

Verdrängt und vergessen? Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt

Gauselmann, Andrea; Wiekert, Ingo; Winge, Susanne

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Gauselmann, A., Wiekert, I., & Winge, S. (2007). Verdrängt und vergessen? Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt. *Wirtschaft im Wandel*, 13(1), 28-33. <http://hdl.handle.net/10419/143520>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

wäre eine nach wie vor auf Preisniveaustabilität ausgerichtete Geldpolitik gezwungen, die monetären Zügel über einen neutralen Kurs hinaus zu straffen.

Bislang sind die mittel- und langfristigen Inflationserwartungen im Euroraum stabil und mit Preisniveaustabilität vereinbar, und das bei relativ günstigen Konjunkturaussichten. Daher genügt es für die EZB wohl derzeit noch, lediglich einen

neutralen Kurs anzusteuern, und die Zinsen auf ein Niveau bis 3,75% zu heben.

Arbeitskreis Konjunktur

Udo Ludwig (Udo.Ludwig@iwh-halle.de)

Marian Berneburg, Hans-Ulrich Brautzsch, Diemo Dietrich, Ruth Grunert, Ingmar Kumpmann, Axel Lindner, Brigitte Loose, Rolf Scheufele, Götz Zeddies

Verdrängt und vergessen? Geringqualifizierte auf dem Arbeitsmarkt

In Deutschland ist es in den letzten Jahren nicht gelungen, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu lösen oder zumindest nennenswert abzumildern. Aus wirtschaftswissenschaftlicher Sicht dienen vor allem Löhne als Ausgleichsmechanismus zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Nur wenn Arbeit billiger wird – d. h., die Löhne bzw. Lohnnebenkosten sinken – kann sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannen, so der Tenor wirtschaftspolitischer Beratung. Vor diesem Hintergrund wurde und werden im aktuellen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Diskurs immer wieder Lohnsubventionsmodelle diskutiert, wie etwa das der Mini-/Midi-Jobs oder der Kombilöhne und andere Subventionsmodelle für private Arbeitgeber. Diese Maßnahmen und Modelle zur Erhöhung von Beschäftigungschancen wurden in der öffentlichen Debatte bereits ausführlich erörtert und analysiert.

Der vorliegende Beitrag stellt weitere Faktoren, die die Beschäftigungschancen beeinflussen, in den Mittelpunkt: soft skills oder weiche Qualifikationsmerkmale der Beschäftigungsfähigkeit. Der Aspekt der nicht formalen Merkmale wie deren Bedeutung für die Beschäftigungsfähigkeit und -chancen werden erst in wenigen, neueren Ansätzen in der bisherigen Forschungslandschaft diskutiert. Die These dieses Artikels ist es, daß der Grad der individuellen Ausstattung mit diesen weichen Merkmalen die Beschäftigungschancen eines Bewerbers verbessern können und bereits heute wichtiger „Prüfungs“-Bestandteil des Personalrekrutierungsverfahrens der Unternehmen sind. Vermutet werden kann, daß diese Bedeutung noch zunehmen wird.

Betrachtet wird im folgenden die Gruppe der Un- und Geringqualifizierten, da diese nicht nur

häufiger arbeitslos als Akademiker, Facharbeiter und qualifizierte Beschäftigte ist, sondern ihre Arbeitslosenquote auch schneller ansteigt. Eine Verbesserung der Beschäftigungschancen ist für diese Personengruppe demnach besonders wichtig. Im vorliegenden Artikel wird ein Überblick über die Arbeitsmarktsituation der Un- und Geringqualifizierten gegeben und ein theoretischer Erklärungsansatz diskutiert. Des Weiteren werden die Veränderungen der Beschäftigungschancen Un- und Geringqualifizierter aufgezeigt.

