

Hall, Anja; Sevindik, Ugur

Research Report

Einfacharbeit in Deutschland - wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 218

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Hall, Anja; Sevindik, Ugur (2020) : Einfacharbeit in Deutschland - wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 218, ISBN 978-3-96208-200-0, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0839-0>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/236181>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Anja Hall | Ugur Sevindik

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen?

Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018



Heft 218

Anja Hall | Ugur Sevindik

Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen?

Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Impressum

Zitiervorschlag:

Hall, Anja; Sevindik, Ugur: Einfacharbeit in Deutschland – wer arbeitet was und unter welchen Bedingungen? Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Bonn 2020

1. Auflage 2020

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –



Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden Sie im
Internet auf unserer Creative-Commons-
Infoseite www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2964-7 (Print)

ISBN 978-3-96208-200-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0839-0

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	5
2.	Forschungsstand	8
3.	Daten und Untersuchungsgruppe	11
4.	Empirische Ergebnisse	12
4.1	Ausmaß und Struktur	12
4.1.1	Ausmaß und Entwicklung	12
4.1.2	Branchen und soziale Struktur	13
4.2	Berufe und Tätigkeiten	15
4.2.1	Erwerbsberufe	15
4.2.2	Ausgeübte Tätigkeiten	17
4.3	Mismatch	19
4.3.1	Qualifikations-Mismatch	19
4.3.2	Skills-Mismatch	20
4.4	Arbeitsanforderungen	22
4.4.1	Monotonie und Autonomie	22
4.4.2	Lern- und Kreativitätsanforderungen	23
4.5	Berufliche Anforderungen	24
4.5.1	Fachübergreifende Anforderungen	24
4.5.2	Nichtfachliche Anforderungen	26
4.6	Berufliche Weiterbildung	28
4.6.1	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	28
4.6.2	Zufriedenheit und Weiterbildungspläne	29
4.7	Beschäftigungsbedingungen	31
4.7.1	Unsichere Beschäftigung und Teilzeit	31
4.7.2	Einkommen und Niedriglohn	32
5.	Fazit	35
	Literaturverzeichnis	37
	Autorinnen und Autoren	41
	Abstract	42

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 4.1-1: Entwicklung der Einfacharbeit im Zeitverlauf (in Prozent)	12
Abbildung 4.1-2: Soziodemografische Determinanten von Einfacharbeit (durchschnittliche Marginaleffekte (AME), Vergleichsgruppe Qualifizierte Arbeit, in Prozentpunkten)	15
Abbildung 4.2-1: Häufig ausgeübte Tätigkeiten bei Einfacharbeit (Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	17
Abbildung 4.3-1: Skills-Mismatch bei Einfacharbeit (in Prozent)	21
Abbildung 4.3-2: Über- und Unterforderung bei Einfacharbeit (in Prozent)	22
Abbildung 4.4-1: Häufig vorkommende Arbeitsanforderungen in der Einfacharbeit (Anteile häufig in Prozent)	23
Abbildung 4.4-2: Routine und Lernförderlichkeit in der Einfacharbeit (in Prozent)	24
Abbildung 4.5-1: Fachübergreifende Anforderungen in der Einfacharbeit 2018 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	25
Abbildung 4.5-2: Nichtfachliche Anforderungen in der Einfacharbeit (Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	27
Abbildung 4.6-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in der Einfacharbeit (in Prozent)	28
Abbildung 4.6-2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (in den letzten zwei Jahren) in der Einfacharbeit 2006, 2012 und 2018 (in Prozent)	29
Abbildung 4.6-3: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in der Einfacharbeit (in Prozent)	30
Abbildung 4.7-1: Lohnunterschiede zwischen Einfacharbeit und Qualifizierter Arbeit nach Geschlecht	33

Tabellen

Tabelle 3-1: Typen der Einfacharbeit nach der Einarbeitungszeit	11
Tabelle 4.1-1: Branchenstruktur der Einfacharbeit 2018 (Spaltenprozente)	13
Tabelle 4.1-2: Soziale Struktur der Einfacharbeit 2018 (Spaltenprozente)	14
Tabelle 4.2-1: Berufliche Struktur der Einfacharbeit 2018 (in Prozent)	16
Tabelle 4.2-2: Häufig ausgeübte Tätigkeiten bei Einfacharbeit (Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	18
Tabelle 4.2-3: Tätigkeitsstruktur der Einfacharbeit 2018 (in Prozent)	19
Tabelle 4.3-1: Qualifikations-Mismatch bei Einfacharbeit (Spaltenprozente)	20
Tabelle 4.5-1: Fachübergreifende Anforderungen in der Einfacharbeit 2018 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	26
Tabelle 4.5-2: Nichtfachliche Anforderungen in der Einfacharbeit (Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)	27
Tabelle 4.6-2: Absicht, sich in den nächsten zwei Jahren beruflich weiterzubilden (Spaltenprozente)	30
Tabelle 4.7-1: Unsichere Beschäftigung und Teilzeit (Spaltenprozente, Mehrfachnennungen möglich)	31
Tabelle 4.7-2: Einkommen in der Einfacharbeit 2018 (Werte wie angegeben)	32
Tabelle 4.7-3: Lineare Regressionen des logarithmierten Bruttostundenlohns auf das Anforderungsniveau	34

1. Einleitung

Es gibt derzeit viele Entwicklungen in der Arbeitswelt, die durch technologischen Wandel, Digitalisierung und Globalisierung von Arbeitsprozessen und Wertschöpfungsketten hervorgerufen werden und die mit Einfacharbeit scheinbar immer weniger zu vereinbaren sind. Empirisch zeigt sich im Zeitverlauf eine klare berufliche Aufwertung sowie eine zunehmende Bedeutung höher qualifizierter und kognitiver Nichtroutinetätigkeiten (vgl. OESCH 2015; ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016; TIEMANN 2016). Angenommen wird, dass programmierbare bzw. Routinetätigkeiten durch Maschinen ersetzt werden. Das Substituierbarkeitspotenzial von Einfacharbeit sei aufgrund ihres routinehaften Charakters besonders hoch. Der Anteil der Tätigkeiten, die potenziell von Computern oder computergesteuerten Maschinen erledigt werden könnten, lag für Helferberufe 2016 bereits bei 58 Prozent (vgl. DENGLER/MATTHES 2018); der Zusammenhang zwischen dem Substituierbarkeitspotenzial und der Beschäftigungsentwicklung ist allerdings, wenn auch signifikant, trotzdem nicht sehr stark. LEWALDER u. a. (2019, S. 27f.) beschreiben in einer aktuellen Studie zu den Ausschöpfungsquoten von Ersetzungspotenzialen mehrere Gründe (juristische, gesellschaftliche und wirtschaftliche), warum neue digitale Technologien nicht eingeführt werden, obwohl sie menschliche Tätigkeiten potenziell ersetzen können. Auch der Polarisierungsthese folgend ist nicht zwingend von einem Rückgang der einfachen Arbeit infolge des technischen Wandels auszugehen, da Routinetätigkeiten eher auf dem mittleren Qualifikationsniveau obsolet werden sollten (vgl. MANNING 2004; BELLMANN/STEGMAIER 2011).¹ Daraus ergeben sich folgende Fragen, denen hier nachgegangen wird:

- ▶ Was bedeuten diese Entwicklungen für die Einfacharbeit von heute?
- ▶ Welchen Stellenwert hat Einfacharbeit in der Arbeitswelt von heute?
- ▶ Was ist Einfacharbeit überhaupt, wie ist sie definiert und ist sie wirklich so einfach?
- ▶ In welchen Bereichen und Tätigkeiten spielt Einfacharbeit aktuell eine Rolle und von wem wird sie ausgeführt?

In der Literatur ist keine allgemeingültige Definition von Einfacharbeit zu finden. Meist werden unter Einfacharbeit Stellen bzw. Arbeiten verstanden, die keine formale Berufsausbildung erfordern und die nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden können (vgl. ABEL u. a. 2009, S. 580; BELLMANN u. a. 2015). Einfacharbeit wird auch direkt mit einem geringen Komplexitätsgrad und geringer Handlungsautonomie der Beschäftigten beschrieben (vgl. ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2014). Nach BELLMANN und STEGMAIER (2007) sind Personen in einfacher Arbeit „un- und angelernte Beschäftigte sowie Angestellte bzw. Beamte, die Tätigkeiten ausüben, für die keine Berufsausbildung erforderlich ist“ (ebd., S. 11). Gemein ist diesen Definitionen ein Tätigkeitsbezug und damit die Abgrenzung von anderen Begriffen wie nicht formal Qualifizierte oder Geringqualifizierte.² Nach SEYDA, WALLOSEK und ZIBROWIUS (2018a) ist aber im allgemeinen Sprachgebrauch eine „Unterscheidung zwischen Arbeit von Geringqualifizierten und einfachen Tätigkeiten nicht immer trennscharf“

1 Nach der Polarisierungsthese führt der technologische Wandel zu einer nicht linearen Beeinflussung von Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen; bei Tätigkeiten im niedrigeren und höheren Anforderungsniveau führt das Wegfallen von Routinetätigkeiten dazu, dass andere berufliche Inhalte mehr in den Vordergrund treten (zu einer empirischen Prüfung dieser These, die für Deutschland bisher keine Bestätigung findet, vgl. HELMRICH u. a. 2016).

2 Problematisch kann auch die Verwendung der beruflichen Stellung als Kriterium für Einfacharbeit sein, wenn z. B. Arbeiter/-innen entsprechend ihrer Ausbildung in die Gruppen Un-/Angelernt bzw. Facharbeiter/-innen aufgeteilt werden (vgl. SCHIENER 2006, S. 53).

(ebd., S. 29). Für die Interpretation der Ergebnisse zur Einfacharbeit ist eine klare Definition daher von zentraler Bedeutung (vgl. BELLMANN/STEGMAIER 2007; ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2009).

Beschäftigte in Einfacharbeit stellen entgegen der Erwartungen heutzutage keine Randgruppe dar; seit 2006 liegt ihr Anteil auf Basis des IAB-Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung relativ konstant bei rund 23 Prozent der Beschäftigten, im Jahr 2000 lag die Quote noch bei 30 Prozent (vgl. HIRSCH-KREINSEN 2018). Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) haben Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss erfordern, zwischen 1991 (rund 37 %) und 2010 (rund 23 %) ebenfalls stark an Bedeutung verloren, seitdem stagnieren die Anteile für Einfacharbeit auch auf Basis dieser Daten (vgl. BRENKE/KRITIKOS 2017).³ Es zeigt sich zudem, dass heute nicht weniger Einfacharbeit ausgeübt wird als vor rund 40 Jahren – allerdings ist sie verteilt auf mehr Köpfe (vgl. SEYDA/WALLOSSEK/ZIBROWIUS 2018a). Der Anteil an Helfer- und Anlernertätigkeiten in der Beschäftigung hat sich in den letzten Jahren sogar erhöht von 13,8 Prozent im Jahr 2013 auf 15,7 Prozent im Jahr 2018 (vgl. KAUFMANN/SCHWENGLER/WIETHÖLTER 2019). Nach einer Bilanzierung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage (Berechnungen der QuBe-Basisprojektion, 5. Welle) wird der Bedarf an Helfertätigkeiten noch bis 2030 auf ähnlich hohem Niveau bleiben (mit ca. 5 Millionen Erwerbstätigen und einem relativen Anteil von 11 %).⁴

Einfacharbeit bildet im Dienstleistungssektor (tertiären Sektor) und in der Industrie einen stabilen Sockel (BEYER u. a. 2015). Sie konzentriert sich jedoch stark auf den tertiären Sektor, auch wenn die relative Bedeutung der Einfacharbeit in der Industrie höher ist (vgl. ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2009). Rund drei Viertel aller Einfacharbeitsplätze in Deutschland finden sich im Dienstleistungssektor. Mit dem Argument, es gebe viele „einfache“ Dienstleistungen, die die Beschäftigungschancen vor allem von Geringqualifizierten verbessern könnten, wurde noch vor wenigen Jahren die Ausweitung gering bezahlter Jobs gerechtfertigt. Tatsächlich haben sich die Beschäftigungschancen von formal Geringqualifizierten daraufhin kaum verbessert (vgl. BOSCH/WEINKOPF 2011). Dies verwundert nicht, betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Einfacharbeit. Denn einfache Arbeiten werden keineswegs nur von Geringqualifizierten ausgeführt, sondern mehrheitlich sind hier formal qualifizierte Beschäftigte anzutreffen. In der Industrie hat beispielsweise jede/-r zweite Einfacharbeiter/-in eine Berufsausbildung (vgl. ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2009, S. 583). Die Gruppe der nicht formal Qualifizierten ist daher nicht identisch mit den Beschäftigten, die einfache Tätigkeiten ausüben.⁵ „Die Gleichung ‚Einfache Dienstleistungstätigkeiten = niedrige Qualifikationsanforderungen = Chancen für gering Qualifizierte‘ erweist sich jedoch bei näherer Betrachtung als zu undifferenziert“ (HIEMING u. a. 2005, S. 215).

Einfacharbeit, also Tätigkeiten unterhalb des Facharbeitsniveaus, kann auch komplexe Steuerungs- und Überwachungsaufgaben oder ausgeprägte Sozial- und Kommunikationskompetenz voraussetzen (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG 2018; ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN

3 Auf Basis der Daten des Mikrozensus (und einer Operationalisierung der Einfacharbeit über die Antwortkategorien „un- und angelernte Arbeiter“ und „Beschäftigte für einfache Tätigkeiten“) zeigt sich bereits seit 2000 eine Stabilisierung des Anteils von Einfacharbeit (zu den Gründen der Stagnation vgl. ABEL u. a. 2009, S. 581).

4 Projekt QuBe – Qualifikation und Beruf in der Zukunft – URL: <https://www.bibb.de/de/11727.php> sowie fachübergreifendes Monitoring demowanda – URL: https://www.demowanda.de/DE/Bildung/BeruflicheQualifikationen/berufliche_qualifikationen_node.html (Stand 11.03.2020).

5 Nach einer aktuellen Studie aus dem Jahr 2018 üben 70 Prozent der nicht formal Qualifizierten eine Tätigkeit aus, für die i. d. R. ein Berufsabschluss notwendig ist (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG 2018, S. 17). Ebenso haben drei Viertel der Niedriglohnbeschäftigten einen qualifizierten Berufsabschluss (vgl. KALINA/WEINKOPF 2018, S. 10).

2009; ZELLER u. a. 2004). Für die industrielle Einfacharbeit wird mit dem Begriff Einfacharbeit daher ein weites Spektrum sehr unterschiedlicher Arbeitsformen und Qualifikationsanforderungen verbunden (vgl. ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2009; 2014; HIRSCH-KREINSEN 2017). Auch einfache Dienstleistungstätigkeiten haben sich deutlich ausdifferenziert. Nach BOSCH und WEINKOPF (2011) sind in der Zwischenzeit selbst einfache Tätigkeiten zunehmend technikgestützt und vernetzt, was die Fähigkeit zum Umgang mit abstrakten Symbolen erfordert. Dienstleistungsarbeit (und zunehmend auch Industriearbeit) beinhaltet zudem häufig Interaktion mit Kunden und Kundinnen und stellt damit hohe Anforderungen an die Ausdrucks- und Kommunikationsfähigkeit der Beschäftigten. Die Autoren schlussfolgern: „Damit reicht der Idealtyp einfacher Arbeit aus der Segmentierungstheorie für eine empirische Analyse nicht mehr aus und es müssen die unterschiedlichen Realtypen einfacher Arbeit identifiziert werden“ (ebd., S. 3).⁶

Ziel der vorliegenden Analyse ist es, Einfacharbeit in Deutschland zu quantifizieren und sowohl im Hinblick auf die Tätigkeiten, Anforderungen und Beschäftigungsbedingungen der Einfacharbeit als auch im Hinblick auf die Beschäftigten, die die Einfacharbeit ausüben, näher zu beschreiben. Einfacharbeit wird anhand des Anforderungsniveaus der Tätigkeit definiert und nicht anhand der formalen Qualifikation der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers. Um der oben angesprochenen Unterschiedlichkeit der Einfacharbeit gerecht zu werden, wird Einfacharbeit zudem weiter ausdifferenziert in Einfacharbeit-Level1 und Einfacharbeit-Level2. Datenbasis ist die repräsentative BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018), die zahlreiche Indikatoren zur Abgrenzung und Beschreibung der Einfacharbeit bereitstellt. Für Zeitvergleiche wird zudem auf die Vorgängererhebungen aus den Jahren 2012 und 2006 zurückgegriffen.

In Kapitel 2 wird nachfolgend der Forschungsstand zur Einfacharbeit aufgezeigt und in Kapitel 3 werden die verwendeten Daten und Operationalisierungen beschrieben. In Kapitel 4 werden die empirischen Befunde auf Basis der ETB 2018 vorgestellt. Am Ende wird ein kurzes Fazit gezogen.

