

TECHNISCHE UNIVERSITÄT CHEMNITZ

Matthias Lausch, Friedrich Thießen

**Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitslosigkeit
von Geringqualifizierten – Ergebnisse einer
Umfrage bei mittelständischen Unternehmen**

WWDP 104/2010

ISSN 1618-1352



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
CHEMNITZ

**FAKULTÄT
FÜR
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN**

Impressum:**Herausgeber:**

Der Dekan der
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
an der Technischen Universität Chemnitz

Sitz:

Thüringer Weg 7
09126 Chemnitz

Postanschrift:

09107 Chemnitz
Telefon: (0371) 531-34207
Telefax: (0371) 531-26019
E-Mail: dekanat@wirtschaft.tu-chemnitz.de

Internet:

<http://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/>

ISSN 1618-1352 (Print)

ISSN 1618-1460 (Internet)

Autorenangaben / Addresses for correspondences

Korr. Autor: Prof. Dr. Friedrich Thießen, TU Chemnitz, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, 09107 Chemnitz, Telefon: (0371) 531-26190, E-Mail: finance@wirtschaft.tu-chemnitz.de

**Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten
Ergebnisse einer Umfrage bei mittelständischen Unternehmen**

Matthias Lausch, Friedrich Thießen

Zusammenfassung

In Deutschland ist die Gruppe der Geringqualifizierten am meisten vom Risiko der Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote dieser Gruppe liegt seit Jahren bei etwa 20% gegenüber Werten von deutlich unter 10% der übrigen arbeitsfähigen Bevölkerung. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stellen fast 40% aller Arbeitslosen. Es gibt verschiedene Hypothesen über die Ursachen dieses Zustandes. Dabei werden selten die Unternehmen selbst befragt. Um diese Lücke etwas zu schließen, wurden 17 Unternehmen in Sachsen mit Tiefeninterviews zu verschiedenen Aspekten der Einstellung von Geringqualifizierten befragt.

Zwei wesentliche Ergebnisse der Befragung waren die folgenden: die These, dass Arbeitsmöglichkeiten für Geringqualifizierte durch Phänomene wie Technisierung und Globalisierung entfallen seien, kann nicht aufrechterhalten werden. Es gibt in allen Unternehmen Tätigkeiten, die nach kurzer Anlernzeit auch von Geringqualifizierten durchgeführt werden können. Der Engpass für die Beschäftigung von Geringqualifizierten ist nicht die Zahl der verfügbaren Stellen. Vielmehr haben sich als Engpass bestimmte Persönlichkeitsmerkmale erwiesen. Unternehmen sind heute fixiert auf reibungslose Abläufe. Das Überwachen von Personen ist unbeliebt. Gegen mögliche Störungen in Abläufen, hervorgerufen z.B. durch Unzuverlässigkeiten von Arbeitnehmern, zeigen sich Unternehmen sehr empfindlich. Dies ist der Grund, warum Unternehmen Arbeitnehmer, die sie mit derartigen Zuständen in Verbindung bringen, nicht einstellen. Häufig sind Geringqualifizierte betroffen. Einige Unternehmen beschäftigen auch auf fachlich anspruchslosen Stellen lieber qualifizierte Arbeitnehmer als Geringqualifizierte. Andere Unternehmen verzichten ganz auf die möglichen Dienstleistungen, die Geringqualifizierte erbringen könnten.

Zur Verbesserung der Arbeitschancen für Geringqualifizierte wird im Beitrag diskutiert, mehr Wert auf die Förderung der sozialen Kompetenzen von Geringqualifizierten zu legen, z.B. entweder durch bessere Schulausbildung in dieser Hinsicht oder auch durch eine Einstellungs- und damit Anlernpflicht durch Unternehmen. Gleichzeitig regen wir an, über eine größere Toleranz der Gesellschaft gegenüber Leistungsschwankungen von Arbeitnehmern nachzudenken und eine Diskussion zu beginnen, wie man diese institutionell verankern könnte.

Schlagnworte: Arbeitslosigkeit, Geringqualifizierte, Persönlichkeitsmerkmale, Soziale Kompetenzen

Persönlichkeitsmerkmale und Arbeitslosigkeit von Geringqualifizierten

Ergebnisse einer Umfrage bei mittelständischen Unternehmen

Matthias Lausch, Friedrich Thießen¹

1. Einführung

Auf dem Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs der G-20-Staaten in Pittsburgh am 24./25. September 2009 verständigten sich die beteiligten Politiker im Abschnitt „Arbeitsmarkt“ darauf, besondere Maßnahmen für die „most vulnerable segments of our population“ und hier insbesondere für diejenigen, die „most at risk of unemployment“ sind,² zu treffen.

In Deutschland ist dies die Gruppe der Geringqualifizierten. Die ungünstige Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten ist bekannt. Geringqualifizierte werden als Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung definiert.³ Die Arbeitslosenquote dieser Gruppe liegt seit Jahren bei etwa 20% gegenüber Werten von deutlich unter 10% der übrigen arbeitsfähigen Bevölkerung.⁴ In den neuen Bundesländern liegt sie bei nahe 50%. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung stellen fast 40% aller Arbeitslosen, ihr Anteil an den Beschäftigten liegt nur noch bei knapp 15%.⁵ 2006 waren 26% aller Personen ohne Berufsabschluss arbeitslos gegenüber 4% bei Personen mit Hoch- oder Fachhochschulabschluss.⁶ Eine bedeutende Literatur beschäftigt sich mit Ursachen dieser unhaltbaren Situation und möglichen Ansätzen zu ihrer Verbesserung. Eine Untersuchung von Claudia Weinkopf von der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. zeigt, dass die Arbeitsmarktsituation wesentlich vielfältiger und die Gruppe der Geringqualifizierten deutlich heterogener ist als oft angenommen.⁷ Dies kommt in den Daten der statistischen Ämter nicht zum Ausdruck, weil diese nur einen engen Fokus besitzen. Die verfügbare Datenlage ist der realen Vielfalt nicht angemessen. Claudia Weinkopf schlussfolgerte: „Die Datenlage ist insgesamt lückenhaft und teilweise auch widersprüchlich.“⁸ ... Erfolgreiche Wiedereingliederungspolitik muss nach allen vorliegenden Erfahrungen konkret an den jeweiligen Problemlagen der Betroffenen ansetzen.“⁹ Über diese gibt es nicht genügend Informationen.

¹ Für wertvolle Hinweise bedanken sich die Autoren bei Prof. Dittrich.

² Leaders' Statement – The Pittsburgh Summit, September 24 – 25, 2009, Rz 42. Für das „Leaders' Statement“ gibt es keine offizielle Veröffentlichung. Die hier verwendete Quelle findet sich auf der Internetseite des Department of State der US Bundesregierung <http://www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/129639.htm>.

³ S. Weinkopf, 2002, S. 10

⁴ Sie lag z.B. 2000 bei 22,2% gegenüber 9,6% der Bevölkerung insgesamt; Weinkopf, 2002, S. 17. 1995 betrug sie dem DGB zufolge 20,1% (s. <http://www.einblick.dgb.de/grafiken/2006/07/grafik06/>; Zugriff 1.5.2010). Anderen Quelle zufolge lag sie bei 26% (s. http://www.focus.de/finanzen/news/arbeitsmarkt/tid-7955/geringqualifizierte_aid_138882.html; Zugriff 1.5.2010). Für 2007 werden Werte zwischen 18% und 25% genannt (s. <http://www.mindestlohn.de/meldung/mindestlohn-ohne-auswirkung-auf-jobchancen-von-geringqualifizierten/>; Zugriff 1.5.2010).

⁵ Weinkopf, 2002, S. 19

⁶ Lausch, 2009, S. 10

⁷ Weinkopf, 2002, S. 9 ff.

⁸ Weinkopf, 2002, S. 17

⁹ Weinkopf, 2002, S. 22

Um einen Beitrag zu leisten, diese Lücke ein wenig zu schließen, wurde eine Befragung von Unternehmen vorgenommen. Ziel war es, Informationen über,

- (i) die Einsatzfelder für Geringqualifizierte,
- (ii) die monetären Auswirkungen einer zusätzlichen Beschäftigung von Geringqualifizierten in Unternehmen sowie
- (iii) typische Persönlichkeitsmerkmale von Geringqualifizierten aus Sicht der Unternehmen

zu gewinnen.