Die Situation der Un- und Geringqualifizierten am Arbeitsmarkt

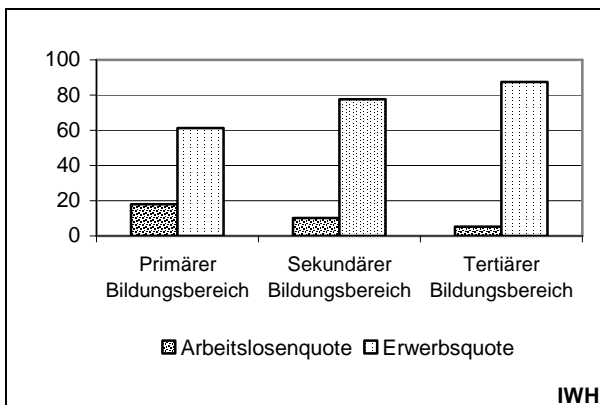
Die problematische Situation der Un- und Geringqualifizierten auf dem Arbeitsmarkt wird anhand verschiedener Daten deutlich. Die Betrachtung der Erwerbs- und Arbeitslosenquoten für Gesamtdeutschland 2003 zeigt, daß bei vergleichsweise geringer Erwerbsbeteiligung der Geringqualifizierten deren Arbeitslosigkeit relativ hoch ist (Abbildung 1).

Bei den Erwerbspersonen ohne berufliche Ausbildung (primärer Bildungsbereich)¹⁷ lag im Jahr 2003 die Arbeitslosenquote mit 18% deutlich über

¹⁷ Hierbei handelt es sich um die Stufen 1 und 2 der International Standard Classification of Education 1997 (ISCED-97). Diese umfassen die Kategorien kein Abschluß, Haupt-/Realschulabschluß bzw. die gymnasiale Unterstufe. Der Sekundäre Bildungsbereich umfaßt die duale Berufsausbildung, Berufsfachschulen und die gymnasiale Oberstufe (ISCED-97, Stufe 3 und 4). Der tertiäre Bildungsbereich umfaßt Abschlüsse an Fachhochschulen, Berufsakademien, Hochschulen sowie die Promotion (ISCED-97, Stufen 5 und 6). Die ISCED wurde von der UNESCO zur Klassifizierung und Charakterisierung von Schultypen und Schulsystemen entwickelt.

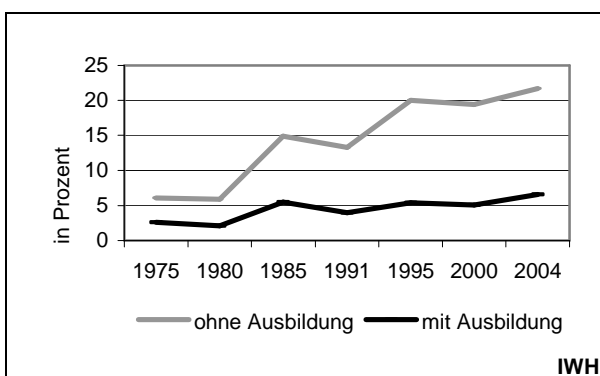
der Arbeitslosenquote der Höherqualifizierten. Bei letzteren lagen die Arbeitslosenquoten bei 10,2% (Personen mit Abschlüssen des sekundären Bildungsbereichs) und 5,2% (bei Personen mit Bildungsabschluß aus dem tertiären Bereich). In beiden Gruppen ist die Erwerbsquote zudem deutlich höher als bei den Geringqualifizierten (77,2 bzw. 87,5% im Vergleich zu 61,2%). Betrachtet man die qualifikationsspezifischen Arbeitslosenquoten im Zeitverlauf, so zeigt sich, daß es für Un- und Geringqualifizierte in den letzten drei Jahrzehnten immer schwieriger wurde, in Beschäftigung zu gelangen (Abbildung 2).

Abbildung 1:
Erwerbs- und Arbeitslosenquoten nach Bildungsabschlüssen 2003



Quelle: OECD Employment Outlook 2005, Statistical Annex.