6 In den 1970er- und 1980er-Jahren war für Einfacharbeit der Begriff der Jedermann-Arbeitsmärkte geläufig (SENGENBERGER 1987). Gemeint war damit ein Arbeitsmarktsegment, das keine besonderen Qualifikationen voraussetzt und damit auch allen Personen offensteht.

2. Forschungsstand

Auf die Frage, was genau Einfacharbeit ist und was sie kennzeichnet, ist keine einheitliche, allgemein anerkannte Definition in der Forschung vorzufinden. Je nach Datengrundlage und Fragestellung werden verschiedene Positionen eingenommen und Kriterien sowie Merkmale festgelegt, die für eine allgemein gültige Definition wichtig sind. Dennoch verwenden vor allem Studien, die sich bei der Beschäftigung mit Einfacharbeit auf die Daten des IAB-Betriebspanels stützen, ein gemeinsames Kriterium, das dabei helfen soll, Einfacharbeit zu definieren: Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern (vgl. ABEL u. a. 2009; BELLMANN/STEGMAIER 2007, 2011; BELLMANN u. a. 2015).

Nach BELLMANN und STEGMAIER (2011) ist auf Basis des IAB-Betriebspanels 2010 zwar ein leichter Rückgang in der Verbreitung einfacher Arbeit zu verzeichnen, gleichzeitig kann aber noch immer rund jede/-r fünfte Beschäftigte der einfachen Arbeit zugeordnet werden. Sie definieren Beschäftigte in einfacher Arbeit als „an- und ungelernte Arbeiter(innen), Angestellte und Beamte(innen) in einfachen Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern“ (ebd., S. 194), und halten fest, dass einfache Arbeit in Deutschland keine Randkategorie der Beschäftigung ist.⁷ Auch SEYDA, WALLOSSEK und ZIBROWIUS (2018a) konstatieren in ihrer Studie, dass heute nicht weniger Einfacharbeit ausgeübt wird als noch vor 40 Jahren, diese aber verteilt ist auf mehrere Köpfe (ebd., S. 44). Ein Rückgang der Einfacharbeit bestätigt sich nach ihrer Studie nicht für alle Qualifikationsgruppen. An- und Ungelernte, aber zu einem geringeren Grad auch Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sind beispielsweise heutzutage häufiger von Einfacharbeit betroffen, während Hochqualifizierte weniger oft betroffen sind (ebd., S. 27).

ABEL, HIRSCH-KREINSEN und ITTERMANN legen in ihrer Studie aus dem Jahr 2009, der ebenfalls das IAB-Betriebspanel als Datengrundlage zugrunde liegt (ergänzt durch den Mikrozensus sowie die ETB 2006), einen Fokus auf die industrielle Einfacharbeit. Sie beschäftigen sich darin mit der Frage, ob die industrielle Einfacharbeit weiterhin ein quantitativ und strukturell relevanter Bereich industrieller Produktion ist. In dem Zusammenhang beschreiben sie einfache industrielle Arbeit als Tätigkeit mit geringer Komplexität, „die kaum größere Herausforderungen an die Beschäftigten stellt und deren Ausführung nur einen begrenzten Qualifizierungsaufwand voraussetzt“ (ABEL/HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN 2009, S. 579). Darüber hinaus nennen auch sie die fehlende Berufsausbildung als ein wichtiges Kriterium der industriellen Einfacharbeit und ergänzen ihre Definition um das Merkmal kurzer Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozesse. In der Regel handelt es sich hierbei um arbeitsplatz- oder arbeitsbereichsbezogene Prozesse, die kein übergeordnetes Hintergrundwissen voraussetzen (ebd., S. 580). Die Quintessenz ihrer Untersuchung ist, dass es zwar einen deutlichen Rückgang der Einfacharbeit in den 1990er-Jahren gegeben hat, der verbliebene Anteil von rund einem Viertel aller Industriebeschäftigten aber nach wie vor „einen quantitativ bedeutsamen Sockel in der industriellen Fertigung darstellt“ (ebd., S. 581). Dabei verfügt immerhin die Hälfte der auf Einfacharbeitsplätze entfallenden Beschäftigten über eine Berufsausbildung und wird somit häufig fachfremd an Einfacharbeitsplätzen eingesetzt.

7 Zum selben Ergebnis kamen die Autoren in ihrer Studie aus dem Jahr 2007, der das IAB-Betriebspanel 2005 als Datengrundlage zugrunde lag. Auch hier stellten sie fest, „dass der Bereich der einfachen Tätigkeiten noch nicht als beschäftigungspolitische Residualkategorie bezeichnet werden kann“ (BELLMANN/STEGMAIER 2007, S. 16). Dementsprechend kann auch nicht von einer Marginalisierungstendenz oder einem starken Rückgang von einfacher Arbeit gesprochen werden (ebd., S. 23).

BELLMANN u. a. (2015) beschreiben einfache Tätigkeiten zwar auch als größtenteils standardisierte, repetitive Tätigkeiten mit geringer Komplexitätsanforderung und wenig Handlungsautonomie, weisen aber auch auf die Technisierung der Berufe hin, die zu einem allgemeinen Qualifikationsshift führt. Die Einbindung einfacher Arbeitsplätze in komplexe Arbeitsprozesse führt dementsprechend dazu, dass die Qualifikationsanforderungen für die auszuübenden Tätigkeiten nun an der Schnittstelle zwischen einfacher und qualifizierter Arbeit liegen (ebd., S. 289). Ähnliche Entwicklungen sind auch im Dienstleistungsbereich zu beobachten, denn auch die Anforderungen an einfache Dienstleistungstätigkeiten steigen aufgrund der technischen Vernetzung, der zunehmenden Kundenkontakte und der Zunahme „unbestimmter“ Arbeitssituationen (HIEMING u. a. 2005, S. 96). Aufgrund der steigenden Anforderungen an die Einfacharbeit sowie Problemen bei der Stellenbesetzung, wird auch ein „erweiterter qualifikatorischer Mismatch“ diskutiert, da die Bewerber/-innen vermutlich nicht die Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringen, die aus betrieblicher Sicht für diese Tätigkeiten benötigt werden (ebd., S. 98).⁸ Auch HIRSCH-KREINSEN/ITTERMANN (2019, S. 104) machen auf neue technische Entwicklungen in der Einfacharbeit und damit verbundene neue Aufgaben und Tätigkeiten aufmerksam, die zu einem Upgrading der Arbeit führen. Für die Beschäftigungsperspektiven Geringqualifizierter bedeutet dies, dass sie selbst bei Arbeitsplätzen mit niedrigem Lohn und ungünstigen Arbeitsbedingungen mit Personen konkurrieren müssen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Deshalb ist eine Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von Geringqualifizierten auch erst dann zu erwarten, wenn die Beschäftigung auf allen Qualifikationsebenen deutlich gesteigert werden kann (HIEMING u. a. 2005, S. 242).

BELLMANN u. a. setzen sich in ihrer Studie aus dem Jahr 2015 mit dem Zusammenspiel zwischen der Einfacharbeit und dem Fachkräftemangel in Deutschland auseinander. In ihrer Studie überprüften sie das „Qualifikationspotenzial“ von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten (vgl. BELLMANN u. a. 2015, S. 288f.). Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, dass die Weiterbildungsquote einfach Beschäftigter steigt, je größer die Probleme bei der Stellenbesetzung für einen Betrieb sind (ebd., S. 294f.). Der Fachkräftemangel zahlreicher Betriebe stellt diese also vor Rekrutierungsschwierigkeiten, die bisher vor allem durch die Nachqualifizierung von Personen ohne Berufsabschluss gelöst wurden. Nichtsdestotrotz ist die Mitarbeitergruppe der einfach Beschäftigten in Weiterbildungsmaßnahmen aber weiterhin unterrepräsentiert (ebd., S. 299). Gestützt wird dieses Ergebnis auch von SEYDA, WALLOSSEK und ZIBROWIUS (2018b) demzufolge die Weiterbildungsbeteiligung der Einfacharbeiter im Vergleich zu anderen Qualifikationsgruppen überproportional gestiegen ist, „auch wenn sie immer noch seltener an Weiterbildungen teilnehmen als formal höher qualifizierte“ (ebd., S. 38f.).

Mit Einführung der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) steht seit Kurzem eine weitere Operationalisierung von einfachen Tätigkeiten zur Verfügung.⁹ Auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Meldungen der Arbeitgeber liegt der Anteil von solchen Helfer- und Anlernertätigkeiten (Niveau 1) 2018 bei rund 16 Prozent (vgl. KAUFMANN/SCHWENGLER/WIETHÖLTER 2019).¹⁰ Auf Basis dieser Daten zeigt sich zudem eine zunehmend

8 Stellenbesetzungsprobleme im Bereich einfacher Tätigkeiten wurden für die vier Branchen Hotellerie, Gebäudereinigung, Einzelhandel und Altenpflege untersucht (vgl. HIEMING u. a. 2005).

9 Die KldB 2010 ist eine hierarchisch aufgebaute Klassifikation, die Berufe anhand zweier Dimensionen typisiert. Zum einen die Berufsfachlichkeit (Ebene 1 bis 4) und zum anderen das Anforderungsniveau der Berufe auf der Ebene 5 (vgl. WIEMER/SCHWEITZER/PAULUS 2011). Niveau 1 (Helfer- bzw. Anlernertätigkeiten) sind hier einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich sind. Üblicherweise ist für dieses Anforderungsniveau keine berufliche Ausbildung erforderlich.

10 In der KldB2010 wird allen Berufen auf einer bestimmten Klassifikationsebene ein einheitliches Anforderungsniveau zugewiesen, Unterschiede in den konkreten Arbeitsplatzanforderungen innerhalb von Berufen (intraberufliche Heterogenität) werden daher nicht berücksichtigt (HALABY 1994).

quantitative Bedeutung der Helfertätigkeiten in den letzten Jahren. So hat sich der Anteil von Helfertätigkeiten von 13,8 Prozent 2013 über 15 Prozent 2015 auf 15,7 Prozent im Jahr 2018 erhöht.¹¹

Die Entwicklung der Einfacharbeit ist somit nicht nur aus theoretischer Sicht uneindeutig, auch die bisherigen empirischen Befunde zur quantitativen Entwicklung der Einfacharbeit sind nicht immer übereinstimmend.

11 URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistische-Analysen/Interaktive-Visualisierung/Strukturwandel-nach-Berufen/Strukturwandel-nach-Berufen-Nav.html> (Stand: 19.03.2020).

3. Daten und Untersuchungsgruppe

Zur Analyse von Einfacharbeit wird auf die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018) zurückgegriffen, die neben zahlreichen Informationen zu Berufen und Tätigkeiten valide Indikatoren zum Anforderungsniveau der Tätigkeiten bietet.¹² Zur Grundgesamtheit zählen Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer Erwerbstätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten zu 20.012 Erwerbstätigen in Deutschland wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) zum Jahreswechsel 2017/2018 von Kantar Public München erhoben. Die Auswahl der Telefonnummern basierte dabei auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren), das sicherstellte, dass die Stichprobe repräsentativ angelegt ist. Zugrunde gelegt wurde dabei ein Dual-Frame-Ansatz mit einem Mobilfunkanteil von 30 Prozent.¹³ Für die Analysen ist das Sample auf abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre beschränkt.

Zur Operationalisierung von Einfacharbeit wird auf folgende Frage aus der ETB zurückgegriffen: „*Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> i. d. R. erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z. B. zum Meister- oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?*“

Um eine weitere Differenzierung dieser Gruppe vornehmen zu können, wird eine Frage zur Einarbeitungszeit hinzugezogen. Gefragt wurde: „*Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?*“

Folgende Typen der Einfacharbeit werden unterschieden.

Tabelle 3-1: Typen der Einfacharbeit nach der Einarbeitungszeit

Einfacharbeit	Für die Ausübung der Tätigkeit ...	
Einfacharbeit-Level1	ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich und	es reicht eher eine kurze Einweisung am Arbeitsplatz
Einfacharbeit-Level2		es ist eine längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich

Als Vergleichsgruppe dienen Tätigkeiten für deren Ausübung eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist (Qualifizierte Arbeit). Arbeitsplätze auf Tertiärniveau, für die in der Regel ein Fortbildungs- oder Hochschulabschluss erforderlich ist, werden hier nicht betrachtet. Nur so kann die Positionierung der Einfacharbeit-Level2 nach unten, also im Vergleich mit der Einfacharbeit-Level1 und nach oben im Vergleich mit der qualifizierten Arbeit aufgezeigt werden. Die ungewichteten Fallzahlen für die Untersuchungsgruppen bilden sich in der ETB 2018 wie folgt ab:

- ▶ Einfacharbeit-Level1 (n=944),
- ▶ Einfacharbeit-Level2 (n=1.096) und
- ▶ Qualifizierte Arbeit (n=8.357).

¹² In Kapitel 4.1.1, 4.2.2 und 4.6.1 werden zusätzlich die ETBs 2006 und 2012 verwendet.

¹³ Ausführliche Informationen – URL: www.bibb.de/arbeit-im-wandel (Stand: 19.03.2020).

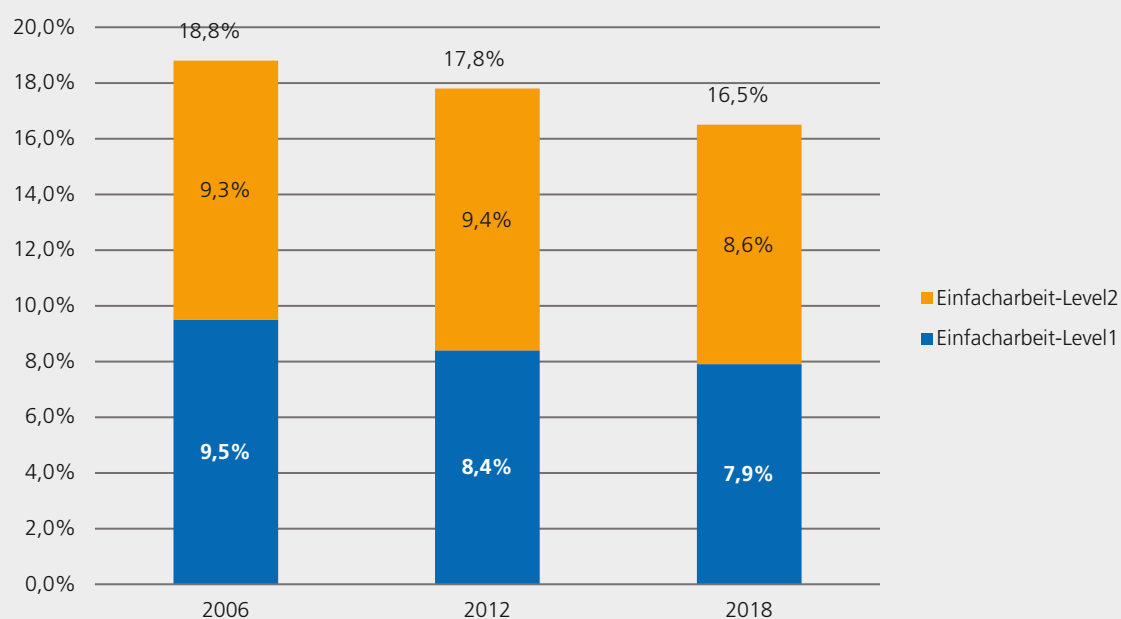
4. Empirische Ergebnisse

4.1 Ausmaß und Struktur

4.1.1 Ausmaß und Entwicklung

Bei der Betrachtung des Ausmaßes und der Entwicklung der Einfacharbeit im Zeitverlauf wird ersichtlich, dass der Anteil der Einfacharbeit unter abhängig Beschäftigten (bis 67 Jahre) seit 2006 rückläufig ist. Machte die Einfacharbeit 2006 noch einen Anteil von 18,8 Prozent aus, ist dieser bis zum Jahr 2018 auf 16,5 Prozent gesunken (vgl. Abbildung 4.1-1).¹⁴ Auch bei der Differenzierung nach Einfacharbeit-Level1 mit kurzer Einweisung und Einfacharbeit-Level2 mit längerer Einarbeitung ergibt sich dieses Bild. Betrug der Anteil von Einfacharbeit-Level1 2006 noch 9,5 Prozent, ist er bis 2018 auf 7,9 Prozent gesunken. Der Anteil der Einfacharbeit-Level2 ist von 2006 bis 2018 von 9,3 Prozent auf 8,6 Prozent gesunken. Das Verhältnis zwischen Einfacharbeit-Level1 und Einfacharbeit-Level2 an der gesamten Einfacharbeit hat sich dabei umgekehrt. War der Anteil von Einfacharbeit-Level1 mit 9,5 Prozent 2006 noch etwas höher als der Anteil der Einfacharbeit-Level2 mit 9,3 Prozent, so lagen die Anteile 2018 bei 7,9 Prozent für die Einfacharbeit-Level1 und bei 8,6 Prozent für die Einfacharbeit-Level2.

