusammenhangs von Lernen und Arbeit zu finden, droht eine Vertiefung und Verfestigung der gesellschaftlichen Spaltung. Wenn die „zweite Chance“ Arbeit im Segment gering qualifizierter Arbeit nicht systematisch ausgebaut wird, werden die Beschäftigten dieses Segment stärker von Ausgrenzung bedroht sein als je zuvor, wird die Ungleichheit zunehmen. Unter den Bedingungen beschleunigten und wenig kalkulierbaren Strukturwandels und verstärkter Innovationsdynamik verläuft die Demarkationslinie zwischen beruflicher Privilegierung und Depravierung am Arbeitsmarkt nicht erst zwischen denen, die drin, und denen, die draußen sind, sondern bereits im Betrieb zwischen denen, die an lernförderlichen Arbeitsplätzen tätig sind, und denen, die diesen Vorzug nicht genießen. Der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit insbesondere gegen die Langzeitarbeitslosigkeit beginnt nicht erst auf den Arbeitsmarkt, sondern bereits in der Arbeit, im Betrieb.“  
(Baethge/Baethge-Kinski: 143)

13

## Zum Zusammenhang von Lernförderlichkeit und Einfacharbeit

- lernförderliche Arbeitsgestaltung entspricht spezifischen, sich aus gesamten Lebenssituation ergebenden Lernbedürfnissen von gering Qualifizierten in besonderem Maße - Nicht-Berücksichtigung dieses Aspektes vertieft gesellschaftliche Spaltungen weiter
- Lernförderlichkeit nicht nur auf Ebene des einz. Arbeitsplatzes beschränkt - Arbeitsorganisation sowie Unternehmenskultur entscheidende Aspekte
  - Einbeziehung geschäfts- und personalpolitischer Strategien von Unternehmen
  - Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in Bereichen einfacher Arbeit wesentliche Aspekte der Lernförderlichkeit von Arbeit

14

## Verbreitung, Entwicklung und Struktur von Einfacharbeit in Österreich

- Datengrundlage: Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung  
Vorteil: Kategorisierung der ausgeführten Tätigkeit
- Operat. Definition Einfacharbeit: Zusammenfassung der Kategorien Hilfstätigkeiten (manuell + nicht manuell) und Anlerntätigkeiten (manuell + nicht manuell) zu Einfacharbeit

15

## Verbreitung und Entwicklung von Einfacharbeit in Österreich (2004-2012)

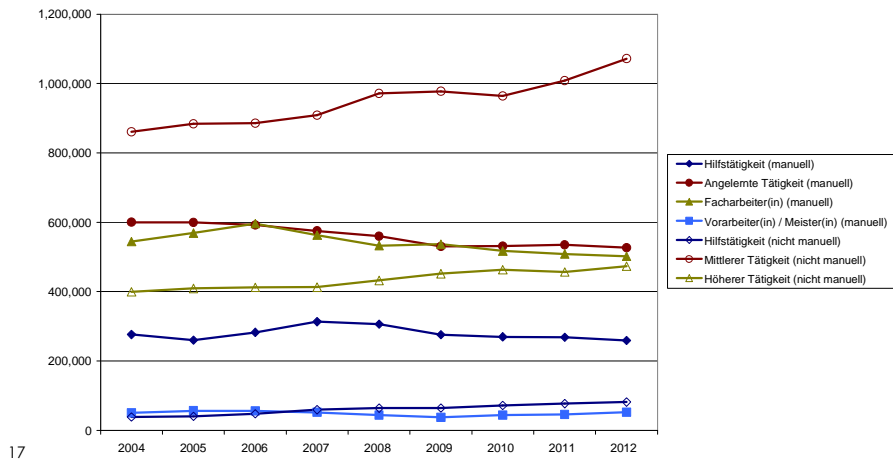
- Ausmaß 2012: 867.790 Personen oder 21,7% der Gesamtbeschäftigung , ein Viertel (25,2%) der unselbst. Beschäftigten
- Quantitative Entwicklung (2004 und 2012): Rückgang um 5,2% oder 47.908 Personen
  - besonders stark bei manuell-angelernten Tätigkeiten (-73.563), geringer bei manuellen Hilfstätigkeiten (-17.439)
  - glz. aber auch Rückgang der Facharbeit (- 42.205)
- 867.790 (2012) Arbeitsplätze ohne berufliche Ausbildung - stehen 544.752 PflichtschulabsolventInnen (Erwerbstätige + Arbeitslose) gegenüber  
in VZÄ: ca. 700.000 Arbeitsplätze und 550.000 PflichtschulabsolventInnen