Abbildung 2:
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten der alten Bundesländer und Berlin-West 1975-2004

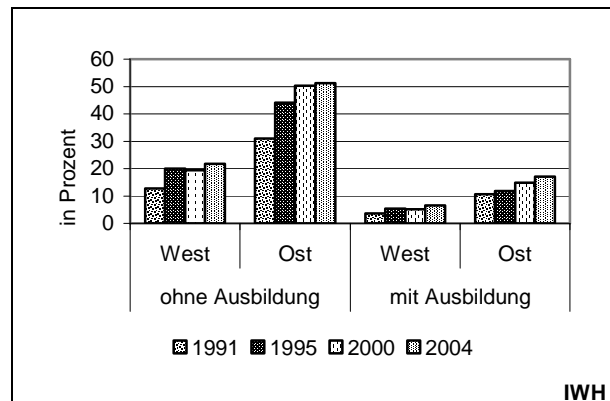


Quellen: Reinberg, A.; Hummel, M.: Vertrauter Befund – Höhere Bildung schützt auch in der Krise vor Arbeitslosigkeit. IAB-Kurzbericht Nr. 9, 13.06.2005.

Lag 1975 die Arbeitslosenquote der Personen mit Ausbildung bei 2,6% und die der Personen ohne Ausbildungsabschluß bei 6,1%, so hat sich im Jahr 2004 die Quote mit 6,6% bei den Arbeitslosen

mit Ausbildung zwar mehr als verdoppelt, aber bei Personen ohne Ausbildung mit 21,7% mehr als verdreifacht. Besonders dramatisch ist die Höhe der Absolutzahl der Geringqualifizierten in den neuen Bundesländern (Abbildung 3).

Abbildung 3:
Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquote Ost- und Westdeutschland 1991-2004



Quelle: Reinberg, A.; Hummel, M., a. a. O., 2005.

Im Osten Deutschlands stieg die Arbeitslosenquote der Personen ohne Ausbildung von 31% im Jahr 1991 auf 51,2% im Jahr 2004. Auch in Westdeutschland wuchs die Arbeitslosenquote der Personen ohne Ausbildung im gleichen Zeitraum, liegt aber mit 21,7% im Jahr 2004 weiterhin deutlich unter der Quote der neuen Bundesländer. Wichtig ist jedoch nicht nur die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, sondern auch deren Dauer. Der Anteil der Personen ohne Berufsausbildung an den Langzeitarbeitslosen (länger als ein Jahr) ist hoch: Er betrug im Jahr 2005 in Deutschland 38,4%. Der Anteil der Akademiker betrug hingegen nur 4,6%.¹⁸

Ein Blick auf das Rekrutierungsverhalten der Betriebe zeigt hingegen, daß die Einstellungsraten (immer bezogen auf den gesamten Personalbestand) unter ostdeutschen Betrieben zu jedem betrachteten Zeitpunkt höher als in den alten Bundesländern (Abbildung 4) ist.¹⁹

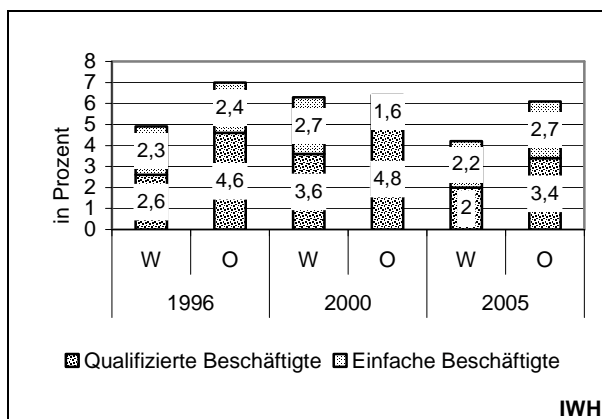
Die Unterschiede erklären sich jedoch vor allem durch das Einstellungsverhalten auf der Ebene der Qualifizierten; unter den Geringqualifizierten sind die Unterschiede in den Raten eher gering.

¹⁸ Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit für das IWH, November 2006.

¹⁹ BELLMANN, L. et al.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels, Nürnberg, IAB-Forschungsbericht 11/2006, S. 52 ff.