Abbildung 4.1-1: Entwicklung der Einfacharbeit im Zeitverlauf (in Prozent)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Die Anzahl der Menschen, die 2018 an Einfacharbeitsplätzen tätig waren, beträgt auf Basis der ETB 2018 hochgerechnet rund 5,21 Millionen. Davon entfallen 2,75 Millionen auf Stellen, die der Einfacharbeit-Level2 zugerechnet werden, also Arbeitsplätze, die eine längere Einarbeitungszeit im Betrieb benötigen.

¹⁴ Da in der ETB 2018 nur Erwerbstätige mit einer Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche befragt wurden, ist der Anteil der Einfacharbeit tendenziell etwas unterschätzt.

Einfacharbeit kann auch auf andere Art und Weise operationalisiert werden. Definiert als Tätigkeiten, die nur eine kurze Einarbeitungszeit benötigen, beträgt der Anteil unter abhängig Beschäftigten (bis 67 Jahre) 19,3 Prozent (ETB 2006: 22,2 %). Definiert als „Helfer- bzw. Anlernertätigkeiten“ über die fünfte Stelle der KldB 2010 („erforderliche Ausbildung“), liegt der Anteil in der ETB 2018 bei 8,3 Prozent (ETB 2006: 9,1 %).¹⁵

4.1.2 Branchen und soziale Struktur

In welchen Branchen wird Einfacharbeit ausgeübt? Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level1 lassen sich dem tertiären Sektor zuordnen (72,0 %) – darunter 25 Prozent dem privaten Dienstleistungssektor, 14,6 Prozent dem unternehmensnahen Dienstleistungssektor und 15,7 Prozent dem Handel (vgl. Tabelle 4.1.1). 27,4 Prozent der Beschäftigten arbeiten im sekundären Sektor. Bei der Einfacharbeit-Level2 verschiebt sich die Relation zugunsten des sekundären Sektors (35,6 %), der einen ähnlich großen Anteil einnimmt wie bei der Qualifizierten Arbeit (39,0 %).

Tabelle 4.1-1: Branchenstruktur der Einfacharbeit 2018 (Spaltenprozente)

	Einfacharbeit -Level1	Einfacharbeit -Level2	Qualifizierte Arbeit
Primärer Sektor	0,6	0,6	0,9
Sekundärer Sektor	27,4	35,6	39,0
darunter:			
Sonstiges Verarbeitendes Gewerbe	13,3	15,1	12,8
Metall- und Elektrobranche	11,4	15,9	17,8
Baugewerbe	2,7	4,6	8,4
Tertiärer Sektor	72,0	63,8	60,1
darunter:			
Handel	15,7	12,1	10,5
Privater Dienstleistungssektor	25,0	24,4	13,1
Banken/Versicherungen	0,4	1,2	3,3
Unternehmensnaher Dienstleistungssektor	14,6	8,8	5,8
Öffentlicher Dienst (inkl. Erziehung/Unterricht)	6,2	7,1	10,4
Gesundheits- und Sozialwesen	10,0	10,4	17,0

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre; Gruppierung auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Wer arbeitet an Einfacharbeitsplätzen? Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Einfacharbeit-Level1 meist (zu 53,7 %) von Frauen ausgeübt wird (vgl. Tabelle 4.1.2). In der Einfacharbeit-Level2 liegt der Frauenanteil hingegen etwas niedriger (44,3 %), was mit der größeren Bedeutung des sekundären Sektors in diesem Segment der Einfacharbeit zusammenhängt. Das Alter spielt bei der Struktur der Einfacharbeit kaum eine Rolle, rund die Hälfte der Beschäftigten sind wie auch in der qualifizierten Arbeit älter als 45 Jahre. Im Hinblick auf einen Migrations-

¹⁵ Zum Vergleich: Auf Basis des Mikrozensus 2014 liegt der entsprechende Anteil bei angeglicherer Stichprobe (abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre) bei 9,7 Prozent (eigene Berechnungen). Auf Basis der Beschäftigtenstatistik der BA liegt der Anteil für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei rund 15 Prozent (vgl. Kapitel 2).

hintergrund¹⁶ und einen hohen sozialen Status der Eltern¹⁷ zeigen sich die erwarteten Verteilungen. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist bei Einfacharbeitsplätzen-Level1 deutlich höher (30,5 %) als bei qualifizierten Arbeitsplätzen (16,5 %) und sinkt bei der Einfacharbeit-Level2 auf ein mittleres Niveau (21,3 %). Der Anteil derjenigen Beschäftigten, deren Eltern einen hohen sozialen Status haben, ist bei Einfacharbeitsplätzen nur leicht geringer (12,2 %) als bei qualifizierten Arbeitsplätzen (14,4 %). Bei der Betrachtung der sozialen Struktur der Einfacharbeit fällt – wie eingangs bereits erwähnt – am deutlichsten auf, dass die Mehrheit der Beschäftigten an Einfacharbeitsplätzen eine Ausbildung abgeschlossen hat. Der Anteil nicht formal Qualifizierter ist in der Einfacharbeit-Level1 aber immer noch sehr hoch (37 %) und sinkt bei der Einfacharbeit-Level2 bereits deutlich (26 %). Bei qualifizierten Arbeitsplätzen liegt der Anteil der formal nicht Qualifizierten auf einem sehr niedrigen Niveau (5,3 %). Die Wahrscheinlichkeit für einen Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, an einem Einfacharbeitsplatz zu arbeiten, ist dennoch deutlich höher als für Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung.

Tabelle 4.1-2: Soziale Struktur der Einfacharbeit 2018 (Spaltenprozente)

	Einfacharbeit -Level1	Einfacharbeit -Level2	Qualifizierte Arbeit
Geschlecht: Frauen	53,7	44,3	47,1
Alter 45–67 Jahre	51,6	51,7	51,1
Hoher sozialer Status Eltern	12,2	14,3	14,4
Migrationshintergrund	30,5	21,3	16,5
Nicht formal qualifiziert	37,0	26,0	5,3

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

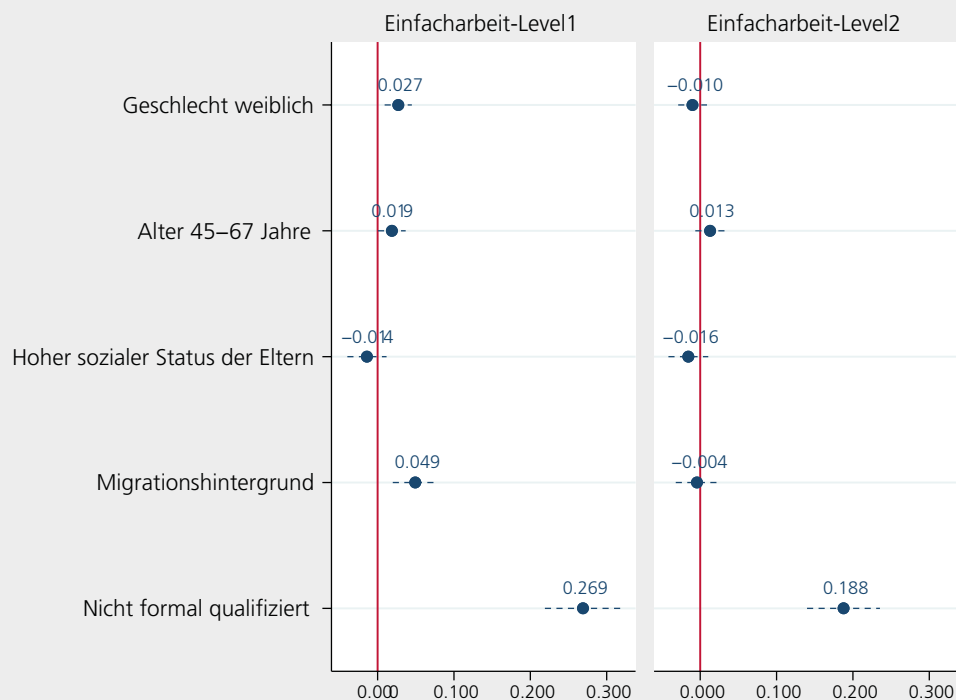
Quelle: BIBB/BAuA–Erwerbstätigenbefragung 2018

Um die sich überschneidenden Effekte der soziodemografischen Merkmale auf Einfacharbeit herauszurechnen und die Effekte auf Signifikanz prüfen zu können, werden multinomiale logistische Regressionsmodelle geschätzt (vgl. Abbildung 4.1-2). Ausgewiesen sind die Mittelwerte der marginalen Effekte über alle Beobachtungen hinweg (Average Marginal Effect, AME) (vgl. MOOD 2010, S. 78). Der AME gibt an, um wie viele Prozentpunkte sich die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit für Einfacharbeit im Durchschnitt über alle Beobachtungen verändert, wenn sich die jeweilige erklärende Variable um eine Einheit erhöht.

16 Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn der oder die Befragte nicht über Deutsch als Muttersprache verfügt bzw. nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.

17 Die soziale Herkunft wird nach dem EGP-Klassenschema (vgl. ERIKSON u. a. 1979) mithilfe der Angaben zum Beruf und der beruflichen Stellung der Eltern operationalisiert. Eine hohe soziale Herkunft umfasst die EGP-Klassen I+II, also die obere und untere Dienstklasse.

Abbildung 4.1-2: Soziodemografische Determinanten von Einfacharbeit (durchschnittliche Marginaleffekte (AME), Vergleichsgruppe Qualifizierte Arbeit, in Prozentpunkten)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre in einfacher oder qualifizierter Arbeit; multinomiale Regressionsschätzung mit robusten Standardfehlern, gewichtete Daten, 95 %-Konfidenzintervalle.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

So ist die Wahrscheinlichkeit, Einfacharbeit-Level1 auszuüben, für nicht formal Qualifizierte um 27 Prozentpunkte höher als für Beschäftigte mit einem Abschluss und die Wahrscheinlichkeit, die etwas anspruchsvollere Einfacharbeit-Level2 auszuüben, ist um 19 Prozentpunkte höher. Insgesamt ist damit die Wahrscheinlichkeit, eine Einfacharbeit statt einer qualifizierten Arbeit auszuüben, für nicht formal Qualifizierte um 46 Prozentpunkte höher als für Beschäftigte mit einem Abschluss. Für Beschäftigte mit Migrationshintergrund ist die Wahrscheinlichkeit, Einfacharbeit-Level1 auszuüben, um fünf Prozentpunkte höher als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Im Zugang zur Einfacharbeit-Level2 zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Ältere Beschäftigte (45 Jahre plus) sind ebenfalls signifikant häufiger in der Einfacharbeit-Level1 anzutreffen als Jüngere (plus 2 Prozentpunkte). Signifikante Geschlechterunterschiede zeigen sich nur im Hinblick auf die Einfacharbeit-Level1, insofern Frauen signifikant wahrscheinlicher in der Einfacharbeit-Level1 anzutreffen sind (plus 3 Prozentpunkte).

4.2 Berufe und Tätigkeiten

4.2.1 Erwerbsberufe

Die beruflichen Tätigkeiten wurden in der ETB 2018 nach der KldB 2010 auf der Ebene der Berufsgattungen (5-Steller) codiert. Nachfolgend wird auf die 14 Berufssegmente zurückgegriffen, die basierend auf den 37 Berufshauptgruppen der KldB 2010 (2-Steller) und entsprechend ihrer berufsfachlichen Homogenität gebildet worden sind (vgl. MATTHES/MEINKEN/NEUHAUSER 2015).

Bei der Betrachtung der beruflichen Struktur der Einfacharbeit fällt zunächst auf, dass mehr als 80 Prozent (80,8 %) der Einfacharbeit-Level1 aus Dienstleistungsberufen hervorgeht (vgl. Tabelle 4.2-1). Hiervon entfallen mehr als ein Viertel auf das Berufssegment der „Verkehrs- und Logistikberufe“ (25,5 %) – stark besetzte Berufsgruppen (BG) sind hier „Berufe in der Lagerwirtschaft, Post, Zustellung, Güterumschlag“ (BG 513) mit 13,4 Prozent und „Berufe der Fahrzeugführung im Straßenverkehr“ (BG 521) mit 9,6 Prozent (nicht in Tabelle enthalten). Weitere stark besetzte Berufssegmente sind „Reinigungsberufe“ (13,5 %), „Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe“ (11,4 %) und „Handelsberufe“ (11,3 %) – stark besetzte Berufsgruppen sind hier „Gastronomieberufe“ (BG 633) mit 6,5 Prozent und „Verkaufsberufe“ (BG 621) mit 6,3 Prozent.

Tabelle 4.2-1: Berufliche Struktur der Einfacharbeit 2018 (in Prozent)

Berufssegment (KldB 2010)	Einfacharbeit-Level1	Einfacharbeit-Level2	Qualifizierte Arbeit
Produktionsberufe			
Land-, Forst- und Gartenberufe	1,6	1,8	1,9
Fertigungsberufe	5,0	9,6	8,9
Fertigungstechnische Berufe	6,9	9,4	12,7
Bau- und Ausbauberufe	5,8	4,2	7,1
Gesamt	19,2	24,9	30,6
Dienstleistungsberufe			
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	11,4	7,4	5,1
Medizinische u. nicht medizinische Gesundheitsberufe	2,4	5,2	13,0
Geisteswissenschaftler/-innen und Künstler/-innen	6,9	5,5	6,5
Handelsberufe	11,3	8,7	9,9
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	3,0	5,2	9,0
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	2,1	6,4	10,4
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	0,7	4,1	4,0
Sicherheitsberufe	4,0	4,0	2,0
Verkehrs- und Logistikberufe	25,5	23,8	8,7
Reinigungsberufe	13,5	4,8	0,8
Gesamt	80,8	75,1	69,4

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Gegenüber der Einfacharbeit-Level1 (80,8 %) fällt der Anteil der Dienstleistungsberufe bei der Einfacharbeit-Level2 mit 75,1 Prozent etwas geringer aus, aber immer noch höher als bei der qualifizierten Arbeit (69,4 %). Die Bedeutung der Produktionsberufe nimmt hingegen mit dem Anforderungsniveau zu (von 19,2 % über 24,9 % auf 30,6 %). Im Vergleich zur Einfacharbeit-Level1 ist die Berufsstruktur in der Einfacharbeit-Level2 stärker von Fertigungsberufen und Fertigungstechnischen Berufen geprägt (9,6 % und 9,4 % vs. 5,0 % und 6,9 %).

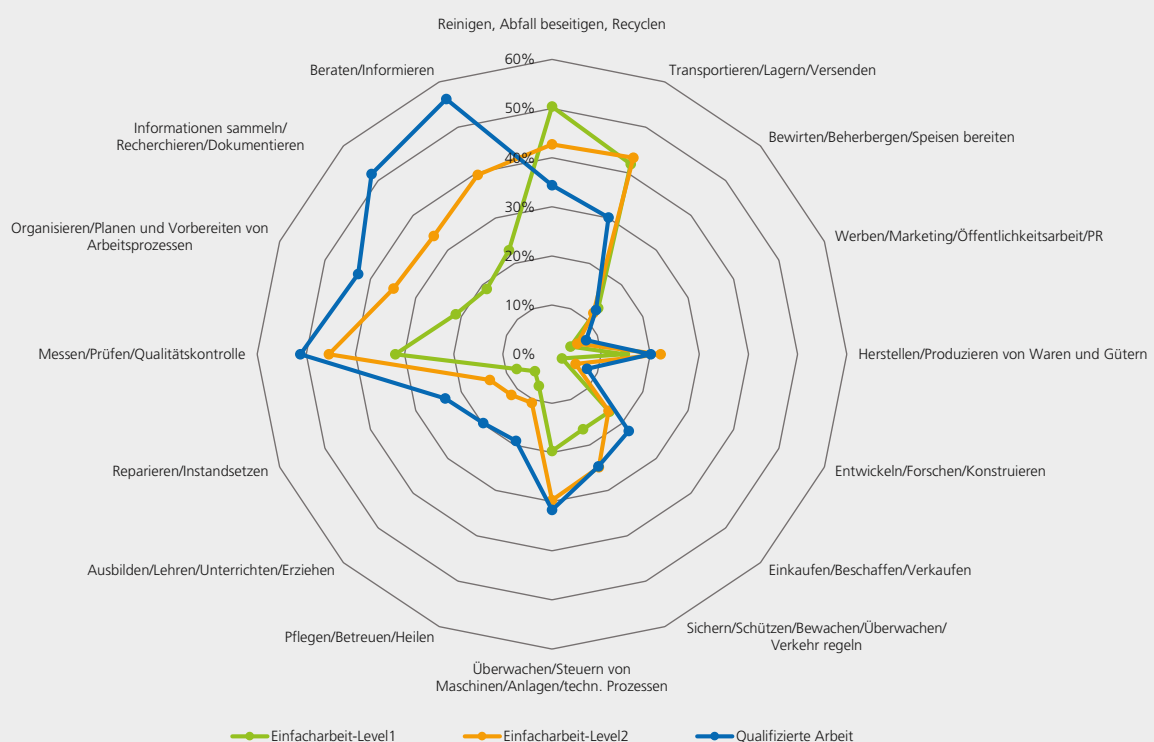
4.2.2 Ausgeübte Tätigkeiten

Die ETB 2018 erlaubt es, den ausgeübten Beruf durch Informationen über die Berufsinhalte, d. h. die konkreten Tätigkeiten und die beruflichen Anforderungen, zu ergänzen. Die Art der ausgeübten Tätigkeit unterscheidet sich stark nach den Typen der Einfacharbeit sowie im Vergleich zur qualifizierten Arbeit (vgl. Abbildung 4.2-1 und Tabelle 4.2-2). Dargestellt ist für verschiedenen Tätigkeiten jeweils der Anteil der Erwerbstätigen, die diese Tätigkeiten häufig ausüben.