Die erste Frage ist vor dem Hintergrund der Tatsache zu sehen, dass sich der Tertiäre Sektor (Dienstleistungen), der oft als Hoffnungsträger bezeichnet wurde, nicht als günstig für die Beschäftigung von Geringqualifizierten erwiesen hat. Für typische Aufgaben dieses Sektors sind Geringqualifizierte offenbar nicht geeignet. Allerdings zeigt sich auch der Sekundäre Sektor (Produktion, verarbeitendes Gewerbe) nicht genügend ergiebig, alle arbeitssuchenden Geringqualifizierten aufzunehmen. In einem Teil der Literatur hat sich deshalb die pessimistische Ansicht durchgesetzt, Globalisierung und technologischer Wandel hätten die Anforderungen an Arbeitnehmer so erhöht, dass für Geringqualifizierte ganz generell nur noch eine geringe Zahl geeigneter Arbeitsplätze zur Verfügung stünde.¹⁰ Diese pessimistische Sicht sollte nicht unbesehen übernommen werden. Es gilt daher zu prüfen, mit welchen Verrichtungen Geringqualifizierte tatsächlich beschäftigt werden.

Die zweite Frage stellt sich vor dem Hintergrund der Tatsache, dass behauptet wird, die Arbeitsleistung der Geringqualifizierten hätte einen geringen Marktwert.¹¹ Andererseits hat jedermann Anspruch auf das Minimum an Einkommen, das in den Sozialgesetzbüchern festgelegt ist. Dieses muss in jedem Fall bezahlt werden. Es stellt sich deshalb die Frage, welche monetären Auswirkungen sich in den Unternehmen ergäben, wenn mehr Geringqualifizierte eingestellt würden.

Die dritte Frage stand insbesondere vor dem Hintergrund der von Claudia Weinkopf angedeuteten Informationsdefizite, insbesondere dahingehend, dass kaum etwas über die über rein fachliche Aspekte hinausgehenden „*allgemeinen Erfahrungen und Kenntnisse*“¹², die notwendig sind, sich im Arbeitsleben zu behaupten, bekannt ist. Es sollte ermittelt werden, welche Persönlichkeitsmerkmale Geringqualifizierter in der Wahrnehmung der Unternehmen hervorstechen und wie diese Persönlichkeitsmerkmale die Geeignetheit für verschiedene Arbeitsstellen beeinflussen.

2. Methodik der Untersuchung

Um die aufgeworfenen Probleme zu klären, wurde eine Befragung durchgeführt. Die Befragung war als quellenerzeugendes Werk konzipiert. Es wurde die Form eines narrativen Interviews gewählt. Die Befragten erhielten vorab einen strukturierten Fragebogen, der das Themenspektrum aufzeigte. Anschließend konnten die Befragten über diejenigen Aspekte berichten, über die in ihrem Unternehmen besondere Informationen vorlagen oder die ihnen besonders wichtig waren. Ziel des narrativen Interviews ist es, durch freies Erzählen zu Bedeutungsstrukturen zu gelangen, die sich einem systematischen Abfragen versperren würden. Der

¹⁰ S. Snower, Brown, Merkl, 2009, S.137; siehe auch die Diskussion in Klär, Fritsche, 2008, S. 455

¹¹ S. Sinn, 2007, S.106, Koulovatianos, Christos und Ulrich Schmidt und Carsten Schröder, 2008, S. 462 ff.

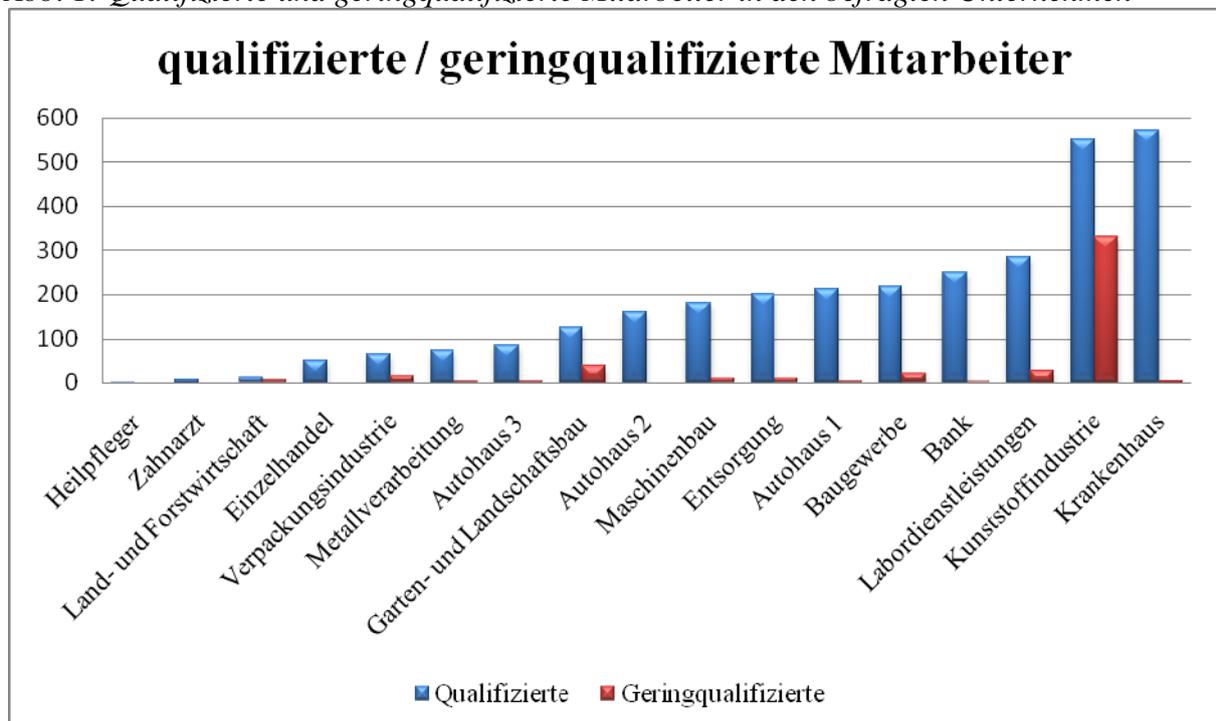
¹² Weinkopf, 2002, S. 10

Interviewer strukturiert nur insoweit als er darauf achtet, dass die Erzählungen auf den vereinbarten Kanon an Themen beschränkt bleiben.¹³ Die weitere Verarbeitung der Daten lässt sich nach dem phänomenologischen Ansatz durch zwei Punkte charakterisieren: Zunächst einmal erfolgt die Deskription der zu untersuchenden Phänomene aus der Sicht des Subjekts, hier also der Unternehmen, und seinen Intentionen. Auf den allgemeinen Wesenskern der Phänomene wird mit Hilfe einer Variation der Kontexte (hier insbesondere Befragung mehrerer Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen) geschlossen, in welchen die Subjekte die Phänomene beschreiben: „was invariant bleibt, gibt Hinweise auf das Wesen des Phänomens.“¹⁴

Insgesamt wurden 17 mittelständische Unternehmen befragt. Da die Unternehmen um Vertraulichkeit gebeten hatten, können hier nur allgemeine Angaben gemacht werden. Die Unternehmen gehörten den folgenden Branchen an: Automobilbau, Finanzdienstleistungen, Baugewerbe, Einzelhandel, Entsorgung, Garten- und Landschaftsbau, Gesundheitswesen (Krankenhaus, niedergelassene Ärzte, Heilpfleger, Labordienstleistungen), Kunststoffindustrie, Land- und Forstwirtschaft, Maschinenbau, Metallverarbeitung und Verpackungsindustrie.

Abbildung 1 zeigt, in welchem Ausmaß die befragten Unternehmen Geringqualifizierte relativ zu qualifizierten beschäftigt haben. Deutlich wird, dass bei den meisten Unternehmen der Anteil Geringqualifizierter marginal ist. Im Durchschnitt verzeichnen zwar alle Unternehmen eine Beschäftigungsquote für Geringqualifizierte von rund 15%. Aber dieser Durchschnitt wird durch Ausreißer stark nach oben gezogen. Es gibt wenige Unternehmen, die sich in nennenswertem Maße auf Geringqualifizierte stützen. Die anderen Unternehmen beschäftigen demgegenüber kaum Geringqualifizierte. In Betrieben des herstellenden Gewerbes ist die Beschäftigung etwas höher als im Dienstleistungsgewerbe.