Dies ist zum Teil mit dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Ostdeutschland nach der Wende zu erklären. Zum damaligen Zeitpunkt gab es faktisch keine Beschäftigten ohne abgeschlossene Berufsausbildung, aber ein Überangebot an qualifizierten Personen. Das hat auch heute noch Auswirkungen auf die betriebliche Rekrutierungspolitik. Wegen des hohen Qualifikationsniveaus der Bevölkerung der ehemaligen DDR wurden nach 1989 häufig auch Einfacherarbeitsplätze mit Fachkräften besetzt. Dadurch verfestigte sich der Eindruck, daß für diese Tätigkeiten auch Fachkräfte benötigt werden.²⁰

Abbildung 4:
Anteil der Einstellungen an den Beschäftigten nach Qualifikation in Ost- und Westdeutschland 1996 bis 2005



Quelle: Bellmann, L. et al., a. a. O., 2006.

Daß sich die Qualifikationsanforderungen im Zeitverlauf verändern, zeigt ein Blick auf die gesamtdeutsche Qualifikationsstruktur der Erwerbsgruppen. So waren in Westdeutschland z. B. 1980 im Arbeiterbereich 41% der Belegschaft ohne Berufsabschluß, 1993 waren es nur noch 31%.²¹ Diese Entwicklung setzte sich in den letzten Jahren fort: Der Anteil der geringqualifizierten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten in Deutschland sank von 30% im Jahr 1996 auf 22% im Jahr 2005.²²

Die problematische Situation der Un- und Geringqualifizierten am Arbeitsmarkt verschärfte sich – wie anhand des Datenmaterials gezeigt – im

Zeitverlauf. Zur Erklärung der Ursache für die schlechtere Stellung der Geringqualifizierten am Arbeitsmarkt werden in der ökonomischen Diskussion vorrangig zwei Theorien verwendet: zum einen die Reservationslohntheorie und zum zweiten die Humankapitaltheorie.

Die Situation in theoretischer Perspektive

Nach der Reservationslohntheorie erklärt sich die hohe Arbeitslosigkeit Un- und Geringqualifizierter aus der Diskrepanz zwischen ihrem Anspruchslohn und dem erzielbaren Marktlohn. Die Humankapitaltheorie geht davon aus, daß Un- und Geringqualifizierte nicht in zusätzliche Bildung investieren, da der erwartete Nutzen für sie geringer ist als die anfallenden Kosten.

Beiden Theorien gemein ist die Annahme nutzenmaximierender Individuen mit rationalen Erwartungen und vollständiger Marktinformation. Die auf dem Arbeitsmarkt herrschenden Informationsasymmetrien und institutionelle Regelungen sind allerdings nicht in diese Theorieansätze einbezogen. Darüber hinaus wird die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes nicht betrachtet.

Ein Modell, das diese Punkte aufgreift, ist das sozioökonomische Vacancy-Competition-Modell von Sørensen.²³ Es ist als Erklärungsansatz für die Probleme Un- und Geringqualifizierter am Arbeitsmarkt besonders aussagekräftig und relevant, weil es die Defizite der genannten Erklärungsansätze behebt.

In diesem Modell wird die Nachfrageseite miteinbezogen, indem davon ausgegangen wird, daß Stellen vakant sein müssen, bevor – unabhängig von der Qualifikation – Beschäftigungschancen bestehen. Sørensen integriert die Webersche Unterscheidung von offenen und geschlossenen Positionen in sein Modell und trägt damit einer Segmentierung des Arbeitsmarktes Rechnung.²⁴ Die geschlossenen Beschäftigungsverhältnisse schützen Arbeitsplatzinhaber gegen Konkurrenz von außen und schließen externe (auch bessere) Bewerber vom Zugang zu diesen Stellen aus. Für vakante Stellen werden anhand der für Arbeitgeber beobachtbaren persönlichen Merkmale der Bewerber

²⁰ BELLMANN, L. et al., a. a. O., 2006, S. 46.

²¹ HENNINGES, H. v.: Steigende Qualifikationsanforderungen im Arbeiterbereich? In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 29. Jg., Nürnberg 1996, S. 75.