Bei der Einfacharbeit-Level1 ist ein großer Teil häufig mit Tätigkeiten wie Reinigen, Abfall-Beseitigen oder Recyceln und Transportieren, Lagern oder Versenden beschäftigt (50,4 % bzw. 41,9 %). Personen in Einfacharbeit-Level2 sind auch zu einem großen Teil in den Bereichen Transportieren, Lagern oder Versenden tätig (43,3 %), aber im Gegensatz zu Personen in Einfacharbeit-Level1 ebenfalls stark in den Bereichen Beraten und Informieren (39,5 % vs. 22,9 %) sowie Messen, Prüfen und Qualitätskontrolle (45,4 % vs. 31,9 %) vertreten.

Eine längere Einarbeitungszeit an einem Einfacharbeitsplatz scheint damit durchaus mit Unterschieden bei der ausgeübten Tätigkeit einherzugehen. Der Tätigkeitsbereich Entwickeln, Forschen, Konstruieren kommt bei der Einfacharbeit-Level1 so gut wie gar nicht vor (2,2 %). Der Anteil der Personen an Einfacharbeit-Level2-Arbeitsplätzen, die diese Tätigkeit häufig ausüben, beträgt hier immerhin 5,2 Prozent, während Personen mit qualifizierter Arbeit hier auf 7,7 Prozent kommen. Auf dem qualifizierten Anforderungsniveau sind Beschäftigte besonders häufig mit Tätigkeiten wie Beraten und Informieren (56,2 %), Informationen sammeln, Recherchieren und Dokumentieren (51,9 %), Messen, Prüfen und Qualitätskontrolle (51,2 %) sowie Organisieren/Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen (42,7 %) betraut. Bei diesen vier Tätigkeiten liegt die Einfacharbeit-Level2 jeweils zwischen der Einfacharbeit-Level1 und der qualifizierten Arbeit.

**Abbildung 4.2-1: Häufig ausgeübte Tätigkeiten bei Einfacharbeit
(Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

**Tabelle 4.2-2: Häufig ausgeübte Tätigkeiten bei Einfacharbeit
(Anteile in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**

	Einfacharbeit- Level1	Einfacharbeit- Level2	Qualifizierte Arbeit
Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen	50,4	42,7	34,4
Transportieren/Lagern/Versenden	41,9	43,3	30,1
Bewirten/Beherbergen/Speisen bereiten	13,3	11,9	12,7
Werben/Marketing/Öffentlichkeitsarbeit/PR	4,1	5,6	7,5
Herstellen/Produzieren von Waren und Gütern	14,8	22,1	20,1
Entwickeln/Forschen/Konstruieren	2,2	5,2	7,7
Einkaufen/Beschaffen/Verkaufen	16,5	16,3	22,1
Sichern/Schützen/Bewachen/Überwachen/Verkehr regeln	16,5	24,9	24,7
Überwachen/Steuern von Maschinen/Anlagen/ techn. Prozessen	19,7	29,7	31,7
Pflegen/Betreuen/Heilen	7,0	10,7	19,1
Ausbilden/Lehren/Unterrichten/Erziehen	4,9	11,7	19,8
Reparieren/Instandsetzen	7,8	13,7	23,5
Messen/Prüfen/Qualitätskontrolle	31,9	45,4	51,2
Organisieren/Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen	21,2	34,9	42,7
Informationen sammeln/Recherchieren/ Dokumentieren	18,8	34,0	51,9
Beraten/Informieren	22,9	39,5	56,2

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

In dem von AUTOR/LEVY/MURNANE (2003) entwickelten „task-approach“ werden Tätigkeiten danach unterschieden, ob sie durch ein hohes Maß an Routine oder durch ein hohes Maß an analytisch/kognitivem und interaktivem Wissen gekennzeichnet sind.

Üblicherweise werden die „tasks“ in fünf Typen eingeteilt:

- ▶ kognitive Nichtroutinetätigkeiten (z. B. Entwickeln, Forschen, Recherchieren, Organisieren),
- ▶ interaktive Tätigkeiten (z. B. Ausbilden, Erziehen, Beraten),
- ▶ kognitive Routinetätigkeiten (z. B. Beschaffen, Lagern, Versenden),
- ▶ manuelle Routinetätigkeiten (z. B. Messen, Prüfen, Maschinen steuern) sowie
- ▶ manuelle Nichtroutinetätigkeiten (z. B. Bewirten, Pflegen, Sichern) (vgl. ALDA 2013; ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2013).

Überraschenderweise ist der Anteil der kognitiven Nichtroutinetätigkeiten an der Einfacharbeit-Level1 mit 16,5 Prozent recht hoch (vgl. Tabelle 4.2-3).¹⁸ Dennoch entfallen die größten Anteile auf kognitive Routinetätigkeiten (34,8 %) sowie manuelle Nichtroutinetätigkeiten

18 Als kognitive Nichtroutinetätigkeiten werden hier die drei Tätigkeiten „Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen“, „Entwickeln, Forschen, Konstruieren“ und „Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren“ genannt (von insgesamt zwölf Tätigkeiten, die erfragt wurden).

(23,8 %). Bei der Einfacharbeit-Level2 ist der Anteil der kognitiven Nichtroutinetätigkeiten mit 22,6 Prozent noch höher, sodass sich mit einer höheren Einarbeitungszeit auch bei Einfacharbeitsplätzen die Tätigkeitsstruktur ändert. Der höchste Anteil entfällt aber auch hier auf die kognitiven Routinetätigkeiten (30,1 %). Bei der qualifizierten Arbeit entfällt nur ein Anteil von 21,1 Prozent auf kognitive Routinetätigkeiten. Dazu ist auch der Anteil an kognitiven Nichtroutinetätigkeiten mit 29,4 Prozent wesentlich höher. Insgesamt sind rund die Hälfte der Tätigkeiten in der Einfacharbeit (jeweils rund 52 %) gemäß dem Task-Ansatz als Routinetätigkeiten zu beschreiben. Tätigkeiten, die sich durch Interaktivität auszeichnen, werden an Einfacharbeitsplätzen seltener ausgeübt (Einfacharbeit-Level1 8,2 %, Einfacharbeit-Level2 9,5 %) als an qualifizierten Arbeitsplätzen (14,1 %). Der hohe Anteil der manuellen Nichtroutinetätigkeiten bei der Einfacharbeit-Level1 (23,8 %) im Vergleich zur Einfacharbeit-Level2 (15,7 %) erklärt sich durch die dominierende Gruppe der Reinigungsberufe in der Einfacharbeit-Level1, die als manuelle Nichtroutinetätigkeiten eingestuft werden.

Tabelle 4.2-3: Tätigkeitsstruktur der Einfacharbeit 2018 (in Prozent)

	Einfacharbeit-Level1	Einfacharbeit-Level2	Qualifizierte Arbeit
Kognitive Nichtroutinetätigkeiten	16,5	22,6	29,4
Interaktive Nichtroutinetätigkeiten	8,2	9,5	14,1
Kognitive Routinetätigkeiten	34,8	30,1	21,1
Manuelle Routinetätigkeiten	16,7	22,1	23,1
Manuelle Nichtroutinetätigkeiten	23,8	15,7	12,3

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Im Vergleich zu 2006 (ETB 2006) haben in der Einfacharbeit-Level1 kognitive Nichtroutinetätigkeiten besonders stark zugenommen, 2006 lag der Anteil noch bei 7,9 Prozent. Auf die gesamte Arbeitswelt bezogen ist eine Zunahme kognitiver Nichtroutinetätigkeiten von 30 Prozent 2006 auf 39 Prozent 2018 zu beobachten.

4.3 Mismatch

4.3.1 Qualifikations-Mismatch

Überqualifizierung bzw. unterwertige Beschäftigung liegt vor, wenn das Qualifikationsniveau der Arbeitsplatzinhaber/-innen höher ist als das Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. An Einfacharbeitsplätzen sind Personen mit Ausbildungsabschluss demnach überqualifiziert. Überqualifizierung ist in mehrfacher Hinsicht mit negativen Konsequenzen verbunden. So kann das in der Ausbildung erworbene Humankapital nur unzureichend verwertet werden – eine Analogie zur Arbeitslosigkeit ist somit unverkennbar und im Vergleich zu ausbildungsadäquat Beschäftigten werden geringere Einkommen (vgl. BÜCHEL 1998; ROHRBACH-SCHMIDT/TIEMANN 2016) und Zufriedenheitswerte erreicht (vgl. GREEN/ZHU 2010). Die Überqualifizierungsquote liegt für die Einfacharbeit-Level1 bei 63 Prozent und für die Einfacharbeit-Level2 bei 74 Prozent (vgl. Tabelle 4.3-1).¹⁹ Der Anteil liegt für die Einfacharbeit insgesamt bei

¹⁹ Empirische Untersuchungen zeigen, dass sich das Kompetenzniveau der Erwerbstätigen an das Anforderungsniveau anpasst, und untermauern damit die „Use-it-or-lose-it“-Hypothese, die den Effekt der Überqualifizierung auf die kognitiven Fähigkeiten beschreibt. Die negativen Effekte der Über-

68,7 Prozent (Wert nicht in Tabelle enthalten) und hat sich seit der ETB 2006 nicht signifikant verändert.²⁰

Eine Differenzierung in Dienstleistungsberufe und Produktionsberufe (hier nicht dargestellt) macht überdies deutlich, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung in der Einfacharbeit-Level1 in Produktionsberufen eine geringere Rolle spielt (55 %) als in einfachen Dienstleistungsberufen (65 %). Eine noch zu prüfende Erklärung könnte sein, dass Schlüsselqualifikationen in Dienstleistungsberufen eine höhere Bedeutung haben und eine abgeschlossene Berufsausbildung als Signal für schwerer messbare Kompetenzen dient. So liegt der Anteil der Beschäftigten in Dienstleistungsberufen, die häufig „andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen“, beispielsweise mit 47 Prozent deutlich höher als in Produktionsberufen (33 %).

Tabelle 4.3-1: Qualifikations-Mismatch bei Einfacharbeit (Spaltenprozente)

	Einfacharbeit -Level1	Einfacharbeit -Level2	Qualifizierte Arbeit
Passend qualifiziert	37,0	26,0	85,6
Überqualifiziert	63,0	74,0	14,4

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Die große Mehrheit der Überqualifizierten, also jener Beschäftigten mit einer abgeschlossenen Ausbildung, arbeitet nicht im erlernten Beruf. 79,2 Prozent der Beschäftigten mit Berufsausbildung an Einfacharbeitsplätzen-Level1 haben ihren erlernten Beruf vollständig gewechselt, rund 18 Prozent arbeiten in einem verwandten Beruf. Im Bereich der Einfacharbeit-Level2 liegen die Werte ähnlich hoch (72,1 % bzw. 19,2 %). Unabhängig von der Art der Einfacharbeit zeigt sich also, dass die Beschäftigung in Einfacharbeit für Personen mit Berufsausbildung fast immer mit einem Berufswechsel verbunden ist.

4.3.2 Skills-Mismatch

Auch beim Skills-Mismatch geht es um den Abgleich zwischen dem, was eine Person einbringt, und dem, was auf dem Arbeitsplatz gefordert wird. Im Skills-Ansatz stehen jedoch Kompetenzen, Skills bzw. Fähigkeiten der Arbeitnehmer/-innen im Vordergrund (vgl. z. B. GREEN/MCINTOSH 2007; SLOANE 2014). Von einem Skills-Mismatch wird allgemein gesprochen, wenn die Anforderungen eines Arbeitsplatzes nicht mit den Fähigkeiten und Kompetenzen (Skills) der jeweiligen Stelleninhaber/-innen übereinstimmen (für einen Überblick vgl. QUINTINI 2011). Overskilling bedeutet demnach, dass die vorhandenen Kompetenzen nicht vollständig genutzt werden.

Skills-Mismatch wird auf Basis der ETB 2018 durch eine direkte subjektive Messung operationalisiert. Es wurde gefragt: „Wenn Sie nun die Anforderungen in Ihrer Tätigkeit als <wurde eingeblendet> mit Ihren aktuellen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten verglichen, was wür-

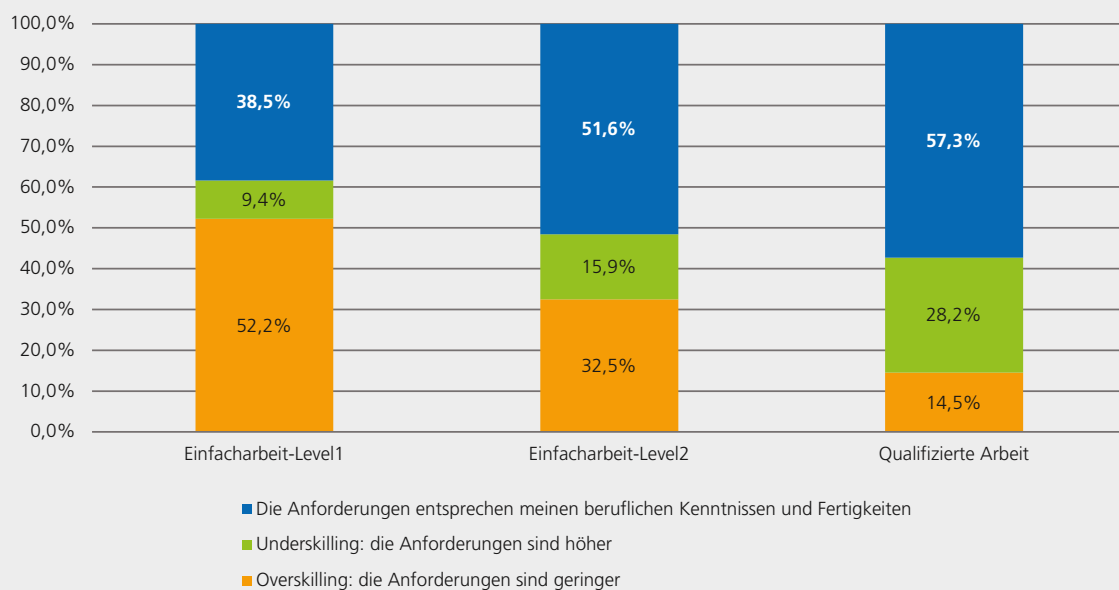
qualifizierung auf die kognitiven Fähigkeiten wirken zudem langfristig und verschwinden somit nicht notwendigerweise durch einen Jobwechsel (vgl. DE GRIP u. a. 2008).

²⁰ Aus der Qualifikationsperspektive zeigt sich auf Basis der ETB 2018, dass rund 40 Prozent der formal nicht Qualifizierten auf Arbeitsplätzen tätig sind, die mindestens eine Berufsausbildung voraussetzen (subjektive Messung). Mit einer eher objektiven Messung auf Basis der KldB2010 liegt die Unterqualifizierungsquote für diese Gruppe sogar bei 70 Prozent (vgl. BERTELSMANN STIFTUNG 2018, S. 17)

den Sie dann sagen? Die Anforderungen entsprechen meinen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Anforderungen sind höher, die Anforderungen sind geringer.“

Bei der Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass das Ausmaß an Overskilling an Einfacharbeitsplätzen ebenfalls sehr hoch ist (vgl. Abbildung 4.3-1). Während bei der Einfacharbeit-Level1 52,2 Prozent der Befragten die Anforderungen im Vergleich zu den eigenen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten als geringer empfinden, sind es bei Beschäftigten der Einfacharbeit-Level2 noch 32,5 Prozent und an qualifizierten Arbeitsplätzen nur 14,5 Prozent. Entsprechend niedriger fällt die Bewertung zum Underskilling aus: 9,4 Prozent der Beschäftigten an Einfacharbeitsplätzen-Level1 bewerten die Anforderungen als höher, bei Einfacharbeitsplätzen-Level2 sind es 15,9 Prozent und bei qualifizierten Arbeitsplätzen 28,2 Prozent. Nicht mal die Hälfte der an Einfacharbeit-Level1-Arbeitsplätzen Beschäftigten empfindet, dass die Anforderungen den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten entsprechen (38,5 %). Bei der Einfacharbeit-Level2 trifft dies immerhin auf knapp über die Hälfte der Beschäftigten zu (51,6 %, qualifizierte Arbeit 57,3 %). Damit scheint bei der Einfacharbeit-Level1 nicht nur Qualifikations-Mismatch, sondern auch Skills-Mismatch stärker ausgeprägt zu sein als bei der Einfacharbeit-Level2.

