
„Ungelernte“ in „Einfacharbeit“ – ein stimmiges Konzept?

Vortrag auf dem Arbeitsmarktpolitischen Ratschlag

„Das Kapital der Ungelernten“

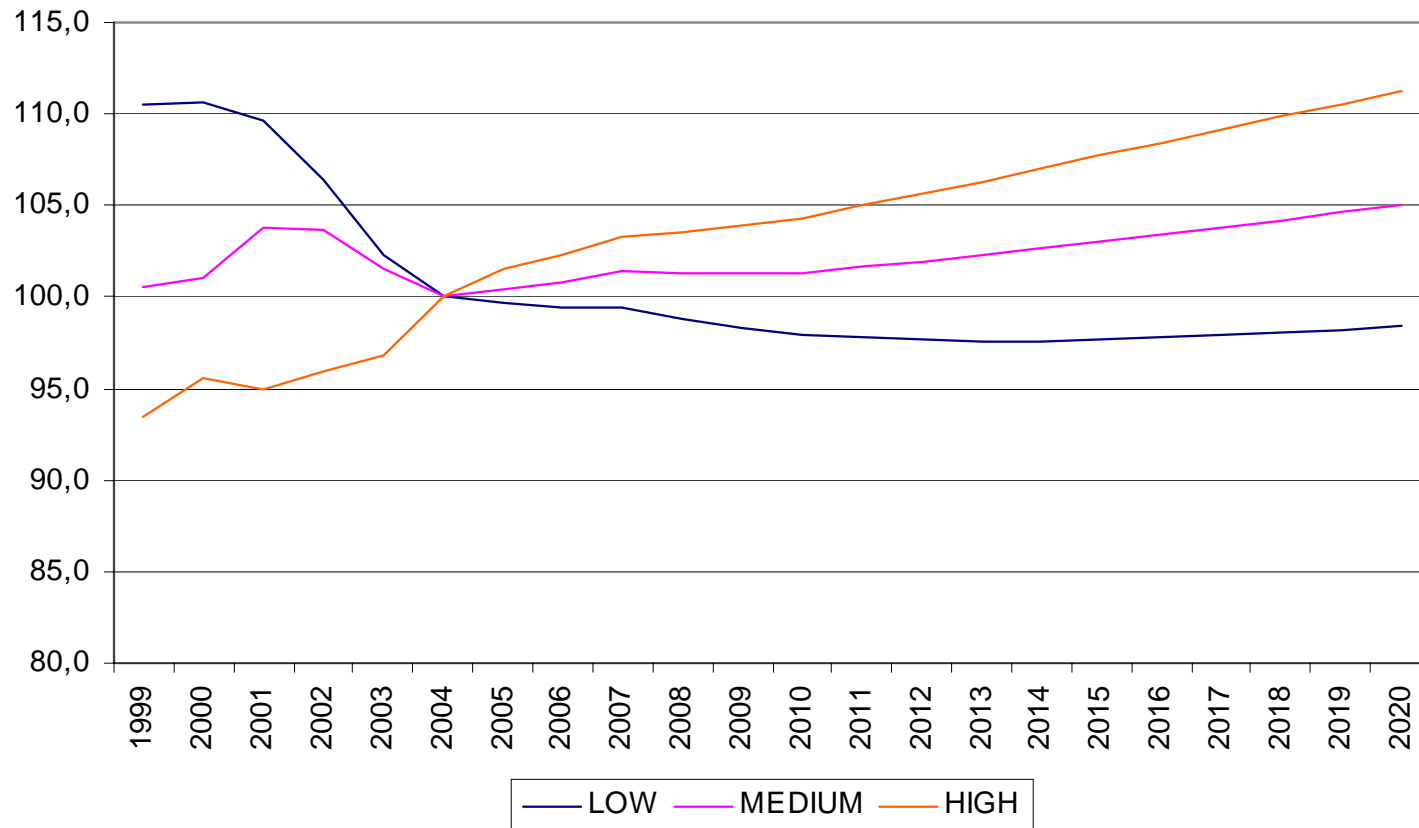
Berlin, 23.10.2008

Erwerbsbeteiligung von Personen im mittleren Erwerbsalter (30 bis 50 Jahre) nach dem Grad der Arbeitsmarktintegration