16



## Entwicklung von Einfacharbeit

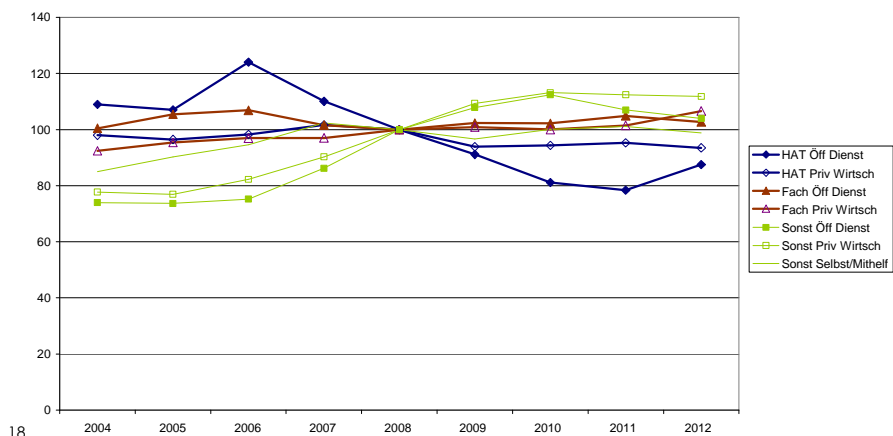
Beschäftigung in Hilfs-, Anlern- und Fachtätigkeiten  
Beschäftigung im Inland von im Inland wohnhaften Personen



17

## Entwicklung von Einfacharbeit in ÖD und Privatwirtschaft

Beschäftigungsverlauf nach beruflicher Stellung und öffentlichem bzw. privatem  
Dienstgeber  
Index 2008=100



18

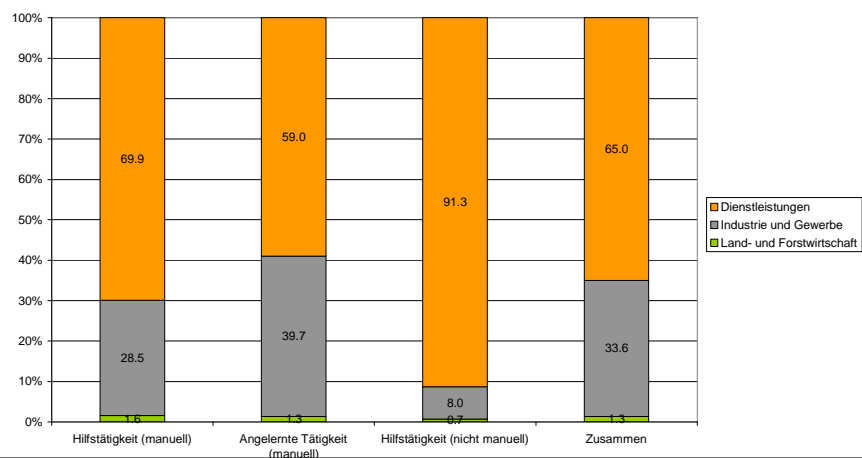
## Struktur von Einfacharbeit in Österreich