²² BELLMANN, L. et al., a. a. O., 2006; S. 46.

²³ SORENSEN, A. B.: Processes of open and closed positions in social structure, in: Zeitschrift für Soziologie, 12 (2), Bielefeld 1983, S. 203-224.

²⁴ Ebd., S. 206 ff.

(z. B. formale Qualifikation, aber auch personenbezogene Fähigkeiten) Ranglisten erstellt.

Vor dem Hintergrund dieses Modells läßt sich die Situation der Un- und Geringqualifizierten wie folgt erklären: Der (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt ist für diese Gruppe vorwiegend im Segment der offenen Beschäftigungsverhältnisse möglich. Gekennzeichnet ist diese Art von Stellen durch folgende Punkte: Zum einen sind sie meist durch ein einfaches, sehr eingeschränktes Tätigkeitsspektrum charakterisiert, das kein komplexes Wissen über Arbeitsabläufe von den Beschäftigten verlangt. Dadurch können die Arbeitnehmer leichter ausgewechselt werden, zumal die geringen Einarbeitungskosten bei Einfacharbeitsplätzen in geringen Transaktionskosten bei Neubesetzungen resultieren. Zum anderen kommt hinzu, daß Un- und Geringqualifizierte – eben aufgrund ihrer geringen Qualifikation – in den Bewerberranglisten stets die hinteren Plätze belegen. Besonders in einer Situation des Überangebots an qualifizierten Arbeitskräften kann es dabei zu Verdrängungsmechanismen kommen, da dann auch qualifizierte Arbeitskräfte vermehrt für Einfacharbeitsplätze zur Verfügung stehen. Somit sinken die Jobchancen für Geringqualifizierte auch in diesem Segment des Arbeitsmarktes.²⁵ Zumindest in Ostdeutschland hat die Verdrängung Un- und Geringqualifizierter durch Höherqualifizierte – wie bereits dargelegt – einen negativen Einfluß auf deren Beschäftigungschancen.

Die Gruppe der Geringqualifizierten ist demzufolge häufiger als Höherqualifizierte einem Marktwettbewerb um offene Beschäftigungsverhältnisse ausgesetzt wie auch eine Beschäftigungskontinuität für sie schwieriger zu realisieren ist. Die Häufigkeit eines direkten Betriebswechsels bei den Un- und Angelernten liegt unter der anderer Qualifikationsebenen. Vielmehr geht mit dem wahrscheinlicheren Ende des Beschäftigungsverhältnisses ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko einher, wie die hohen Anteile der Un- und Geringqualifizierten an den Langzeitarbeitslosen zeigen.²⁶

Da die Beschäftigungsverhältnisse oft nur für einen beschränkten Zeitraum bestehen, ist anzunehmen, daß betriebsinterne (Weiter-) Bildung für diese Beschäftigtengruppe seltener stattfindet. Damit werden auch Aufstiegschancen (in geschlossene) sichere Positionen unwahrscheinlicher.

Wechselt man die Perspektive von der Seite der Arbeitnehmer auf der Seite der Unternehmen, stellt sich die Frage, ob in den Unternehmen derart gravierende Prozesse der Umstrukturierung in den Produktions- und Organisationsformen stattfanden, daß für einen gering qualifizierten Bewerber keine Beschäftigungsmöglichkeiten mehr bestehen, oder, ob sich nicht auch (neue) Chancen und Möglichkeiten für Personen ohne Berufsabschluß eröffnen.

Qualifikationsprofil versus Berufsprofil

Bisher war auf dem betriebsinternen Arbeitsmarkt der Beruf – also die zertifizierte Qualifikation – großenteils die hinreichende Ausgangsbedingung für eine betriebliche Karriere. Diese betriebsinternen Strukturen bedingten sich wechselseitig mit denen des dualen Berufsausbildungssystems.