Abbildung 4.3-1: Skills-Mismatch bei Einfacharbeit (in Prozent)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

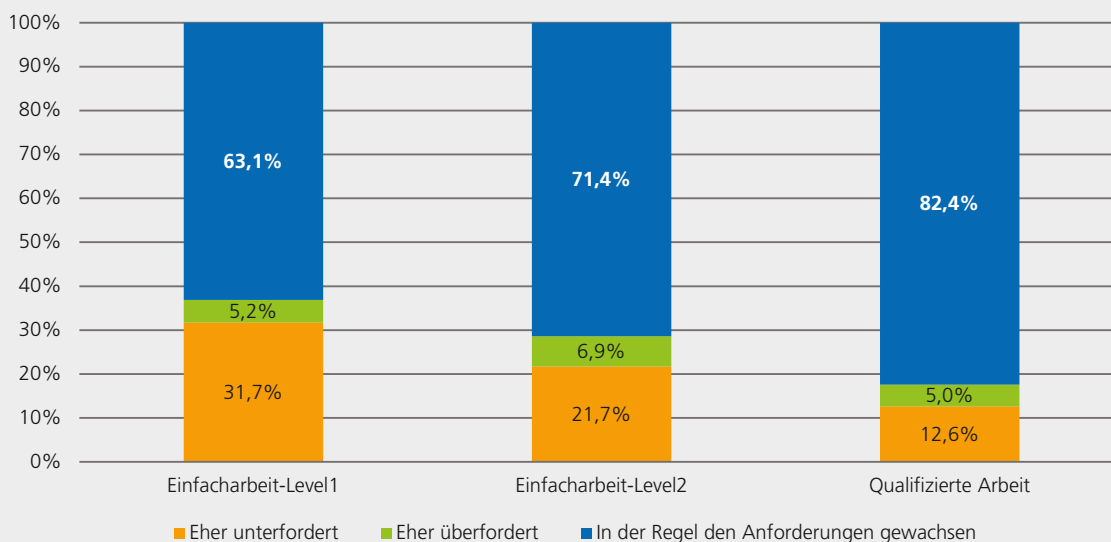
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Auf die Frage, ob die in der Erwerbstätigkeit gestellten Anforderungen mit den vorhandenen Skills auch bewältigt werden können, gibt dieser Indikator keine Auskunft. Hierzu wurde gefragt: „Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als <...> den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten in der Regel gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“

Entsprechend der Bewertung zum Overskilling herrscht an Einfacharbeitsplätzen häufiger auch eine Unterforderung vor als an Arbeitsplätzen der qualifizierteren Arbeit (vgl. Abbildung 4.3-2). Während sich an Einfacharbeitsplätzen-Level1 31,7 Prozent der Befragten eher unterfordert fühlen, betrifft dies die Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level2 nur zu 21,7 Prozent und in der qualifizierten Arbeit sogar nur zu 12,6 Prozent. Interessant ist auch, dass sich Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level2 häufiger überfordert fühlen (6,9 %) als Beschäftigte

in qualifizierter Arbeit (5,0 %). Die Passungsquote im Hinblick auf Über- und Unterforderung liegt in der Einfacharbeit-Level2 mit 71,4 Prozent erneut zwischen der Einfacharbeit-Level1 (63,1 %) und der qualifizierten Arbeit (82,4 %).

Abbildung 4.3-2: Über- und Unterforderung bei Einfacharbeit (in Prozent)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

4.4 Arbeitsanforderungen

4.4.1 Monotonie und Autonomie

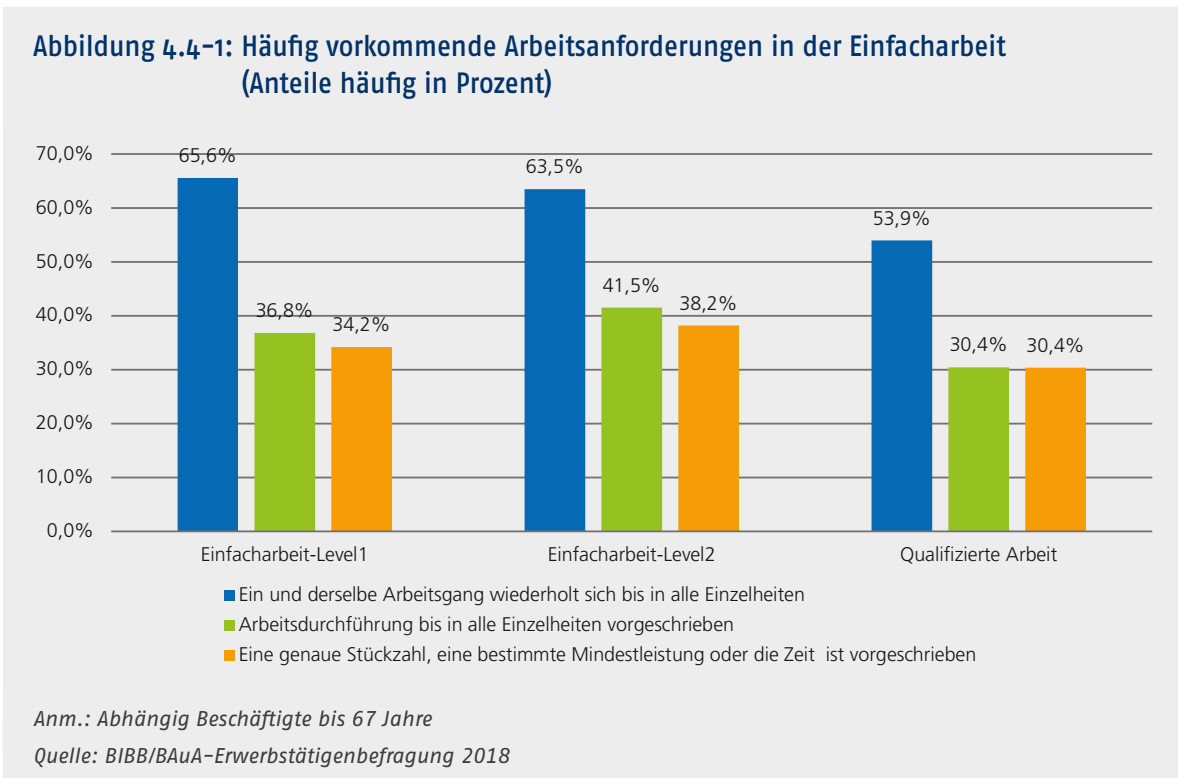
Um den Routinecharakter und Autonomiegrad der Einfacharbeit abzubilden, wird auf folgende Indikatoren aus der ETB 2018 zurückgegriffen:²¹

- ▶ „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?“
- ▶ „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?“
- ▶ „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen?“

Ein sehr hoher Anteil der Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level1 und Einfacharbeit-Level2 gibt an, dass sich häufig ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt (65,6 % bzw. 63,5 %) (vgl. Abbildung 4.4-1). Diese Quote ist bei den qualifizierten Arbeitsplätzen mit einem Anteil von 53,9 Prozent wesentlich niedriger. Interessant ist, dass mehr Beschäftigte der Einfacharbeit-Level2 angeben (41,5 %), dass ihre Arbeitsdurchführung häufig bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, als Beschäftigte der Einfacharbeit-Level1 (36,8 %). Das Gleiche gilt auch für die Häufigkeit der vorgeschriebenen genauen Stückzahl, der bestimm-

²¹ Gefragt wurde „Ich lese Ihnen nun einige Arbeitsanforderungen vor. Bitte sagen Sie mir zu jedem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie. Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...“

ten Mindestleistung und der vorgeschriebenen Zeit, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen. Während der Anteil hier in der Einfacharbeit-Level2 38,2 Prozent beträgt, ist er in der Einfacharbeit-Level1 mit 34,2 Prozent geringer. Dies kann mit dem höheren Anteil an Produktionstätigkeiten in der Einfacharbeit-Level2 zusammenhängen.



4.4.2 Lern- und Kreativitätsanforderungen

Aufbauend auf der von VOLKHOLZ und KÖCHLING (2002) entwickelten Typologie von Arbeitsanforderungen werden vier Niveaustufen einer Anforderungstypologie unterschieden²²:

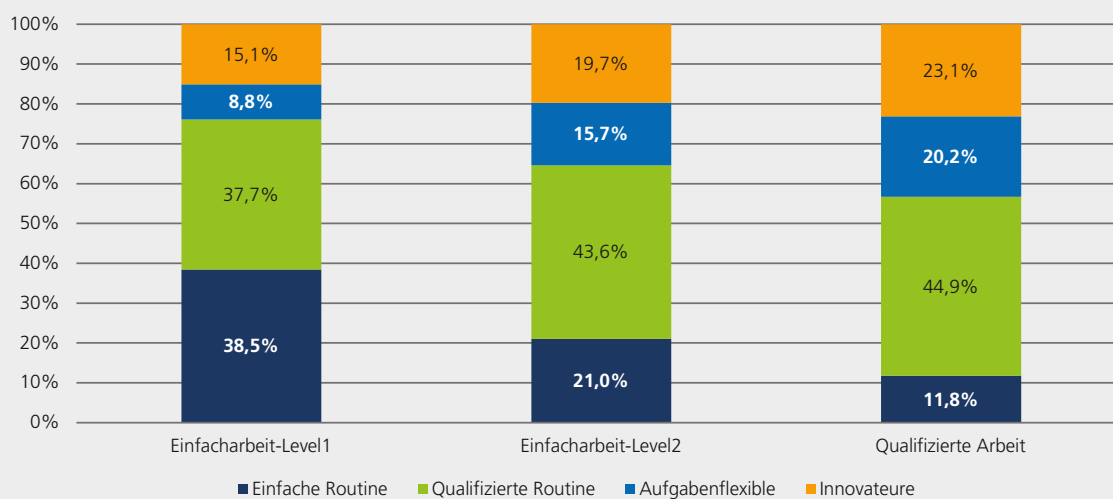
- ▶ „Innovateure“: Personen, die häufig mit kreativen Anforderungen konfrontiert sind.
- ▶ „Aufgabenflexible“: Personen, bei denen häufig Lernanforderungen auftreten, die aber nur manchmal oder auch nie kreativ tätig sind.
- ▶ „Qualifizierte Routinearbeiter“: Personen, die durch das gelegentliche („manchmal“) Auftreten von Lern- oder Kreativitätsanforderungen gefordert sind.
- ▶ „Einfache Routinearbeiter“: Personen, an die Lern- als auch Kreativitätsanforderungen selten oder nie gestellt werden.

„Innovateure“ und „Aufgabenflexible“ sind mit Wissensarbeit betraut. Wissensarbeit leistet, wer Wissen erwirbt oder bestehende Wissensinhalte so umwandelt und kombiniert, dass neue Einsichten und Erkenntnisse entstehen (vgl. HERMANN 2005). Das heißt, neben der Notwendigkeit, Wissen zu nutzen und sich immer wieder anzueignen, tritt auch die permanente Anforderung, neues Wissen zu erzeugen, in Kraft.

²² Dem Indikator liegen zwei Fragen zugrunde: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?“ und „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?“.

Einfacharbeit ist, wie erwartet, von einfacher und qualifizierter Routinearbeit geprägt (vgl. Abbildung 4.4-2). Der Anteil der qualifizierten Routinearbeiter/-innen steigt bei der Einfacharbeit-Level2 und dem Ausbildungsniveau weiter an. Während die einfache Routinearbeit bei der Einfacharbeit-Level1 den größten Anteil einnimmt (38,5 %), ist das bei der Einfacharbeit-Level2 schon die qualifizierte Routinearbeit (43,6 %). Die einfache Routinearbeit hat hier nur einen Anteil von 21 Prozent, was darauf hindeutet, dass es Unterschiede zwischen den beiden Typen der Einfacharbeit bezüglich der Routine und Lernförderlichkeit gibt. Beträgt der Anteil an Innovateuren in Einfacharbeit-Level1 nur 15,1 Prozent, steigt er in der Einfacharbeit-Level2 schon auf 19,7 Prozent (Qualifizierte Arbeit 23,1 %). Auch der Anteil der Beschäftigten an Aufgabenflexiblen ist bei der Einfacharbeit-Level2 mit 15,7 Prozent höher als bei der Einfacharbeit-Level1 mit 8,8 Prozent.

Abbildung 4.4-2: Routine und Lernförderlichkeit in der Einfacharbeit (in Prozent)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

4.5 Berufliche Anforderungen

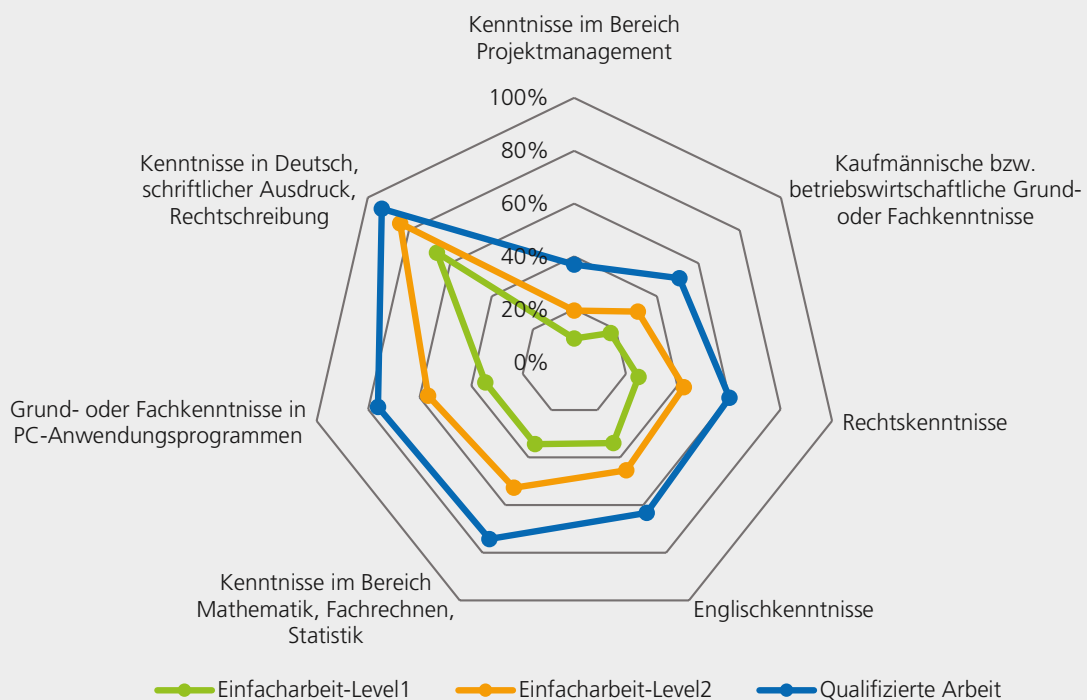
Neben fachlichen Qualifikationen spielen in der Arbeitswelt auch sogenannte Schlüsselqualifikationen eine immer größer werdende Rolle. Qualifikationen, die als „Schlüssel“ zur Erschließung von sich schnell änderndem Fachwissen dienen können, wurden in den 1970er-Jahren von Dieter Mertens als „Schlüsselqualifikationen“ bezeichnet. Schlüsselqualifikationen sollen Personen befähigen, auf verschiedene berufliche Anforderungen flexibel zu reagieren und adäquat mit diesen umzugehen. Sie ergänzen und erweitern daher fachliche Qualifikationen, können diese aber nicht ersetzen und sind nicht losgelöst von Fachkompetenzen zu entwickeln (vgl. EULER 2002, S. 15). In Anlehnung an ORTH (vgl. 1999, S. 107) werden nachfolgend fachübergreifende und nichtfachliche Anforderungen unterschieden.