- klare Dominanz des Dienstleistungssektors:  
Zwei Drittel (65% oder 575.385 Personen) von Einfacharbeit im Dienstleistungssektor, nur ein Drittel in Industrie und Gewerbe (33,6% oder 297.548 Personen)
- Anteil der Dienstleistungs-Tätigkeiten (70%) bei manuellen Hilfstätigkeiten noch höher
- Glz. allerdings aber auch Anteil von Einfacharbeit an der Gesamtbeschäftigung in Industrie und Gewerbe mit 30,4% deutlich höher als im Dienstleistungsbereich (21%)

19

## Verteilung von Einfacharbeit nach Sektoren

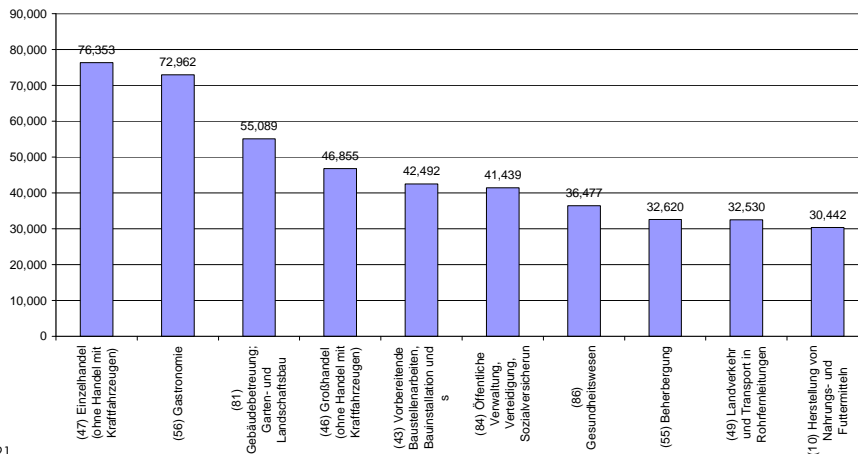
Verteilung der Beschäftigung in Hilfs- und Anlernertätigkeiten über die Sektoren (ÖNACE08) - Durchschnitt 2008-2012



20

## Verteilung von Einfacharbeit nach Branchen (Anzahl)

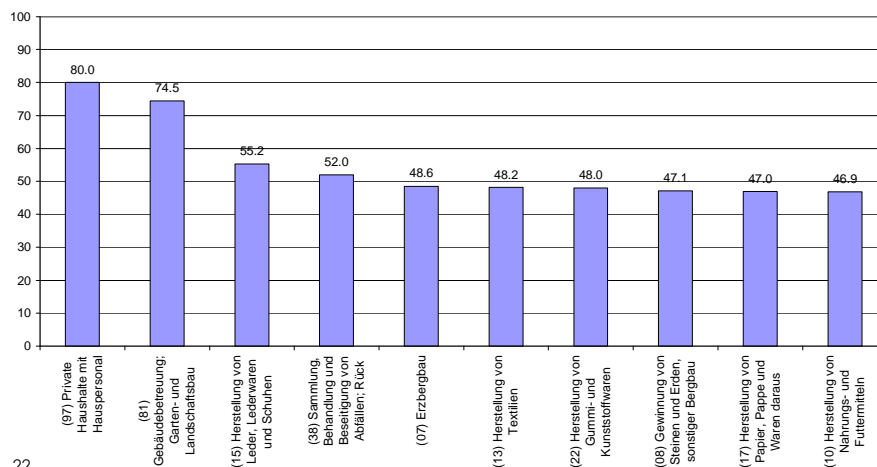
Die 10 ÖNACE08 Zweisteller mit der größten Zahl an Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, Durchschnitt 2008-2012



21

## Verteilung von Einfacharbeit nach Branchen (Anteile)

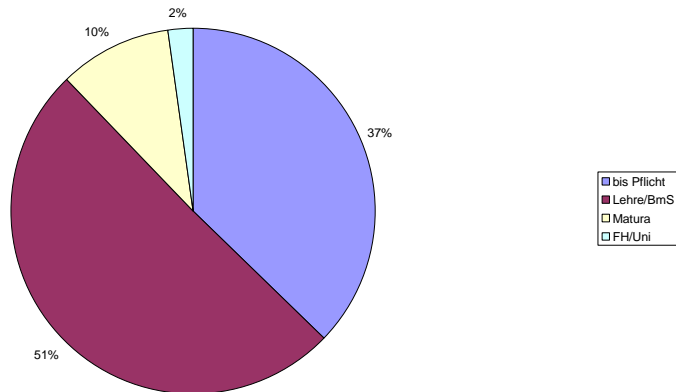
Die 10 ÖNACE08 Zweisteller mit den höchsten Anteilen an Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, Durchschnitt 2008-2012