Hinzu kommt jedoch, daß in den letzten Jahren unter dem Eindruck der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen diese Dominanz der internen Arbeitsmärkte verblaßte.²⁷ Der Anteil der Beschäftigten, die keine unbefristete Vollzeitstelle haben, lag 2005 bei 34,5%, vor fünf Jahren waren es erst 31,3%.²⁸ Dadurch, daß Arbeitnehmer immer seltener eine Lebensanstellung haben, verliert die Signalwirkung des Berufsabschlusses an Aussagekraft für mögliche Stellenbesetzungsentscheidungen.

Hinzu kommt, daß in verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten bereits heute ein Fachkräftemangel besteht, der Probleme bei der Stellenbesetzung mit sich bringt. In einigen Bereichen des Arbeitsmarktes herrscht also kein Überangebot an qualifizierten Arbeitnehmer, sondern ein Nachfrageüberhang. Diese Situation führt dazu, daß Arbeitgeber

deutschland. SFB 580 – Mitteilungen, H. 11, Jena, Halle, S. 39-57; hier insbes. S. 48 f.

²⁵ SOLGA, H.: Ohne Abschluß in die Bildungsgesellschaft, Opladen 2005, S. 87-93.

²⁶ GROTHEER, M.; STRUCK, O.; BELLMANN, L.; GEWIESE, T.: Determinanten von Beschäftigungsstabilität; 2004: Chancen und Risiken von ‚Entrants‘ im ost-westdeutschen Vergleich, in: STRUCK, O. (Hrsg.): Beschäftigungsstabilität: Empirische Befunde für West- und Ost-

²⁷ LUTZ, B.: What follows Internal labour Markets?, in: Köhler, Christoph et al. (eds): Trends in employment stability and labour market segmentation – Current debates and findings in Eastern and Western Europe. SFB 580 – Mitteilungen, H. 16, 2006, Jena, Halle, S. 12-18.

²⁸ Berechnung der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de, Stand: 16.10.2006.

bei der Stellenbesetzung neben formalen Qualifikationsmerkmalen auch andere Merkmale mit in ihren Entscheidungsprozeß einfließen lassen: Aus zertifizierten Berufsprofilen werden zunehmend berufsäquivalente Qualifikationsprofile. Demnach wäre zu erwarten, daß auch die Bedeutung von Arbeitskräften ohne formalen Berufsabschluß aber mit beruflicher Arbeit bzw. Qualifikation für die Nachfrageseite steigt.

In ihrer 2005er Betriebsbefragung²⁹ konnten Bellmann et al. für die Qualifikationsebene der Facharbeiter zeigen, daß Betriebe – wenn sie zu Kompromissen bei der Einstellungsentscheidung bereit sind – dieses am ehesten bei der Qualifikation tun und versuchen, die Defizite über höheren Einarbeitungsaufwand bzw. interne Weiterbildung zu kompensieren.³⁰ Herrscht also eine Situation des Nachfrageüberhangs, so können für Un- und Geringqualifizierten über die Verbesserung ihrer Position in den Bewerberranglisten Beschäftigungschancen entstehen. Erste Belege für diese Entwicklung erbringen verschiedene Studien, die zeigen, daß neben den leicht zu überprüfenden Faktoren, wie Berufserfahrung oder abgeschlossene Berufsausbildung, immer mehr auch soziale, eigenschafts- und persönlichkeitsbezogene Kompetenzen als mitentscheidend in den Auswahlprozessen Bedeutung erlangen.³¹

Chancen für Un- und Geringqualifizierte

Aus der theoretischen Betrachtung anhand des Vacancy-Competition-Modells und den geschilderten empirischen Beobachtungen kann geschlossen werden, daß vor allem dort, wo Bewerberranglisten kurz sind für Un- und Geringqualifizierte, Beschäftigungschancen entstehen. Ihre Position in diesen Ranglisten ist aber nur dann aussichtsreich, wenn kein Überangebot an Höherqualifizierten sie von dieser verdrängt.

²⁹ Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005.