4.5.1 Fachübergreifende Anforderungen

Fachübergreifende Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten sind in fachübergreifenden Bereichen einsetzbar, also nicht an die Anwendung in einem spezifischen Berufsfeld gebunden (z. B. Fremdsprachliche Kompetenz und Computerkompetenz). Fachübergreifende Anforderungen steigen von den Tätigkeiten in der Einfacharbeit-Level1, über die Einfacharbeit-Level2

bis hin zur qualifizierten Arbeit in allen Bereichen (vgl. Abbildung 4.5-1 und Tabelle 4.5-1).²³ Für die Ausführung der Einfacharbeit-Level1 sind vor allem Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck und Rechtschreibung erforderlich (66,5 %). Als weiterer bedeutsamer Bereich werden Englischkenntnisse genannt (34 %), wobei diese auch in der Einfacharbeit-Level2 von 45,4 Prozent und in der qualifizierten Arbeit von 63,2 Prozent der Beschäftigten benötigt werden. Große Differenzen zwischen der Einfacharbeit-Level1 und der Einfacharbeit-Level2 sind bei der Notwendigkeit von Grund- und Fachkenntnissen in PC-Anwendungsprogrammen zu verzeichnen. Während diese Kenntnisse in der Einfacharbeit-Level1 selten gebraucht werden (34,6 %), sind sie für die Einfacharbeit-Level2 (56,7 %) und die Qualifizierte Arbeit (76,2 %) erheblich relevanter. Diskrepanzen zwischen den Typen der Einfacharbeit und der qualifizierten Arbeit gibt es vor allem bei den Kenntnissen im Bereich Mathematik, Fachrechnen und Statistik. Während diese Kenntnisse von 74,2 Prozent der Beschäftigten in der qualifizierten Arbeit genannt wurden, fällt diese Quote bei der Einfacharbeit-Level2 auf 52,7 Prozent und bei der Einfacharbeit-Level1 auf 34,4 Prozent. Kaum erforderlich sind in der Einfacharbeit-Level1 Kenntnisse im Bereich Projektmanagement (9 %) sowie kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse (17,6 %).

**Abbildung 4.5-1: Fachübergreifende Anforderungen in der Einfacharbeit 2018
(in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre. Kenntnisse, die bei der Tätigkeit benötigt werden (Grund- oder Fachkenntnisse).

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

23 Die in der Erwerbstätigenbefragung verwendeten Indikatoren für fachübergreifende Anforderungen wurden arbeitsplatzbezogen formuliert und geben über die Anforderungen in der Arbeit Auskunft. Gefragt wurde: „Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> diese Kenntnisse benötigen [...].“

Tabelle 4.5-1: Fachübergreifende Anforderungen in der Einfacharbeit 2018 (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

	Einfacharbeit -Level1	Einfacharbeit -Level2	Qualifizierte Arbeit
Kenntnisse im Bereich Projektmanagement	9,0	19,6	36,9
Kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse	17,6	30,7	50,9
Rechtskenntnisse	24,9	42,5	60,2
Englischkenntnisse	34,0	45,4	63,2
Kenntnisse im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik	34,4	52,7	74,2
Kenntnisse in PC-Anwendungsprogrammen	34,6	56,7	76,2
Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung	66,5	84,3	93,1

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre. Kenntnisse, die bei der Tätigkeit benötigt werden (Grund- oder Fachkenntnisse).

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

4.5.2 Nichtfachliche Anforderungen

Zu den nichtfachlichen Anforderungen zählen Methodenkompetenzen, definiert als Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, sowie Sozialkompetenzen, definiert als Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln (ORTH 1999, S. 107). Was die nichtfachlichen Anforderungen²⁴ betrifft, ist bei den Tätigkeiten auf allen Anforderungsniveaus die berufliche Kommunikation mit anderen Personen besonders relevant (vgl. Abbildung 4.5-2 und Tabelle 4.5-2). Auffällig sind große Unterschiede in der Bedeutung nichtfachlicher Anforderungen zwischen den beiden Typen der Einfacharbeit sowie die geringen Unterschiede zwischen der Einfacharbeit-Level2 und der qualifizierten Arbeit. So müssen 69,4 Prozent der Beschäftigten in qualifizierter Arbeit häufig auf Probleme reagieren und diese lösen, wohingegen dies in der Einfacharbeit-Level1 nur für 35 Prozent der Befragten zutrifft, aber für 58 Prozent der Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level2. Auch im Hinblick auf die Anforderung, eigene Wissenslücken erkennen und schließen zu müssen, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen der Einfacharbeit-Level2 (28,2 %) und der qualifizierten Arbeit (32,4 %); in der Einfacharbeit-Level1 trifft diese Anforderung nur für 16,0 Prozent der Befragten häufig zu. Eine geringere Relevanz in der Einfacharbeit-Level1 hat auch die Anforderung, eigenständig schwierige Entscheidungen treffen zu müssen (13,8 %). Hier steigt die Quote bei der Einfacharbeit-Level2 auf 27,4 Prozent und bei der qualifizierten Arbeit auf 35,8 Prozent. Für die Anforderungen „Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen“ und „andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen“ liegt der Anteil bei der Einfacharbeit-Level2 zwischen dem der Einfacharbeit-Level1 und dem der qualifizierten Arbeit.

24 Die verwendeten Indikatoren für Methoden- und Sozialkompetenzen wurden ebenfalls arbeitsplatzbezogen formuliert und geben über die Anforderungen in der Arbeit Auskunft. Die Befragten sollten für die verschiedenen Kompetenzbereiche angeben, wie häufig diese bei ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal oder nie.

**Abbildung 4.5-2: Nichtfachliche Anforderungen in der Einfacharbeit
(Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre. Antworten auf die Frage, „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...“

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

**Tabelle 4.5-2: Nichtfachliche Anforderungen in der Einfacharbeit
(Anteil häufig in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)**

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor,...	Einfacharbeit-Level1	Einfacharbeit-Level2	Qualifizierte Arbeit
... dass Sie auf Probleme reagieren und diese lösen müssen?	35,0	58,0	69,4
... dass Sie eigenständig schwierige Entscheidungen treffen müssen?	13,8	27,4	35,8
... dass Sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen?	16,0	28,2	32,4
... dass Sie Verantwortung für andere Personen übernehmen müssen?	17,0	31,8	39,4
... dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?	14,2	28,2	37,0
... dass Sie mit anderen Personen beruflich kommunizieren müssen?	67,9	83,8	90,4

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

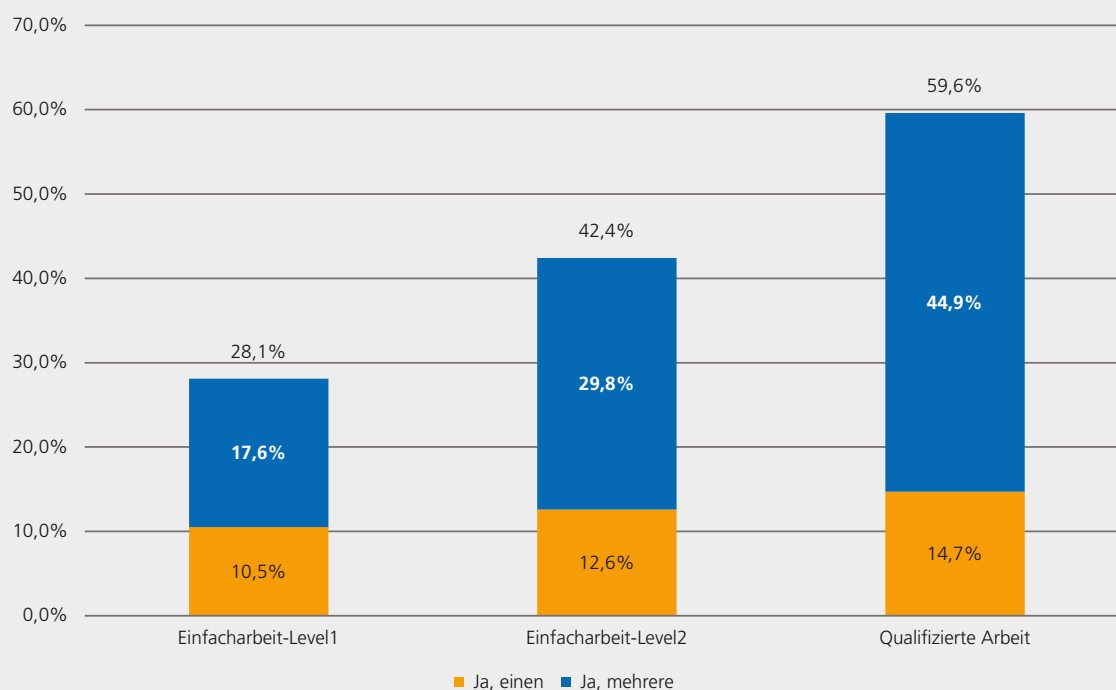
4.6 Berufliche Weiterbildung

4.6.1 Teilnahme an beruflicher Weiterbildung

Die Erwerbstätigen wurden danach gefragt, ob sie in den letzten zwei Jahren einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht hatten, die ihrer beruflichen Weiterbildung dienten (formalisierte Weiterbildung).²⁵

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung fiel bei Beschäftigten in der Einfacharbeit deutlich niedriger aus als in der qualifizierten Arbeit (vgl. Abbildung 4.6-1). An einer Weiterbildung in den letzten zwei Jahren haben 10,5 Prozent der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 und an mehreren Weiterbildungen haben 17,6 Prozent teilgenommen. Insgesamt haben somit 28,1 Prozent der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 an beruflichen Weiterbildungen teilgenommen. Der Anteil steigt bei der Einfacharbeit-Level2 schon auf 42,4 Prozent an und erreicht bei der qualifizierten Arbeit 59,6 Prozent. Die längere Einarbeitungszeit, die mit der Einfacharbeit-Level2 einhergeht, scheint mit einer höheren Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zusammenzuhängen.

Abbildung 4.6-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den letzten zwei Jahren in der Einfacharbeit (in Prozent)



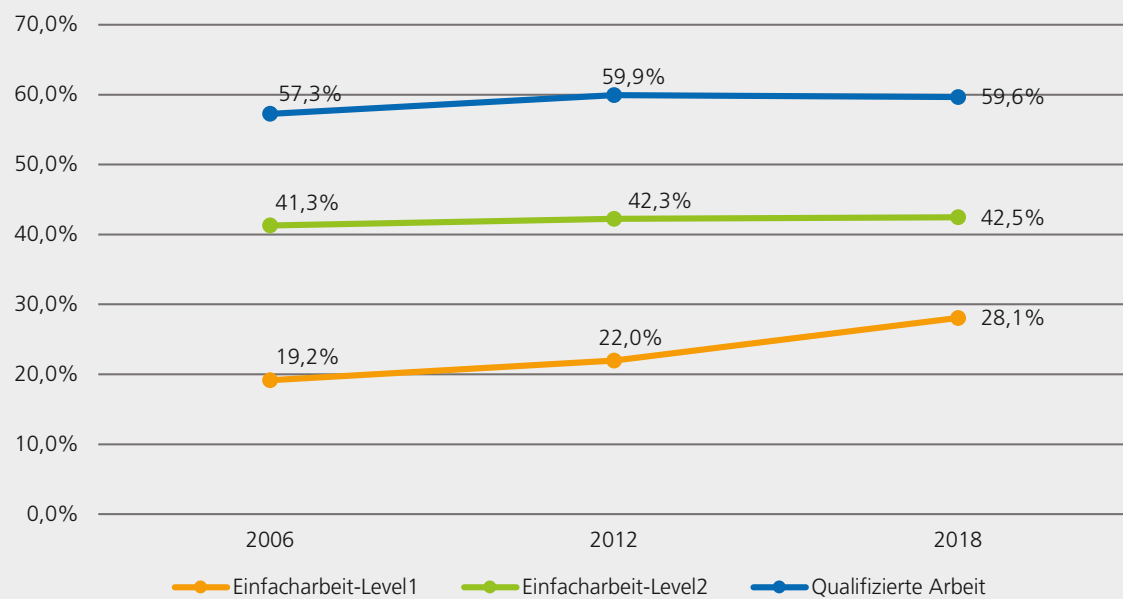
Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

25 Gefragt wurde: „Denken Sie bitte nun an die letzten zwei Jahre. Wenn Sie noch nicht so lange Ihrer jetzigen Tätigkeit nachgehen, denken Sie bitte an die Zeit, seitdem Sie Ihre Tätigkeit auf Ihrem jetzigen Arbeitsplatz ausüben. Haben Sie in dieser Zeit einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienten? Bitte denken Sie auch an Kurse oder Lehrgänge, die derzeit noch laufen. Auch Kurse oder Lehrgänge im Betrieb zählen dazu.“

Im Vergleich zu den Befragungen 2006 und 2012 zeigt sich insbesondere in der Einfacharbeit-Level1 eine starke Zunahme der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Abbildung 4.6-2). Lag die Quote 2006 (2012) noch bei 19,2 Prozent (22,0 %), so haben 2018 bereits 28,1 Prozent der Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level1 in den letzten zwei Jahren an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen. Tiefergehende Analysen zeigen zusätzlich, dass sich insbesondere die mehrfache Teilnahme an Weiterbildung im Zeitverlauf erhöht hat (10,7 % im Jahr 2006 auf 17,6 % im Jahr 2018).

Abbildung 4.6-2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (in den letzten zwei Jahren) in der Einfacharbeit 2006, 2012 und 2018 (in Prozent)



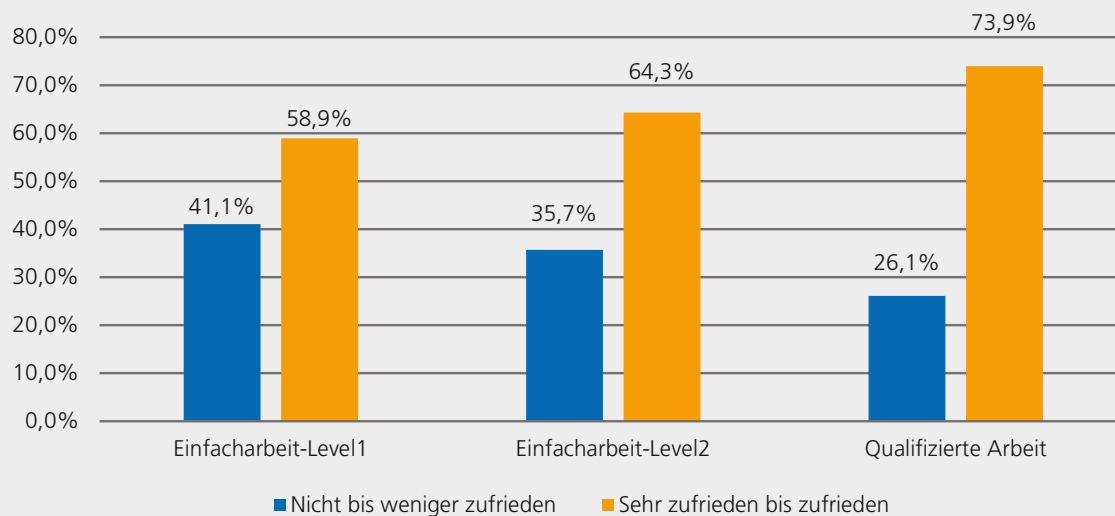
Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006, 2012, 2018

4.6.2 Zufriedenheit und Weiterbildungspläne

Betrachtet man die Zufriedenheit der Beschäftigten mit den beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten in der Einfacharbeit 2018, zeigt sich, dass vier von zehn Beschäftigten (41,1 % in der Einfacharbeit-Level1; 35,7 % Einfacharbeit-Level2) mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen, nicht oder weniger zufrieden sind. In der qualifizierten Arbeit liegt die Unzufriedenheit deutlich darunter (26,1 %) (vgl. Abbildung 4.6-3). Auch die tatsächliche Lernförderlichkeit der Arbeitsplätze ist auf Basis der ETB 2018 in der Einfacharbeit-Level1 entsprechend geringer (hier nicht dargestellt). Nur 12,5 Prozent der Beschäftigten dort sagen, dass Sie häufig vor neue Aufgaben gestellt werden, in die sie sich erst hineindenken und einarbeiten müssen (in der qualifizierten Arbeit liegt dieser Anteil bei 34,7 Prozent).

Abbildung 4.6-3: Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in der Einfacharbeit (in Prozent)



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Mithilfe der ETB 2012 lässt sich zudem die Weiterbildungsabsicht der Beschäftigten abbilden (diese Frage wurde 2018 nicht gestellt). Hier wird ersichtlich, dass nur knapp über ein Viertel (26,1 %) der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 die Absicht haben, sich in den kommenden zwei Jahren weiterzubilden (vgl. Tabelle 4.6-2). Demgegenüber stehen 40,5 Prozent der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level2 und 54,6 Prozent der Beschäftigten in qualifizierter Arbeit. Interessant ist hier, dass diejenigen Beschäftigten der Einfacharbeit-Level1, die sich weiterbilden wollen, vermutlich durch eine Weiterbildung ihre eigene Lage verbessern wollen. Belegt wird dies z. B. durch die Angaben von über einem Drittel der Befragten (32,5 %) in der Befragung 2012, dass sie sich zur Übernahme einer neuen Tätigkeit weiterbilden wollen. Bei der Einfacharbeit-Level2 und der qualifizierten Arbeit sinkt diese Quote auf 14,1 Prozent bzw. 15,4 Prozent. Auf diesem Niveau werden Weiterbildungen vor allem geplant, um beruflich auf dem Laufenden zu bleiben (Einfacharbeit-Level2: 66,1 %; Qualifizierte Arbeit: 72,4 %).