22

## Ausbildungsniveau in Einfacharbeit

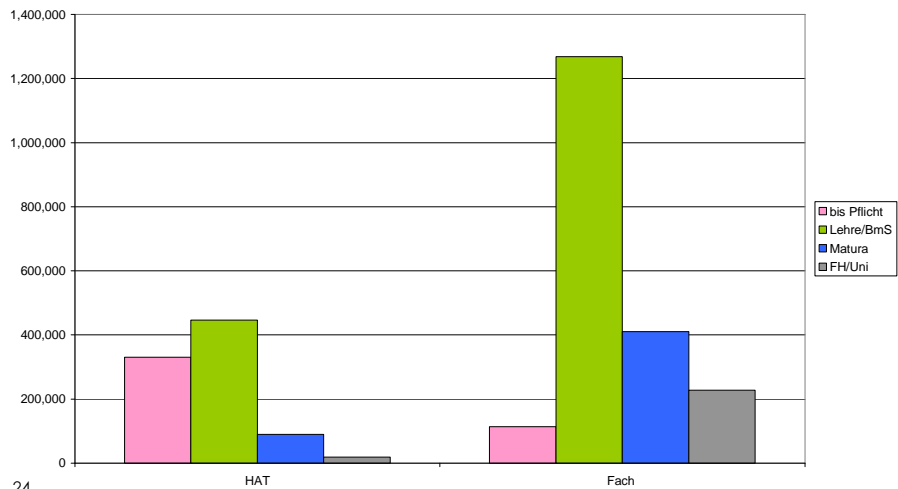
Die Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, Durchschnitt 2008-2012



23

## Ausbildungsniveau in Einfacharbeit

Beschäftigung in Einfacharbeit und Bildung 2008-2012



24

## Entwicklung der Einkommen in Einfacharbeit

- v.a. männliche Angestellte und manuelle Arbeiter in Hilfstätigkeiten weisen die geringsten Zuwächse (1985 – 2011) auf  
männliche Ang. +68% Nettoeinkommen (Durchschnitt: +108%)
- Polarisierung im öffentlichen Dienst:  
männl. Vertragsbedienstete in Hilfstätigkeiten mit 72% nur Hälfte der durchschnittl. Steigerungsrate (142%)  
BeamtInnen in Hilfsarbeiten mit 132% fast doppelt so hoch
- mittlere männliche Hilfsarbeiter verdienten 1985 noch 79% des Mittelwerts aller männlichen Beschäftigten, 2011 aber nur mehr 68% - bei Frauen ähnlich von 85% auf 76%.
- mittlere männliche Angestellte in Hilfstätigkeiten verdienten 1985 noch 95% des Mittelwerts aller männlichen Beschäftigten, 2011 aber nur mehr 71% - Frauen: von 94% auf 82%
- Angestellte in Hilfstätigkeiten (von 95 auf 71%) sowie die Vertragsbediensteten Arbeiter im öffentlichen Dienst (von 91 auf 69%)

25

## Betriebliche Fallstudien

### Daten zur Fallstudienenerhebung:

- Insg. sieben Fallstudien: Interviews mit Personalverantwortlichen, Produktionsleitern und Betriebsrat
- Auswahl: Branchen mit quantitativ relevanten Anteilen an Einfacharbeit, im Hinblick auf geschlechtsspezifische Beschäftigung ausgewogene Auswahl
- zwei Dienstleistungsbranchen (Einzelhandel, Reinigung) und zwei Industriebranchen (Metall- und Nahrungs- und Genussmittelindustrie)
- pro Branche jeweils zwei ExpertInneninterviews (WKÖ, Gewerkschaft – zu Verbreitung, Charakter und Spezifika von Einfacharbeit in der jeweiligen Branche )