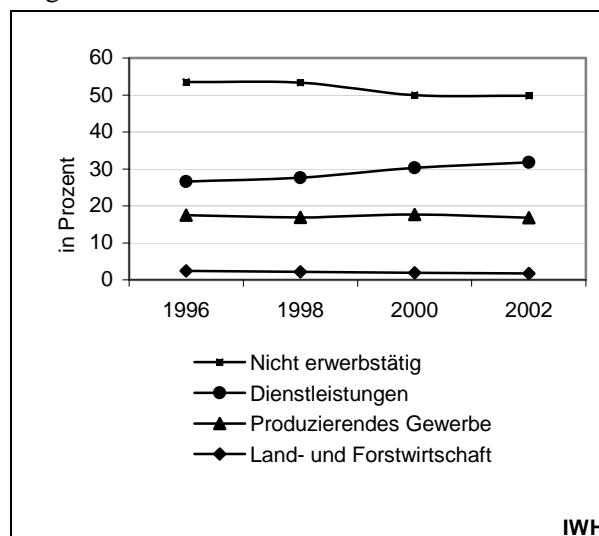
³⁰ BELLMANN, L. et al., a. a. O., 2006; S. 59 ff.

³¹ IAT-Studie, 2005. LEICHT, R. et al.: Umfang, Entwicklung und Potenziale an Einfacherarbeitsplätzen in der Region Rhein-Neckar. Abschlußbericht 1. Eine Untersuchung im Auftrag des EQUAL-Teilprojekts „Beseitigung struktureller Hindernisse bei der Integration besonders Benachteiligter in dauerhafte Einfacherarbeitsplätze“ im Rahmen einer Gesamtstudie und in Kooperation mit der Forschungsstätte der Evangelischen Studiengemeinschaft (FEST), gefördert von BMWA und ESF, 2004; S. 145 ff.

Ein abschließender Blick auf die Entwicklung der Anteile Un- und Geringqualifizierter über die Jahre in einzelnen Branchen zeigt, daß – neben dem bereits beschriebenen generell rückläufigen Beschäftigungstrend – ein Zuwachs in der Beschäftigung Un- und Geringqualifizierter in einzelnen Branchen zu verzeichnen ist.

Abbildung 5:

Anteil An- und Ungelernter sowie Nichterwerbstätiger nach Branchen in den Jahren 1996 bis 2002



Quelle: Mikrozensus; Berechnungen des IWH.

Wie Abbildung 5 zeigt, findet sich dieser Beschäftigungszuwachs im Dienstleistungssektor. In diesem Sektor werden derzeit und aller Wahrscheinlichkeit nach auch zukünftig Personen mit einem relativ geringen Qualifikationsniveau Beschäftigungschancen haben. Die Gleichung „Einfache Dienstleistungstätigkeit = niedrige Qualifikationsanforderungen = Chancen für Geringqualifizierte“ greift zwar zu kurz³², denn selbst wenn das Bildungsniveau der Bewerber nur gering ist, wählen Arbeitgeber die Arbeitnehmer nach bestimmten Merkmalen, den soft skills, aus. Mit einer Öffnung des Anforderungsprofils – also weg von der ausschließlichen Orientierung am Berufsprinzip – ist der Möglichkeitsspielraum über die Einrichtung von Einfacherarbeitsplätzen im unteren Qualifikationssegment dennoch erweitert worden.

³² IAT-Studie: Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen. Abschlußbericht einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit und des Instituts für Arbeit und Technik Gelsenkirchen, Dokumentation 550, Berlin 2005.

Fazit

Wie gezeigt, ist die Erwerbsbeteiligung der Un- und Geringqualifizierten relativ gering, und ihre Chancen in Beschäftigung zu gelangen, verringerten sich tendenziell in den letzten Jahren.

Dies kann mit dem erläuterten theoretischen Ansatz des Wettkampfes um offene Positionen (Beschäftigungsverhältnisse) erklärt werden: Geringqualifizierte sehen sich einem zunehmend härteren Wettbewerb um Positionen ausgesetzt, die aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklungen und Veränderungen in der Produktions- und Organisationsstruktur in ihrer Gesamtzahl abnehmen. Hinzu kommt, daß die besser qualifizierten „Verlierer“ im Vakanzwettbewerb in Konkurrenz um diese offenen Stellen eintreten.