Geschlecht/ Region	Modus der Teilhabe an Erwerbsarbeit						Ins- gesamt
	Integration			Gefährdung		Ausgren- zung	
	Stabile Beschäf- tigung	über- wiegend stabile Beschäf- tigung	unter- brochene Beschäf- tigung	instabile Erw erbs- beteiligung	Stark gefährdete Erw erbs- beteiligung	Ausgren- zung von Erw erbs- arbeit	
	Anteil Beschäftigungszeiten (in Prozent)						
	über 95	75 bis 95	50 bis 75	25 bis 50	3 bis 25	unter 3	0 bis 100
Männer, West- deutschland	50%	14%	9%	8%	8%	11%	100%
dar. mit NLE a)	5%	25%	40%	47%	44%	4%	17%
Männer, Ost- deutschland	40%	16%	12%	10%	10%	12%	100%
dar. mit NLE a)	5%	22%	33%	40%	38%	3%	17%
Frauen, West- deutschland	35%	17%	14%	11%	10%	12%	100%
dar. mit NLE a)	18%	38%	45%	45%	40%	3%	29%
Frauen, Ost- deutschland	40%	15%	12%	10%	10%	12%	100%
dar. mit NLE a)	13%	38%	45%	44%	36%	3%	25%

a) NLE= Niedriglohnerfahrung

Entwicklung der Erwerbstätigen nach ISCED-Level bis 2020 (2004=100)



Quelle: gws 2007

Qualifikationsspezifische Verteilung der Erwerbstätigen auf die Wirtschaftssektoren 2004 und 2020 (Angaben in%)

	2004			2020		
	Qualifikationslevel			Qualifikationslevel		
Sektor	Low	Medium	High	Low	Medium	High
Landwirtschaft	3%	3%	2%	2%	2%	1%
Produktion	29%	28%	22%	25%	25%	20%
Dienstleistungen	68%	69%	76%	73%	73%	79%
Gesamt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Quelle: gws 2007

Entwicklungen der Organisation von Arbeit

- Prozessorientierte Konzepte der Betriebs- und Arbeitsorganisation:
 - Flexible Standardisierung
 - Reduzierung fachlich-funktionaler Arbeitsteilung
 - Gruppenarbeits- und Teamstrukturen
 - Flache Hierarchien
 - Flexibilisierte betriebliche Leistungsprofile
 - Einsatz qualifizierter Fachkräfte