Tabelle 4.6-2: Absicht, sich in den nächsten zwei Jahren beruflich weiterzubilden (Spaltenprozent)

	Einfacharbeit-Level1	Einfacharbeit-Level2	Qualifizierte Arbeit
Weiterbildungsabsicht	26,1	40,5	54,6
Davon:			
Übernahme einer neuen Tätigkeit	32,5	14,1	15,4
Um beruflich auf dem Laufenden zu bleiben	44,1	66,1	72,4
Anderer Zweck	18,5	18,8	11,5
Weiß nicht	5,0	1,0	0,8

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

4.7 Beschäftigungsbedingungen

4.7.1 Unsichere Beschäftigung und Teilzeit

Die Arbeitsplatzsicherheit hat unter Beschäftigten in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern eine sehr hohe Bedeutung (vgl. LEHWESS-LITZMANN 2012). Unsichere Erwerbstätigkeit umfasst im Kern befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeitsverhältnisse. Aber auch unbefristete Beschäftigung ist nicht automatisch stabil, daher wird hier zusätzlich das Entlassungsrisiko betrachtet. Als unsicher werden folgende Beschäftigungsformen definiert: Temporäre Beschäftigungsverhältnisse, die nicht auf Dauer angelegt sind wie befristete Beschäftigungsverhältnisse und Leiharbeitsverhältnisse (Zeitarbeit) sowie Beschäftigungsverhältnisse, die mit einem hohen subjektiven Entlassungsrisiko verbunden sind.²⁶ Unsichere Beschäftigung ist dabei nicht pauschal mit atypischer oder prekärer Beschäftigung gleichzusetzen. Weiterhin wird Teilzeitarbeit als atypische Beschäftigungsform betrachtet.

Beschäftigte in Einfacharbeit sind besonders häufig in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig (vgl. Tabelle 4.7-1). Der Anteil an Teilzeitstellen, befristeten Arbeitsstellen, Stellen bei denen die Entlassungsgefahr besonders hoch ist und der Anteil an Stellen in Zeitarbeit ist bei der Einfacharbeit durchweg höher als auf dem Niveau der qualifizierten Arbeit. Fast die Hälfte der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 sind in Teilzeit angestellt (49,3 %).²⁷ Dieser Wert sinkt bei den Beschäftigten in Einfacharbeit-Level2 schon auf nur noch knapp ein Drittel (29,8 %) und bei der Qualifizierten Arbeit noch weiter auf 24,4 Prozent. Auch der Anteil der Zeitarbeit ist bei der Einfacharbeit-Level1 (7,8 %) höher als bei der Einfacharbeit-Level2 (5,8 %) und der Qualifizierten Arbeit (2,4 %). Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei der Entlassungsgefahr ab. Während bei der Qualifizierten Arbeit nur 5,7 Prozent eine hohe Entlassungsgefahr sehen, steigt dieser Anteil bei der Einfacharbeit-Level2 auf 6,8 Prozent und beträgt bei der Einfacharbeit-Level1 schon 12,5 Prozent. Der Anteil der befristeten Arbeitsverträge sinkt bei Einfacharbeit-Level2 gegenüber der Einfacharbeit-Level1 von 26,5 Prozent auf 15,6 Prozent und beträgt bei der Qualifizierten Arbeit nur noch 8,7 Prozent.

Tabelle 4.7-1: Unsichere Beschäftigung und Teilzeit
(Spaltenprozent, Mehrfachnennungen möglich)

	Einfacharbeit- Level1	Einfacharbeit- Level2	Qualifizierte Arbeit
Teilzeitbeschäftigung	49,3	29,8	24,4
Befristete Beschäftigung ¹⁾	26,5	15,6	8,7
Hohe Entlassungsgefahr ¹⁾	12,5	6,8	5,7
Beschäftigung in Zeitarbeit ¹⁾	7,8	5,8	2,4

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre; ¹⁾ nur Arbeiter/-innen und Angestellte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

- 26 Gefragt wurde: „Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, die Sie an andere Unternehmen vermittelt?“, „Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?“ und „Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?“. Die Befragten hatten die Antwortkategorien „sehr hoch“, „hoch“, „eher gering“ und „überhaupt keine Gefahr“ zur Auswahl. Eine hohe Gefahr umfasst die Kategorien „sehr hoch“ und „hoch“.
- 27 Eine Teilzeitbeschäftigung liegt vor bei einer vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden.

4.7.2 Einkommen und Niedriglohn

Der am häufigsten untersuchte Indikator für beruflichen Erfolg ist das Erwerbseinkommen. Der Bruttostundenlohn wurde in der ETB 2018 auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit * 4,35) berechnet.²⁸ Gefragt wurde: „Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d. h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden>?“²⁹

Als Niedriglohn gilt nach der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ein Bruttoeinkommen, das weniger als zwei Drittel des mittleren Bruttolohns (Median) beträgt. Verwendet wird hier die Niedriglohnschwelle (berechnet auf Basis der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit) von 10,44 Euro im Jahr 2016 (vgl. KALINA/WEINKOPF 2018). Über die Hälfte der Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 (56,5 %) bezieht Niedriglohn (vgl. Tabelle 4.7-2). Der Anteil sinkt bei den Beschäftigten in der Einfacharbeit-Level2 auf 35,6 Prozent und beträgt auf dem Niveau der qualifizierten Arbeit immerhin auch noch 16,5 Prozent. Damit geht die Beschäftigung in der Einfacharbeit stark mit geringen Lohnverdienstmöglichkeiten einher. Das wird auch durch die Betrachtung der durchschnittlichen Einkommen deutlich. Während der Bruttostundenlohn an Einfacharbeit-Level1-Arbeitsplätzen 11,30 Euro beträgt, steigt er bei der Einfacharbeit-Level2 auf 13,90 Euro und bei der Qualifizierten Arbeit auf 16,90 Euro an. Ähnlich sieht es beim Bruttomonatslohn aus. Dieser beträgt in Einfacharbeit-Level1 1.482 Euro, steigt bei der Einfacharbeit-Level2 um fast 700 Euro auf 2.165 Euro an und beträgt bei der Qualifizierten Arbeit 2.692 Euro.

Tabelle 4.7-2: Einkommen in der Einfacharbeit 2018 (Werte wie angegeben)

	Einfacharbeit-Level1	Einfacharbeit-Level2	Qualifizierte Arbeit
Bruttomonatseinkommen (in Euro)	1.482	2.165	2.692
Bruttostundeneinkommen (in Euro)	11,3	13,9	16,9
Niedriglohn (in Prozent)	56,5	35,6	16,5

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Um zu prüfen, inwieweit die Einkommensdifferenzen zwischen den Anforderungsniveaus mit soziodemografischen Merkmalen und dem eingebrachten Humankapital bzw. der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten zusammenhängen, wird im Folgenden ein lineares Regressionsmodell geschätzt. Die Berechnung erfolgt anhand des logarithmierten Bruttostundenverdienstes unter Berücksichtigung der Qualifikation, der Berufserfahrung³⁰ sowie des Geschlechts

28 Im Falle einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Fehlende Einkommensangaben wurden imputiert (vgl. zur Einkommensimputation ALDA/ROHRBACH-SCHMID 2011).

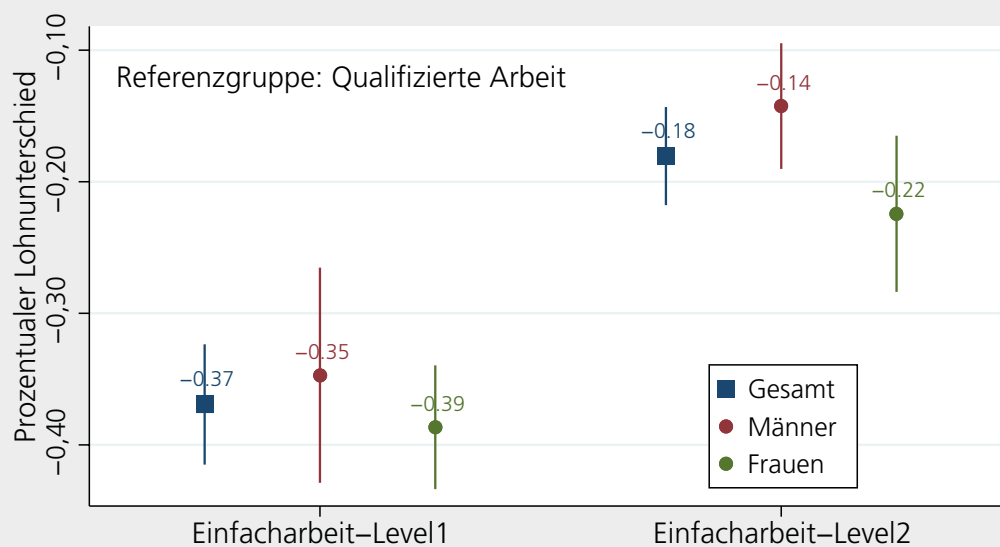
29 Zur Validierung der Einkommensangaben wurde die Entgeltstatistik auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung herangezogen. Der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) lag am 31.12.2017 bei 3.209 € (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2017). In der ETB 2018 lag der entsprechende Wert etwas niedriger bei 3.000 € (Kindergeld, Überstundenvergütungen etc. wurden in der ETB 2018 im Gegensatz zur Entgeltstatistik nicht explizit erfasst).

30 Berufserfahrung wird gemessen als Zeit in Jahren seit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, abzüglich der Unterbrechungszeiten. Hierzu wurde gefragt: „Haben Sie irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit

und der Region (Ost- vs. Westdeutschland). Ein Vorteil der Transformation der abhängigen Variablen ist, dass die Regressionskoeffizienten als prozentuale Veränderung bei Veränderung der unabhängigen Variablen um eine Einheit interpretiert werden können; Vergleichsgruppe sind Erwerbstätige in qualifizierter Arbeit.³¹ Die Schätzungen zeigen, dass das Einkommen von Beschäftigten an Einfacharbeitsplätzen-Level1 unter Berücksichtigung soziodemografischer Merkmale und dem eingebrachten Humankapital 37 Prozent niedriger liegt als bei Beschäftigten in qualifizierter Arbeit (vgl. Abbildung 4.7-1 und Tabelle 4.7-3). Beschäftigte in Einfacharbeit-Level2 verdienen im Schnitt 18 Prozent weniger. Das macht zwischen der Einfacharbeit-Level1 und der Einfacharbeit-Level2 einen Unterschied im Einkommen von 19 Prozent aus.

Da Frauen mehrheitlich andere Berufe erlernen als Männer werden die Analysen auch getrennt für Männer und Frauen ausgewiesen. Auffällig bei dem Vergleich beider Gruppen ist, dass die Lohnverluste im Vergleich zu einer qualifizierten Arbeit für Frauen sowohl in der Einfacharbeit-Level1 als auch in der Einfacharbeit-Level2 höher sind als für Männer. Bemerkenswert ist, dass die Geschlechterdiskrepanz von nur 4 Prozent in der Einfacharbeit-Level1 auf einen Unterschied von 8 Prozent in der Einfacharbeit-Level2 wächst. Für Männer zeigen sich auf dem Niveau Einfacharbeit-Level2 nämlich deutlich geringere Lohnverluste (minus 14 % im Vergleich zu qualifizierter Arbeit) als bei Frauen (minus 22 %). Das könnte damit zusammenhängen, dass Frauen häufiger als Männer in schlechter bezahlten Dienstleistungsberufen tätig sind.

Abbildung 4.7-1: Lohnunterschiede zwischen Einfacharbeit und Qualifizierter Arbeit nach Geschlecht



Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre in einfacher oder qualifizierter Arbeit; gewichtete Regressionsschätzung mit robusten Standardfehlern (vgl. Tabelle 4.7-3), 95-%-Konfidenzintervalle

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

Auf einen Arbeitsplatz mit einem bestimmten Anforderungsniveau bezogen sind die Einkommen abhängig vom Qualifikationsniveau und das Einkommen der Überqualifizierten i. d. R. höher als die Einkommen derjenigen, die genau die für die Stelle geforderte Ausbildung

unterbrochen? Als Unterbrechungen zählen auch Zeiten der Arbeitslosigkeit und der Ausbildung sowie Elternzeit.“

31 Im Falle einer Dummy-Variablen ist dies insbesondere für größere Koeffizienten nur eine approximative Annäherung. Eine genauere Umrechnung kann erfolgen durch $(e^b - 1) * 100$.

mitbringen (vgl. HARTOG 1999, S. 54). Dies bestätigt sich auch hier. Beschäftigte mit Berufsabschluss verdienen im Schnitt 17 Prozent mehr als nicht formal Qualifizierte, die einem Einfacharbeitsplatz entsprechend niveauadäquat beschäftigt sind (vgl. Tabelle 4.7-3). Auch hier zeigen sich Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Männer mit Berufsabschluss verdienen im Schnitt unter Kontrolle des Anforderungsniveaus 20 Prozent mehr als nicht formal Qualifizierte, bei Frauen liegt die Lohnprämie für einen Ausbildungsabschluss bei 15 Prozent.

Tabelle 4.7-3: Lineare Regressionen des logarithmierten Bruttostundenlohns auf das Anforderungsniveau

	Gesamt	Männer	Frauen
Anforderungsniveau (Ref. Qualifizierte Arbeit)			
Einfacharbeit-Level1	-0,369**	-0,347**	-0,387**
Einfacharbeit-Level2	-0,181**	-0,142**	-0,224**
Berufsabschluss (Ref. nicht formal qualifiziert)	0,171**	0,196**	0,147**
Ostdeutschland	-0,164**	-0,203**	-0,122**
Berufserfahrung	0,016**	0,017**	0,015**
Berufserfahrung (quadriert)/100	-0,025**	-0,027**	-0,023**
Frauen (Ref. Männer)	-0,118**		
Konstante	2,478**	2,444**	2,393**
R ²	0,197	0,186	0,178
N	9.995	4.596	5.399

Anm.: Abhängig Beschäftigte bis 67 Jahre in einfacher oder qualifizierter Arbeit; gewichtete Regressionsschätzung mit robusten Standardfehlern, + $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

5. Fazit

Ziel dieser Analyse war es, Einfacharbeit in Deutschland im Hinblick auf die soziale und berufliche Struktur, die Tätigkeiten und Anforderungen sowie die Beschäftigungsbedingungen differenziert zu beschreiben. Hierzu wurde auf Basis der ETB 2018 eine Differenzierung der Einfacharbeit hinsichtlich der notwendigen Einarbeitungszeit in zwei Typen vorgenommen: Einfacharbeit-Level1 und Einfacharbeit-Level2. Während die Einfacharbeit-Level1 durch eine kurze Einweisungszeit am Arbeitsplatz gekennzeichnet ist, ist bei der Einfacharbeit-Level2 eine längere Einarbeitung im Betrieb erforderlich. Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Typen, der Vergleich untereinander sowie der Vergleich dieser beiden Typen der Einfacharbeit mit qualifizierter Arbeit bietet interessante Erkenntnisse zur Einfacharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Obwohl das Ausmaß der Einfacharbeit auf Basis der ETB seit 2006 eher rückläufig ist, bildet sie einen relevanten Beschäftigungsbereich in Deutschland. Dabei verteilt sich Einfacharbeit zu ungefähr gleich großen Teilen auf die beiden Typen der Einfacharbeit. Auffällig ist dabei, dass die Einfacharbeit-Level2 im Hinblick auf fast alle untersuchten Indikatoren zwischen der Einfacharbeit-Level1 und der qualifizierten Arbeit liegt, was für eine Ausdifferenzierung der Einfacharbeit spricht.

Arbeitsplätze mit Einfacharbeit-Level1 werden vor allem von Frauen, Migrantinnen und Migranten sowie älteren Beschäftigten besetzt und umfassen mehrheitlich Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung. Die Arbeitsbedingungen und der Verdienst fallen bei der Einfacharbeit-Level1 deutlich schlechter aus als in der Einfacharbeit-Level2. Die Beschäftigten dieser Arbeitsplätze sind außerdem häufiger in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen tätig. Der Anteil der befristeten Stellen, der Stellen, bei denen die Entlassungsgefahr besonders hoch ist, und der Stellen in Zeitarbeit und Teilzeit ist hier ebenfalls deutlich höher als bei der Einfacharbeit-Level2. Im Hinblick auf die fachlichen Anforderungen zeigen sich große Unterschiede zwischen den beiden Typen der Einfacharbeit, wobei auch an Beschäftigte auf Level1-Niveau zum Teil recht hohe nichtfachliche Anforderungen gestellt werden.