Abb. 1: Qualifizierte und geringqualifizierte Mitarbeiter in den befragten Unternehmen



¹³ Mayring, Philipp, 2002, S. 73

¹⁴ Mayring, Philipp, 2002, S. 108

3. Befragungsergebnisse

3.1 Einsatzgebiete und notwendige Qualifikationen

Was sind typische Einsatzgebiete von Geringqualifizierten? Von den Unternehmen wurden die folgenden sechs immer wieder genannt:

- Reinigungsarbeiten (interne Reinigung)
- Grünanlagepflege (externe Reinigung)
- Chauffeur / Führer diverser Fahrzeuge (Baumaschinen)
- Postdienste
- Hausmeister
- Arbeiten in Lägern

In Unternehmen der Dienstleistungsbranche sind Geringqualifizierte häufig mit Aufgaben befasst, die nichts mit der eigentlichen Dienstleistung, d.h. dem Produkt des Unternehmens, zu tun haben. Sie sind z.B. mit Reinigungsarbeiten in den Unternehmen (interne Reinigungsleistung) und nicht beim Kunden befasst. Sie erbringen damit Aufgaben, die nicht zum Kern der abgesetzten Leistungen der Unternehmen zählen. Solche Aufgaben wurden von den Unternehmen oft als „nice to have“ aber „im Prinzip“ entbehrlich bezeichnet.

Währenddessen sind Geringqualifizierte bei herstellenden Unternehmen des Sekundären Sektors im Kernbereich des Unternehmensbetriebs, der Produktion, beschäftigt. Typische Aufgaben in der Kunststoffverarbeitung waren z.B. das Entgraten und die Vormontage, in der Verpackungsindustrie das Beschicken von Maschinen und Befreien von Ausschnittresten. Auf derartige Arbeiten kann nicht verzichtet werden. Sie sind zur Umsatzerzielung notwendig.

In der Produktion werden Geringqualifizierte insbesondere dort eingesetzt, wo maschinelle Prozesse ergänzende Handreichungen erfordern. Die Beschäftigungschancen der Geringqualifizierten sind hier ganz eng an die Maschine und deren Auslastung geknüpft. Dass die Maschinen nicht vollautomatisiert arbeiten, liegt oft daran, dass vollautomatisierte Maschinen zu komplex, teuer und unflexibel sind. Teilweise wären auch Umrüstzeiten erforderlich, die eingespart werden können, wenn Menschen die Aufgaben erledigen. In einigen Fällen konnten die Geringqualifizierten mit geringem Umrüstaufwand mehrere Arbeitsgänge durchführen.

Nur bei zwei Unternehmen der Dienstleistungsbranche waren Geringqualifizierte im Kernbereich der Unternehmen beschäftigt. Dies gilt für einen Labordienstleister, bei dem Geringqualifizierte Proben zur Analyse vorbereiteten und einen landwirtschaftlichen Betrieb, bei dem Geringqualifizierte als Schäfer arbeiteten. Dies sind verantwortungsvolle Tätigkeiten, die einen Typus von Geringqualifizierten erfordert, welcher zwar „der Form nach“, d.h. was die fehlende Ausbildung anbetrifft, geringqualifiziert sein kann, aber was bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, im Folgenden die „Kopfnote“ anbetrifft, hohen Anforderungen genügen muss (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Belastbarkeit, Konstanz, Achtsamkeit, Sorgfalt etc.).

Es wird häufig behauptet, dass sich die Arbeitsmärkte derart verändert hätten, dass die Tätigkeiten, die für Geringqualifizierte geeignet sind, in den letzten Jahrzehnten zunehmend weggefallen seien. Dabei wird häufig auf die fachliche Qualifikation fokussiert, die nötig sei, die verbliebenen Arbeitsstellen zu bewältigen. Daraus werden dann Forderungen abgeleitet, die fachliche Qualifikation der Geringqualifizierten zu erhöhen. Unsere Untersuchung deutet nun an, dass es Indizien dafür gibt, dass es viele fachlich einfache Tätigkeiten durchaus nach wie

vor gibt. Es scheint aber so zu sein, dass es so gut wie keine Tätigkeiten mehr gibt, die nicht einen hohen Stand bestimmter Persönlichkeitsmerkmale erfordern.

Ganz generell legt unsere Untersuchung nahe, die Arbeitssuchenden mit geringer Qualifikation in Zukunft nicht mehr nur nach ihrer *fachlichen* Vorbildung zu klassifizieren, sondern auch nach dem Stand bestimmter *Persönlichkeitsmerkmale*. Unsere Untersuchung zeigt, dass für fachlich geringqualifizierte Menschen durchaus eine Fülle von Jobs verfügbar wäre, die aber nicht ohne bestimmte Persönlichkeitsmerkmale ausgeführt werden können. Es kann zur Findung einer besseren Arbeitsmarktpolitik für Geringqualifizierte sinnvoll sein, sich in Zukunft den „Kopfnoten“ verstärkt zuzuwenden und verstärkt über Maßnahmen nachzudenken, diese zu verbessern. Die Persönlichkeitsmerkmale scheinen der Engpass für die Beschäftigung der Geringqualifizierten zu sein, nicht die fachliche Vorbildung.

Die globalisierte Welt ist nicht immer nur eine Welt, in der die *fachlichen* Anforderungen steigen, sondern eine Welt, die aufgrund der zunehmenden Vernetzung hohe Anforderungen wie Akkuratessse, Konstanz, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit etc. stellt. Die Toleranz der Unternehmen bzw. des Marktes gegenüber Leistungsschwankungen in dieser Hinsicht scheint eher gering zu sein. Netze reißen auseinander, wenn Unternehmen nicht regelmäßig und zu ganz bestimmten Zeiten Produkte und Leistungen in ganz bestimmter Qualität liefern. Toleranzen werden zunehmend weniger akzeptiert.

Notwendige Eigenschaften aus dem Bereich der Persönlichkeitsmerkmale, die Unternehmen immer wieder nannten und auch von Geringqualifizierten fordern, waren:

- Belastbarkeit,
- Teamfähigkeit,
- Einfühlungsvermögen,
- äußeres Erscheinungsbild und
- Umgangsformen.

Grundlegende fachliche Fähigkeiten, die (auch bei Geringqualifizierten) als Bedingung *sine qua non* vorausgesetzt wurden, waren:

- Lese- und Schreibfähigkeit,
- Fähigkeit zum Umgang mit PC und
- Führerschein.

Die Unternehmen sahen diese Eigenschaften und Fähigkeiten bei vielen geringqualifizierten Bewerbern verletzt. Einige Unternehmen begründeten ihre Nichteinstellungsentscheidungen auch mit anderen Gründen wie

- Kündigungsschutzregelungen,
- möglicher Einflussnahme von Gewerkschaften,
- und sonstigen institutionellen Einstellungshemmnissen.

Insbesondere bei den letzten sechs genannten Aspekten konnten die Unternehmen aber nicht in jedem Fall deutlich machen, warum diese Eigenschaften, die sie forderten, notwendigerweise vorhanden sein müssten und ob es nicht auch ohne sie ginge.

Ein Unternehmen der Reinigungsbranche verlangte von seinen Mitarbeitern adrettes, gepflegtes Aussehen, weil seiner Meinung nach das Aussehen der Reinigungskräfte die Wahrneh-

mung der Reinigungsleistung durch den Kunden beeinflusst. Dieses Argument zeigt, wie Ansprüche der Gesellschaft an ihre Mitglieder weit jenseits der rein fachlichen Kriterien deren Arbeitschancen beeinflussen. Geringqualifizierte mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen (hier z.B. keine Neigung zum Herstellen eines „gepflegten“ Äußeren) haben keine Chance auf einen Arbeitsplatz, selbst wenn die Arbeit „einfach“ ist und sie fachlich in der Lage wären, sich einzuarbeiten. Man könnte es auch als eine moralische Pflicht der Gesellschaft ansehen, den Anblick jedweder Reinigungsperson auszuhalten, um nicht deren Arbeitschancen zu mindern. Man erkennt an diesem Beispiel auch, dass die oft aus der Politik kommenden Argumente, es müsse mehr Wachstum geben, um Geringqualifizierte in Arbeit zu bringen, viel zu pauschal sind.

In einem Fall wurden Sonderabschreibungen nach §7 g Abs. 1 EStG erwähnt. Diese führen bei Unternehmen mit Gewinnen zu einem Vorteil der Maschinen relativ zum Arbeitnehmer und bewirken, dass Zusatzapplikationen an Maschinen tendenziell vorteilhafter werden, so dass Geringqualifizierte entlassen bzw. trotz Wachstums nicht eingestellt werden.