26

## Betriebliche Fallstudien

### Ziel der Fallstudienenerhebung:

- Analyse der Chancen und Barrieren einer lernförderlichen Gestaltung von einfacher Arbeit anhand von konkreten Betriebsbeispielen
- Einbeziehung arbeitsorganisatorischer Aspekte und Fragen der Leistungs- und Personalentwicklung
- Möglichkeiten lernförderlicher Gestaltung einfacher Arbeit und v.a. ihre Wirkung im Hinblick auf die Verbesserung der Erwerbschancen von gering Qualifizierten nur im Kontext der gesamten betrieblichen Organisation möglich

27

## Betriebliche Fallstudien

### Struktur der Fallstudienenerhebung:

- Charakterisierung des Unternehmens
- Arbeitsorganisation
- Einfacharbeit im Unternehmen
  - Qualifikationsanforderungen
  - Handlungsspielräume der Beschäftigten
  - Arbeitsbedingungen
  - Personalpolitik und Rekrutierungsstrategien für Einfacharbeit

28

## Ergebnisse der Fallstudienenerhebung

Große Unterschiede zwischen Industrie- und Dienstleistungs-Sektor –  
Industrie deutliche Vorteile bei Arbeitsbedingungen

- Industriebetriebe:  
stabile und berechenbare Arbeitszeiten (Schichtbetrieb),  
Vollzeitarbeitsplätze, höhere Einkommen  
⇒ attraktives Gesamtpaket abseits jeglicher Lernförderlichkeit  
von Arbeit
- Dienstleistungsbetriebe  
unattraktive Arbeitszeiten, vorwiegend TZ-Beschäftigungsverhältnisse,  
geringe Löhne, insg. Problem nicht-existenzsichernder Einkommen  
⇒ Kumulation von eher problematischen Aspekten der Arbeits-  
bedingungen

29

FORBA  
FÖRBA

## Ergebnisse der Fallstudienenerhebung

- Bewältigung des int. Wettbewerbs für österr. Unternehmen  
auch mit überwiegend angelernter Belegschaft möglich  
⇒ Hinweis darauf, dass gering Qualifizierte bzw. Angelernte  
nicht nur in Nischen mit niedriger Produktivität  
Beschäftigungschancen vorfinden
- Modernisierung der Produktion nicht in jedem Fall ein  
Argument für die Nicht-Beschäftigung von gering Qualifizierten  
bzw. angelernten Arbeitskräften  
⇒ computergesteuerte Automatisierung und der Einsatz  
angelernter Arbeitskräfte kein genereller Widerspruch

30

FORBA  
FÖRBA

## Ergebnisse der Fallstudienenerhebung

- Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze nimmt nicht automatisch durch Automatisierung und Computersteuerung zu
  - ⇒ trotz Ansätzen der Anreicherung der AP's mit sekundären Aufgaben auch Zunahme der zentralen Vorgaben – Entscheidungsspielräume der ArbeiterInnen nicht erhöht
- Leistungsbereitschaft und Belastbarkeit bleiben wichtige Anforderungen in den Bereichen einfacher Arbeit
  - ⇒ weniger völlig neue und steigende Qualifikationsanforderungen, sondern eher Kombination aus Integration von begrenzten sekundären Aufgaben (Qualitätssicherung, Wartung, ...) und steigender Arbeitsintensivierung