Auffallend ist, dass sich Beschäftigte in Einfacharbeit-Level1 besonders häufig unterfordert fühlen, also von einem Skills-Mismatch betroffen sind. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten in Einfacharbeit-Level1 sehr selten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, obwohl diese subjektive Unterforderung besteht. Das könnte mit den bestehenden Weiterbildungsangeboten zusammenhängen, mit denen Beschäftigte in Einfacharbeit-Level1-Arbeitsplätzen zu einem hohen Anteil unzufrieden sind. Das Potenzial, diese Beschäftigtengruppe durch Weiterbildung an qualifiziertere Tätigkeiten heranzuführen, ist für Betriebe zumindest gegeben. Da viele Unternehmen bei der Besetzung von Stellen in der Einfacharbeit mangels anderer verlässlicher Signale eine abgeschlossene Berufsausbildung als Auswahlkriterium nutzen, wäre Skills-Mismatch möglicherweise auch zu reduzieren, wenn informell erworbene berufliche Kompetenzen zertifiziert werden würden (vgl. im Zusammenhang mit Unterqualifikation BERTELSMANN STIFTUNG 2018, S. 49ff.). HIEMING u. a. (2005) empfehlen diesbezüglich, dass „Teilqualifikationen und Berufserfahrungen“ von nicht formal Qualifizierten besser dokumentiert werden sollten (ebd., S. 237; vgl. auch CLEMENT 2007). Ein grundsätzlicher Anspruch auf die Förderung einer beruflichen Nachqualifizierung nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, wie er im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie vorgesehen ist, wäre ein wichtiger Schritt zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit.³² Das hohe Ausmaß an Qualifikations-Mismatch sowohl

32 Siehe hierzu auch das Strategiepapier „Nationale Weiterbildungsstrategien“ – URL: www.bmbf.de/files/NWS_Strategiepapier_barrierefrei_DE.pdf (Stand: 03.04.2020).

bei Beschäftigten an Einfacharbeitsplätzen (rund 70 % haben einen Berufsabschluss) als auch bei nicht formal Qualifizierten (rund 40 % arbeiten auf qualifizierten Arbeitsplätzen) sowie die Heterogenität und Binnendifferenzierung der Einfacharbeit zeigen noch erheblichen Forschungsbedarf im Bereich der Einfacharbeit auf.

Literaturverzeichnis

- ABEL, Jörg; HIRSCH-KREINSEN, Hartmut; ITTERMANN, Peter: Made simple in Germany? Entwicklungsverläufe industrieller Einfacharbeit. In: WSI-Mitteilungen (2009) 11, S. 579–585
- ABEL, Jörg; HIRSCH-KREINSEN, Hartmut; ITTERMANN, Peter: Einfacharbeit in der Industrie. Status Quo und Entwicklungsperspektiven. In: Soziologisches Arbeitspapier (2009) 24 – URL: http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ap_soz24_2009_einfacharbeit.pdf (Stand: 20.03.2020)
- ABEL, Jörg; HIRSCH-KREINSEN, Hartmut; ITTERMANN, Peter: Einfacharbeit in der Industrie – Strukturen, Verbreitung, Perspektiven. Berlin 2014
- ALDA, Holger: Tätigkeitsschwerpunkte und ihre Auswirkungen auf Erwerbstätige. Bonn 2013
- ALDA, Holger; ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela: Imputation fehlender Werte für die Einkommensvariable in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Bonn 2011
- ANGER, Christina; PLÜNNECKE, Axel; SCHMIDT, Jörg: Bildungsrenditen in Deutschland: Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte. In: IW-Analysen – Forschungsberichte (2010) 65 – URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/Bd._65_Bildungsrenditen_in_D.pdf (Stand: 20.03.2020)
- AUTOR, David H.; LEVY, Frank; MURNANE, Richard J.: The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: The Quarterly Journal of Economics (2003) 4, pp. 1279–1333
- BELLMANN, LUTZ u. a.: Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung (ZfW) (2015) 38, S. 287–301 – URL: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs40955-015-0022-0.pdf> (Stand: 20.03.2020)
- BELLMANN, LUTZ; STEGMAIER, Jens: Einfache Arbeit in Deutschland: Restgröße oder relevanter Beschäftigungsbereich? In: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn 2007, S. 10–24 – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/04591.pdf> (Stand: 20.03.2020)
- BELLMANN, LUTZ; STEGMAIER, Jens: Einfacharbeit in der Krise? In: Arbeit (2011) 3, S. 188–205 – URL: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/arbeit.2011.20.issue-3/arbeit-2011-0305/arbeit-2011-0305.pdf> (Stand: 20.03.2020)
- BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Formale Unterqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Neue Forschungsergebnisse und interdisziplinäre Einordnung. Gütersloh 2018
- BEYER, Joachim u. a.: Einfacharbeitsplätze: Auslaufmodell oder Beschäftigungsperspektive. Ergebnisse des Projektes „Einfacharbeitsplätze pro Beschäftigung“ im Westfälischen Ruhrgebiet. Dortmund 2015
- BOCK-SCHAPPELWEIN, Julia; HUEMER, Ulrike: Österreich 2025 – Die Rolle ausreichender Basiskompetenzen in einer digitalisierten Arbeitswelt. In: WIFO-Monatsberichte (2017) 2, S. 131–140
- BOSCH, Gerhard; WEINKOPF, Claudia: „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor. In: Arbeit (2011) 3, S. 173–187 – URL: http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2011/Arbeit_3-2011_Bosch-Weinkopf.pdf (Stand: 20.03.2020)

- BRENKE, Karl; KRITIKOS, Alexander: Niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher. In: DIW-Wochenbericht (2017) 21, S. 407–416
- BÜCHEL, Felix: Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Bielefeld 1998
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2017
- CLEMENT, Ute: Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland. Bonn 2007, S. 35–45
- DE GRIP, Andries u. a.: Job-worker mismatch and cognitive decline. In: Oxford Economic Papers (2008) 2, S. 237–253
- DENGLER, Katharina; MATTHES, Britta: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 4/2018
- EULER, Dieter: Schlüsselqualifikationen zwischen Idee und Wirklichkeit. In: Panorama: Bildung Beratung Arbeitsmarkt (2002) 6, S. 14–15
- GREEN, Francis; MCINTOSH, Steven: Is there a Genuine Under-utilisation of Skills Amongst the Over-qualified? In: Applied Economics (2007) 4, pp. 427–439
- GREEN, Francis; ZHU, Yu: Overqualification, job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. In: Oxford Economic Papers (2010) 62, pp. 740–763
- HALABY, Charles: Overeducation and skill mismatch. In: Sociology of education (1994), S. 47–59
- HARTOG, Joop: Über- und Unterqualifikation und ihre Beziehung zur beruflichen Weiterbildung. In: Berufsbildung CEDEFOP (1999) 16, S. 52–58
- HELMRICH, Robert u. a.: Digitalisierung der Arbeitslandschaften – Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016
- HERMANN, Sibylle; BECKER, Till; KARAPIDIS, Alexander: Knowledge Work Management – Wissensarbeit gestalten. In: SPATH, Dieter; GANZ, Walter; BECKER, Till (Hrsg.): e3world. Working, learning performance – Lernen für die Arbeit von Morgen. Stuttgart 2005
- HIEMING, Bettina u. a.: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Berlin 2005
- HIRSCH-KREINSEN, Hartmut: Auslaufmodell Einfacharbeit? In: Ruhrwirtschaft 10 (2011), S. 12–13 – URL: https://www.einfacharbeit.de/fileadmin/einfacharbeit/pdf/Ruhrwirtschaft_Auslaufmodell_Einfacharbeit.pdf (Stand: 20.03.2020)
- HIRSCH-KREINSEN, Hartmut: Digitalisierung industrieller Einfacharbeit: Entwicklungspfade und arbeitspolitische Konsequenzen In: Arbeit (2017) 2, S. 7–32 – URL: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/arbeit.2017.26.issue-1/arbeit-2017-0002/arbeit-2017-0002.pdf> (Stand: 20.03.2020)
- HIRSCH-KREINSEN, Hartmut: Digitalisierung und Einfacharbeit. Vortrag 2018 – URL: https://www.koop-hg.de/fileadmin/user/Downloads/Vortraege_alle_Veranstaltungen/SD_2018_Alle_Vortraege/Einfacharbeit_HHK_26Febr2018_2.pdf (Stand: 20.03.2020)
- HIRSCH-KREINSEN, Hartmut; ITTERMANN, Peter: Digitalisierung industrieller Einfacharbeit. In: DOBISCHAT u. a. (Hrsg.): Bildung 2.1 für Arbeit 4.0? Bildung und Arbeit. Wiesbaden 2019, S. 99–117

- ITTERMANN, Peter; ABEL, Jörg; DOSTAL, Werner: Industrielle Einfacharbeit – Stabilität und Perspektiven. In: *Arbeit* (2011) 3, S. 157–172
- KALINA, Thorsten; WEINKOPF, Claudia: Niedriglohnbeschäftigung 2016 – beachtliche Lohnzuwächse im unteren Lohnsegment, aber weiterhin hoher Anteil von Beschäftigten mit Niedriglöhnen. *IAQ-Report* 6/2018
- KAUFMANN, Klara; SCHWENGLER, Barbara; WIETHÖLTER, Doris: Die Bedeutung von Helfertätigkeiten ist regional sehr unterschiedlich. *IAB-Forum* 2019 – URL: <https://www.iab-forum.de/die-bedeutung-von-helfertaetigkeiten-ist-regional-sehr-unterschiedlich> (Stand: 03.04.2020)
- LEHWESS-LITZMANN, René: Flexibilität und Sicherheit – Deutschland im europäischen Vergleich. In: *FORSCHUNGSVERBUND SOZIOÖKONOMISCHE BERICHTERSTATTUNG* (Hrsg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch*. Wiesbaden 2012, S. 243–282
- LEWALDER, Anna u. a.: *Operationalisierung von Ersetzungspotenzialen in Erwerbstätigkeiten durch Technologie*. Bonn 2019
- MANNING, Alan: We Can Work it Out: The Impact of Technological Change on the Demand for Low-Skill Workers. In: *Scottish Journal of Political Economy* (2004) 51, pp. 581–608
- MATTHES, Britta; MEINEKEN, Holger; NEUHAUSER, Petra: *Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der Kldb 2010. Methodenbericht der Statistik der BA*. Nürnberg 2015
- MOOD, Carina: Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. In: *European Sociological Review* (2010) 1, pp. 67–82
- OESCH, Daniel: The politics of advanced capitalism: Occupational structure and labor market change in Western Europe since 1990. In: BERAMENDI, Pablo et al. (Eds.): *The Politics of Advanced Capitalism*. Cambridge 2015, pp. 112–132
- ORTH, Helen: *Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven*. Neuwied/Kriftel/Berlin 1999
- QUINTINI, Glenda: Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled. In: *OECD Social, Employment and Migration Workingpapers* (2011) 120 – URL: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/right-for-the-job_5kg59fcz3tkd-en (Stand: 20.03.2020)
- ROHBACH-SCHMIDT, Daniela; TIEMANN, Michael: Changes in workplace tasks in Germany – evaluating skill and task measures. In: *Journal for Labour Market Research* (2013) 3, pp. 215–237
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; TIEMANN, Michael: Educational (Mis) match and skill utilization in Germany: Assessing the role of worker and job characteristics. In: *Journal for Labour Market Research* (2016) 2, pp. 99–119
- SCHIENER, Jürgen: *Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität*. Wiesbaden 2006
- SENGENBERGER, Werner: *Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich*. Frankfurt/Main u. a. 1987
- SEYDA, Susanne; WALLOSSEK, Luisa; ZIBROWIUS, Michael: Einfacharbeit in Deutschland. In: *IW-Trends* (2018a) 2, S. 25–46 – URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2018/IW-Trends_2018-02-03_Einfacharbeit_in_Deutschland_01.pdf (Stand: 20.03.2020)

- SEYDA, Susanne; WALLOSSEK, Luisa; ZIBROWIUS, Michael: Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? In: IW-Trends (2018b) 2, S. 27–46 – URL: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Analysen/PDF/2018/Analyse_122_Keine_Ausbildung_Weiterbildung.pdf (Stand: 20.03.2020)
- SLOANE, Peter J.: Overeducation, skill mismatches, and labor market outcomes for college graduates. In: IZA World of Labor (2014) – URL: <https://wol.iza.org/uploads/articles/88/pdfs/overeducation-skill-mismatches-and-labor-market-outcomes-for-college-graduates.pdf> (Stand: 20.03.2020)
- TIEMANN, Michael: Routine bei der Arbeit: eine Untersuchung zur Entwicklung von Routineinhalten auf Basis der Erwerbstätigenbefragungen seit 1979. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) (2016) 2, S. 18–22
- VOLKHOLZ, Volker; KÖCHLING, Annegret: Arbeiten und Lernen. In: BRÖDNER, Peter; KNUTH, Matthias (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen. Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung. München und Mering 2002, S. 431ff.
- WAGNER, Gerald: Einfacharbeit in Brandenburg. Beschäftigungspotenziale zur Integration von Langzeitarbeitslosen? Endbericht. Halle 2018
- WEINKOPF, Claudia: „Einfache Dienstleistungsarbeit“ – ist sie tatsächlich einfach? In: STREICH, Deryk; WAHL, Dorothee (Hrsg.): Moderne Dienstleistungen: Impulse für Innovation, Wachstum und Beschäftigung, Beiträge der 6. Dienstleistungstagung des BMBF. Frankfurt am Main 2006, S. 249–256
- WIEMER, Silke; SCHWEITZER, Ruth; PAULUS, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 274–288
- ZELLER, Beate; DAUSER, Dominique; RICHTER, Rolf: Zukunft der einfachen Arbeit. Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Wirtschaft und Bildung, Bd. 31, Bielefeld 2004

Autorinnen und Autoren

Ugur Sevindik

Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: sevindik@bibb.de

Dr. Anja Hall

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifikation, berufliche Integration und Erwerbstätigkeit“ in der Abteilung „Berufsbildungsforschung und Berufsbildungsmonitoring“ im BIBB

E-Mail: hall@bibb.de

Abstract

Trotz technologischem Wandel, Digitalisierung und Globalisierung ist Einfacharbeit auch im Jahr 2018 eine bedeutende Größe auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nachdem das Thema in den letzten Jahren in der Forschung wenig beachtet wurde, steht es seit Kurzem wieder im Fokus der Arbeitsmarktforschung. In dieser Arbeit wird Einfacharbeit auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 differenziert in die Einfacharbeit-Level1, die eine geringe Einarbeitungszeit voraussetzt, und die Einfacharbeit-Level2, die eine längere Einarbeitungszeit voraussetzt. Diese Differenzierung und der Vergleich mit der qualifizierten Arbeit bieten interessante Einblicke in die verschiedenen Formen der Einfacharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Aufgezeigt werden unter anderem das Ausmaß und die Struktur der Einfacharbeit, die betreffenden Berufe und Tätigkeiten sowie die beruflichen Anforderungen und die Beschäftigungsbedingungen.

Despite technological change, digitalisation and globalisation, simple work will remain a significant factor in the German labour market in 2018. After receiving little attention in research in recent years, the topic has recently been back in the focus of labour market research. In this paper, simple work is differentiated on the basis of the BIBB/BAuA Employment Survey 2018 into simple work-level 1, which requires only a short training time, and simple work-level 2, which requires a longer training time. This differentiation and the comparison with qualified work offers interesting insights into the different forms of simple work on the German labour market. Among other things, the extent and structure of simple work, the occupations and tasks carried out, the occupational requirements and the employment conditions are shown.



Trotz technologischem Wandel, Digitalisierung und Globalisierung ist Einfacharbeit auch im Jahr 2018 eine bedeutende Größe auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Nachdem das Thema in den letzten Jahren in der Forschung wenig beachtet wurde, steht es seit Kurzem wieder im Fokus der Arbeitsmarktforschung. In dieser Arbeit wird Einfacharbeit auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 differenziert in die Einfacharbeit-Level1, die eine geringe Einarbeitungszeit voraussetzt, und die Einfacharbeit-Level2, die eine längere Einarbeitungszeit voraussetzt. Diese Differenzierung und der Vergleich mit der qualifizierten Arbeit bieten interessante Einblicke in die verschiedenen Formen der Einfacharbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Aufgezeigt werden unter anderem das Ausmaß und die Struktur der Einfacharbeit, die betreffenden Berufe und Tätigkeiten sowie die beruflichen Anforderungen und die Beschäftigungsbedingungen..

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2964-7