3.2 Einstellungspflicht, erschöpfter Arbeitsmarkt

In der Befragung wurden die Unternehmen gebeten mitzuteilen, wo sie Geringqualifizierte beschäftigen würden, wenn es einen staatlichen Zwang gäbe, eine bestimmte Anzahl zu beschäftigen. Hier nannten die Unternehmen außer den oben genannten „Standardbeschäftigungen“ viele weitere Beschäftigungsfelder wie Fahrzeugwäsche, Patientenbetreuung, Abfallsortierung etc. Insgesamt gesehen besteht kein Mangel an Tätigkeiten, die von Geringqualifizierten ausgeführt werden können. Jedes Unternehmen konnte Tätigkeiten nennen, mit denen es Geringqualifizierte beschäftigen würde, müsste es welche einstellen.

Auf die Frage, ob Unternehmen mehr Geringqualifizierte einstellen würden, wenn das Angebot an qualifizierten Beschäftigten erschöpft wäre, antworteten die Unternehmen überwiegend bejahend. Sie würden sich selbst der Mühe unterziehen, die Geringqualifizierten fachlich und persönlich zu qualifizieren.

Insgesamt zeigte sich, dass viele Tätigkeiten, die Geringqualifizierte ausführen, einerseits tatsächlich nur eine geringe fachliche Qualifikation erfordern (wie z.B. Autowaschen), aber gleichzeitig ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein, Achtsamkeit und Sorgfalt voraussetzen. Der Umgang mit teuren Maschinen, der Umgang mit Patienten oder mit chemischen Proben, die in keiner Weise verunreinigt oder geschüttelt werden dürfen, oder das Bepflanzen von Feldern mit Stecklingen, die zu einem hohen Prozentsatz angehen sollen, erzwingt verantwortungsbewusstes Arbeiten. Geringqualifizierte müssen insofern vor allem bestimmte allgemeine Lebenseinstellungen und Werte mitbringen, ohne die ihre Nützlichkeit im Unternehmen und damit ihre Beschäftigungschancen jenseits der Fragen der fachlichen Qualifikation gering sind.

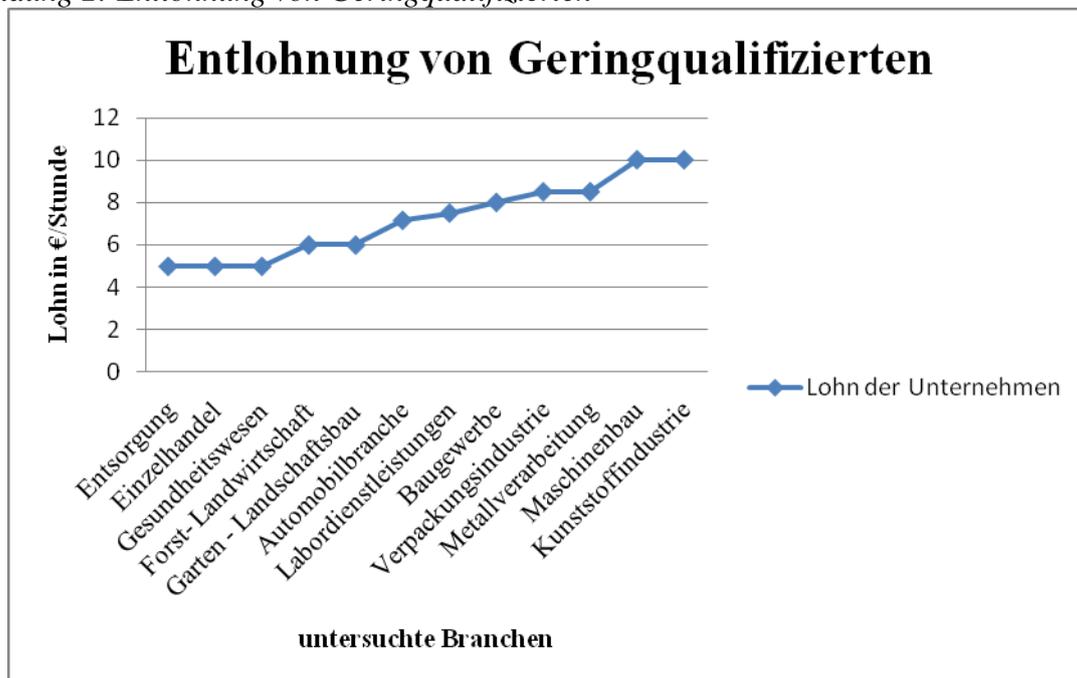
Andererseits zeigt sich auch, dass Unternehmen mit standardisierten Argumenten und Einstellungen an die Beschäftigung von Geringqualifizierten herangehen. Der gegenwärtige Beschäftigungsstand von Geringqualifizierten in den Unternehmen ist in vielen Fällen nicht das Ergebnis einer bewusst vorgenommenen Optimierung, sondern Ergebnis von Entscheidungen, denen Vorurteile und diverse Annahmen zugrunde liegen, die nicht überprüft werden.

3.3 Das Kostenproblem

Fragen der Entlohnung von Geringqualifizierten stehen immer vor dem Hintergrund der Leistungen aus den deutschen Sozialsystemen. Diese werden auch dann ausgezahlt, wenn keine Gegenleistung in Form von Arbeit erbracht wird. Unter diesen Sozialleistungen ist für die arbeitsfähige Bevölkerung das ALG II das wichtigste. Özalbayrak hat 2009 den Wert des ALG II mit 4,50 Euro/Stunde beziffert.¹⁵ Dieser Wert bildet eine Art Untergrenze in zweierlei Hinsicht: Wenn die Bezahlung nicht mehr deutlich über diesem Wert liegt, könnte es bei den Geringqualifizierten zu Abwägungen kommen, ob sich das Engagement bei einer Arbeitsstelle „lohnt“. Es könnte mit einer abnehmenden bzw. nicht mehr vorhandenen Bereitschaft gerechnet werden, Arbeitsleistungen anzubieten.¹⁶ Daraus folgt, dass aus Sicht der Unternehmen für Tätigkeiten, deren ökonomischer Wert für das Unternehmen dieser Grenze nahekommt, nicht mit einem Arbeitsmarkt zu rechnen ist. Oder anders formuliert: Geringqualifizierte, deren Arbeitsleistungen einen Wert haben, der dieser Grenze nahe kommt, finden wegen der Sozialleistungen keinen Arbeitsmarkt mehr vor.

Die folgende Abbildung zeigt, wie die befragten Unternehmen Geringqualifizierte entlohnen.

Abbildung 2: Entlohnung von Geringqualifizierten



Auffällig an der Entlohnungsstruktur sind die großen Unterschiede der Entlohnung. Man hätte vermuten können, dass „geringe“ Qualifikation eine Art Qualifikationsstufe darstellt, die einheitlich entlohnt wird. Dies ist aber nicht der Fall. Die Entlohnung der Geringqualifizierten unterscheidet sich bei den Unternehmen um mehr als 100%.

Was sind die Ursachen dieser erheblichen Lohndifferenzen? In einem Teil der Unternehmen existieren Tarifverträge, in denen Geringqualifizierte eingruppiert sind. In den Unternehmen des Maschinenbaus und der Kunststoffindustrie waren Geringqualifizierte bei 10 Euro/h eingruppiert. Im Baugewerbe waren 9,50 Euro/h tarifvertraglich vorgesehen. Bei den Autohäusern waren es 8 Euro/h.

¹⁵ Özalbayrak, 2009, S. 210

¹⁶ Hierzu Koulovatianos, Schmidt, Schröder, 2008, S. 462 ff., 465, Eekhoff, 2009, S. 2

Bei den Unternehmen, die keiner Tarifbindung unterlagen, lag der höchste Lohn für Geringqualifizierte, den ein Unternehmen bereit war zu bezahlen, bei 7,50 Euro/h. Im Durchschnitt aller nicht tariflich gebundenen Unternehmen wurden 6,23 Euro/h bezahlt.

Differenziert man zwischen dem herstellenden Gewerbe und dem Dienstleistungsgewerbe, dann stellt sich heraus, dass bei letzterem deutlich weniger bezahlt wird. Herstellende Unternehmen entlohnen Geringqualifizierte mit durchschnittlich 9,25 Euro, letztere um mehr als 3 Euro weniger. Besonders wenig wird in der Entsorgung, im Heilwesen und im Einzelhandel bezahlt. Hier waren die Unternehmen nur maximal 5 Euro/h bereit zu bezahlen. Dies liegt nicht weit vom Wert der Sozialleistungen entfernt, so dass hier in gewisser Weise das „Ende des Arbeitsmarktes“ zu finden ist.