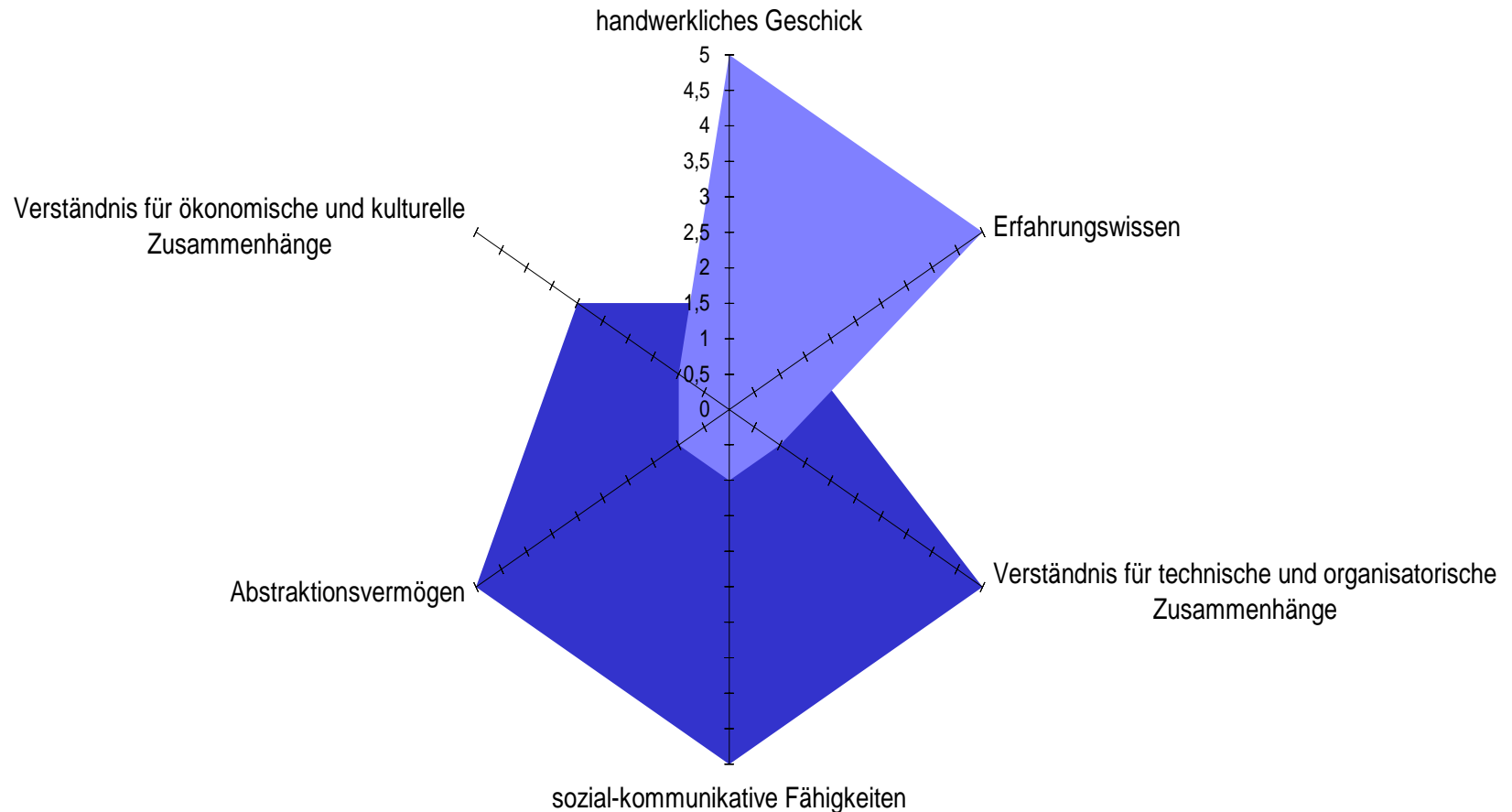
■ Aufgabenprofil der Zukunft:

- Mischung anspruchsvoller und einfacher Aufgaben
- Ausgedehnte Tätigkeitsfelder und arbeitsbezogene soziale Kontakte
- Diskontinuierliche Zeitstruktur der Arbeit

■ Anforderungsprofil der Zukunft

- ❑ **Reversibler Kanon gegenständlicher Kenntnisse und Fertigkeiten**
- ❑ **Neuer Typus an Erfahrung** (Betonung von Erfahrungen im sozial-kommunikativen, Organisations- und Marktbereich)
- ❑ **Neue Fachlichkeit** (Integration fachlicher Kerne in ein breites Spektrum technischer, kaufmännischer, sozialer und kultureller Qualifikationen)
- ❑ **Ausgeprägte Bedeutung von Reflexions- und Wissensqualifikationen**