Es sind aber auch Chancen zu erkennen. Neben den öffentlich bereits viel diskutierten Modellen und Maßnahmen der Lohnsubvention läßt sich eine Entwicklung beim betrieblichen Einstellungsverhalten feststellen. Die Arbeitgeber ziehen immer häufiger nicht mehr nur das formale Berufsprofil, sondern das gesamte Qualifikationsprofil sowie persönlichkeitsbezogene Merkmale in ihren Entscheidungsprozeß mit ein.

Die Chancen könnten weiter steigen, wenn Betriebe aufgrund des Fachkräftemangels zu Konzessionen bei bestimmten Anforderungen an die Qualifikation bzw. zu einer Kompensationsstrategie mittels verstärkter Einarbeitung oder interner Weiterbildung bereit sind. Jedoch zeigt die immer noch hohe Arbeitslosigkeit unter den Un- und Geringqua-

lifizierten, daß die aufgezeigten Chancen eine breite Qualifizierungsoffensive nicht ersetzen können.

Formale Qualifikationsmerkmale werden auch in Zukunft primäres Auswahlkriterium bleiben und sowohl die Positionierung der Bewerber in den Ranglisten als auch das Rekrutierungsverhalten der Arbeitgeber entscheidend beeinflussen. Vor diesem Hintergrund sollte im wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Diskurs weiterhin die Erhöhung der Bildungsraten vorrangiges Ziel bleiben, sei es durch Förderung im Vorschulalter, Schulbildung, Erstausbildung oder beruflicher Weiterbildung. Auch bedarf es einer fortgesetzten, breiten Debatte zu Modellen, die eine Eingliederung Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Letztendlich ist eine gute Positionierung in den Bewerberranglisten und damit am Arbeitsmarkt aus qualifikatorischer Sicht vor allem durch drei Faktoren zu erreichen: Erstens ist dies eine möglichst hohe formale Bildung; zweitens – im Falle der Un- und Geringqualifizierten – sind es Maßnahmen, die Berufserfahrung ermöglichen und Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und drittens Investitionen in die Vermittlung von sozialen Fähigkeiten.

*Andrea Gauselmann
(Andrea.Gauselmann@iwh-halle.de)
Ingo Wiekert*
Susanne Winge**

** Ingo Wiekert und Susanne Winge sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Zentrum für Sozialforschung Halle (ZSH)*

Ein Benchmark-Ansatz zur Analyse der öffentlichen Finanzen in Sachsen-Anhalt

Das IWH hat zusammen mit Prof. Dr. Helmut Seitz (TU Dresden) eine Analyse der fiskalischen Bedingungen in Sachsen-Anhalt auf der Landes- sowie der Gemeindeebene vorgelegt.³³ Hintergrund der Analyse ist die bereits heute angespannte Haushaltslage im Land, die sich ohne sofortiges Umsteuern künftig noch verschärfen wird.

³³ Vgl. RAGNITZ, J.; SEITZ, H.: Gutachten zur Ermittlung haushaltsrelevanter Kennziffern im Auftrag des Ministeriums der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt. Halle, Dezember 2006. Die Langfassung des Gutachtens ist als IWH-Pressemitteilung 42/2006 erschienen.

Die wesentlichen Herausforderungen der nächsten Jahren bestehen dabei im Abbau der gegenwärtig bereits bestehenden Ausgabenüberhänge gegenüber den finanzschwachen Flächenländern Westdeutschlands (die den langfristigen „Benchmark“ darstellen) und in der Anpassung der Ausgaben an die rückläufigen Einnahmen infolge der Abschmelzung der Osttransferleistungen und der zu erwartenden Einnahmeausfälle aufgrund des demographischen Wandels. Hierbei drängt die Zeit zum Handeln, da das Land inzwischen nach dem Saarland die höchste Pro-Kopf-Verschuldung hat und