Es wurde nach der Zahlungsbereitschaft der Unternehmen für Leistungen von Geringqualifizierten gefragt. Dabei konnte ein deutlicher Unterschied festgestellt werden zwischen solchen Tätigkeiten, die als „notwendig“ für die Erbringung der betrieblichen Kernleistungen angesehen wurden (wie z.B. Fahrzeugwäschen in einem Autohaus oder Chauffeurleistungen) und solchen, die nur einer nicht zwingend notwendigen zusätzlichen Dienstleistung (z.B. Qualitätsverbesserung) dienten. Bei ersteren zeigten sich die Unternehmen vergleichsweise preisunelastisch. Bei letzteren war die Bereitschaft, vergleichsweise hohe Löhne zu bezahlen, sehr gering ausgeprägt.

Interessant sind die Gründe, warum Unternehmen bereit sind, für Arbeiten in ihren Kernbereichen hohe Löhne zu bezahlen. Ein Geschäftsführer eines Maschinenbauunternehmens sagte, dass er, wenn er die Geringqualifizierten zu gering entlohnte, mit geringeren Leistungen der Geringqualifizierten rechne. Daraus könnten evtl. zunehmende Schadensersatzansprüche der Kunden folgen, die zu Nacharbeiten an den Maschinen führten. Es könnten unkalkulierbare Transformationskosten auftreten. Die Rückabwicklung mangelhafter Güter sei teuer und verärgere Kunden. Derartige Argumente zeigen, wie viel Verantwortungsbewusstsein Geringqualifizierte bei ihren Arbeiten aufbringen müssen, um den Anforderungen gerecht zu werden. Die Unternehmen in diesem Bereich bevorzugen die Geringqualifizierten mit den besten „Kopfnoten“, d.h. mit guten Persönlichkeitsmerkmalen, die sie aufgrund der vergleichsweise hohen Löhne auch erhalten.

Zusammengefasst ergibt sich: Dort, wo „notwendige“ Arbeiten zu erledigen sind, sind die Unternehmen tendenziell preisunelastisch. Die Geringqualifizierten sind in Prozesse eingebunden. Ihr Grenzwertprodukt zu ermitteln ist schwierig, weshalb die Unternehmen mit dem verfügbaren Budget kalkulieren und dies auf alle Beschäftigte aufteilen, was zu der geringen Preiselastizität bzw. der Bereitschaft, auch höhere Löhne zu bezahlen, beiträgt. Bei den nicht zwingend notwendigen Arbeiten wird wesentlich enger kalkuliert, weil hier nicht das von allen gemeinsam erarbeitete Produkt im Vordergrund steht, sondern die ganz konkrete Leistung des Geringqualifizierten, die zum Entgelt in einem angemessenen Verhältnis stehen muss.

Im Verlauf der Gespräche wurde noch ein anderer Aspekt deutlich: in den Branchen mit hohen Tariflöhnen für Geringqualifizierte und der Hoffnung der Betriebsleiter, diese durch die vergleichsweise hohen Löhne zu guter Arbeit zu motivieren, ergibt sich das Problem, dass die Löhne eine Art Vorschuss darstellen, denen der Geringqualifizierte gerecht werden muss. Stimmen die Persönlichkeitsmerkmale nicht, d.h. wird das erwartete Maß an Akkuratess, Pünktlichkeit, Belastbarkeit, Konstanz nicht erreicht, dann tritt bei der Unternehmensleitung eine Enttäuschung ein, und die Suche nach Alternativen beginnt. In einigen Fällen wurde

deutlich, dass sich von den Leistungen der Geringqualifizierten enttäuschte Betriebsleiter entschlossen, den Automatisierungsgrad zu erhöhen.

Das heißt, in diesen Branchen kann nicht der Durchschnitt aller Geringqualifizierten Beschäftigung finden, sondern nur diejenige Gruppe, die über die vergleichsweise starke Persönlichkeitsmerkmale verfügt.

Man kann als Forderung für die zukünftige Arbeitsmarktpolitik den Schluss ziehen, dass es nötig ist, Beschäftigungsfelder für Geringqualifizierte zu erschließen, die auf das mittlere und untere Niveau von Persönlichkeitsmerkmalen abgestellt sind. Aber besser wäre es sicherlich, alternativ zu einer Entwicklung derjenigen sozialen Kompetenzen der Personen beizutragen, welche die Unternehmen benötigen.

Kostenaspekte für Unternehmen liegen neben den reinen Lohnleistungen auch in Ausfallkosten für Krankheit, den Einarbeitungskosten, den Wechselkosten und den Verwaltungskosten. Diese können aufgrund der kurzen Verweildauer mancher Geringqualifizierter höher liegen als bei anderen Personen. Unternehmen versuchen, Geringqualifizierte gut auszuwählen, um diese Kosten so gering wie möglich zu halten.

Bei den Unternehmen mit Tarifbindung partizipieren Geringqualifizierte automatisch an Lohnsteigerungen. Bei Unternehmen ohne Tarifbindung sagten einige der befragten Unternehmen, dass bei ihnen Geringqualifizierte auch automatisch an Lohnsteigerungen partizipieren würden, während bei anderen der Lohnsatz der Geringqualifizierten unabhängig von der Lohnentwicklung der qualifizierten Arbeitnehmer festgelegt wird.

3.4 Geringqualifizierte und Motivation

Unternehmen äußerten sich kritisch über die Motivation eines Teils der Geringqualifizierten.

Eine gute Motivation ist sehr ungleich über die einstellungswilligen Geringqualifizierten verteilt und schwierig ex ante abschätzbar. Ein Unternehmen hatte gute Erfahrung mit einem über 50-jährigen gemacht, der froh sei, überhaupt einen Job zu haben. Ein Unternehmen konnte feststellen, dass seine Mitarbeiterinnen besonders motiviert seien, weil sie aus der unmittelbaren Nachbarschaft kämen und von daher nur einen minimalen Weg zur Arbeit hätten. Ein Unternehmer beobachtete, dass sich ein junger Mann aus Verantwortung seiner Familie gegenüber Mühe in seinem Job gab. Ein Autohaus beobachtete, dass einige der Geringqualifizierten durch die Aussicht auf höherwertige Tätigkeiten motiviert worden seien. Ein Unternehmensleiter stellte fest, dass in einem Fall die besondere Wertschätzung der Person des Geringqualifizierten zu dessen Motivation und Leistungsbereitschaft geführt hätte.

Negative Erfahrungen hat ein Unternehmen der Metallverarbeitung gemacht. Selbst ein vergleichsweise hoher Stundenlohn von 8,50 Euro/h und ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hätten einen Mitarbeiter nicht zum Durchhalten bewegen können.

Kritisiert wurde die Bundesanstalt für Arbeit für die Art ihrer Vermittlungstätigkeit. Unternehmen bemängelten, dass die BA nicht sorgfältig genug auswähle und zu häufig für eine Stelle ungeeignete, wenig motivierte Bewerber schicke. Einige Unternehmen machten so häufig schlechte Erfahrungen mit durch die BA vermittelten Geringqualifizierten, dass sie Geringqualifizierte nur noch auf anderen Wegen rekrutieren.

Tatsache ist, dass die BA diese Probleme kennt. Die BA versucht, alles erdenkliche, um Geringqualifizierten den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Deshalb sind immer wieder auch einmal Bewerber mit problematischen Persönlichkeitseigenschaften dabei. Es kann nicht Sinn einer staatlichen Behörde sein, Menschen mit ungünstigen Persönlichkeitsmerkmalen vom Arbeitsmarkt auszuschließen. Andererseits zeugt es auch von Hilflosigkeit, wenn man immer wieder Menschen vermittelt, die solche Eigenschaften haben, die Unternehmen nicht akzeptieren werden bzw. können.

Dies bedeutet letztlich nichts anderes als dass dringend überlegt werden muss, wie ein Arbeitsmarkt für Menschen mit derzeit nicht nachgefragten, aber häufig vorhandenen Persönlichkeitsmerkmalen aussehen kann.