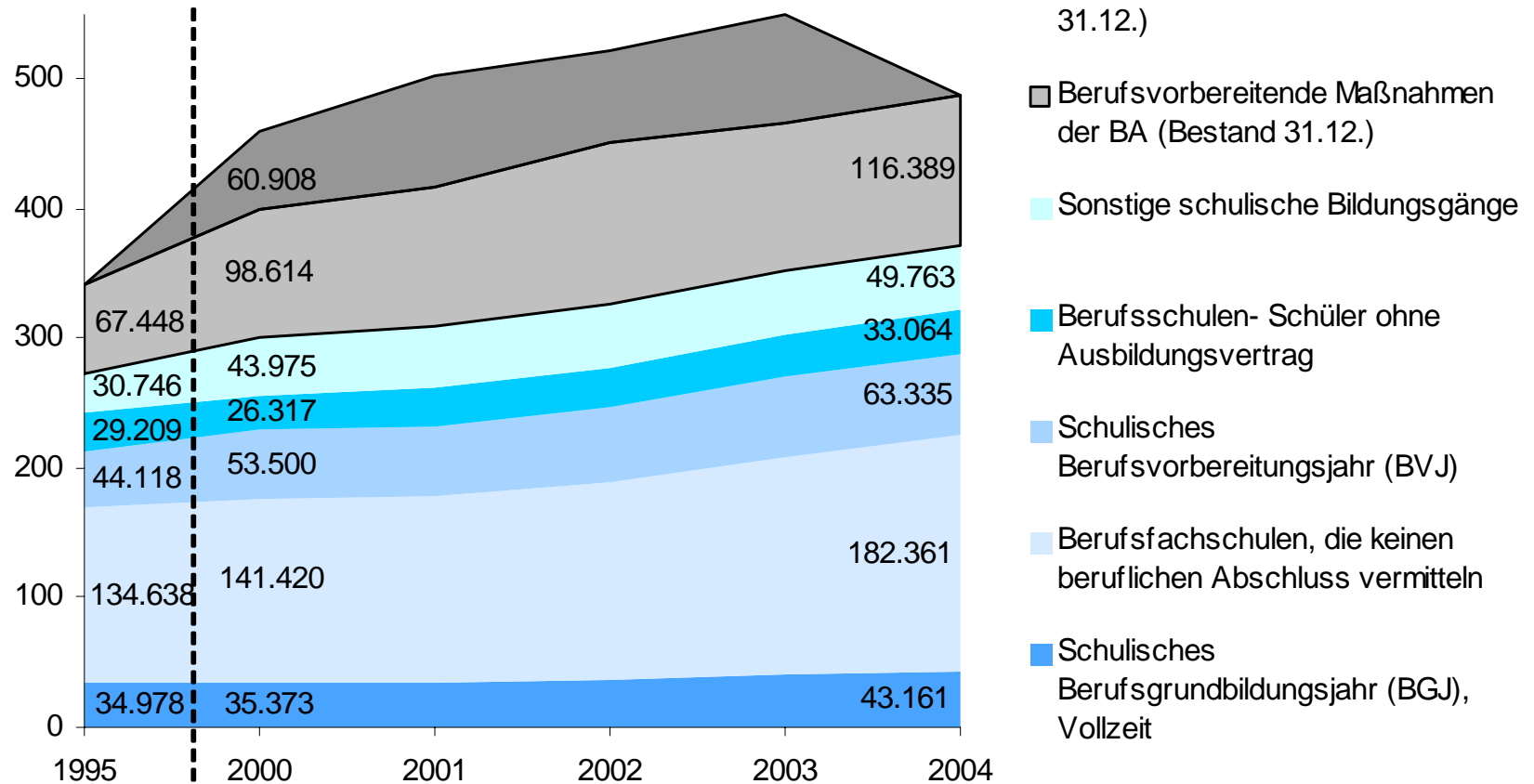
Arbeitskrafttyp der Zukunft



Dunkelblau: neuer Arbeitskrafttyp

Ein aufgeblähtes Übergangssystem (ohne echte Chancen)?

in Tsd.



Mögliche Perspektiven

- **Stärkere Förderung im Bereich der schulischen Bildung (Lernen lernen!)**
- **Stärkerer Einsatz arbeitsmarktpolitischer Fördermittel für berufliche Bildung**
- **Stärkere Benachteiligtenförderung (in der Ausbildung)**
- **Verstärkte Einbindung aller institutionellen Akteure auf dem regionalen/lokalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt**

Herzlichen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!