31

## Ergebnisse der Fallstudienenerhebung

- bei Personalpolitik keine speziellen Rekrutierungsstrategien, berufsfremde Lehrabschlüsse für angelernte Arbeit zu bevorzugen
  - ⇒ durchaus Beschäftigungschancen für Ungelernte - allerdings setzen Betriebe stark auf informelle, implizite Rekrutierungskanäle
- Chancen einer lernförderlichen Arbeitsgestaltung einfacher Arbeit
  - ⇒ kein großer Problemdruck bei den interviewten betrieblichen Führungskräften
  - ⇒ v.a. in Industrie bestimmen technischen Aspekte, also Automatisierungslösungen, die Arbeitsorganisation
  - ⇒ Entscheidungsspielräume für angelernte ArbeiterInnen an automatisierten Anlagen nicht besonders hoch - aber auch im Handel und in der Reinigung Zunahme zentraler Vorgaben und Standardisierungen

32



## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

1. Einfacharbeit (an- und ungelernte Tätigkeiten) machen bedeutenden Teil (21,7%) der Beschäftigung aus - Arbeitsplätze mit geringer Lernförderlichkeit noch höher.
2. Arbeitslosigkeitsrisiko von gering Qualifizierten keineswegs einem Mangel an nicht ohne Fachausbildung zugänglichen Arbeitsplätzen geschuldet. 867.790 (2012) stehen 544.752 PflichtschulabsolventInnen (Erwerbspersonen ohne Lehrlinge) gegenüber (AKE 2012).
3. Lernförderliche Gestaltung ein entscheidender Ansatz, um sich öffnende Schere in Beteiligung an LLL und den damit einhergehenden sozialen Teilhabechancen zwischen gut Ausgebildeten und gering Qualifizierten zu verringern.
  - ⇒ Präventive Arbeitsmarktpolitik nicht auf den Versuch individuellen Kompetenzsteigerung zu beschränken, sondern muss Gestaltung von Arbeit in den für diese Gruppe zugänglichen Arbeitsbereichen mit einbeziehen

33

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

4. Erwerbschancen von formal gering Qualifizierten im engeren Sinn (Pflichtschulabschluss) in den Bereichen einfacher Arbeit stark abhängig von Rekrutierungsstrategien der Unternehmen
  - ⇒ hoher Anteil an (berufsfremd) Qualifizierten in Einfacharbeit - Unternehmen bevorzugen diese bei Rekrutierung
5. Lernförderliche Arbeitsgestaltung darüber hinaus besondere Relevanz für gering Qualifizierte, da sie ihren spezifischen Lernbedürfnissen in hohem Maße entgegenkommt.
  - ⇒ empirische Ergebnisse: hoher Zusammenhang zwischen Organisation von Arbeit und Kompetenzen für lebenslanges Lernen

34

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

6. Fallbeispiele zeigen Vorsprung der Industriebetriebe bei lernförderlicherer Arbeitsumgebung in Einfacharbeit
  - ⇒ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, aber auch einige Dimensionen von Lernförderlichkeit, Abwechslungsreichtum der Tätigkeit (Variabilität) und Handlungsspielräume von Beschäftigten (Selbständigkeit)

35

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

7. Gestaltungsspielräume in Arbeitsorganisation in Richtung Variabilität und mehr Handlungsspielraum vorhanden, von einigen Unternehmen auch genutzt
  - ⇒ darüber hinausgehendes – eigenständiges - Interesse an lernförderlicher Arbeitsgestaltung in Unternehmen (Beschäftigte und Personalverantwortliche) kaum anzutreffen
8. Entwicklung konkreter Empfehlungen schwierig
  - ⇒ 1. Schritt: Anregung von Diskussionen zu Vorteilen lernförderlicher Gestaltung für Unternehmen und Beschäftigte
  - ⇒ von politischer Ebene initiierte Diskussionsforen (Sozialpartner, Betriebe)
  - ⇒ Einbeziehung von Betrieben im Bereich Einfacharbeit, die bereits Schritte in Richtung Schaffung höherer Variabilität der Tätigkeit und eines größeren Handlungsspielraums von Beschäftigten gesetzt haben

36

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Download der Studie unter:  
[http://www.forba.at/data/downloads/file/953-FB\\_02\\_2014.pdf](http://www.forba.at/data/downloads/file/953-FB_02_2014.pdf)

[www.forba.at](http://www.forba.at)