Alternativ zur Bundesanstalt für Arbeit rekrutieren Unternehmen Geringqualifizierte über *Zeitarbeitsfirmen*, *Initiativbewerbungen* und *Empfehlungen*. Durch Zeitarbeit können Geringqualifizierte zuerst beobachtet und erst bei Eignung fest angestellt werden. Menschen, die *Initiativbewerbungen* durchführen, weisen laut den befragten Unternehmen günstigere Persönlichkeitsmerkmale auf als diejenigen, die sich vermitteln lassen. Darüber hinaus spielen *Empfehlungen* von bereits eingestellten Geringqualifizierten eine Rolle. Auch hier sind die ex post Enttäuschungen geringer.

3.5 Das Phänomen der Desillusionierung

Einige Unternehmen beobachten bei einem Teil der Geringqualifizierten ein Phänomen, das man als „Desillusionierungsphänomen“ bezeichnen kann.¹⁷ Darunter ist Folgendes zu verstehen.

Ein Teil der Geringqualifizierten hat gelernt, dass seine Art zu Arbeiten nicht mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes für etwas besser bezahlte Stellen übereinstimmt. Die Menschen haben erfahren, dass sie, so wie sie sich verhalten, weder Aufstiegschancen besitzen, noch in der Lage sind, in besser bezahlte Arbeitsstellen hineinzuwachsen. Sie sind deshalb über ihre weiteren Zukunftsaussichten „desillusioniert“. Mit Aussichten auf eine „Karriere“ und Lohnsteigerungen kann man diese Desillusionierten nicht locken, weil sie von vornherein davon ausgehen, dass sie die Anforderungen nicht erfüllen. Sätze wie „für den Hungerlohn arbeite ich nicht“ sind Ausdruck der Tatsache, dass ein Aufstieg in höher bezahlte Stellen nicht erwartet wird (jeder Lehrling fängt mit einem Hungerlohn an) und ein Leben mit Sozialleistungen das kleinere Übel darstellt.

Die Desillusionierten versuchen häufig, mit den ihnen zur Verfügung gestellten Mitteln des Sozialsystems auszukommen. Die Ziele des Lebens werden an die verfügbaren Ressourcen angepasst, anstatt zu versuchen, die Fähigkeiten zu erweitern, um höherwertige Ziele erreichen zu können. Eine Reduktion der Wünsche und eine Reduktion der Ansprüche an das Leben werden vorgenommen. Auf diese Weise wird ein mehr oder weniger stabiles Gleichgewicht auf einem niedrigen Niveau erreicht. In diesem Zustand werden keine neuen Erfahrungen mehr gemacht, aus denen gelernt werden könnte, dass auch andere Lösungen denkbar sind. Das System verfängt sich in ungünstigen Persönlichkeitsmerkmalen, geringe Ansprüche und keiner Bereitschaft daran etwas zu ändern.

In diesem Zusammenhang kann an die Diskussion zum Lohnabstandsgebot angeknüpft werden. Für die Gruppe der Desillusionierten ist der notwendige Abstand zwischen Sozialleistun-

¹⁷ S. hierzu Klär, Fritsche, 2008, S. 453

gen und durch eigene Arbeit erzielbaren Leistungen nicht erfüllt. Die Wertigkeit der von dieser Gruppe abgegebenen Arbeitsleistungen liegt *in* oder *unter* der Größenordnung der Sozialleistungen, was zu einem de facto (Selbst-)Ausschluss vom Arbeitsmarkt führt. Snow, Brown und Merkl weisen darauf hin, dass für Sozialleistungsempfänger Ausbildungsanstrengungen zur Förderung der eigenen Fähigkeiten eine extrem geringe Rendite aufweisen, weil sich vermehrte Fähigkeiten nicht sofort in Einkommenssteigerungen bemerkbar machen, sondern zunächst zum Verlust der Sozialleistungen beitragen.¹⁸

3.6 Wettbewerb mit Qualifizierten und mit Maschinen

In einem Teil der befragten Unternehmen ist die Zahl der geringqualifizierten Beschäftigten fest gekoppelt an die Arbeit von Maschinen. So müssen z.B. bei einem Unternehmen Geringqualifizierte Matratzenkerne von Schaumstoffresten befreien. Diese Arbeit ist von der Menge her fest gekoppelt an den Absatz der Matratzen und damit an die Maschinenlaufzeiten. Ähnlich sieht es bei einem Kartonagehersteller aus. Hier entfernen Geringqualifizierte Verpackungen von ihren Ummantelungen oder befüllen Druckmaschinen mit unbeschriebenen Kartons. Bei einem Unternehmen der Metallbranche bedienen Geringqualifizierte nach kurzer Einweisungszeit Lastenkräne und Maschinen, die bei der Bewegung von Stahlrohren eingesetzt werden.

In den genannten Fällen stehen die Geringqualifizierten im Wettbewerb mit einer weiteren Automatisierung. Die Anbieter der Maschinen bieten Erweiterungen an, die auch die von den Geringqualifizierten ausgeführten Arbeitsschritte mechanisieren. Es hängt von den Kosten und der Zuverlässigkeit der Geringqualifizierten ab, ob die Unternehmen die Mechanisierung weiter vorantreiben.

Allerdings haben wir auch den umgekehrten Fall beobachtet, bei dem die Mechanisierung zurückgedreht wurde, weil die Maschinen unzuverlässiger arbeiteten als die Geringqualifizierten. Bei diesem Vorgang wurden sehr interessante Zusammenhänge sichtbar. Die Industrie bietet für medizinische Labors bestimmte Automaten für fast alle Arbeitsgänge an. Mit einigen hatte der Geschäftsführer schlechte Erfahrungen gemacht. Wenn es zu Stockungen kommt, müssen sich Mitarbeiter aus anderen Bereichen um die Probleme kümmern und können ihre eigenen Arbeiten nicht ausführen. Dadurch können ganze Prozessketten zum Erliegen kommen. In dem vorliegenden Fall hatte das Unternehmen daher auf eine Entstöpselungsmaschine verzichtet und Geringqualifizierte eingestellt.

In einem forstwirtschaftlichen Unternehmen gäbe es die Möglichkeit, Geringqualifizierte bei Rodungsarbeiten zu beschäftigen. Allerdings stehen auch hier Maschinen als Alternative zur Verfügung. Eine Maschine vom Typ Harvester erntet pro Tag bis zu 400 Bäume, was etwa der Leistung von 9 bis 11 geringqualifizierten Personen entspricht. Was die Kosten anbetrifft, ergibt sich in etwa ein Patt zwischen der Maschine und den geringqualifizierten Menschen. Warum entschied sich das Unternehmen trotzdem für die Maschine? Den Ausschlag gab die geringe Selbstständigkeit und Konstanz, mit der die Geringqualifizierten arbeiteten. Sie müssten von einem Qualifizierten ständig beaufsichtigt und kontrolliert werden. Dies ergäbe sich aus den heterogenen Entscheidungssituationen in den Wäldern. Bei der Maschinenlösung arbeitet ein motivierter Qualifizierter zusammen mit einer zuverlässigen Maschine – das ganze Jahr hindurch mit gleichbleibender Qualität, ohne beaufsichtigt werden zu müssen – was ins-

¹⁸ S. Snower, Brown, Merkl, 2009, S. 148. Klär und Fritsche weisen aber auf skandinavische Erkenntnisse hin, dass hohe Sozialleistungen einer niedrigen Arbeitslosigkeit nicht zwingend im Wege stehen. Sie zeigen, dass es bisher unbeachtete Faktoren geben muss, welche die Arbeitschancen von Menschen jenseits der üblicherweise betrachteten Institutionen beeinflussen. S. Klär, Fritsche, 2008, S. 458

gesamt gesehen als vorteilhaft für das Unternehmen gesehen wurde (verschlankte Organisation, erleichterte Abstimmungen, keine unvorhergesehenen Ereignisse).

Auch ein anderer Unternehmer erklärte, dass er Geringqualifizierte, wenn er es könnte, lieber durch Maschinen ersetzt, weil er schlechte Erfahrung mit unzuverlässigen Geringqualifizierten gemacht habe. Man müsse immer Angst haben, dass der ganze Prozess ins Stocken gerate, nur weil untergeordnete Mitarbeiter Probleme bereiten. Nur solange keine wettbewerbsfähigen Maschinen vorhanden seien, die Arbeiten der Geringqualifizierten zu ersetzen, würde er bei dem angewandten Verfahren bleiben.

Die Geringqualifizierten stehen auch im Wettbewerb mit Qualifizierten. Vor diesem Wettbewerb schützen nicht einmal Lohndifferenzen. Grundsätzlich sehen die meisten Unternehmen, dass sie alle Arbeitsgänge auch von Qualifizierten ausführen lassen könnten. Die Unternehmen teilten mit, dass sie regelmäßig überlegen, Qualifizierte (über die sie ohnehin verfügen) mit den Tätigkeiten der Geringqualifizierten zu beschäftigen.¹⁹ Für diese Lösung entscheiden sie sich im Regelfall dann, wenn die Arbeiten seltener sind oder unregelmäßig vorkommen oder wenn die Qualifizierten bei ihren eigentlichen Tätigkeiten nicht ausgelastet sind.

Alles in allem zeigt sich, dass Qualifizierte und Geringqualifizierte ein asymmetrisches Beschäftigungsrisiko tragen, denn im Zweifel wird der Qualifizierte beschäftigt. Es war unser subjektiver Eindruck bei der Befragung, dass diese fast merkwürdige Präferenz zugunsten der Qualifizierten und der deutlich spürbare Wille, Qualifizierten die Arbeit von Geringqualifizierten aufzubürden, auch etwas mit der „Angst“ vor den Problemen mit den Geringqualifizierten zu tun hat: die Qualifizierten sind zuverlässiger und erledigen die Arbeiten der Geringqualifizierten zwar teurer, aber eben auch weniger störungsanfällig und weniger aufsichtsentensiv.

3.7 Geringqualifizierte und Wachstum

In der Politik wird häufig auf die Notwendigkeit von Wachstum verwiesen, wenn zusätzliche Arbeitschancen von Geringqualifizierten gesucht werden. Unsere Untersuchung ist zwar nicht repräsentativ. Aber wir haben sehr unterschiedliche Branchen einbezogen. Dabei wurde deutlich, dass nur bei einem sehr kleinen Teil der Unternehmen die Bedingungen dafür existieren, dass bei Wachstum Mehrbeschäftigung von Geringqualifizierten resultiert.

Dies sei folgendermaßen ausgeführt: Mehrbeschäftigung durch Wachstum gibt es nur, wenn die Unternehmen die Mehrrumsätze nicht zum Anlass nehmen, in Maschinen zu investieren. Außerdem muss der Herstellungsprozess so starr sein, dass Umsatz und Beschäftigung von Geringqualifizierten eng korreliert sind. Insbesondere dieser letzte Aspekt ist, das zeigte unsere Untersuchung, bei nur sehr wenigen Unternehmen gegeben. Außerdem ist dieser Aspekt auf die Produktion beschränkt.²⁰ Bei den Unternehmen der Dienstleistungsbranche, bei denen Geringqualifizierte in Nicht-Kerngebieten beschäftigt werden, gibt es nahezu gar keinen Zusammenhang zwischen dem Wachstum der Unternehmen und der Beschäftigungsnotwendigkeit von Geringqualifizierten.

¹⁹ S. hierzu Weinkopf, 2002, S. 55

²⁰ Auf die Frage, ob die Unternehmen bei Wachstum mehr Geringqualifizierte einstellen würden, antworteten die Unternehmen der produzierenden Branchen tendenziell, dass sie sich dies nicht vorstellen könnten in anderen Bereichen als der Produktion (Personalverwaltung, Buchhaltung, Vertrieb etc.) Geringqualifizierte zu beschäftigen.

Es ließ sich feststellen, dass in den Branchen, in denen die Geringqualifizierten industriell organisiert in der Produktion eingesetzt werden, im Mittel über Tarifverträge die höchsten Löhne bezahlen werden mussten. Die Unternehmen sagten zwar, dass die Löhne grundsätzlich tragbar und ökonomisch vertretbar seien. Sie wollten aber bei den hohen Löhnen keine zusätzlichen Geringqualifizierten einstellen. Sie beschränken die Zahl der Geringqualifizierten auf das durch die technischen Einrichtungen (Maschinen) vorgegebenen Maße und stellen Überlegungen an, bei zunehmendem Umsatz eher in mehr Maschinen und weitere Automatisierung zu investieren.

Insgesamt ergibt sich, dass die Hoffnung, Mehrbeschäftigung von Geringqualifizierten durch Wachstum erreichen zu wollen, auf Annahmen beruht, die in vielen Branchen der Wirtschaft nicht gegeben sind.

4. Resümee und Reformüberlegungen

Die Untersuchung hat einen Einblick in die betrieblichen Gesetzmäßigkeiten von Unternehmen, in denen Geringqualifizierte Beschäftigung finden oder finden könnten, gebracht. Sie hat außerdem Einblick in die Denkweise der Führungskräfte in diesen Unternehmen gewährt.

Daraus lassen sich mit der gebotenen Vorsicht folgende Schlussfolgerungen ziehen:

- *Stellen grundsätzlich verfügbar.* Es gibt eine erhebliche Zahl an Stellen in der privaten Wirtschaft, die für Geringqualifizierte grundsätzlich geeignet sind. Die These, alle „einfachen“ Tätigkeiten seien durch die Industrialisierung und Automatisierung in den letzten Jahren entfallen, scheint nicht richtig. Es gibt nach wie vor viele Tätigkeiten, die keine fachliche Qualifikation voraussetzen und die nach kurzer Anlernzeit bewältigt werden können. Allerdings können diese Stellen nicht mit jeder Persönlichkeitsstruktur bearbeitet werden.
- *Kopfnotenfähigkeiten fehlen.* Alle Unternehmen in allen Branchen, die wir befragten, halten es für nötig, dass Arbeiten zuverlässig und akkurat, pünktlich und mit konstanter Qualität ausgeführt werden. Dies setzt Persönlichkeitsmerkmale voraus, die den Arbeitgebern zufolge ein größerer Teil der Geringqualifizierten nicht besitzt.
- *Qualifizierte nehmen Stellen weg.* Es wurde deutlich, dass Beaufsichtigungen von Personen unbeliebt sind. Prozesse sollen möglichst automatisch, reibungslos ablaufen. Störungen sind unwillkommen. Der Umgang mit Mitarbeitern, die erst zu ordnungsgemäßer Arbeit angehalten und immer wieder beaufsichtigt und gemahnt werden müssen, ist in erheblichem Maße unbeliebt. Dies führt dazu, dass auch für sehr einfache Tätigkeiten qualifizierte Mitarbeiter bevorzugt werden – nicht wegen ihrer fachlichen Qualifikation, sondern weil diese Mitarbeiter die Persönlichkeitsmerkmale mitbringen, die ein ungestörtes Arbeiten mit konstantem Leistungsniveau ermöglichen. Die zu beobachtende Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern ist deshalb oft gar keine Nachfrage nach den fachlichen Qualifikationen, sondern nach den Persönlichkeitsmerkmalen, die jemand mitbringt, der sich der Mühe einer Qualifikation erfolgreich unterzogen hat.
- *Zu geringe Toleranz gegen Leistungsschwankungen.* Die Toleranz der Unternehmen gegen Leistungsschwankungen ist gering. Dies ist eines der bedenklichsten Befunde, auf die wir gestoßen sind. Eine geringe Toleranz gegenüber Leistungsschwankungen kommt einem Arbeitsverbot von Menschen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen gleich. Wer nicht jederzeit pünktlich, zuverlässig, belastbar ist und mit Konstanz ar-

beitet, der ist nicht gefragt und wird „gnadenlos“ ersetzt. Es ist die Meinung der Autoren, dass unsere Gesellschaft diesen Punkt wahrnehmen und eine Antwort darauf finden muss. Die Älteren erinnern sich noch an die berühmten „Montagsautos“, die heute verschwunden sind, was das Phänomen einer kleiner gewordenen Toleranz unserer Gesellschaft gegenüber Schwankungen beleuchtet. Eine Diskussion dieses Phänomens wäre dringend erforderlich, denn ohne eine Toleranz gegen Leistungsschwankungen kann es keine Chancen für Menschen mit bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen geben. Allerdings scheint das Thema wie mit einem Tabu belegt. 2002 hat Claudia Weinkopf bereits auf Probleme dieser Art hingewiesen, ohne dass bis heute die Politik reagiert hätte.²¹ Die Ursache dafür ist vermutlich aber kein Problem der Politik im Besonderen, sondern ein Problem unserer Gesellschaft insgesamt, die vor den Problemen, wie man mit Menschen umgeht, die nicht perfekt „funktionieren“, die Augen verschließt.

- *Förderung durch Arbeit möglich.* Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass eine Steigerung der Qualifikation der Geringqualifizierten sich nicht nur auf fachliche Aspekte, sondern auch auf die angesprochenen „Kopfnotenfähigkeiten“, d.h. auf bestimmte Persönlichkeitsmerkmale, beziehen muss. Dass sich diese Persönlichkeitsmerkmale *durch* Arbeit verbessern lassen, ist bekannt. Daraus ergeben sich ganz neue Möglichkeiten der Jobpolitik für Geringqualifizierte.

Wie könnte ein Vorschlag für eine Reform des Arbeitsmarktes für Geringqualifizierte aussehen? Wir haben über einen Reformvorschlag nachgedacht, der wesentliche Ergebnisse aus unserer Befragung berücksichtigt. Allerdings haben wir diesen Vorschlag nicht ausgearbeitet. Es bleibt der weiteren Forschung überlassen, Reformen zu entwickeln. Wir möchten deshalb hier nur vier Eckpunkte skizzieren, die wir für überdenkenswert halten:

1. *Arbeitsrecht.* Auch Menschen mit Persönlichkeitsmerkmalen, die den modernen Arbeitsmarkt nicht ganz gerecht werden, haben das Recht auf Entfaltung. Es muss für sie möglich sein, sich einzusetzen und Arbeit zu erhalten. Die Entwicklung bestimmter Persönlichkeitsmerkmale kann durch kaum etwas so gefördert werden, wie die Einbeziehung in die Gesellschaft. Deshalb sollte ein *Arbeitsrecht* verankert werden. Dieses Recht kann auf zweierlei Weisen ausgestaltet werden: Es kann auf ein Recht, bestimmte gemeinnützige, karitative Tätigkeiten ausführen zu können, beschränkt sein. Es kann auch das Recht umfassen, bei Unternehmen in der Privatwirtschaft zu arbeiten. Dieses Recht zu implementieren, schlagen wir vor.
2. *Einstellungspflicht.* Dies führt zu einer – gesetzlich zu verankernden – Pflicht für Unternehmen, Geringqualifizierte einzustellen (*Einstellungspflicht*).²² Diese Einstellungspflicht ist nicht als Arbeitsmarktmaßnahme zu begreifen, sondern als soziale

²¹ „Neben fachlichen Qualifikationen gewinnen soziale Kompetenzen immer stärker an Bedeutung, ohne dass diesen bereits in allen Bereichen der Schule, Berufsausbildung, des Studiums und der Weiterbildung entsprechende Bedeutung beigemessen würde. ... Nach vorliegenden Erfahrungen sind sie bei der Einstellung von gering Qualifizierten oftmals sogar das entscheidende Kriterium. Dies ist bei der Ausgestaltung künftiger Qualifizierungsmaßnahmen in verstärktem Maße zu berücksichtigen“; Weinkopf, 2002, S. 56. Siehe auch Snow, Brown, Merkl, 2009, S. 149

²² Gegenargumente sind uns bekannt, weshalb wir diese Forderung auch nur vorsichtig andeuten. Es gibt theoretische Aspekte wie Aspekte der praktischen Umsetzbarkeit. Man zwingt damit implizit die Unternehmen Personen zu beschäftigen, die sonst nicht beschäftigt würden, weil der Wert ihrer Arbeit aus Unternehmenssicht geringer ist als ihre Entlohnung. Damit verzerrt man die Effizienzeigenschaften von Märkten. Darüber könnte angezweifelt werden, ob eine Einstellungspflicht flächendeckend durchsetzbar ist. Darüber hinaus kann es zu negativen Nebeneffekten kommen, wenn z.B. andere Arbeitnehmer in diesem Unternehmen, die nicht der Einstellungspflicht unterliegen, entlassen werden.

Leistung – quasi eine andere Form, Abgaben zu leisten. Unserer Meinung nach sollte die Einstellungspflicht in der Privatwirtschaft angesiedelt sein. Zu oft wird nach Beschäftigung im öffentlichen oder rein karitativen Bereich gerufen.²³ Wie die vorliegende Untersuchung zeigt, gibt es auch in privaten Unternehmen eine Vielzahl von Arbeitsmöglichkeiten. Die Fokussierung auf den Staat und karitative Bereiche als Beschäftigungsgeber hat viele Nachteile. Es gilt als nicht gerechtfertigt, den Staat etwas machen zu lassen, was die Privatwirtschaft auch kann. Es ist notwendig, Geringqualifizierte dort einzusetzen, wo deren Chancen, später in den ersten Arbeitsmarkt zu gelangen, besonders groß sind.

3. *Arbeitspflicht*. Um einen Anreiz zu schaffen, die Arbeitsmöglichkeiten auch zu ergreifen, muss eine Arbeitspflicht verankert sein.²⁴ Diese Arbeitspflicht muss aber nicht erst neu geschaffen werden. Sie ist vielmehr bereits in den Sozialleistungsgesetzen verankert, indem dort der Sozialleistungsbezug an die Pflicht gekoppelt wird, die eigenen Möglichkeiten auszuschöpfen, den von der Gesellschaft bezogenen Hilfebedarf zu minimieren.²⁵ Im zweiten Sozialgesetzbuch heißt es in § 1, dass die Grundsicherung nur dann gewährt wird, wenn die anfragenden Menschen ihren Lebensunterhalt nicht auf andere Weise bestreiten können. Diese defacto-Arbeitspflicht ist bisher in Deutschland wenig zum Tragen gekommen, weil keine ausreichende Zahl von Stellen verfügbar war. Ein ausreichendes Stellenangebot aktiviert diese Pflicht automatisch indirekt, indem sie die Menschen ansonsten von der Grundsicherung ausschließt. Es verwundert deshalb, warum in der Politik immer einmal wieder nach einer Arbeitspflicht gerufen wird: sie ist bereits gesetzlich verankert, der Engpass sind die Stellen.
4. Um zu berücksichtigen, dass der Marktwert der Leistungen von Geringqualifizierten teilweise gering ist, muss darüber nachgedacht werden, Lohnkosten bis zur Höhe der Sozialleistungen von den Sozialleistungsträgern zu übernehmen (*Kostenübernahme*).

²³ Siehe die Diskussion in Weinkopf, 2002, S. 58

²⁴ (Nur) 24% der deutschen Bevölkerung lehnten bei einer Umfrage der Zeitschrift Stern eine Arbeitspflicht ab; s. <http://www.handelsblatt.com/newsticker/politik/arbeitsmarkt-72-prozent-fuer-arbeitspflicht-bei-hartz-iv;2547458>.

²⁵ S. Eekhoff, Johann und Steffen Roth, 2010, Hartz IV vom Kopf auf die Füße stellen; in: Der Ordnungspolitische Kommentar, Nr. 5/2010, 4.5.10, Hrsg. Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln, Köln

Literatur

- Lausch, Matthias, 2009, Auswirkungen der Einstellung von Geringqualifizierten auf Unternehmen, unveröff. Bachelorarbeit, TU Chemnitz, Chemnitz
- Weinkopf, Claudia, 2002, Förderung der Beschäftigung von gering Qualifizierten – Kombilöhne als Dreh- und Angelpunkt?, Schriften des Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Koulovatianos, Christos und Ulrich Schmidt und Carsten Schröder, 2008, Arbeitslosengeld II: Arbeitsanreiz und Verteilungsgerechtigkeit, in: Wirtschaftsdienst, Heft 7, S. 461-466
- Klär, Erik und Ulrich Fritsche, 2008, Mehr Beschäftigung durch weitere Arbeitsmarktreformen, in: Wirtschaftsdienst, Heft 7, S. 451-460
- Mayring, Philipp, 2002, Einführung in die qualitative Sozialforschung, Weinheim, Basel: Beltz Verlag
- Özalbayrak, Mehmet, 2009, Mindestlöhne – Pro und Contra, in: WISU – das Wirtschaftsstudium, Jg. 38, H 2, S. 207-210
- Sinn, Hans-Werner, 2007, Can Germany be saved? The Malaise of the World's First Welfare State, Cambridge and London: MIT Press
- Snower, Dennis und Alessio Brown und Christian Merkl, 2009, Globalization and the Welfare State: A Review of Hans-Werner Sinn's 'Can Germany Be Saved', in: Journal of Economic Literature, Nr. 47, S. 136-158
- Eekhoff, Johann, 2009, Steuererhöhungsvorschläge versus Wettbewerb der Ideen für mehr Wachstum, in: Der Ordnungspolitische Kommentar, Nr. 9, Institut für Wirtschaftspolitik, Köln